

**“ANALISIS WORKPLACE SPIRITUALITY PADA
SUMBER DAYA MANUSIA MENGGUNAKAN
METODE *HUMAN RESOURCE SCORECARD*
(Studi pada PT BPRS Way Kanan)”.**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Mem peroleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh:

Asri Taskia Putri

NPM: 1651020221

Jurusan: Perbankan Syari’ah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023**

**“ANALISIS WORKPLACE SPIRITUALITY PADA
SUMBER DAYA MANUSIA MENGGUNAKAN
METODE *HUMAN RESOURCE SCORECARD*
(Studi pada PT BPRS Way Kanan)”.**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam**

Oleh:

**Asri Taskia Putri
NPM: 1651020221**

Jurusan: Perbankan Syariah

Pembimbing I : H. Supaijo, S.H., M.H

Pembimbing II : Yulistia Devi, S.E., M.S.Ak

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023**

::

ABSTRAK

Workplace Spirituality atau spiritualitas ditempat kerja adalah sebuah fitur budaya organisasi, yang bertujuan menumbuhkan kembangkan kesadaran akan makna hidup dengan menjalankan pekerjaan yang bermanfaat bagi komunitas. Metode *Human Resources Scorecard* merupakan metode pengukuran kinerja sumber daya manusia agar di dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut dapat menciptakan sumber daya manusia yang unggul.

Dengan diterapkannya metode *Human Resources Scorecard* agar di dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya menciptakan karyawan yang memiliki sikap spiritualitas di dalam tempat bekerjanya, tetapi juga agar dapat menciptakan sumber daya manusia (karyawan) yang unggul agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Tujuan dari sikap spiritualitas tersebut agar dapat tertanamnya sikap spiritualitas yang membuat para karyawan dapat bekerja bukan hanya dengan menggunakan tangan mereka, tetapi mereka juga bekerja menggunakan hatinya agar dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut mendapatkan keberkahan dari Allah SWT, dan juga agar tidak hanya mendapatkan pengakuan dari sesama karyawan tetapi juga mendapatkan pengakuan dari Allah SWT.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari *Workplace Spirituality* dimana adanya peningkatan kinerja karyawan dan perusahaannya. Dalam perspektif ekonomi Islam penerapan *Workplace Spirituality* pada PT BPRS Way Kanan sejatinya memang sudah menekankan pada nilai-nilai spiritualitas (keagamaan) dimana PT BPRS Way Kanan tersebut merupakan Bank berbasis Islami atau merupakan Bank syariah.

Kata Kunci: *Workplace Spirituality, Human Resources Scorecard, PT BPRS Way Kanan*

ABSTRACT

Workpace Spirituality or spirituality in the workplace is a feature of organizational culture, which aims to deveop awareness of the meaning of life by carrying out work that benefits the community. The Human Resource Scorecard method is a measuring the performance of human resources so that in a company or organization it can create superior human resources.

With the implementation of the human resources scorecard method in a company or organization it does not only create employees who have a spiritual attitude in the workplace, but also creates superior human resources (employees) in order to achieve the company's vision, mission an goals, or the organization.

The purpose of this spiritual attitude is to instill an attitude of spirituality that allows employees to work not only by using their hands, but they also work using their heart so that when doing a job they get blessings from Allah SWT, and also so that they not only get recognition from others. Employees but also get recognition from Allah SWT.

This research is a field research using a qualitative approach. This study uses secondary data and primary data. Collecting data in this study using the interview method. The results of the study show that there is a positive influence feom workplace spirituality where there is an increase in the performance of ompoyees and their companies. In the perspective of Islamic economics, the implementation of workplace spirituality at PT BPRS Way Kanan has actually emphasized spiritual (religious) value where PT BPRS Way Kanan is an Islamic based bank or a sharia bank.

Keywords : *Workplace Spirituality, Human Resources Scorecard, PT BPRS Way Kanan*

SURAT PERNYATAAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Asri Taskia Putri
NPM : 1651020221
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “*analisis workplace spirituality* pada sumber daya manusia menggunakan metode *human resource scorecard* (studi pada pt bprs way kanan)”. adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam catatan kaki atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada padapenyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, Juni 2023
Penyusun



Asri Taskia Putri
NPM. **1651020221**



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

Alamat : Jl. Letkol. Hi. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung (35131)

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis *Workplace Spirituality* Pada Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode *Human Resource Scorecard* (Studi pada PT BPRS Way Kanan)
Nama : Asri Taskia Putri
NPM : 1651020221
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri
Raden Intan Lampung

Pembimbing I

H. Supaijo, S.H., M.H.
NIP. 196503121994031002

Pembimbing II

Yulistia Davi, S.E., M.S.Ak
NIP.-

Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Any Eliza, S.E., M.Ak
NIP. 198308152006042004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : “Analisis *Workplace Spirituality* Pada Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode *Human Resources Scorecard* (Studi pada PT BPRS Way Kanan)”. Disusun oleh: Asri Taskia Putri, NPM : 1651020221, Program Studi : Perbankan Syariah. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam. Telah diujikan dalam sidang munaqosyah pada hari/tanggal: Senin, 26 Juni 2023.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : H. Supaijo, S.H., M.H
Sekretaris : Erlin Kurniati, M.M
Penguji I : Dr. M. Iqbal Fasa, M.E.I
Penguji II : H. Supaijo, S.H., M.H

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E. M.M, Akt, CA

197009262008011008

MOTTO

يَبْنِيَّ أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ

إِنَّهُ لَا يَأْيَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ﴿٨٧﴾

“dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”.

(Q.S. Yusuf:87)



PERSEMBAHAN

Allhamdulillah dengan mengucapkan beribu rasa syukur kepada Allah SWT dandari hati yang terdalam, penulisan skripsi ini penulis persambahan kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Omang, dan Ibu Sulyati, yang sangat aku sayangi, hormati, dan ku banggakan. Selalu bekerja keras demi untuk mencapai segala cita-cita yang aku inginkan, merawat, menasehati dengan motivasi yang luar biasa, mendo'akan segala urusanku agar selalu berada di jalan-Nya. Semoga Allah senantiasa memberikan perlindungan dan keberkahan di dunia dan akhirat, Aamiin.
2. Kakak-kakakku yang ku sayangi dan ku hormati, Anita, S.Pd, Yuliani, S.Pd, Asep Sumantri, S.Pd, dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, nasehat dan motivasi serta selalu menantikan keberhasilanku sampai di titik ini.
3. Bapak/ibu dosen yang selama ini telah mendidik dan memberikan ilmunya kepadaku dengan rasa tulus. Engkaulah pahlawan tanpa tanda jasa.
4. *Last but not least*, terimakasih sebesar-besarnya untuk Asri Taskia Putri, diri saya sendiri yang telah berjuang, bertahan, bekerja keras dan tidak menyerah serta mau terus berusaha, sampai akhirnya kamu bisa ada di titik ini.

RIWAYAT HIDUP

Asri Taskia Putri dilahirkan di Bukit Kemuning, Lampung Utara pada tanggal 03 Juli 1998 yang merupakan anak ke-4 dari 4 bersaudara pasangan Bapak Omang dan Ibu Sulyati

Riwayat pendidikan penulis sebagai berikut:

1. Pendidikan Sekolah Dasar ditempuh di SD Negeri 01 Bukit Kemuning, Kecamatan Bukit Kemuning, Lampung Utara yang diselesaikan tahun 2010.
2. Melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 01 Bukit Kemuning, Kecamatan Bukit Kemuning, Lampung Utara yang diselesaikan pada tahun 2013.
3. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 01 Bukit Kemuning, Lampung Utara dan diselesaikan pada tahun 2016.
4. Kemudian pada tahun 2016 meneruskan pendidikan S-1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Prodi Perbankan Syariah.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya berupa ilmu pengetahuan, petunjuk dan kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang **“Analisis Workplace Spirituality Pada Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resource Scorecard (Studi pada PT BPRS Way Kanan)”** ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan juga keluarga, sahabat, serta para pengikut beliau.

Skripsi ini ditulis merupakan dan persyarat untuk menyelesaikan studi pendidikan program Strata Satu (SI) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E) dalam bidang ilmu syariah.

Atas terselesaikannya skripsi ini tak lupa penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Wan Jamaluddin Z PhD, selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Ibu Any Eliza, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
4. Bapak H. Supaijo, S.H., M.H selaku pembimbingan I dan Ibu Yulistia Devi, S.E., M.S.Ak selaku pembimbing II yang dengan tulus telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

6. Kedua orang tuaku tercinta dan kakak-kakakku yang ku sayangi dan Seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan dan motivasi, semoga Allah SWT selalu melimpahkan kebahagiaan serta keberkahan kepada kalian, Aamiin.
7. Pihak Kampus dan seluruh mahasiswa UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan izin informasi dan kerjasamanya dalam pelaksanaan penelitian ini.
8. Sahabat-sahabat terbaikku, Saskia Hanum Pratiwi, S.E, Dinda Maulidina, S.Pd, Filo Sovia, S.E, yang selama ini menjadi teman terbaikku dalam mendengarkan semua keresahan dalam menyelesaikan skripsi, dalam bertukar informasi, berbagi keluh kesah dan keceriaan, serta memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk sobat seperjuanganku Adinda Aryansi, S.E, terimakasih sudah berjuang bersama untuk menuntaskan skripsi ini bersama-sama, terimakasih karena sudah melewati badai ini bersama-sama. Semoga Allah senantiasa membalas semua kebaikanmu, Aamiin.
10. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah menyediakan referensi buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semua pihak yang tidak disebutkan namanya penulis ucapkan terimakasih banyak semoga apa yang telah kalian berikan menjadi amal soleh dari Allah SWT dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi para akademisi dan pembaca.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran guna melengkapi hasil penelitian ini.

Bandar Lampung, 2023
Penulis

ASRI TASKIA PUTRI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Fokus Penelitian	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Signifikasi Penelitian	12
G. Tinjauan Pustaka	13
H. Metode Penelitian.....	15
1. Jenis dan Sifat penelitian.....	15
2. Sumber Data	17
3. Populasi dan Sampel	18
4. Metode Pengumpulan Data	19

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian <i>Workplace Spirituality</i>	23
B. Dimensi <i>Workplace Spirituality</i>	27
1. <i>Meaningful Work</i> (Pekerjaan yang berarti)	27
2. <i>Sense Of Community</i> (Rasa kebersamaan)	27
3. <i>Alignment Values With Organization</i> (Keselarasan nilai dengan organisasi)	28
C. Aspek- aspek <i>Workplace Spirituality</i>	28
1. <i>PrayerFul fillment</i> (Pengamalan Ibadah).....	29
2. <i>Universality</i> (Universalitas).....	29
3. <i>Connectedness</i> (keterkaitan)	29
D. Manfaat <i>Workplace Spirituality</i>	29

1. Intuisi dan Kreativitas.....	29
2. Kejujuran dan Kepercayaan.....	29
3. Pemenuhan Pribadi.....	29
4. Komitmen.....	30
5. Kinerja Organisasi.....	30
E. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	30
1. Sumber Daya Manusia Makro.....	31
2. Sumber Daya Manusia Mikro.....	32
F. Peran dan Fungsi Sumber Daya Manusia.....	34
G. Tujuan dan Manfaat Pengelolaan Sumber Daya Manusia.....	36
H. Manfaat Sumber Daya Manusia Bagi Perusahaan.....	38
I. Konsep, fungsi dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia.....	39
J. Human Resource Scorecard (HRSC).....	42
K. Penerapan dan Perancangan <i>Human Resource Scorecard</i> Dalam Organisasi.....	46
L. Manfaat dan Keunggulan dari Penerapan <i>Human Resource Scorecard</i> dalam Pengukuran Kinerja SDM Organisasi.....	48
M. <i>Workplace Spirituality</i> Pada Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode <i>Human Resource Scorecard</i> dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	49
N. Kerangka Berfikir.....	54

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT BPRS Way Kanan.....	55
1. Profil PT BPRS Way Kanan.....	55
2. Visi dan Misi PT BPRS Way Kanan.....	57
a. Visi.....	57
b. Misi.....	57
B. Struktur Organisasi PT BPRS Way Kanan.....	71

BAB IV. ANALISIS DATA

A. <i>Workplace Spirituality</i> Pada Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode <i>Human Resource Scorecard</i>	75
B. <i>Workplace Spirituality</i> Pada Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode <i>Human Resource Scorecard</i> Dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	84

BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pertumbuhan Aset	65
Tabel 3.2 Pertumbuhan Dana Pihak Ketiga (DP3)	6
Tabel 3.3 Pertumbuhan Pembiayaan	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Perspektif <i>Human Resources Scorecard</i>	46
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir	54
Gambar 3.1 Susunan Pengurus Pemegang Saham	57
Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT. BPRS Way kanan	58



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memfokuskan pemahaman agar tidak lepas dari pembahasan yang dimaksud dan menghindari penafsiran yang berbeda atau bahkan salah dikalangan pembaca maka perlu adanya penjelasan dengan memberi arti beberapa istilah yang terkandung di dalam judul skripsi ini. Adapun judul dari skripsi ini adalah “**Analisis Workplace Spirituality Pada Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resource Scorecard (Studi pada PT BPRS Way Kanan)**”.

Adapun beberapa istilah yang terdapat dalam judul dan perlu untuk diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (perbuatan) untuk mendapatkan fakta yang tepat atau penguraian pokok persoalan atas bagian-bagian untuk mendapatkan suatu pengertian yang tepat serta untuk mendapatkan suatu pemahaman secara keseluruhan. Jadi, analisis merupakan serangkaian kegiatan seperti, mengurai, membedakan, memilih sesuatu untuk dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu dan kemudian dicari kaitannya untuk dikaji lebih lanjut.¹
2. *Workplace Spirituality* atau spiritualitas ditempat kerja adalah sebuah fitur budaya organisasi, yang bertujuan menumbuh kembangkan kesadaran akan makna hidup dengan menjalankan pekerjaan yang bermanfaat bagi komunitas.²
3. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang memiliki kemampuan kerja untuk menghasilkan produksi, baik barang atau jasa. Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam

¹Persalim, Yenny Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer (Modern English Press, 1999)*, h.6

²Stephan P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen*, terjemahan Suryadi Saat dan Wibi Hardani, M.M. (Jakarta : Erlangga, 2010), h.76

organisasi bisnis yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

4. Metode adalah jalan atau cara yang dilalui guna mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain metode merupakan suatu cara, strategi ataupun pendekatan yang harus dilalui guna mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi, metode merupakan cara kerja yang bersistem untuk memudahkan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang diinginkan.³
5. *Human resource scorecard* adalah metode yang mengukur sumber daya manusia yang mengaitkan antara “*orang-strategi-kinerja*” untuk menghasilkan perusahaan yang ekselen, juga dapat menjabarkan visi, misi, strategi, menjadi aksi *human resource* sehingga dapat diukur seberapa besar kontribusinya.⁴
6. 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.

Dari penegasan judul yang telah peneliti jabarkan diatas, dapat sedikit disimpulkan bahwa analisis *workplace spirituality* merupakan sikap spiritualitas yang harus diterapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi agar dapat terciptanya sikap spiritualitas dari dalam diri karyawan. Tujuan dari sikap spiritualitas tersebut agar dapat tertanamnya sikap spiritualitas yang membuat para karyawan dapat bekerja bukan hanya dengan menggunakan tangan mereka, tetapi mereka juga bekerja menggunakan hatinya agar dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut mendapatkan keberkahan dari Allah SWT, dan juga agar tidak hanya mendapatkan pengakuan dari sesama karyawan tetapi juga mendapatkan pengakuan dari Allah SWT.

³Kamsinah, "Metode Dalam Proses Belajar Studi Tentang Ragam dan Implementasi", *jurnal lentera pendidikan* , vol.11 No.01 (juni, 2008), hal.241.

⁴Moheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2012), h.96

Lalu dengan diterapkannya metode *Human Resource Scorecard* agar di dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya menciptakan karyawan yang memiliki sikap spiritualitas di dalam tempat bekerjanya, tetapi juga agar dapat menciptakan sumber daya manusia (karyawan) yang unggul agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Metode *Human Resource Scorecard* merupakan metode pengukuran kinerja sumber daya manusia agar di dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut dapat menciptakan sumber daya manusia yang unggul.⁵

B. Latar Belakang Masalah

Perusahaan bisnis merupakan salah satu bentuk kelompok yang terdiri atas orang-orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Semakin besar suatu bisnis, maka pengorganisasian merupakan hal yang semakin penting. Dengan semakin besar suatu bisnis, makin meningkat kebutuhan spesialisasi, semakin banyak interaksi antarpribadi, dan kebutuhan untuk mengintegrasikan sudut pandang yang berbeda. Organisasi adalah koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud dan tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi, serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab.

Bank Syariah adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, yakni bank dengan tata cara dan operasinya mengikuti ketentuan-ketentuan syariat Islam. Dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, memperkenalkan beberapa muatan baru dan lembaga hukum baru yang ditujukan untuk menunjang keadilan, kebersamaan dan pemerataan kesejahteraan rakyat. Pasca di-undangkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, industri perbankan syariah di Indonesia mendapatkan angin segar dan memasuki era baru. Dengan Undang-undang tersebut perbankan syariah bukan hanya sebagai *counterpart*

⁵ Moehariono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2012), h.97

dari perbankan konvensional, melainkan sebagai perbankan yang mampu memenuhi kebutuhan nasabahnya sesuai dengan kebutuhan riil nasabah yang bersangkutan. Ditinjau dari segi fungsinya bank syariah terbagi menjadi 3 jenis, yaitu Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).⁶

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.⁷ Berdasarkan UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, pada 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 berdasarkan prinsip syariah, demokrasi ekonomi, dan prinsip kehati-hatian. Sedangkan pengertian pembiayaan disini adalah pendanaan yang diberikan suatu pihak kepada pihak lain untuk mendukung investasi yang telah direncanakan, baik dilakukan sendiri maupun lembaga. Dengan kata lain, pembiayaan adalah pendanaan yang dikeluarkan untuk mendukung investasi yang telah direncanakan.⁸

Pada saat ini, jumlah BPRS yang terdapat di provinsi Lampung semakin tahun mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga keuangan syariah yang terdapat di Lampung semakin tahun semakin mengalami perkembangan khususnya pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Maka hal ini akan berpengaruh terhadap tututan peningkatan sumber daya insani (SDI) baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Jumlah BPRS yang terdapat di Provinsi Lampung semakin tahun mengalami sebuah peningkatan. Pada tahun 2015 jumlah BPRS meningkat yaitu 9

⁶ Ismail, *Perbankan Syariah* (Jakarta : Kencana, 2011), h. 32.

⁷ Human Falah, "Peran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dalam Mengimplementasikan Inklusif Melalui Pembiayaan UMKM", vol.04, No. 02 (juli 2017), hal.201

⁸ *Ibid*, hal.203

BPRS. Di tahun 2016, jumlah BPRS masih tetap berjumlah 9 BPRS. Lalu di tahun 2017 jumlahnya kembali meningkat sebanyak 11 BPRS. Namun di tahun 2018, jumlah BPRS di provinsi Lampung kembali mengalami penurunan, jumlahnya menjadi sebanyak 10 BPRS. Di tahun 2019, jumlah BPRS yang ada di provinsi Lampung semakin mengalami penurunan, berjumlah menjadi 9 BPRS. Akan tetapi, pada tahun 2020, jumlah BPRS yang ada di provinsi Lampung kembali mengalami peningkatan, jumlah BPRS di Lampung berjumlah 10 BPRS. Dari data yang di dapatkan tersebut, menunjukkan bahwa pada setiap tahunnya jumlah BPRS yang ada di Lampung mengalami kenaikan dan penurunan. Tetapi pada periode 2019 menuju ke periode 2020 BPRS yang ada di provinsi Lampung mengalami kembali kenaikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa lembaga keuangan syariah di provinsi Lampung tiap tahunnya tidak selalu mengalami kenaikan, tetapi juga mengalami penurunan. Maka hal ini akan berpengaruh terhadap tuntutan peningkatan suplai sumber daya insani (SDI) baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

Workplace Spirituality atau yang lebih dikenal dengan spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah fitur budaya organisasi, yang bertujuan untuk menumbuh kembangkan kesadaran akan makna hidup dengan menjalankan pekerjaan yang bermanfaat bagi suatu komunitas.⁹ Ashmos dan Duchon (2000) mendeskripsikan spiritualitas di tempat kerja terkait dalam dua aspek : pengalaman individu dan lingkungan organisasi. Mereka mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja muncul karena individu dapat mengekspresikan diri secara pribadi dengan melakukan arti kerja dalam komunitas mereka. Spiritualitas merupakan upaya untuk mendidik orang bagaimana berurusan dengan dirinya sendiri, dengan orang lain, dan makhluk lain selain manusia, serta berhubungan dengan Tuhan, atau untuk mengeksplorasi di jalur yang diperlukan. Spiritualitas memperkuat apa yang orang lakukan dan akan diperkuat oleh mereka pada gilirannya. *Workplace spirituality* merupakan penggambaran pengalaman dari

⁹Stephen P. Robbins, Mary Coulter, Manajemen, terjemahan Suryadi Saat dan Wibi Hardani, M.M (Jakarta : Erlangga, 2010), h. 76

karyawan yang tertarik dan diberi energi oleh pekerjaan mereka, menemukan suatu makna dalam pekerjaan mereka dapat merasakan bahwa mereka dapat mengespresikan diri mereka di tempat kerja dan merasa keterhubungan dengan orang lain yang sama-sama bekerja di organisasi.¹⁰

Dalam spiritualitas kerja, seorang individu bekerja tidak hanya menggunakan tangan mereka saja, tetapi mereka juga menggunakan hati. Dan hendaklah setiap individu yang bekerja tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik karena Allah akan melihat setiap pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga spiritualitas kerja akan membuat individu menunjukkan usaha yang besar agar lebih efektif dalam bekerja. Suatu organisasi dengan budaya yang diwarnai spiritualitas (semangat kejiwaan) mengakui bahwa setiap orang memiliki pikiran (mind) dan jiwa (spirit), berusaha menemukan makna dan tujuan dari pekerjaan yang ia lakukan, serta berkeinginan untuk menjalin hubungan dengan manusia lainnya dan menjadi bagian dari masyarakat.

Ashmos & Duchon mengemukakan bahwa spiritualitas ditempat kerja dapat dijabarkan menjadi tiga komponen, yaitu :

1. Kehidupan batin sebagai identitas spiritual, artinya memahami spiritualitas ditempat kerja dapat dimulai dengan memahami jika setiap orang atau sumber daya manusia memiliki kehidupan lahir maupun batin, dan bahwa kehidupan batin setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan sendiri agar lebih bermakna dan produktif dalam hidup.
2. Makna dan tujuan dalam bekerja, spiritualitas di tempat kerja menyangkut kepada pekerjaan yang lebih bermakna, menyangkut pada keterkaitan antara jiwa dengan suatu pekerjaan tersebut, dan bagaimana agar mendapatkan perhatian dan pengakuan dari

¹⁰ Alisya, Ali Mubarak “Studi Kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Anggota Dirlantas Polda Jabar” Vol. 3 No. 1 (2023), Hal: 407-413

perusahaan. Spiritualitas ditempat kerja juga menyangkut mengenai bagaimana penerimaan karyawan untuk selalu ingin terlibat dalam pekerjaan yang memberikan makna bagi kehidupan mereka.

3. Perasaan terhubung dengan komunitas, spiritualitas di tempat kerja bukan hanya bagaimana karyawan memenuhi kebutuhan-kebutuhan kehidupan batin dengan mencari pekerjaan yang bermakna, tetapi juga bagaimana seseorang dapat hidup dan terhubung dengan orang lain.

Dewasa ini, peningkatan kebutuhan SDI perbankan syariah di Indonesia belum ekuivalen dengan peningkatan kualitas sumber daya insani. Pertumbuhan lembaga keuangan syariah khususnya perbankan syariah di Indonesia yang terbilang cepat, seharusnya diseimbangi dengan sumber daya insani (SDI) yang professional dalam bidangnya baik dari aspek kualitas dan kuantitasnya. Sebab, sumber daya insani (SDI) yang professional dalam bidangnya akan berpengaruh terhadap transaksi dan praktik dilapangan yang sering kali defleksi. Beberapa praktik nantinya akan menyimpang dan tidak sesuai syariah akibat ketidak tahuan sumber daya insani (SDI) akan dasar ekonomi syariah.¹¹ Sumber daya insani (SDI) merupakan suatu asset yang sangat berharga bagi organisasi kemampuan untuk mengelola sumber daya insani, berupa pemberdayaan karyawan (*empowerment*) akan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Sumber daya insani merupakan bagian khusus dari manajemen yang pembahasannya lebih spesifik terhadap peranan manusia atau insani itu sendiri untuk mencapai tujuan dari perusahaan secara efektif

¹¹ Linda Sari, Ridan Muhtadi, Mansur, "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Syariah", Volume 1, No.2, April-Desember 2020

dan efisien serta pengoptimalan kenyamanan serta keamanan karyawan juga masyarakat.¹²

Ketika karyawan atau individu memiliki komitmen terhadap dirinya sendiri dan juga kepada perusahaan, maka akan berpengaruh terhadap kualitas dari perusahaan tersebut. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap perusahaan tersebut, maka perusahaan pun akan terus melakukan pengembangan terhadap karyawan tersebut. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan melakukan kegiatan pelatihan atau training untuk mendalami operasional perbankan syariah dengan tujuan untuk mewujudkan visi, misi dan strategi organisasi, dimana strategi dari organisasi tersebut untuk memelihara kemampuan dari sumber daya insani (SDI) dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan meningkatkan diri terhadap kinerja dari perusahaan.

Human Resource Scorecard merupakan suatu alat untuk memahami strategi dan mengelola kontribusi strategi dari peran sumber daya manusia (*human resources*) dalam menciptakan nilai untuk mencapai strategi perusahaan. *Human Resource Scorecard* adalah suatu sistem pendekatan sumber daya manusia dengan mengaitkan antara orang (individu) – strategi – kinerja untuk menghasilkan perusahaan yang unggul. *Human Resource Scorecard* merupakan suatu metode baru dalam pendekatan kinerja sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, model pendekatan ini sangat bermanfaat bagi manajer sumber daya manusia.¹³ Di samping itu, *Human Resource Scorecard* dapat mengetahui

¹²Linda Sari, Ridan Muhtadi, Mansur, “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Syariah”, Volume 1, No.2, April-Desember 2020

¹³Fendy Maradita, “*Human Resource Scorecard* Mengaitkan Orang, Strategi dan Kinerja SDM (Suatu Model Pengukuran Kinerja SDM)”, *jurnal ekonomi bisnis Islam*, Vol. 05, No. 01, Hal..15-18

Leading Indicator (indikator sebab) dan *Lagging Indicator* (indikator akibat) yang mana model sumber daya manusia strategik memberi kontribusi yang menghubungkan sistem sumber daya manusia dengan *Human Resource Deliverable* (sumber daya manusia disampaikan) dan mempengaruhi *key performance* (kinerja utama).

Selain itu, *Human Resource Scorecard* dapat menjadi alat bantu bagi manajer sumber daya manusia mendukung atau mempunyai kontribusi langsung pada implementasi strategi usaha. Dengan demikian, metode *Human Resource Scorecard* membantu dalam mengontrol biaya *value* perusahaan, menilai kontribusi sumber daya manusia, mendukung perubahan dan fleksibilitas organisasi. Konsep yang dikembangkan dalam *Human Resource Scorecard* tersebut lebih ditujukan kepada peran penting dari para profesi sumber daya manusia di masa yang akan datang. Bila fokus strategi perusahaan adalah menciptakan *competitive advantage* yang berkelanjutan, maka fokus strategi sumber daya manusia harus disesuaikan.¹⁴ Hal ini untuk memaksimalkan kontribusi sumber daya manusia terhadap tujuan organisasi. *Human Resource Scorecard* melihat keefektifan dan efisiensi fungsi sumber daya manusia dalam mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan.¹⁵

Adapun metode lain yang dapat dijadikan sebagai perbandingan dari metode *Human Resource Scorecard* adalah metode *Balance Scorecard*. Metode *Human Resource Scorecard* merupakan metode turunan dari *Balance Scorecard*. Menurut Kaplan dan Norton telah mengembangkan metode *Balance Scorecard* menjadi metode *Human Resource Scorecard*, dimana metode dari *Balance Scorecard* ini hanya terfokus pada strategi

¹⁴ Fendy Maradita, "Human Resorce Scorecard Mengaitkan Orang,Strategi dan Kinerja SDM (Suatu Model Pengukuran Kinerja SDM)", *jurnal ekonomi bisnis Islam*, Vol.05, No. 01, Hal.15-18

¹⁵ Alya Rezki Amalia, Haliah, Nirwana, "Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Pendekatan *Human Resource Scorecard*", *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol.03, N0. 02 November 2022, Hal. 28-36

perusahaan yang berisikan serangkaian visi dan strategi yang saling berkaitan, konsisten, dan saling mendukung yang terbangun dalam empat perspektif yaitu keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Metode *Balance Scorecard* merupakan metode yang digunakan sebagai media untuk mengetahui dan memantau aktivitas operasional yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Dengan digunakannya metode *Balance Scorecard* tersebut, perusahaan menjadi lebih mudah untuk memantau sudah sejauh mana pergerakan dan perkembangan yang telah dicapai oleh suatu perusahaan tersebut.¹⁶

Berdasarkan dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *Human Resource Scorecard* dikarenakan menurut peneliti salah satu perspektif yang ada pada metode *Human Resource Scorecard* yaitu perspektif pertumbuhan dan pembelajaran memiliki keterkaitan atau hubungan dengan *workplace spirituality* itu sendiri. Adapun tujuan dari perspektif pertumbuhan dan pembelajaran tersebut lebih memfokuskan pada sistem dan strategi untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM). Dimana tujuan dari *workplace spirituality* sendiri untuk membangun pribadi dari setiap karyawan agar dapat melakukan setiap pekerjaan yang mereka lakukan dengan sepenuh hati, maka hal tersebut dapat membangun pribadi dari setiap karyawan agar dapat melakukan pencapaian strategi yang telah dibangun oleh suatu perusahaan dengan sepenuh hati mereka.

¹⁶ Alya Rezki Amalia, Haliah, Nirwana, "Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Pendekatan *Human Resource Scorecard*", *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol.03, N0. 02 November 2022, Hal. 28-36

C. Fokus Penelitian

Pada suatu perusahaan atau organisasi sangat diperlukan adanya penerapan *workplace spirituality* bagi karyawan, karena dapat membentuk sikap spiritualitas ditempat kerja dari karyawan tersebut. Setelah dilakukannya penerapan dari *workplace spirituality*, pada suatu perusahaan atau organisasi tersebut diperlukan juga adanya pengukuran kinerja dengan menggunakan metode *human resource scorecard*, agar di dalam suatu perusahaan tidak hanya menciptakan karyawan-karyawan yang unggul dengan memiliki sikap spiritualitas ditempat kerja, tetapi juga agar perusahaan atau organisasi tersebut juga dapat mengelola tanggung jawab yang strategik untuk menghadapi persaingan dimasa yang akan datang. Maka dalam penelitian ini perlu dibatasi fokus masalahnya, dimana mengenai keterkaitan penerapan *workpalce spirituality* dengan pengukuran kinerja *human resource scorecard*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah di paparkan dalam latar belakang masalah diatas, dapat di simpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana analisis penerapan *workplace spirituality* pada sumber daya manusia PT BPRS Way Kanan menggunakan *human resource scorecard*?
2. Bagaimana analisis penerapan *workplace spirituality* pada sumber daya manusia menggunakan metode *human resource scorecard* dalam perspektif ekonomi Islam?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan hasil, atau sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam penelitian.¹⁷ Adapun tujuan penelitian dalam proposal ini antara lain :

¹⁷ Pedoman Penulisan Skripsi UIN Raden Intan Lampung 2017/2018, h.5

1. Untuk mengetahui penerapan *workplace spirituality* pada sumber daya manusia menggunakan metode *human resource scorecard*.
2. Untuk mengetahui penerapan *workplace spirituality* pada sumber daya manusia menggunakan metode *human resource scorecard* pada PT BPRS Way Kanan dalam perspektif Islam.

F. Signifikasi Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaiannya tujuan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait dan membutuhkan hasil penelitian ini. Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini ada tiga macam, yaitu : manfaat secara teoritis, akademis, dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan peningkatan pengetahuan tentang perbankan syariah, khususnya mengenai penerapan *workplace spirituality* dan juga menambah pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengukuran kinerja karyawan sebagai evaluasi kedepannya untuk suatu perusahaan.

2. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penulisan bagi para pembaca baik kalangan masyarakat, pelajar, mahasiswa ataupun dosen dan guru.¹⁸

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai perilaku karyawan yang berkaitan dengan *workplace spirituality* dengan kualitas perbankan syariah, serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi suatu perusahaan dalam menyelaraskan pengelolaan sumber daya manusia dengan strategi perusahaan

¹⁸ Pedoman Penulisan Skripsi UIN Raden Intan Lampung 2017/2018, h.7-8

sekaligus untuk mengukur kinerja dan kontribusi SDM dalam mendukung pencapaian strategi Perusahaan.

G. Tinjauan Pustaka

Kajian pustakan dalam suatu penelitian terdahulu merupakan hal yang sangat bermanfaat untuk menjadi perbandingan dan acuan yang memberikan gambaran terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu. Perlu dipahami untuk melakukan penelitian perlu adanya suatu bentuk hasil penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pembanding dalam penelitian, untuk itu pada bagian ini akan memberikan penjelasan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan rencana penelitian :

1. Siswanto , tahun 2012 dengan judul ”Pengembangan Kualitas SDM Perbankan Syariah Integratif melalui Implementasi *Workplace Spirituality*”, menyatakan bahwa pertama, implementasi *workplace spirituality* berdasarkan karakteristik dirasakan oleh karyawan perbankan syariah secara merata. Kedua, variabel *sense of community* dari variabel *workplace spirituality* tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan perbankan syariah. Hasil penelitian ini juga menunjukkan faktor hubungan emosional, kesamaan nilai antara individu dan organisasional sebagai faktor dominan penentu komitmen organisasi yang tinggi.
2. Jose Luis Daniel , tahun 2010 dengan judul “*The Effeckt of Workplace Spirituality on Team Effectiveness*” menyatakan bahwa pada era sekarang setiap organisasi atau perusahaan perlu untuk menggabungkan aspek spiritualitas di dalam suatu organisasi guna untuk menciptakan lingkungan yang lebih baik untuk setiap karyawannya. Dinyatakan bahwa ketika karyawan merasakan spiritualitas di dalam tempat kerja, maka beberapa atribut penting seperti kepercayaan, kreativitas, dan juga rasa hormat dapat ditemukan dalam suatu organisasi dan akan

berpengaruh pada efektivitas tim.¹⁹ Adapun kesamaan antara judul penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dimana sama-sama menggunakan tiga indikator di dalam pengukurannya.

3. Meita Sari, tahun 2019, dengan judul "Implementasi *Workplace Spirituality* Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam". Menyatakan bahwa, indikator dalam mengukur *workplace spirituality* melibatkan tiga indikator, yaitu *Meaningful Work* (pekerjaan yang bermakna), *Sense Of Community* (perasaan terhubung dengan komunitas), dan *Alignment Values With Organization* (penegakan serta pemeliharaan nilai personal dengan nilai organisasi).
4. Yulianeu, tahun 2020 dalam penelitiannya tentang "Pemodelan Metode *Human Resource Scorecard* Sebagai Alat Pendekatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pusat PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah" dapat disimpulkan jika hasil dari penelitian tersebut memperlihatkan peta strategi divisi SDM dari PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dalam melakukan aktivitas manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang merupakan pemaparan dari visi, misi dan juga tujuan dari perusahaan tersebut. Apabila terdapat perubahan pada visi, misi dan tujuan dari perusahaan tersebut, maka perusahaan harus membuat kembali peta strategi divisi SDM agar tujuan-tujuan yang diinginkan pada level SDM dapat sesuai dengan strategi dari perusahaan, dimana dapat tercapainya suatu keberhasilan guna mencapai sasaran-sasaran strategi yang telah dirancang atau yang telah ditetapkan.

¹⁹ Dedi Andrianto, "Asosiasi Antara Spiritualitas, Agama, dan Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 01 Juni 2022, Hal.97

5. Carina Lorisa dan Carla Olyvia Doaly tahun 2020 dalam penelitiannya “Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia dengan *Human Resorce Scorecard* di PT Trio Jaya Steel”, dari hasil penelitian yang dilakukannya dapat disimpulkan jika hasil pengukuran kinerja karyawan di PT Trio Jaya Steel tahun 2020 yaitu perspektif keuangan, pelanggan, dan proses bisnis internal belum mencapai target sesuai dengan yang diinginkan, tetapi pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, kinerja yang diinginkan sudah sesuai dengan target yang ingin dicapai. Oleh sebab itu secara keseluruhan kinerja karyawan belum sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Perbedaan yang terdapat antara judul penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian sebelumnya meneliti penerapan *workplace spirituality* menurut sudut pandang ekonomi islam, tetapi pada penelitian ini peneliti menambahkan penerapan *workplace spirituality* dengan menggunakan metode *human resource scorecard*, dimana metode tersebut merupakan suatu metode untuk mengukur strategi dari peran sumber daya manusia dalam menciptakan nilai untuk mencapai strategi dari suatu perusahaan.

H. Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang mengkaji dan menganalisa data-data lapangan, dan observasi lapangan untuk mengamati secara langsung. suatu penelitian yang objeknya mengenai gejala-gejala atau peristiwa yang terjadi pada kelompok

masyarakat, sehingga dapat disebut juga sebagai penelitian kasus atau studi kasus.²⁰

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu suatu metode yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Menurut Bogdan dan Taylor dalam buku Lexy J Maleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi* mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang yang berperilaku.²¹ Adapun karena penelitian ini akan dianalisis, maka dalam prosesnya peneliti mengangkat data dan permasalahan yang ada di lapangan yang berkenaan dengan analisis *Workplace Spirituality* Pada Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode *Human Resource Scorecard*.

b. Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kualitatif. Metode kualitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen), dimana peneliti adalah instrumen kunci. Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan dari pada generalisasi.

²⁰Suharismi Arikunto, *Dasar-Dasar Research*, (Tarsoto: Bandung, 1995), h.58

²¹Lexy J. Maleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2014), hal.4

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang memberikan informasi mengenai suatu data tertentu. Dalam penelitian sumber data diartikan sebagai subjek darimana data diperoleh²² Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian, maka digunakan data sebagai berikut :

a. Data Primer (Primary Data)

Data primer merupakan suatu data yang dibuat oleh peneliti itu sendiri dengan maksud dan tujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.²³ Sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) atau data yang diperoleh langsung dari lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data atau informasi langsung dari wawancara kepada karyawan yang bekerja di PT BPRS Way Kanan.

b. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen atau publikasi laporan penelitian dari dinas/ instansi maupun sumber data lainnya yang menunjang²⁴. Seperti dari sumber bacaan yang ada di perpustakaan yang berkaitan dengan permasalahan yang berhubungan dengan materi yang sedang peneliti lakukan, contohnya seperti literatur, buku-buku, jurnal penelitian ataupun artikel-artikel. Dalam penelitian ini beberapa data dan dokumentasi yang dibutuhkan dalam penyajian

²² Suharsimi arikunto, *Produser Penelitian Praktek*, (Jakarta: Bhinecca Cipta, 2011), ha.129

²³ Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Rajawali , 1997) hal.93

²⁴ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), hal. 13

data dan penelitian, misalnya berupa gambaran umum bagaimana situasi atau keadaan yang ada di PT BPRS Way Kanan dan data-data lainnya.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Pengertian lain dari populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek psikologi yang dibatasi oleh suatu kriteria tertentu. Objek psikologis dapat merupakan objek yang dapat ditangkap oleh panca indra manusia dan memiliki sifat yang konkrit.²⁵ Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada suatu objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tertentu. dalam penelitian ini yang dimaksud populasi adalah karyawan staf dari PT BPRS Way Kanan yang berjumlah 25 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.²⁶ Adapun pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi. Cara pengambilan sampel yaitu apabila subjek kurang dari 100, lebih baik sampel diambil setengah dari jumlah populasi. Selanjutnya jika subjek lebih dari 100, maka lebih baik sampel diambil antara 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah total populasi. Jadi dari jumlah populasi yang ada akan diambil sampel sebesar 10% dari total populasi. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik non

²⁵ Sedarmayanti, Syarifudin Hidayat, *Metode Penelitian*, (Bandung: Mandar maju, 2002), h. 121

²⁶ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta: 2017), h. 62

probability sampel dengan menggunakan purposive sampling, yaitu memilih orang-orang tertentu karena suatu pertimbangan yang dianggap telah mewakili populasi. Jumlah sampel yang diteliti pada penelitian ini sebanyak 4-5 orang karyawan dengan kriteria yang harus dimiliki oleh sampel harus memiliki masa kerja minimal 3 tahun.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode untuk mengumpulkan data. Adapun metode tersebut adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut. Observasi dalam rangka penelitian kualitatif harus dalam konteks alamiah.²⁷ Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh seorang peneliti dengan terjun langsung ke lapangan dan melakukan pengamatan dalam rangka mencari dan menggali data.²⁸ Dimana peneliti mengamati dan mencatat fenomena-fenomena yang ada di PT BPRS Way Kanan.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Sedangkan wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara (*Interview*) bebas terpimpin, yaitu kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-

²⁷Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, Cet. Ke-2, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hal. 143

²⁸ Suharsimi Arikunto, *Opcit*, hal. 174

pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai apabila ternyata terdapat sesuatu yang menyimpang. Pedoman interview berfungsi sebagai pengendali jangan sampai proses wawancara kehilangan arah. Wawancara ini ditunjukkan kepada karyawan PT BPRS Way Kanan untuk mendapatkan data yang peneliti ingin dapatkan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip dan buku-buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen dan sebagainya. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data-data yang berupa catatan, arsip dan sebagainya yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan judul yang sedang diteliti oleh peneliti.

d. Metode Pengolahan Data

Menurut Kartini Kartono pengolahan data berarti menimbang, menyaring, mengatur dan mengklasifikasikan. Menimbang dan menyaring data ialah benar-benar memilih secara hati-hati dan relevan yang tepat, dan berkaitan dengan masalah yang tengah diteliti. Mengatur dan mengklasifikasikan ialah menggolongkan, menyusun menurut aturan tertentu. Data yang telah diperoleh, baik data primer maupun data sekunder terlebih dahulu di perbaiki untuk mendapatkan data yang sempurna, lengkap, dan valid. Selanjutnya data dikumpulkan, diseleksi dan diklasifikasikan serta disusun secara sistematis sesuai dengan kelompok-kelompok pembahasan terhadap permasalahan.

e. Metode Analisis Data

Analisis data yang akan dilakukan terdiri atas deskripsi dan analisis, isi deskripsi penelitian akan

memaparkan data-data atau hasil-hasil penelitian melalui teknik pengumpulan data diatas. Dari semua data yang terkumpul, kemudian penelitian analisis dengan menggunakan metode deskripsi, dengan analisis kualitatif. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan keadaan fenomena. Dalam hal ini peneliti menganalisis serta menjelaskan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan judul yang peneliti ingin teliti.



BAB II

Landasan Teori

A. Pengertian *Workplace Spirituality*

Workplace Spirituality adalah sebuah konsep yang membahas mengenai 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.

1. Menurut Robbins 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.²⁹
2. Menurut Milliman dkk, berpendapat bahwa membagi dimensi *workplace spirituality* menjadi tiga bagian. Masing-masing mewakili tiga level dari *workplace spirituality* yakni *individual level*, *group level*, dan *organizational level*.

Workplace Spirituality dalam Islam merupakan suatu perubahan yang dibentuk oleh sebuah perusahaan yang memiliki potensi bahwa setiap individu dapat menghasilkan berkembangnya kemampuan diri seseorang serta sikap positif bagi tercapainya keberhasilan di dunia, baik di dalam pekerjaan ataupun kesuksesan pada bidang yang lainnya yang di ridhoi oleh Allah SWT. Islam memahami pekerjaan adalah suatu bagian dari sebuah ibadah dan suatu pencapaian yang

²⁹Aditya Ramadhan Prakoso, Heru Susilo, Edlyn Khurotul Aini, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 65, No.1 (Desember, 2018)

dikejar tidak semata-mata hanya untuk sebatas materi, melainkan pula untuk mencapai suatu keberkahan dari materi yang diperoleh tersebut.³⁰

Spiritualitas Islam yang dimiliki oleh setiap orang dapat dikembangkan agar lebih bermanfaat dan berguna sebagai sebuah motivasi hingga tindakan dalam pencapaian dari tujuan kehidupan manusia di dunia. Dorongan akan spiritualitas Islam yang didasari oleh asas-asas keimanan kepada Allah SWT yang dapat membentuk sikap dan juga amalan tertentu yang tujuannya sebagai bentuk ibadah. Hal ini dapat diterapkan di dalam berbagai aktivitas pekerjaan, salah satunya secara khusus dalam bidang perekonomian dan bisnis. Di dalam pandangan Islam, tahapan proses pengelolaan suatu bisnis di dasari sebagai ibadah yang memiliki tujuan agar dapat tercapainya kemaslahatan hidup dan pada setiap prosesnya dapat memegang esensi spiritualitas Islam.³¹

Fenomena spiritualitas yang dikaitkan dengan bisnis Islam menunjukkan pada kesadaran pelaku bisnis jika keuntungan yang diperoleh tidak hanya sebatas nominal profit jangka pendek saja di dunia, melainkan agar tercapainya profit dalam jangka panjang di akhirat kelak.³² Menurut Duchon dan Plowman, spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis, dimana setiap orang pekerja memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang berguna dan ditempatkan dalam konteks suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi berarti mengalami iklim tersebut, dan dapat diperkirakan bahwa unit kerja tersebut akan mengalami kinerja yang lebih tinggi.³³

³⁰Hanafiyah Yuliatul Hijriah, "Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan", (Jurnal : Universitas Airlangga Surabaya, 2016), h. 191

³¹*Ibid*, h.192

³²*Ibid*, 189

³³Leo Agung Manggala Yogatama & Nilam Widyarini, "Kajian Spiritualisasi di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis", Jurnal Psikologi, Vol. 42, No.1, 2015, h.3

Menurut Ashmos & Duchon, spiritualitas ditempat kerja dapat diartikan bahwa tempat kerja merupakan suatu tempat perkumpulan orang yang memiliki suatu kesatuan pemikiran dan semangat serta percaya jika meningkatnya kesemangatan menjadi sebuah inti untuk dapat meningkatnya suatu pemikiran. Jika semakin bagusnya seorang karyawan yang bersemangat dalam menjalankan suatu pekerjaan, maka ide atau pemikiran dari individu tersebut akan dapat lebih baik dan juga dapat memacu agar tercapainya suatu tujuan dari sebuah perusahaan.³⁴ Spiritualitas di tempat kerja dapat diartikan sebagai suatu pengakuan bahwa seorang karyawan memiliki kehidupan rohani agar dapat menjaga dan memelihara suatu pekerjaan yang baik dalam suatu lingkup organisasi. Spiritualitas di tempat kerja mengacu pada suatu kerangka nilai-nilai organisasi dimana proses kerja bertindak sebagai salah satu penyebab dalam membuat karyawan agar dapat merasakan kesadaran dirinya secara utuh di tempat kerja mereka, sehingga dapat memperkuat perasaan setiap karyawan agar dapat terhubung dengan karyawan yang lainnya dengan cara memberikan insting untuk saling melengkapi dan juga bersukacita dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini akan menciptakan keadaan yang kondusif dalam mempromosikan setiap kreativitas dalam bekerja dan juga dapat menciptakan suatu komunikasi yang lebih baik sesama karyawan yang lainnya.

Spiritualitas karyawan merupakan salah satu pelengkap dalam melakukan suatu pekerjaan agar di dalam lingkungan tempat seorang karyawan bekerja memiliki suatu keutuhan yang lebih baik untuk secara personal maupun universal. Semakin seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya sebagai suatu refleksi dari tempatnya bekerja, maka seorang karyawan tersebut akan semakin memiliki komitmen yang baik dengan pekerjaan tersebut,

³⁴ Rismawati Gustani, Agus Budiman, "Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Al Masoem Rancaekek, Vol. 2, No. 2 (2022), Hal. 123-127

dapat lebih termotivasi untuk hadir dalam suatu organisasi, dan juga akan berusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut dengan sebaik mungkin agar menjadi lebih loyal, lebih stabil, dan juga lebih produktif agar dapat menguntungkan suatu organisasi tersebut.³⁵

Seperti yang telah Allah SWT jelaskan di dalam Al-Qur'an pada surat Az-Zalzalah ayat 7-8 yang berbunyi :

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ
مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

Artinya : "*Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.*"*Dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan) nya.*"

(QS. Az-Zalzalah 99: Ayat 7-8)

Ayat diatas menjelaskan agar setiap umat manusia selalu melakukan pekerjaan atau amalan perbuatan dengan sebaik mungkin sesuai dengan syariat Islam. Walaupun sekecil apapun suatu amalan yang kita perbuat harus sesuai dengan ketentuan dari syariat Islam, jika kita berbuat amalan yang baik maka Allah akan memberikan balasan yang setimpal dengan apa yang kita perbuat. Begitupun sebaliknya, apabila umat manusia melakukan suatu amalan yang tidak baik atau buruk maka Allah pun akan memberikan balasan atas segala perbuatan yang telah kita lakukan.

³⁵*Ibid*

B. Dimensi *Workplace Spirituality*

Menurut Milliman, Caplewski, dan Ferguson, *Workplace Spirituality* (spiritualitas di tempat kerja) mencakup beberapa aspek, yaitu :³⁶

1. *Meaningfull Work* (Pekerjaan yang berarti)

Meaningfull Work mewakili suatu aspek individu, di dalam aspek ini menunjukkan suatu tingkat perasaan yang mendalam yang dirasakan oleh seorang individu mengenai arti dan tujuan dari bekerja. *Meaningfull Work* menjelaskan bahwa pekerja bukan hanya dilatar belakangi oleh ketertarikan atau sebagai sesuatu yang menantang untuk dilaksanakan.

Dalam agama Islam misalnya disebutkan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا
كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : "Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah 9: Ayat 105)

2. *Sense Of Community* (Rasa kebersamaan)

Sense Of Community mewakili aspek komunitas atau suatu kelompok. Aspek ini memiliki keterkaitan tentang bagaimana seorang pekerja memiliki hubungan dengan sesama rekan kerjanya. Dimensi ini merujuk pada tingkat

³⁶ Muhammad Ihsan Wijaya, "Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Pada PT Bank Muamalat Indonesia", h.20

kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerjanya. Di dalam aspek ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan juga spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok pada sebuah organisasi.

Dalam Agama Islam misalnya disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.” (Qs Al-Maidah 5: ayat 2)

3. *Alignment Values With Organization* (Keselarasan nilai dengan organisasi)

Aspek fundamental yang ketiga yaitu mewakili suatu organisasi. *Alignment Values With Organization* merupakan suatu perasaan yang kuat yang dirasakan oleh seorang individu tentang bagaimana nilai-nilai pribadi menjadi satu dengan misi dan tujuan dari suatu organisasi. Pendekatan ini berfokus pada kelompok agar dapat membangun budaya organisasi.

C. Aspek-Aspek *Workplace Spirituality*

Piedmon, mengembangkan sebuah konsep spiritualitas yang disebutnya *Spiritual Transendence* yaitu kemampuan individu untuk berada diluar pemahaman dirinya akan waktu dan tempat, serta untuk melihat kehidupan dari perspektif yang lebih luas dan objektif. Perspektif transendensi tersebut merupakan suatu perspektif dimana seseorang melihat satu kesatuan fundamental yang mendasari beragam kesimpulan akan alam semesta. Konsep ini terdiri dari tiga aspek, yaitu :

1. *Prayerful fillment* (Pengalaman Ibadah), yaitu sebuah perasaan gembira dan bahagia yang disebabkan oleh keterlibatan diri dengan realitas transenden.
2. *Universality* (Universalitas), yaitu sebuah keyakinan akan kesatuan kehidupan alam semesta (*nature of life*) dengan dirinya.
3. *Connectedness* (keterkaitan), yaitu sebuah keyakinan bahwa seseorang merupakan bagian dari realitas manusia yang lebih besar yang melampaui generasi dari kelompok tertentu.

D. Manfaat *Worplace Spirituality*

Menurut Krishnakumar & Neck Spiritualitas di tempat kerja memiliki manfaat, diantaranya yaitu :³⁷

1. Intuisi dan Kreativitas

Spiritualitas dapat membantu individu untuk dapat memperluas batas kesadarannya melebihi batas normal yang menyebabkan meningkatnya intuisi dan kreativitas. Intuisi dan kreativitas dapat menjadi bahan yang sangat ampuh untuk memecahkan suatu permasalahan kreativitas.

2. Kejujuran dan Kepercayaan

Kejujuran dan kepercayaan merupakan dua hal yang mempunyai peranan penting dalam kinerja suatu organisasi untuk kedepannya. Banyak organisasi yang berbasis spiritualitas menjadikan kejujuran sebagai suatu fokus utama suatu organisasi tersebut.

3. Pemenuhan Pribadi

Membina spiritualitas dapat menyebabkan seorang karyawan akan merasa puas atau terpenuhi saat karyawan tersebut mulai bekerja. hal tersebut dapat menghasilkan tingkat pemenuhan pribadi dan semangat kerja yang tinggi.

³⁷Kartika Sari, "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual dan Kelebihan Beban Kerja Pada Kepuasan Kerja", h.27

4. Komitmen

Komitmen memiliki dua faktor yang berkaitan dengan ekspresi komitmen terhadap suatu organisasi. Faktor yang pertama yaitu faktor pribadi dimana faktor tersebut merupakan faktor yang berasal dari dalam individu. Faktor yang kedua adalah faktor situasional yang merupakan kondisi sesaat yang muncul pada tempat dan waktu tertentu.

5. Kinerja Organisasi

Organisasi yang mendorong spiritualitas dapat mengalami peningkatan kinerja organisasi. Spiritualitas diakui sebagai salah satu dimensi penting dari kepribadian seorang manusia.³⁸

Manfaat *workplace spirituality* bagi perusahaan yang menpercayakan bisnisnya pada aspek spiritualitas, yaitu perusahaan akan jauh dari berbagai kecurangan (*fraud*) yang mungkin akan terjadi akibat mencoba segala cara karena dari sinilah perusahaan akan mulai mengalami kebangkrutan. Selain itu suatu perusahaan akan meningkatkan produktivitas dan kinerja dari suatu perusahaan, selain itu pada perusahaan akan terciptanya suasana kerja yang harmonis. Selain itu manfaat lain spiritualitas bagi perusahaan dapat meningkatkan citra positif suatu perusahaan dan juga perusahaan akan dapat berkembang secara berkesinambungan (*sustainable company*), dan yang terakhir spiritualitas pada suatu perusahaan akan menurunkan perpindahan karyawan.

E. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi, baik itu berupa institusi maupun sebuah perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci utama sebagai penentu perkembangan dari suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi merupakan

³⁸ *Ibid*, h.28

sebagai suatu penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi tersebut. Pada saat ini, perkembangan terbaru memandang seorang karyawan bukan hanya sebagai sumber daya saja, tetapi lebih berupa modal atau aset bagi suatu institusi atau organisasi.³⁹ Oleh karena itu muncul sebuah istilah yaitu H.R. (*Human Resources*). Saat ini sumber daya manusia bukan hanya dilihat sebagai suatu aset utama, tetapi merupakan suatu aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan, dan juga bukan sebagai beban (*liability*), tetapi perspektif sumber daya manusia merupakan sebagai suatu investasi bagi suatu institusi atau organisasi secara lebih mengemuka.⁴⁰

Seperti yang telah dicantumkan pada ayat Al-Qur'an surat Al-Qashash ayat 34 yang berbunyi :

وَأَخِي هَارُونُ هُوَ أَفْصَحُ مِنِّي لِسَانًا فَأَرْسَلْهُ مَعِيَ رِدْءًا
يُصَدِّقُنِي إِنِّي أَخَافُ أَنْ يُكَذِّبُونِ

Artinya : “Dan saudaraku Harun dia lebih fasih lidahnya daripadaku, maka utuslah dia bersamaku sebagai pembantuku untuk membenarkan (perkataan)ku; sesungguhnya aku khawatir mereka akan mendustakanku”. (Q.S Al Qashash: 34)

Pengertian sumber daya manusia (SDM) dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian sumber daya manusia mikro dan pengertian sumber daya manusia makro.

1. Sumber Daya Manusia Mikro

Sumber Daya Manusia Mikro merupakan seorang individu yang bekerja menjadi seorang anggota dari suatu perusahaan atau institusi dan bisa pula disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya.

³⁹Greer, Charles R. *Strategy and Human Resources : a General Managerial Perspective*, New Jersey : Prentice Hall, 1995

⁴⁰https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia

2. Sumber Daya Manusia Makro

Sumber Daya Manusia Makro merupakan penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah memiliki suatu pekerjaan (sudah bekerja). Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah seorang individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu berupa institusi ataupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai suatu aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Berbagai para ahli mengemukakan dan menjelaskan pendapatnya mengenai Sumber Daya Manusia dan memiliki suatu pemahaman yang lebih luas. Teori-teori sumber daya manusia menurut beberapa para ahli antara lain :⁴¹

a. Sonny Sumarsono

Sumber Daya Manusia (*Human Resources*) menurutnya memiliki dua arti berbeda, yaitu :

- 1) Sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan barang atau jasa.
- 2) Sumber Daya Manusia adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah barang atau jasa dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kehidupan.

⁴¹<https://www.linovhr.com/sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli/>

b. Hasibuan

Menurut Hasibuan, beliau berpendapat bahwa sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. Sumber Daya Manusia meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih tepatnya sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya.

Sumber Daya Manusia atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukannya. Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya sumber daya manusia berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab daya pikir merupakan modal dasar dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotional Quality* (EQ).

c. Mary Parker Follett

Menurut penjelasan yang disampaikan oleh Mary Parker Follett, manajemen Sumber Daya Manusia memiliki arti suatu seni yang dilakukan dengan tujuan organisasi atau perusahaan tertentu melalui pengaturan pihak lain dalam melaksanakan berbagai kegiatan atau pekerjaan yang dibutuhkan atau yang melakukan berbagai pekerjaan itu sendiri. Penjelasan tersebut memiliki arti yang terkait dengan para manajer untuk mencapai berbagai tujuan organisasi atau perusahaan dari berbagai settingan pihak lain dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang

dibutuhkan, atau melakukan berbagai pekerjaan itu sendiri.

F.Peran dan Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi dari sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi dua, terdapat fungsi sumber daya manusia secara mikro dan ada pula fungsi sumber daya secara makro. Jika dilihat fungsi sumber daya manusia secara mikro, sumber daya manusia memiliki peranan dalam hal faktor produksi (ketenagakerjaan). Sedangkan jika dilihat secara makro sumber daya manusia memiliki peranan sebagai sumber daya manusia dalam hal pembangunan dan kependudukan.⁴²

Selanjutnya terdapat juga peran-peran dari sumber daya manusia lainnya dalam ekonomi Islam, yaitu :

1. Sumber Daya Manusia Sebagai Tenaga Kerja

Tenaga kerja (*manpower*) merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) yang memiliki kemampuan untuk menghadirkan suatu usaha tiap satuan waktu agar dapat menghasilkan suatu barang atau jasa, baik itu untuk diri sendiri maupun untuk orang banyak. Tenaga kerja sendiri terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.⁴³ Angkatan kerja (*Labor Force*) terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan golongan yang sedang mencari pekerjaan. Suatu kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, orang yang mengurus rumah tangga dan golongan lainnya atau orang yang menerima suatu pendapatan. Ketiga golongan dalam angkatan kerja pada lain waktu bisa saja menawarkan jasanya untuk melakukan suatu pekerjaan.

2. Sumber Daya Manusia Sebagai Tenaga Ahli

Sumber Daya Manusia bersamaan dengan teknologi dinggap sebagai suatu keunggulan yang kompetitif untuk

⁴²Amiruddin Idris, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : DEEPUBLISH, 2016), h.9

⁴³*Ibid*

menjadikan sumber daya manusia sebagai sebuah tenaga ahli untuk mengejar ketertinggalan dari suatu pembangunan ekonomi. Walaupun kemajuan teknologi memiliki peranan yang cukup besar untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, tetapi dalam pembuatan kebijakan pengembangan teknologi perlu juga untuk mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki lainnya.⁴⁴

3. Sumber Daya Manusia Sebagai Pimpinan Perusahaan

Allah SWT telah menempatkan pada penciptaan yang lebih tinggi dari ciptaan-Nya yang lain, seperti menempatkan manusia sebagai khalifah atau pemimpin di dunia. Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana orang yang telah ditunjuk sebagai seorang pemimpin dapat mempengaruhi suatu tindakan. Untuk menjadi seorang pemimpin perusahaan yang baik, maka seseorang harus memiliki suatu keahlian interpersonal yang luar biasa dimana nantinya akan digunakan untuk memperbaiki hubungan yang kurang baik dengan para karyawan di dalam suatu organisasi.⁴⁵

4. Sumber Daya Manusia Sebagai Tenaga Usahawan

Tenaga usahawan merupakan kemampuan dari seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja secara mandiri untuk menghasilkan barang atau jasa agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebagai seorang tenaga usahawan maka sumber daya manusia harus melibatkan dirinya sendiri dalam suatu proses produksi.

Suatu negara yang memiliki sumber daya manusia yang tinggi dalam kemampuan *corporate organization*, manajemen dan kewirausahaan walaupun sumber daya alam yang dimiliki relatif rendah akan dapat memiliki daya saing nasional dan tingkat kemakmuran yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan sumber daya yang berlimpah tetapi mempunyai sumber daya manusia yang

⁴⁴ *Ibid*

⁴⁵ *Ibid*, h.10

relatif memiliki kualitas yang rendah. Dengan demikian fungsi dan peran dari sumber daya manusia amat sangat penting dalam suatu perekonomian dari suatu negara dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas.

G. Tujuan dan Manfaat Pengelolaan Sumber Daya Manusia

1. Tujuan dari Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Stone terdapat setidaknya dua tujuan pokok perencanaan sumber daya manusia. Tujuan yang pertama perencanaan Sumber Daya Manusia adalah membantu penentuan tujuan organisasi, termasuk perencanaan pencatatan kesempatan kerja yang sama pada pegawai dan tujuan tindakan alternatif. Tujuan yang kedua yaitu untuk melihat pengaruh program dan kebijakan alternatif sumber daya manusia dan menyarankan pelaksanaan alternatif yang paling menunjang kepada keefektifan suatu organisasi.⁴⁶

Jika dilihat secara umum, tujuan perencanaan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :⁴⁷

- a. Menyiapkan Sumber Daya Manusia, berfungsi agar dapat terjaminnya ketersediaan tenaga kerja masa kini maupun masa yang akan datang, sehingga setiap pekerjaan ada yang bertugas untuk mengerjakan suatu pekerjaan tersebut.
- b. Kebutuhan Rekrutment, memiliki fungsi untuk kebutuhan dalam setiap kegiatan penarikan seorang karyawan atau para pegawai.
- c. Untuk Memperbaiki Kualitas, maksud dari untuk memperbaiki kualitas yaitu agar dapat menentukan kualitas dan kuantitas seorang karyawan yang akan mengisi suatu jabatan dalam sebuah perusahaan.
- d. Untuk menghindari peluang terjadinya mismanajemen dalam melaksanakan suatu tugas.⁴⁸

⁴⁶Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bumi Aksara, 2021)h.69

⁴⁷Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: Rajawali Pers, 2019) h.63
H. Malayu, S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005) hlm.250

- e. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) agar terjadinya suatu produktivitas kerja yang meningkat.

2. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai, memiliki sebuah pendapat apabila perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, maka dapat memberikan sebuah manfaat langsung ataupun tidak langsung bagi suatu organisasi, manfaat yang dimaksud yaitu:

- a. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dengan lebih baik.
- b. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang sempurna, efektivitas kerja pun akan dapat lebih di tingkatkan jika sumber daya manusia yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Produktivitas dapat lebih ditingkatkan jika mempunyai data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia.
- d. Perencanaan sumber daya manusia berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang dengan baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam mengisi berbagai jabatan dan berbagai fungsi organisasi di masa yang akan datang.
- e. Perencanaan sumber daya manusia akan menjadi suatu acuan dalam penyusunan program pengembangan sumber daya manusia.
- f. Rencana sumber daya manusia merupakan suatu dasar bagi sebuah penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

H. Manfaat Sumber Daya Manusia Bagi Perusahaan

Rencana mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu usaha yang dilakukan agar dapat terbentuknya suatu pribadi yang berkualitas dan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, maupun loyalitas kerja terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dapat membantu suatu perusahaan dapat berkembang untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh jika melakukan pengembangan terhadap Sumber daya Manusia (SDM), yaitu :⁴⁹

1. Dapat meningkatkan produktivitas kinerja dari setiap karyawan.
2. Dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas dari hasil produksi.
3. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan dapat mengurangi penurunan kualitas mesin produksi.
4. Dapat mengurangi kerusakan barang, hasil produksi, dan mesin produksi.
5. Meningkatkan mutu pelayanan dari para karyawan kepada konsumen atau rekan perusahaan yang lainnya.
6. Menjadikan moral karyawan agar lebih baik lagi.
7. Meningkatkan karir karyawan, karena dengan keahlian, keterampilan, dan juga produktivitas kerja karyawan yang lebih baik, maka akan lebih banyak kesempatan promosi untuk karyawan tersebut.
8. Seorang pemimpin akan lebih cekatan dan cepat untuk mengambil keputusan yang lebih baik lagi untuk perusahaan.
9. Untuk meningkatkan kepemimpinan dan cara berkomunikasi manager yang baik.
10. Dapat menjadikan motivasi menjadi lebih terarah.

⁴⁹ Nurjaya, Azhar Affandi, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa di Kabupaten Gunung Kidul, Yogyakarta", *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 04, No. 3, Mei 2021

11. Meningkatkan balas jasa (gaji, upah intensif, dan benefits) para karyawan.
12. Agar dapat memberikan manfaat bagi masyarakat yang berperan sebagai para konsumen.

I. Konsep, Fungsi, dan Manfaat Pengelolaan Sumber Daya Manusia

1. Konsep Pengelolaan Sumber Daya Manusia⁵⁰

- a. Menurut *Umi Sukamti*, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam istilah lain sering disebut dengan "*personal management*", beberapa istilah tersebut dalam bidang pendidikan merupakan satu satu substansi dari manajemen pendidikan.
- b. Menurut *Edwin B. Flippo* menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.
- c. Menurut *Haneman*, menyatakan bahwa : "*personal or human resources management is a set of organization wide function in the organization*", "(manajemen personal atau sumber daya manusia adalah seperangkat fungsi organisasi luas atau dalam organisasi)".
- d. Sedangkan menurut *Wayne dan Elias*, menyatakan bahwa : "*human resources management is the attraction, selection, retention, development, and utilization of human resources in order to achieve both individual and organization objectives*", "manajemen sumber daya manusia adalah daya tarik, seleksi, retensi, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

⁵⁰Soekidjo Notoadmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 22

2. Fungsi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan setting proses administrasi atau manajemen pendidikan yang di desain untuk saling berkaitan antara tujuan individu maupun organisasi.⁵¹

a. Menurut *Castetter*, proses administrasi atau manajemen tersebut meliputi *planning* (perencanaan), *recruitment* (rekrutmen), *selection* (seleksi), *induction* (induksi), *appraisal* (penilaian), *development* (pengembangan), *compensation* (kompensasi), *burgaining* (pencurian), *security* (keamanan), *continuity* (kontinuitas), and *information* (informasi).

b. Menurut *Randall*, mengidentifikasi fungsi-fungsi tersebut ke dalam proses sumber daya manusia yang meliputi "*planning* (perencanaan), *staffing* (kepegawaian), *appraising* (penilaian), *compensation* (kompensasi), and *training* (pelatihan)".

Bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menyangkut kesukuran urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu seluruh komponen atau unsur yang ada di dalamnya yaitu para pengelola dengan berbagai aktifitasnya harus memfokuskan pada perencanaan yang menyangkut penyusunan staff, penetapan program pelatihan jabatan dan lain sebagainya. Hal ini perlu dilakukan untuk mengantisipasi perkembangan jangka pendek dan jangka panjang dari suatu organisasi tersebut, khususnya yang menyangkut kesiapan sumber daya manusianya. Alasan lainnya adalah bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat terlepas dari lingkungan internal maupun eksternal, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi keberadaan organisasi tersebut.⁵²

⁵¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.38.

⁵² *Ibid*, h.39

3. Manfaat Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Menurut *Schuler*, manfaat dan tujuan dari kegiatan pengelolaan sumber daya manusia, yaitu :

a. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk

Dalam hal ini, kegiatan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja pada karyawan saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan dari suatu organisasi.

b. Meningkatkan Produktivitas

Dengan menjalankan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, berarti karyawan dapat memperoleh tambahan keterampilan dan pengetahuan baru yang dapat bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan demikian diharapkan secara tidak langsung agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

c. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja

Semakin banyaknya keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan, diharapkan akan lebih fleksibel dan mudah dalam menyesuaikan diri dengan kemungkinan jika adanya perubahan yang akan terjadi pada lingkungan organisasi. Contohnya, apabila suatu organisasi membutuhkan seorang karyawan dengan keahlian tertentu, maka organisasi tersebut tidak perlu lagi untuk menambahkan jumlah karyawan yang baru, dikarenakan karyawan yang telah dimiliki oleh suatu organisasi tersebut telah cukup untuk memenuhi syarat pekerjaan tersebut.

d. Meningkatkan komitmen karyawan

Dengan melalui kegiatan pengelolaan sumber daya manusia, setiap karyawan diharapkan dapat memiliki persepsi yang baik mengenai suatu organisasi yang secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen kerja dari setiap karyawan, serta dapat memotivasi para karyawan untuk menampilkan kinerja dengan baik.

e. Mengurangi *turn over* dan absensi

Semakin besarnya komitmen setiap karyawan kepada suatu organisasi, maka akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tindak *turn over* absensi. Dengan demikian dapat juga meningkatkan produktivitas dari suatu organisasi.⁵³

J. *Human Resource Scorecard* (HRSC)

Human Resources Scorecard (HRSC) merupakan suatu metode dalam pendekatan kinerja sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Model pendekatan ini memiliki manfaat bagi manajer sumber daya manusia untuk memahami perbedaan antara *Human Resources Doables* (kinerja sumber daya manusia yang tidak mempengaruhi implementasi strategi perusahaan). Selain itu, konsep *Human Resources Scorecard* (HRSC) dapat mempengaruhi *Leading Indicator* (indikator sebab) dan *Lagging Indicator* (indikator akibat), dimana model sumber daya manusia strategi dapat memberikan kontribusi yang menghubungkan sumber daya manusia dengan sistem sumber daya manusia dengan *Human Resources Deliverable* (sumber daya manusia disampaikan) dan mempengaruhi *key performance* (kinerja utama).⁵⁴

Oleh karena itu, metode *Human Resources Scorecard* dapat membantu dalam mengatasi biaya *value* perusahaan, menilai kontribusi sumber daya manusia, mendukung perubahan dan fleksibilitas suatu organisasi. Konsep yang dikembangkan dalam *Human Resources Scorecard* lebih diarahkan kepada peran penting para karyawan dimasa yang akan datang. Apabila strategi suatu perusahaan memfokuskan untuk menciptakan "*competitive advantage*" "keunggulan kompetitif" yang berkelanjutan, maka fokus strategi dari sumber daya manusia juga harus disesuaikan. Hal ini untuk memaksimalkan kontribusi dari sumber daya

⁵³ Agus Dwi Cahya, Daru Amanta Rahmadani, Aji Wijiningrum, Fierna Fajar Swasti, "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", *Jurnal of Management*, Vol. 4, No. 2 (2021), Hal. 230-242

⁵⁴ Alia Rezki Amalia, Haliah, Nirwana, "Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Pendekatan *Human Resource Scorecard*", *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol. 3, No. 2 November 2022, Hal. 28-36

manusia terhadap tujuan dari suatu organisasi agar selanjutnya dapat menciptakan nilai (*value*) bagi suatu organisasi.

1. Teori *Human Resource Scorecard* (HRSC)

- a. Robert S. Kaplan yang berkolaborasi dengan David P. Norton pada tahun 1992, telah diperkenalkan sebuah konsep *balance scorecard* yang telah diterapkan di sekitar 200 perusahaan di Amerika. Dalam perkembangannya karena suatu organisasi sangat di dominasi oleh *human capital* (modal manusia) dan model *intangibile* (tidak berwujud) lainnya, lalu dikembangkanlah sebuah model *Human Resorces Scorecard*. *Human Resorces Scorecard* (HRSC) menawarkan langkah-langkah penting dalam mengelola strategi sumber daya manusia.⁵⁵ *Human Resorces Scorecard* (HRSC) adalah sebuah bentuk pendekatan sumber daya manusia (*human resources*) yang mencoba memperjelas peran dari sumber daya manusia secara detail sebagai sesuatu yang selama ini dianggap masih *intangibile* (tidak berwujud) untuk mengetahui sejauh mana peran dari sumber daya manusia terhadap suatu pencapaian visi, misi, dan juga strategi suatu perusahaan. Kebanyakan para pemimpin organisasi memiliki suatu kesamaan dalam sudut pandang, terutama dalam memusatkan perhatiannya kepada strategi finansial dan memberikan prioritas kepada perbaikan proses operasionalnya. Para pemimpin suatu organisasi kurang memperhatikan kepada strategi pelanggan yang mencakup siapa yang akan menjadi target, dan bagaimana nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi tersebut. Para pemimpin tersebut belum terlalu memahami betapa pentingnya sebuah strategi untuk pengembangan sumber daya manusia yaitu menggunakan *human capital* sebagai suatu aspek alat ukur.
- b. Menurut Brian E. Becjer, Mark A Hselid & Dave Ulrich, pendekatan kinerja sumber daya manusia menggunakan

⁵⁵ Alia Rezki Amalia, Haliah, Nirwana, "Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Pendekatan *Human Resource Scorecard*", *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol. 3, No. 2 November 2022, Hal. 28-36

metode *Human Resorces Scorecard* (HRSC) mendefinisikan bahwa *Human Resorces Scorecard* (HRSC) adalah suatu kapasitas untuk merancang dan menerapkan sistem pendekatan sumber daya manusia yang strategis dengan mereprestasikan ‘alat pengungkit yang penting’ yang digunakan suatu perusahaan untuk merancang dan mengerahkan strategi sumber daya manusia yang lebih efektif secara cermat.

- c. Sedangkan menurut Riana Sitawati, Sodikin, Manaf & Endah Winarti, mereka mendefinisikan jika metode *Human Resorces Scorecard* (HRSC) merupakan suatu pendekatan yang digunakan dengan sedikit merombak dari model *balance scorecard* awal yang saat ini paling sering digunakan pada tingkat korporasi yang difokuskan pada strategi jangka panjang dan koneksi yang jelas pada hasil bisnisnya.

Pada beberapa definisi tersebut, dapat diperhatikan jika hal yang sangat penting dalam suatu keberhasilan dari *Human Resorces Scorecard* adalah sumber daya manusianya dan yang melakukan suatu pendekatan tersebut berasal dari departemen sumber daya manusia, sedangkan yang diamati adalah sumber daya manusia yang berada pada suatu organisasi.

Ada empat perspektif *Human Resourcs Scorecard* (HRSC) yang dapat digunakan sebagai suatu tolak ukur.⁵⁶ *Human Resources Scorecard* (HRSC) menerjemahkan visi, misi, dan strategi ke dalam berbagai tujuan yang tersusun ke dalam empat perspektif, yaitu:

1.) Perspektif Finansial (*Perspektif Financial*)

Pada perspektif ini lebih mengarah kepada kinerja finansial, yaitu mengarahkan kepada petunjuk mengenai strategi perusahaan, implementasi dan pelaksanaannya

⁵⁶ Fendy Maradita, “*Human Resource Scorecard Mengaitkan Orang, Strategi dan Kinerja SDM (Suatu Model Pengukuran Kinerja SDM)*”, *Jurnal Ekonomi dan Bsinis Islam*, Vol. 05, No.1, Hal. 15-18

memberikan kontribusi atau tidak kepada peningkatan laba suatu perusahaan. Tujuan finansial biasanya berkaitan dengan profabilitas, memaksimalkan modal sumber daya manusia dan memaksimalkan biaya sumber daya manusia.

2.) Perspektif Pelanggan (*Perspektif Customer*)

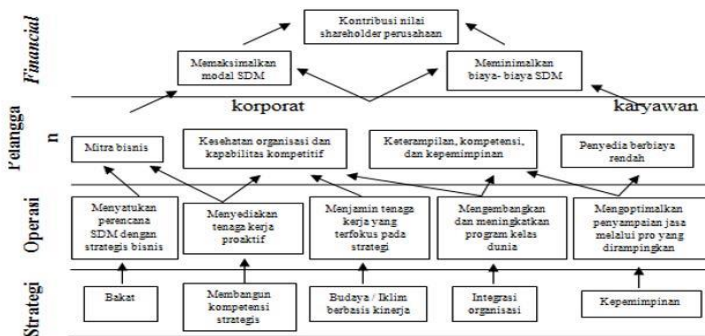
Dalam perspektif pelanggan *Human Resources Scorecard*, para manajer mengidentifikasi pelanggan dan segmen pasar dimana unit bisnis tersebut akan bersaing. Ukuran utama terdiri dari kepuasan pelanggan, kompetensi keahlian dan kepemimpinan, likuiditas perusahaan dan kapasitas kompetitif. Faktor pendukung dari suatu keberhasilan pelanggan inti di segmen pasar tertentu merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi keputusan pelanggan untuk berpindah atau tetap loyal kepada perusahaan.

3.) Perspektif Operasi (*Perspektif Internal Business Process*)

Dalam perspektif operasi, para eksekutif mengidentifikasi berbagai operasi penting yang harus dikuasai secara baik oleh suatu perusahaan demi mewujudkan pelayanan yang memuaskan (*first class service*) bagi bisnis suatu perusahaan. Ukuran utama perspektif operasi atas inovasi, proses dan pelayanan.

4.) Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran (*Perspektif Learning and Growth*)

Perspektif strategi lebih memfokuskan pada sistem dan strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia, seperti dengan melakukan suatu pelatihan.



Gambar 2.1
Perspektif *Human Resources Scorecard*

K. Penerapan dan Perancangan *Human Resource Scorecard* Dalam Organisasi

Becker berpendapat, *Human Resources Scorecard* adalah sistem pendekatan kinerja yang menilai kontribusi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menciptakan suatu nilai dalam organisasi.⁵⁷ Apabila fokus strategi dari suatu organisasi adalah memperoleh keuntungan dari kompetisi (*competitive advantage*), maka fokus strategi sumber daya manusia perlu adanya penyesuaian juga. Hal ini digunakan untuk memaksimalkan kontribusi sumber daya manusia pada tujuan dari organisasi. Berdasarkan hal ini, maka yang paling penting untuk menunjang tingkat keberhasilan dari implementasi *Human Resource Scorecard* adalah berasal dari sumber daya manusianya, sedangkan unit sumber daya manusia merupakan bagian mengelola dan melihat sudah sejauh mana dan sebaik apa sumber daya manusia telah memberikan kontribusi dalam suatu organisasi untuk mencapai visi, misi, dan strategi dari organisasi tersebut.

Dalam hal ini pendekatannya lebih mengarah kepada orang-orang yang ada pada suatu organisasi yaitu sumber daya manusianya. Menjelaskan bahwa untuk membangun suatu *Human*

⁵⁷ Alia Rezki Amalia, Haliah, Nirwana, "Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Pendekatan *Human Resource Scorecard*", *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol. 3, No. 2 November 2022, Hal. 28-36

Resource Scorecard pada suatu perusahaan, dibutuhkan tujuh langkah yang harus dilakukan untuk mengimplementasikan peran dari sumber daya manusia yang strategik, yaitu:⁵⁸

1. Mengidentifikasi strategi bisnis secara jelas, yaitu sangat diperlukan suatu pemahaman yang jelas mengenai implementasi dari strategi perusahaan, tentang bagaimana mengkomunikasikan strategi tersebut ke seluruh bagian organisasi, dengan tujuan untuk memberi pemahaman pada karyawan mengenai peran dan ukuran keberhasilan mereka.⁵⁹
2. Membuat suatu kasus bisnis dalam manajemen sumber daya manusia sebagai suatu aset strategis. Setelah suatu organisasi dapat menjelaskan strateginya, dibuat suatu kasus bisnis yang jelas tentang mengapa dan bagaimana sumber daya manusia dapat mendukung strategi yang telah dijelaskan. Dalam pembuatan kasus bisnis, dapat juga dicantumkan suatu kumpulan hasil penelitian yang sistematis untuk mendukung rekomendasi. Menciptakan suatu peta strategi, artinya setiap organisasi memiliki rantai nilai dan sistem pendekatan kinerja yang harus dapat memperhitungkan setiap jalur dalam rantai tersebut. Agar dapat mengidentifikasi suatu
3. proses penciptaan nilai, perlu dibuat suatu peta strategi yang menggambarkan rantai nilai. Peta strategi yang menggambarkan rantai nilai ini akan memperlihatkan bagaimana suatu perusahaan dapat menciptakan nilai dalam terminologi yang dapat dipahami dan dilakukan oleh setiap bagian dalam organisasi. Dalam proses pembuatan peta rantai nilai ini seharusnya melibatkan manajer dari semua bagian organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dari peta strategi tersebut.

⁵⁸ Jafar Baasalah, "Keunggulan Penerapan Human Resource Scorecard Dalam Pengukuran Kinerja" hlm.17

⁵⁹*Ibid.* hlm. 18

diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁶⁰

L.Manfaat dan Keunggulan dari Penerapan *Human Resource Scorecard* dalam Pengukuran Kinerja SDM Organisasi

Pendekatan *Human Resources Scorecard* memungkinkan suatu organisasi menjadi organisasi belajar (*Learning Organization*). Suatu organisasi belajar yang efektif adalah organisasi yang memiliki karyawan pada semua tingkatan organisasi yang secara terus menerus mengamati perubahan lingkungan. Dengan demikian para karyawan senantiasa mengidentifikasi masalah-masalah yang potensial dan peluang-peluang, saling bertukar informasi, dan melakukan percobaan model aktivitas agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada. Hal ini penting, artinya guna upaya-upaya pengendalian sebagai tindak lanjut pendekatan kinerja dengan menggunakan metode *Human Resource Scorecard*.⁶¹

Penerapan *Human Resource Scorecard* secara konsisten sangat membantu pemimpin suatu organisasi dalam mengambil sebuah keputusan, meskipun dalam situasi yang kurang menentu. Oleh karena itu, perlu dilakukan secara berkesinambungan dan menjadi bagian dari sistem manajemen secara menyeluruh sehingga perlu adanya dukungan kebijakan dalam penerapannya. Beberapa prinsip dasar yang harus dipahami dalam mengimplementasikan *Human Resource Scorecard*, yaitu :

- a. *Human Resources Scorecard* merupakan bagian internal dari strategi organisasi.
- b. Di dalam *Human Resource Scorecard* terdapat hubungan sebab akibat atau dengan kata lain *HRSC* merupakan sebuah kombinasi dari indikator sebab dan akibat.

⁶⁰ Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : DEEPUBLISH, 2016), h.99.

⁶¹*Ibid.* 21

- c. Dasar pemikiran yang digunakan adalah apa yang diukur, maka itulah yang dikelola, setelah diketahui apa yang dikelola barulah dapat.

M. *Workplace Spirituality* Pada Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode *Human Resource Scorecard* dalam Perspektif Ekonomi Islam

1. *Workplace Spirituality* dalam Perspektif Ekonomi Islam

Menurut Imam Al-Ghazali, spiritualitas dilakukan dengan adanya pendekatan tasawuf, dalam pemikirannya Al-Ghazali menggunakan konsep mengenai tentang fitrah. Konsep fitrah yang dimaksud yaitu berhubungan kuat dengan adanya pembahasan tentang spiritualitas dalam hidup manusia. Menurut Al-Ghazali kepribadian manusia dapat dipengaruhi oleh adanya tiga aspek yang menurutnya termasuk di dalam fitrah, yaitu :

d. Nafsu

Nafsu merupakan suatu elemen jiwa (unsur ruh) yang memiliki maksud untuk mendorong pada tabi'at biologis dan mengajak diri pada berbagai amal baik ataupun buruk.⁶² Nafsu merupakan suatu dimensi manusia yang berada antara ruh cahaya dan jasmani. Pada dasarnya manusia memiliki keinginan dalam hal apapun dan dianggap wajar, selama hal tersebut tidak bertentangan dengan perintah dari Allah SWT.

e. Akal

Akal memiliki makna mengenai kemampuan memahami dan memikirkan sesuatu. Sesuatu tersebut bisa diungkapkan, penjelasan, fenomena, dan lain-lain semua yang bisa ditangkap oleh panca indra.⁶³ Akal adalah suatu peralatan ruhaniah manusia yang berfungsi untuk membedakan salah dan benar serta menganalisis sesuatu. Oleh karena itu akal dapat didefinisikan

⁶²Jamaluddin Ancok & Fuad Nashori, *Psikologi Islam*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005), h.3

⁶³*Ibid*

sebagai salah satu peralatan ruhaniah manusia yang memiliki fungsi untuk mengingat, menyimpulkan, menganalisis, dan menilai, apakah telah sesuai benar atau salah.⁶⁴ Akal juga merupakan kemampuan untuk melihat cara memahami lingkungan, atau merupakan kata lain dari pikiran dan ingatan. Dengan berakal, kita pun dapat melihat diri sendiri dalam hubungannya dengan lingkungan sekitar, dan juga dapat mengembangkan konsep-konsep mengenai watak dan keadaan diri kita sendiri, serta melakukan tindakan berjaga-jaga terhadap rasa ketidakpastian yang esensial dalam hidup.⁶⁵

f. Qolbu

Qolbu merupakan suatu latifah ketuhanan yang tidak memiliki bentuk fisik. Tidak ada yang tahu letak qolbu sebenarnya, yang dapat diketahui adalah implementasi dari qolbu yang berupa akhlak. Qolbu lebih mengarah kepada jati diri dari seseorang. Qolbu adalah sifat lembutnya Ketuhanan yang terdapat di dalam jiwa manusia. Qolbu memiliki arti berubah-ubah, berbolak-balik, tidak konsisten, berganti-ganti. Qolbu merupakan tempat di dalam jiwa manusia yang merupakan titik sentral atau awal segalanya yang menggerakkan perbuatan manusia yang cenderung kepada kebaikan dan keburukan.⁶⁶

Spiritualitas di tempat kerja sesungguhnya dapat di jumpai di dalam semua agama, tak terkecuali dalam Islam. Mereka yang semakin menghayati dan khusyuk 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.

⁶⁴Shabri Shaleh Anwae, *Teologi Pendidikan Upaya Mencerdaskan Otak dan Qolbu*, (Jakarta : Indragiri TM, 2014), h.48.

⁶⁵*Ibid*

⁶⁶K.H. Toto Kasmara, *Kecerdasan Ruhaniah (Transcendental Intelligence) Membentuk Kepribadian yang Bertanggung Jawab, Profesional, dan Berakhlak*, (Jakarta : Gema Insani, 2001), h. 46.

2. Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Islam

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga kedudukan manusia ditempatkan yang paling mulia. Allah SWT melengkapi manusia dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Hal ini menunjukkan bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk hidup yang mulia karena memiliki akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian kepada Allah SWT.⁶⁷ Kualitas sumber daya manusia tidak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani-spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa.

Dari penjabaran tersebut dapat dipahami bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan sumber daya manusia.⁶⁸ Kualitas sumber daya manusia tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama lebih tangguh secara rohaniah, dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi semata. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia berdasarkan konsep Islam yaitu dengan tujuan untuk membentuk manusia yang berakhlak mulia dan senantiasa menyembah Allah SWT, yang senantiasa menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah SWT. Hal inilah menjadi arah tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut konsep Islam.⁶⁹

⁶⁷Zakiah Daradjat, *"Ilmu Pendidikan Islam"*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), h.3.

⁶⁸ Wakhudin, Tarmizi Taher, *"Jembatan Umat, Ulama dan Umara"*, (Bandung: Granesia, 1998), h.240.

⁶⁹ Ibid, h.141

Adapun dasar dari filosofis ekonomi Islam menyatakan bahwa fungsi manusia baik dalam konteks individu maupun anggota masyarakat adalah sebagai khalifah Allah SWT di muka bumi ini. Inilah kelebihan konsep pembangunan Islam dari konsep-konsep lainnya, dengan mendudukkan peran manusia pada tempat yang tinggi dan terhormat, tetapi sangat bertanggung jawab. Manusia adalah wakil Allah SWT di muka bumi untuk memakmurkan bumi dan bertanggung jawab kepada Allah SWT tentang pengelolaan sumber daya yang diamanahkan kepadanya.⁷⁰ Sumber daya manusia adalah manusia yang memiliki kemampuan kerja untuk menghasilkan produksi, baik barang atau jasa.⁷¹ Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁷²

Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an pada surat Al-Isra' ayat 70 yang berbunyi :

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ
مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا
تَفْضِيلًا ﴾

Artinya: *Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang*

⁷⁰ Nurul Huda dkk, "Ekonomi Pembangunan Islam", (Jakarta : Kencana, 2015), h.182.

⁷¹ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pembangunan SDM)*, (Malang : UB Press, 2016). H. 162.

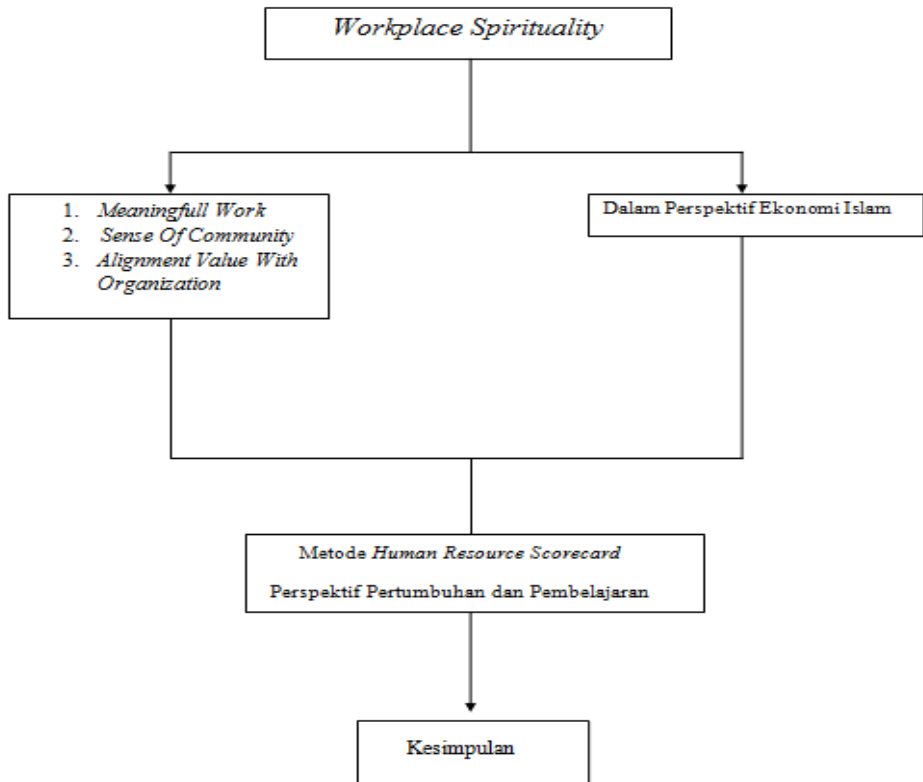
⁷² Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : DEEPUBLISH, 2016), h.99.

*Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.
(QS.Al-Isra : 70)*

Pada ayat tersebut, menjelaskan bahwa manusia memiliki ketinggian derajat dan memiliki kelebihan yang sempurna dibandingkan dengan makhluk lainnya. Untuk itu kelebihan yang dimiliki manusia tersebut harus dibuktikan melalui perbuatan atau kegiatan yang baik dan bermanfaat bagi semua orang sesuai dengan syariat Islam. Dari ruh (spirit) manusia berkembang. Pada prakarsa dan komitmen pribadi untuk tumbuh dan memberikan kontribusi terbaik.



N. Kerangka Berfikir



Gambar 2.2

Kerangka Berfikir

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT BPRS Way Kanan

1. Profil PT BPRS Way Kanan

PT BPRS Way Kanan berdiri berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Way Kanan No. 2 Tahun 2009 dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-50532.A.H.01.01. tanggal 27 Oktober 2010. Izin Operasional PT BPRS Way Kanan berdasarkan SK Gubernur Bank Indonesia No. 13/1/KEP.GBI/DpG/2011 tanggal 11 Januari 2011. PT BPRS Way Kanan mulai beroperasi terhitung tanggal 24 Januari 2011. Hingga saat ini PT BPRS Way Kanan telah menyumbangkan pendapatan asli daerah (PAD) sejak tahun kedua berdiri dan terus meningkatkan sumbangan bagi pendapatan asli daerah (PAD) hingga tahun 2013.⁷³

Legalitas PT BPRS Way Kanan adalah Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 13/1/KEP.GBI/DpG/2011 tanggal 11 Januari 2011 Tentang Pemberian Izin Usaha PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Way Kanan. Legalitas lainnya adalah Surat Direktur Perbankan Syariah Bank Indonesia No : 12/1285/DPbS tanggal 23 Juli 2010 Tentang Persetujuan Prinsip Pendirian PT BPRS Way Kanan. Kemudian Akte perubahan pengurus dan modal berdasarkan RUPS yang dinotariskan No. 51 tanggal 14 Agustus 2012 dengan Keputusan Menkum dan HAM Republik Indonesia NO : AHU-AH.01.10.33639 dan AHU-AH.01.10-33640 tanggal 14 September 2012. Selain itu pula akte perubahan modal berdasarkan RUPS yang dinotariskan No. 12 tanggal 15 Maret 2013 dengan Keputusan Menkum dan HAM RI No : AHU-

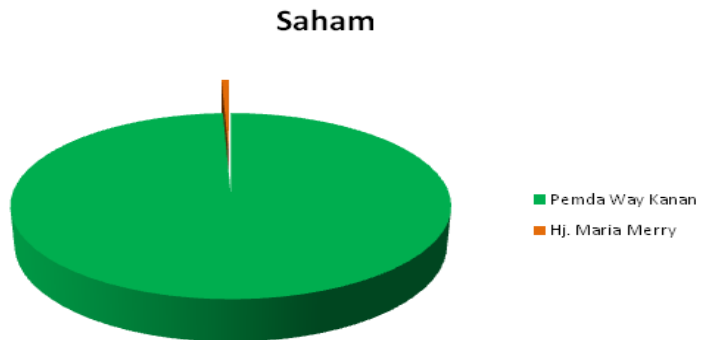
⁷³Gallery dan Kegiatan PT BPRS Way Kanan (On-line) tersedia di bansyariahwaykanan.co.id, diakses pada 22 Desember 2020

AH.01.10.18390 tanggal 14 Mei 2013.⁷⁴ Legalitas PT BPRS Way Kanan terbaru adalah Perubahan Modal berdasarkan RUPS yang dinotariskan No. 1 tanggal 3 Februari 2014 dengan Keputusan Menkum dan HAM RI No : AHU-AH.01.10.19080 tanggal 9 Juli 2014, kemudian akte perubahan berdasarkan RUPS yang dinotariskan No. 36 tanggal 11 Desember 2014 dengan Keputusan Menkum dan HAM RI No : AHU-09682.40.21.2014 tanggal 15 Desember 2014 dan terbaru adalah Akte Perubahan berdasarkan RUPS yang dinotariskan No. 46 tanggal 14 Agustus 2015 dengan Keputusan Menkum dan HAM RI No : AHU-AH.01.03-0957053 tanggal 14 Agustus 2015.

RUPS PT BPRS Way Kanan tahun 2019 bersama Bupati Way Kanan H. Raden Adipati Surya, S.H, M.M dan Wakil Bupati Way Kanan DR. Drs. H. Edward Antony, M.M. Komposisi pemegang saham PT BPRS Way Kanan terdiri atas Pemda Way Kanan sebesar Rp. 6.200.000.000,- atau 99,36% dan Hj. Maria Merry sebesar Rp. 40.000.000,- atau 0,64% dengan total modal Rp. 6.240.000.000,-. Adapun susunan pengurus PT BPRS Way Kanan terdiri atas Komisaris Utama Ir. Kussarwono, MT dan Komisaris Saipul, S.Sos., MIP. Dewan Direksi dijabat oleh Direktur Utama, Suryanti, S.E bersama Direktur, Abdulla, S.E. sedangkan Dewan Pengawas Syariah terdiri dari Ketua H. Ali Kuswadi, Shi. M.Pd.i.⁷⁵

⁷⁴*Ibid.*

⁷⁵*Ibid.*



Gambar 3.1
Susunan Pengurus dan Pemegang saham

2. Visi dan Misi PT BPRS Way Kanan

a. Visi

“Menjadi BPRS yang sehat, menguntungkan dan besar dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat ke maslahatan umat”.

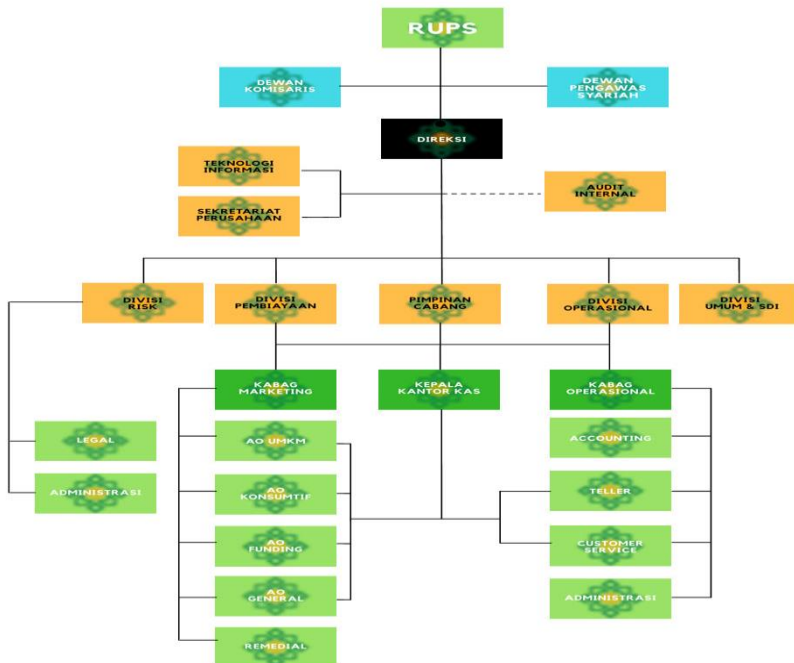
b. Misi

- 1.) Menjadi motor penggerak pemberdayaan ekonomi rakyat.
- 2.) Meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan rakyat.
- 3.) Mengembangkan ekonomi rakyat sesuai syariah.
- 4.) Memasyarakatkan nilai-nilai Islam dalam bidang ekonomi dan dunia usaha.

3. Struktur Organisasi PT BPRS Way Kanan

Menurut Robbins dan Coulter, struktur organisasi diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan. Struktur organisasi yang baik berusaha mewujudkan keserasian dan keharmonisan kerja. Struktur organisasi harus selalu

dievaluasi untuk memastikan konsistensinya dalam pelaksanaan operasi yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan sekarang.⁷⁶



Struktur Organisasi PT BPRS Way Kanan

4. Job Description PT BPRS Way Kanan

a. Dewan Komisaris

- 1.) Dewan Komisaris menetapkan kebijakan pokok perusahaan yang harus dijalankan oleh direksi.
- 2.) Dewan Komisaris melakukan pengawasan atas pengurusan bank yang dilakukan Direksi dan berkewajiban memberikan bantuan serta nasehat kepada Direksi.

⁷⁶Tatiek Nurhayati, Ahmad Darwansyah, "Peran Struktur Organisasi dan Sistem Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja", Jurnal Ekonomi Bisnis, vol.14, No.2 (januari 2013), hlm.4

- 3.) Dewan Komisaris menyetujui atau menolak rencana kerja dan anggaran tahunan perusahaan yang diajukan oleh Direksi.
- 4.) Dewan Komisaris menyetujui atau menolak usulan pemberian pembiayaan diatas wewenang direksi yang diusulkan Direksi.
- 5.) Dewan Komisaris bersama Direksi mempertanggung jawabkan kinerja pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).⁷⁷

b. Dewan Pengawas Syariah

- 1.) Dewan Pengawas Syariah berwenang untuk menyetujui atau merekomendasikan atau menolak terhadap produk-produk yang akan dipasarkan kepada masyarakat yang diajukan oleh Direksi.
- 2.) Dewan Pengawas Syariah melakukan pengawasan dan pengamatan terlaksananya syariah Islam atas produk-produk yang dikeluarkan bank yang telah direkomendasikan oleh Dewan Pengawas Syariah.
- 3.) Memberikan saran atau fatwa kepada Dewan Komisaris/Direksi untuk terlaksananya dengan baik Syariah Islam dalam operasional bank.

c. Direksi

- 1.) Bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan tugas dalam mengelola perseroan dengan sebaik-baiknya demi mencapai tujuan perusahaan yang ada pada Anggaran Dasar Perseroan dengan berpedoman pada kebijakan pokok yang sudah ditetapkan oleh dewan komisaris dan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara program kerja Direksi.

⁷⁷Dokumentasi, *Job Description PT BPRS Way Kanan*, diperoleh pada 21 Desember 2020

- 2.) Mewakili perseroan di dalam dan diluar pengendalian tentang segala hal dan segala kejadian.
- 3.) Direksi wajib menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan tiap-tiap tahun sebelum tahun kerja berjalan dan harus mendapatkan pengesahan dari Dewan Komisaris serta menjalankannya dengan konsisten dan konsekuen.
- 4.) Direksi wajib mendapatkan rekomendasi persetujuan dari Dewan Pengawas Syariah untuk setiap produk yang akan dipasarkan kepada masyarakat.
- 5.) Direksi wajib menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) setiap tahun.⁷⁸

d. Direksi

- 1.) Melakukan pengurusan perusahaan sesuai dengan tujuan dari perusahaan yang telah diatur dalam Anggaran Dasar Perseroan.
- 2.) Mempertimbangkan berbagai resiko yang relevan dengan perseroan dalam pengambilan keputusan dan tindakan.
- 3.) Direksi wajib menyusun rencana pengembangan perseroan dan rencana kerja tahunan sebelum dimulainya tahun anggaran berikutnya.
- 4.) Mengadakan RUPS tahunan dan RUPS luar biasa sebagaimana diatur dalam peraturan yang berlaku dan anggaran dasar.
- 5.) Menyiapkan daftar pemegang saham, daftar khusus, risalah RUPS dan risalah rapat Direksi.⁷⁹

⁷⁸Dokumentasi, *Job Description PT BPRS Way Kanan*, diperoleh pada 21 Desember 2020

⁷⁹Dokumentasi, *Job Description PT BPRS Way Kanan*, diperoleh pada 21 Desember 2020

e. Divisi Risk

- 1.) Mengidentifikasi risiko financial, keselamatan, atau keamanan yang mungkin akan dihadapi oleh perusahaan.
- 2.) Menyiapkan rencana dan tindakan untuk mengurangi factor risiko.
- 3.) Mengumpulkan informasi keuangan dari klien seperti pendapatan, aset, dan utang.
- 4.) Mengelola kebijakan asuransi perusahaan.

f. Divisi Pembiayaan

- 1.) Membantu direksi dalam melakukan evaluasi dan memberikan rekomendasi atas permohonan pembiayaan untuk jumlah pembiayaan tertentu.
- 2.) Memberikan masukan kepada Direksi dalam mengambil keputusan yang menyangkut pemberian pembiayaan.
- 3.) Keanggotaan komite pembiayaan ditetapkan oleh Dewan Direksi yang terdiri dari : Direktur, Kepala Bagian Pemasaran, Kepala Bagian Operasional dan *Accounting Officer*.

g. Divisi Operasional

- 1.) Membangun hubungan yang kuat dengan menangani masalah dan keluhan pelanggan secara tepat waktu.
- 2.) Memberikan penilaian karyawan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan tinjauan kerja.
- 3.) Memberikan dukungan operasional dan bimbingan kepada staf.
- 4.) Membantu mengembangkan anggaran operasional dan modal.
- 5.) Memantau dan mengendalikan pengeluaran sesuai dengan anggaran yang dialokasikan.

h. Account Officer

- 1) Mengetahui detail jenis bidang usaha calon debitur.
- 2) Mengetahui detail karakter calon debitur.
- 3) Mengetahui tujuan permohonan kredit.
- 4) Mengetahui dokumen-dokumen apa saja yang diperlukan saat pengajuan kredit.
- 5) Mengetahui analisa terhadap data-data keuangan calon debitur.
- 6) Mengetahui cara menganalisa *coverage* jaminan.
- 7) Mengetahui tingkat kompetisi usaha calon debitur.
- 8) Mengetahui kondisi makro terkait usaha calon debitur.
- 9) Dapat menganalisa tingkat pengembalian calon debitur.
- 10) Mengetahui keunggulan dan juga kelemahan produk usaha debitur.

i. Legal Officer

- 1) Mengurus jaminan nasabah.
- 2) Mereview data nasabah.
- 3) Bertanggung jawab atas jaminan nasabah di brankas maupun jaminan oleh nasabah.
- 4) Menjembatani perihal legalisasi aksi perusahaan missal perjanjian dengan pihak ketiga.
- 5) Mengurusi urusan RUPS, dan perubahan anggaran dasar.

j. Administrasi

- 1.) Mengelola kas kecil dan kas besar membuat dan menyusun data keuangan.
- 2.) Memelihara dokumen dan sistem data yang ada.
- 3.) Melakukan kegiatan administratif seperti surat menyurat, input data, rekap data dan dokumentasi.
- 4.) Menyusun laporan bulanan berupa laporan kegiatan dan laporan keuangan.

5.) *Supporting* dalam kegiatan audit.

k. Customer Service

- 1.) Memberikan pelayanan kepada nasabah yang berkaitan dengan pembukaan rekening tabungan, giro, pembukuan deposito, dan permohonan nasabah yang lainnya. Selain itu juga memberikan informasi se jelas mungkin mengenai berbagai produk dan jasa yang ingin diketahui dan diminati kepada nasabah atau calon nasabah.
- 2.) Menerima, melayani dan mengatasi permasalahan yang disampaikan oleh nasabah sehubungan dengan ketidakpuasan nasabah atas pelayanan yang diberikan oleh pihak bank.
- 3.) Mengadministrasikan daftar hitam Bank Indonesia dan daftar rehabilitas nasabah serta file nasabah.
- 4.) Mengadministrasikan resi permintaan dan pengembalian buku cek dan bilyet giro serta surat kuasa.
- 5.) Memberikan informasi tentang saldo dan mutasi nasabah.
- 6.) Mengadministrasikan buku cek, bilyet giro, dan buku tabungan.
- 7.) Memperkenalkan dan menawarkan produk dan jasa yang ada dan yang baru sesuai dengan keinginan dan kebutuhan nasabah.⁸⁰

l. Teller

- 1.) Memastikan semua perlengkapan berfungsi dengan baik (alat penghitung uang, alat pengecek uang palsu, dsb).
- 2.) Jika terdapat nasabah makanharus bersikap dengan ramah, memberikan ucapan selamat

⁸⁰Dokumentasi, *Job Description PT BPRS Way Kanan*, diperoleh pada 21 Desember 2020

pagi/siang/sore, dan juga mengucapkan terima kasih serta memberikan senyum diawal dan akhir pertemuan dengan nasabah.

- 3.) Menjaga penampilan dengan menggunakan pakaian yang sesuai dengan standar bank.
- 4.) Apabila terdapat nasabah yang ingin melakukan penyetoran atau tarik tunai, maka *teller* wajib menghitung uang, mengkonfirmasi jumlah uang kepada nasabah, melakukan perhitungan uang di depan nasabah.
- 5.) Melakukan pembayaran tunai/non tunai kepada nasabah yang bertransaksi tunai/non tunai di *counter* bank, dan melakukan update data transaksi di sistem computer bank.
- 6.) Setelah selesai proses setor/tarik tunai *teller* wajib memberikan slip kuitansi kepada nasabah dan menandatangani sebagai tanda pengesahan.
- 7.) Bertanggung jawab terhadap kesesuaian antara jumlah kas di sistem dengan kas di terminalnya.⁸¹

5. Kegiatan Usaha PT BPRS Way Kanan

Kegiatan usaha PT BPRS Way Kanan yaitu melayani masyarakat sebagaimana fungsinya sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah adalah menghimpun dana, menyalurkan dana dalam bentuk pembiayaan, penanganan pembiayaan bermasalah yang dimungkinkan berdasarkan pada prinsip syariah. Berikut merupakan gambaran kinerja keuangan PT BPRS Way Kanan :

⁸¹Dokumentasi, *Job Description PT BPRS Way Kanan*, diperoleh pada 21 Desember 2020

Tabel 3.1
Pertumbuhan Aset

Tahun	Aset	Pertumbuhan
2012	Rp. 16.405.795.235,-	-
2013	Rp. 25.181.695.980,-	53,40%
2014	Rp. 31.139.604.496,-	23,66%
2015	Rp. 34.958.722.808,-	12,26%
2016	Rp. 42.130.142.077,-	20,00%
2017	Rp. 54.597.395.371,-	30,00%
2018	Rp. 61.544.675.558,-	18,00%



Tabel 3.2
Pertumbuhan Dana Pihak Ketiga (DP3)

Tahun	Aset	Pertumbuhan
2012	Rp. 16.405.795.235,-	-
2013	Rp. 25.181.695.980,-	53,40%
2014	Rp. 31.139.604.496,-	23,66%
2015	Rp. 34.958.722.808,-	12,26%

Tabel 3.3
Pertumbuhan Pembiayaan

Jenis Produk	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mudharabah	2.875.000.000,-	5.219.500.000,-	2.780.000.000,-	6.594.000.000,-	3.952.160.000,-	1.459.500.000,-	2.105.500.000,-
Musyarakah	-	50.000.000,-	425.000.000,-	343.000.000,-	590.000.000,-	60.000.000,-	300.000.000,-
Multijasa	1.035.900.000,-	3.122.500.000,-	7.750.000.000,-	11.336.000.000,-	13.199.400.000,-	34.547.200.000,-	38.031.054.580,-
Qardh	472.500.000,-	3.278.800.000,-	2.523.500.000,-	2.755.000.000,-	3.433.438.756,-	2.782.431.761,-	210.500.000,-
Jumlah	4.383.400.000,-	11.670.800.000,-	13.478.600.000,-	21.028.000.000,-	21.174.998.756,-	38.849.131.761,-	40.647.054.580,-

6. Pelayanan Produk PT BPRS Way Kanan

Jenis dan produk simpanan yang terdapat pada PT BPRS Way Kanan terdiri dari :

a. Produk Tabungan

Produk tabungan yang ada pada PT BPRS Way Kanan terdiri dari :

1.) Tabungan Tahun Ajaran Baru (TABARU)

Tabungan Tahun Ajaran Baru (TABARU) menggunakan akad Mudharabah yang

direncanakan untuk biaya pendidikan untuk tahun ajaran baru.⁸²

Persyaratan untuk membuka tabungan ajaran baru, yaitu :

- a.) Mengisi permohonan pembukaan rekening tabungan TABARU.
- b.) Mengisi kartu specimen tanda tangan.
- c.) Mengisi setoran awal sebesar Rp. 20.000,-
- d.) Selanjutnya minimal Rp.10.000,-
- e.) Menyerahkan bukti identitas diri berupa KTP, SIM, Paspor orang tua serta kartu pelajar penabung (jika ada).
- f.) Mendapatkan bonus tabungan berupa nisbah ditetapkan bank dan bebas biaya pengelolaan rekening.

2.) Tabungan Walimah

Tabungan walimah merupakan tabungan yang menggunakan akad Mudharabah yang direncanakan digunakan untuk biaya pernikahan, khitanan, dan sebagainya.

Persyaratan untuk membuka tabungan walimah, yaitu :

- a.) Setoran awal Rp. 25.000,-
- b.) Selanjutnya minimal Rp.10.000,-
- c.) Nisbah bagi hasil ditetapkan bank.⁸³

3.) Tabungan Qurban

Tabungan Qurban merupakan tabungan yang menggunakan akad Mudharabah yang direncanakan untuk digunakan pada biaya Qurban.⁸⁴

⁸² Dokumentasi, *Produk-produk PT BPRS Way Kanan*, diperoleh pada 21 Desember 2020

⁸³ Dokumentasi, *Produk-produk PT BPRS Way Kanan*, diperoleh pada 21 Desember 2020

⁸⁴ Dokumentasi, *Produk-produk PT BPRS Way Kanan*, diperoleh pada 21 Desember 2020

Persyaratan untuk membuka tabungan qurban, yaitu :

- a.) Setoran awal Rp. 100.000,-
- b.) Selanjutnya minimal Rp. 25.000,-
- c.) Nisbah ditetapkan bank.
- d.) Bebas biaya pengelolaan rekening.

4.) Tabungan Deposito Berjangka

Tabungan deposito berjangka adalah produk tabungan berjangka (deposito) yang menggunakan akad Mudharabah (bagi hasil) diperuntukkan bagi perseorangan atau perusahaan/lembaga yang menginginkan investasi yang halal dan menguntungkan. Dalam hal ini bank bertindak sebagai pemilik usaha.⁸⁵

Persyaratan untuk membuka tabungan deposito berjangka, yaitu :

- a.) Setoran awal atas nama perseorangan Rp. 500.000,-
- b.) Setoran awal atas nama perusahaan Rp. 1.000.000,-

5.) Tabungan Syariah Bimbingan dan Ibadah Haji (TASBIH)

Tabungan Syariah bimbingan dan ibadah haji (TASBIH) menggunakan akad Mudharabah yang memiliki karakteristik khusus berupa tabungan yang hanya diperuntukkan bagi biaya Bimbingan dan Ibadah Haji, sehingga hanya dapat dicairkan dan diambil apabila telah mencukupi minimal untuk pendaftaran haji (mengambil nomor porsi haji).

⁸⁵Dokumentasi, *Produk-produk PT BPRS Way Kanan*, diperoleh pada 21 Desember 2020

Persyaratan untuk membuka tabungan syariah bimbingan dan ibadah haji, yaitu :

- a.) Penabung adalah perorangan atau Warga Negara Indonesia (WNI).
- b.) Melampirkan Foto Copy KTP/identitas diri lainnya.
- c.) Mengisi dan menandatangani formulir pembukaan rekening.
- d.) Setoran awal minimal Rp. 1.000.000,-

6.) Tabungan Wadiah Ummat (TAWADU)

Tabungan wadiah ummat (TAWADU) menggunakan akad wadiah/titipan yang diperuntukkan bagi perorangan atau perusahaan atau lembaga. Produk tabungan ini dapat diambil kapan saja (*on call*) atau berdasarkan dengan kesepakatan dan tidak ada imbalan yang disyaratkan atau tidak diperjanjikan sebelumnya kecuali dalam bentuk pemberian bonus (athaya) yang bersifat sukarela dari pihak bank, serta nasabah dibebaskan dari biaya pengelolaan rekening.

Persyaratan untuk membuka tabungan Wadiah Ummat (TAWADU), yaitu :

- a.) Mengisi permohonan pembukaan rekening tabungan TAWADU.
- b.) Mengisi kartu specimen tanda tangan.
- c.) Untuk perorangan menyerahkan identitas diri berupa KTP, SIM, Paspor dan sebagainya. Dan ditambah SIUP/NPWP untuk perusahaan.
- d.) Memberikan setoran awal Rp. 25.000,-
- e.) Memberikan setoran selanjutnya minimal Rp.10.000,-
- f.) Mendapatkan bonus tabungan sepenuhnya ditentukan oleh bank dan dapat diambil setiap bulan.

b. Produk Pembiayaan

Produk pembiayaan yang terdapat pada PT. BPRS Way Kanan terdiri dari :⁸⁶

1.) Pembiayaan Ijarah

Pembiayaan Ijarah adalah produk pembiayaan konsumtif yang diberikan kepada nasabah dalam memperoleh manfaat atau suatu jasa, seperti jasa pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan, pariwisata, pernikahan dan lainnya.

2.) Pembiayaan Musyarakah

Pembiayaan Al-Musyarakah (Bagi Hasil) adalah akad pembiayaan/kerjasama antara BPRS Way Kanan sebagai penyandang seluruh dana dan nasabah sebagai penyandang dana sekaligus pengelola dana untuk usaha yang telah disepakati. Bagi hasil dihitung dari nisbah yang telah disepakati dan dibayarkan setiap bulan sesuai dengan keuntungan bulan yang bersangkutan.

3.) Pembiayaan Mudharabah

Pembiayaan Al Mudharabah (Bagi Hasil) adalah akad pembiayaan/kerjasama antara BPRS Way Kanan sebagai penyandang seluruh dana dan nasabah sebagai pengelola dana untuk melakukan suatu usaha yang telah disepakati. Bagi hasil dihitung dari nisbah yang telah disepakati dan dibayarkan setiap bulan sesuai dengan keuntungan bulan yang bersangkutan.

4.) Pembiayaan Murabahah

Pembiayaan Al Murabahah (Jual Beli) adalah akad jual beli antara BPRS Way Kanan selaku penyedia barang dengan nasabah yang memerlukan barang tersebut. Harga jual BPRS Way Kanan adalah harga beli dari pemasok ditambah keuntungan bagi BPRS Way Kanan

⁸⁶Dokumentasi, *Produk-produk PT BPRS Way Kanan*, diperoleh pada 21 Desember 2020

yang disepakati bersama antara BPRS Way Kanan dan nasabah. Besarnya angsuran adalah harga jual dibagi periode pembayaran.⁸⁷

6. Prestasi PT BPRS Way Kanan

Setelah awal mulai nya beroperasi, hingga saat ini PT BPRS Way Kanan telah banyak mendapatkan sejumlah prestasi ataupun penghargaan. Adapun penghargaan yang telah diraih oleh PT BPRS Way Kanan yaitu :

- a. BPRS Terbaik Peringkat Pertama untuk Kategori Asset 10 s.d 25 milyar versi majalah Info Bank tahun 2013.
- b. BPRS Terbaik Peringkat Pertama untuk kategori Asset 22 s.d 50 milyar versi majalah Info Bank tahun 2014.
- c. BPRS Terbaik untuk kategori Asset 25 s.d 50 milyar versi majalah Info Bank tahun 2015.
- d. Indonesia Inspire & Best Company Award 2014 untuk kategori *The Best Improvement Sharia Micro Finance Company*.
- e. Telah menyumbang PAD tahun 2012, 2013 dan 2014.⁸⁸

B. *Workplace Spirituality* menggunakan metode *Human Resource Scorecard* pada PT. BPRS Way Kanan

Spiritualitas ditempat kerja bagi suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting dan dibutuhkan guna untuk menciptakan karyawan yang unggul serta akan memberikan efek positif yang begitu besar bagi citra dari lembaga keuangan itu sendiri. Ketika karyawan atau individu memiliki komitmen terhadap dirinya sendiri dan juga kepada perusahaan, maka akan berpengaruh terhadap kualitas dari perusahaan tersebut. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap

⁸⁷Dokumentasi, *Produk-produk PT BPRS Way Kanan*, diperoleh pada 21 Desember 2020

⁸⁸Gallery dan Kegiatan PT BPRS Way Kanan (On-line) tersedia di banksyahwaykanan.co.id, diakses pada 22 Desember 2020

perusahaan tersebut, maka perusahaan pun akan terus melakukan pengembangan terhadap karyawan tersebut.

Dalam spiritualitas kerja, setiap individu tidak hanya bekerja dengan menggunakan tangan mereka saja, tetapi juga mereka bekerja menggunakan hati, sehingga mereka dapat beranggapan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak hanya sekedar untuk mencari pengakuan dari individu lainnya terhadap apa yang telah mereka kerjakan, tetapi mereka juga ingin mendapatkan dan juga mencari pengakuan dari sang Pencipta yaitu Allah SWT.

Dan hendaklah setiap individu yang melakukan suatu pekerjaan melakukan pekerjaannya dengan baik dan semaksimal mungkin, karena Allah SWT selalu melihat apapun yang mereka kerjakan dan apapun yang mereka lakukan. Penerapan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) pada PT BPRS Way Kanan membuat setiap individu atau karyawan memperlihatkan usaha yang sangat besar bagi mereka dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Human Resource Scorecard dapat menjadi alat bantu bagi manajer sumber daya manusia mendukung atau mempunyai kontribusi langsung pada implementasi strategi usaha. Konsep yang dikembangkan dalam *Human Resource Scorecard* tersebut lebih ditujukan kepada peran penting dari para profesi sumber daya manusia di masa yang akan datang. Hal ini untuk memaksimalkan kontribusi sumber daya manusia terhadap tujuan organisasi.

Human Resource Scorecard melihat keefektifan dan efisiensi fungsi sumber daya manusia dalam mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan.

Menurut Milliam, Czaplewski, dan Ferguson, secara umum mereka mengemukakan bahwa *workplace spirituality* memiliki beberapa indikator antara lain:

1. *Meaningful Work* (pekerjaan yang bermakna)

Berdasarkan dengan teori yang telah dipaparkan oleh Milliam, Czaplewski, dan juga Ferguson, mereka mengemukakan bahwa di dalam aspek *meaningful work* yaitu merupakan suatu gambaran mengenai bagaimana seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan berinteraksi

dengan baik antar anggota dan juga bagaimana seorang pekerja memandang pekerjaan yang telah mereka tekuni. Pada aspek ini mengemukakan apabila seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan tidak hanya didasari dengan ketertarikannya tentang duniawi saja, tetapi juga didasari atas suatu ibadah yang mereka lakukan terhadap Allah SWT.

2. *Sense Of Community*(perasaan terhubung dengan komunitas)

Berdasarkan dengan teori yang ada, pada aspek *sense of community* dapat dilihat dari tingkat kelompok pada setiap tingkah laku atau perilaku dari setiap individu dalam menjalin hubungan interaksi kepada rekan kerja mereka yang lainnya. Pada spiritualitas ini memfokuskan pada hubungan mental, emosional, dan sikap spiritual setiap individu terhadap tim dan kelompok pada organisasi tersebut.

3. *Alignment Value With Organization*

Berdasarkan dengan teori yang ada, pada aspek *alignment value with organization* ini merupakan sikap yang menghubungkan dengan perasaan yang kuat agar dirasakan oleh masing-masing individu tentang bagaimana nilai-nilai kepribadian menjadi sebuah kesatuan dengan adanya visi dan misi dari suatu organisasi. Hal ini berhubungan dengan bagaimana setiap individu memberikan sebuah kontribusi yang lebih terhadap suatu komunitas atau suatu organisasi.

4. *Metode Human Resource Scorecard Pada Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran*

Persaingan antar perusahaan yang sangat ketat membutuhkan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Tiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan performa kinerja secara menyeluruh dalam menghadapi kompetisi

dan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien yang pada akhirnya visi, misi, dan strategi perusahaan tercapai. Berdasarkan dengan teori yang ada pada metode *human resource scorecard* pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran, dimana pada perspektif ini bersumber dari faktor sumber daya manusia, sistem, dan prosedur organisasi. Yang termasuk dalam perspektif ini adalah dengan pelatihan karyawan dan budaya perusahaan yang berhubungan dengan perbaikan individu dan organisasi.



BAB IV

ANALISIS DATA

A. *Workplace Spirituality* Pada Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode *Human Resource Scorecard*

Pada saat ini semakin banyaknya perkembangan yang dapat dikatakan sudah sangat membaiknya lembaga keuangan syariah yang ada di Indonesia. Dimana lembaga keuangan syariah sendiri merupakan suatu perusahaan atau organisasi yang kegiatan usahanya bergerak pada bidang jasa keuangan dimana dengan menerapkan prinsip-prinsip syariah. Akan tetapi, dengan semakin banyaknya lembaga keuangan syariah tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa ternyata masih sangat banyak lembaga keuangan syariah yang belum menyadari bahkan belum menerapkan nilai-nilai spiritualitas di dalam tempat bekerja.

Workplace Spirituality atau spiritualitas di tempat kerja merupakan suatu temuan pada organisasi yang diterapkan oleh PT BPRS Way Kanan yang memiliki makna untuk membangun suatu citra yang baik bagi para nasabah, selain itu diharapkan pula dapat meningkatkan nilai spiritualitas pada setiap diri individu yang bekerja di suatu lembaga keuangan syariah, agar dapat meningkatkan kualitas atas kinerjanya yang memiliki dampak yang baik terhadap suatu organisasi tersebut.

Seperti yang telah Allah SWT jelaskan di dalam Al-Qur'an pada surat Az-Zalzalah ayat 7-8 yang berbunyi :

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ

مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

Artinya : "Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya." Dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya."

(QS. Az-Zalzalah 99: Ayat 7-8)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan Bapak Anich Khairullisa selaku Kepala Bagian Umum, penerapan dari *Workplace Spirituality* bagi PT BPRS Way Kanan dianggapnya amat sangatlah penting demi kelangsungan kerja dari karyawan yang ada di PT BPRS Way Kanan tersebut. Dengan dilakukannya penerapan tersebut Bapak Anich sangat mengharapkan mampu membuat setiap karyawan yang ada di PT BPRS Way Kanan tersebut dapat memiliki dan menerapkan sikap spiritualitas yang baik di dalam diri dari setiap karyawan tersebut dan juga dapat bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip syariat Islam mengingat karena setiap karyawan tersebut haruslah menyadari tentang dimana mereka bekerja yaitu perusahaan atau organisasi yang menganut prinsip syariah, dan juga dapat membuat karyawan akan bekerja dengan maksimal dan juga memiliki komitmen yang baik terhadap PT BPRS Way Kanan. Dengan dilakukan penerapan *workplace spirituality* ini diharapkan mampu agar dapat membuat setiap karyawan memiliki kualitas akhlak yang baik supaya tidak melakukan perilaku yang tidak diinginkan atau menyimpang.⁸⁹

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, maka didapatkan beberapa hasil mengenai *Workplace Spirituality* dengan berdasarkan indikator-indikator yang telah dijadikan sebagai suatu tolak ukur dari *workplace spirituality*, yaitu :

1.) *Meaningfull Work*(pekerjaan yang bermakna)

Berdasarkan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada Ibu Novita selaku kepala bagian marketing pada PT BPRS Way Kanan, sikap spiritualitas yang sedang diterapkan pada PT BPRS Way

⁸⁹ Anich Khalirullisa, *Wawancara*, Kepala Bagian Umum pada PTBPRS Way Kanan, Senin, 21 Desember 2020.

Kanan dianggapnya sebagai suatu sarana yang dapat digunakan bagi para karyawan untuk terus menerus belajar melalui pekerjaan yang telah mereka tekuni atau lakukan agar para karyawan menganggap suatu pekerjaan yang sedang mereka lakukan dapat mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas dari diri masing-masing setiap karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut.⁹⁰

Sebagaimana keterangan yang sudah diberikan oleh Bapak Anich Khairullisa selaku kepala bagian umum PT BPRS Way Kanan bahwasannya beliau mengungkapkan jika penerapan spiritualitas yang dilakukan oleh PT BPRS Way Kanan dapat membuat para karyawan memberikan kemampuan kinerja yang sangat baik disaat para mereka melakukan suatu pekerjaan bagi perusahaan tersebut. Hal demikian muncul dikarenakan para karyawan menyatakan bahwa apabila mereka memberikan kemampuan yang terbaik di dalam melakukan suatu pekerjaan maka akan ada suatu kepuasan tersendiri terhadap hasil kinerja yang mereka lakukan, selain itu juga setiap pekerjaan yang mereka lakukan memiliki sisi positif tersendiri kepada nasabah.⁹¹

Seperti disebutkan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

⁹⁰Novita Ristiani, *Wawancara*, Kepala Bagian Marketing pada PTBPRS Way Kanan, Senin, 21 Desember 2020.

⁹¹ *Ibid.*

Artinya :*"Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."* (QS. At-Taubah 9: Ayat 105)

Selanjutnya menurut salah satu narasumber lainnya yang telah di wawancarai oleh peneliti yaitu Ibu Dela selaku *teller*, dimana berdasarkan keterangan yang telah di dapatkan dari hasil wawancara Ibu Dela bukan berasal dari jurusan perbankan atau ekonomi. Ibu Dela berasal dari lulusan dengan jurusan D3 pertanian. Beliau menyatakan jika spiritualitas yang sudah diterapkan pada PT BPRS Way Kanan dianggapnya dapat membuat suatu pekerjaan yang dilakukannya memiliki suatu makna, dikarenakan perusahaan banyak mengajarkan kepada para karyawan untuk selalu taat dalam beragama, dan menerapkan bahwa bekerja itu tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan diri saja selain itu dapat sekaligus untuk melakukan ibadah kepada Sang Pencipta. Karna Ibu Dela sendiri mengakui jika selama beliau mengampu studi D3 tidak mendapatkan nilai-nilai keagamaan secara lebih dalam. Salah satu hal yang telah diterapkan oleh PT BPRS Way Kanan dengan melakukan kegiatan membaca Al-Qur'an dan juga memperbanyak mendengarkan shalawat.⁹²

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan tersebut, dapat ditarik kesimpulan jika penerapan *Workplace Spirituality* yang diterapkan oleh PT BPRS Way Kanan sudah membuat para karyawan melakukan suatu pekerjaannya dengan didasari oleh rasa nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut dan juga mereka

⁹²Dela Sagita, *Wawancara*, Teller pada PTBPRS Way Kanan, Senin, 21 Desember 2020.

merasa setiap pekerjaan yang dikerjakannya memiliki makna tersendiri.

2.) *Sense Of Community*

Dengan diterapkannya sikap spiritualitas pada PT BPRS Way Kanan seperti melakukan kegiatan doa bersama yang dilakukan oleh para karyawan sebelum melakukan pekerjaan dan setelah melakukan pekerjaan, kegiatan tersebut sangat membantu para karyawan untuk menambah kegiatan interaksi yang lebih positif terhadap sesama karyawan yang bekerja di PT BPRS Way Kanan. Tidak hanya itu saja, menurut salah satu narasumber yaitu Ibu Indri selaku administrasi pembiayaan, beliau mengungkapkan apabila sangat terciptanya rasa persaudaraan yang muncul di PT BPRS Way Kanan terasa begitu erat, seperti halnya pada saat para karyawan melakukan kegiatan shalat berjamaah menciptakan kesan yang sangat mendalam tersendiri bagi karyawan, pada saat itulah timbulnya rasa keakraban yang berbeda.⁹³

Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi :



 وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
 وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : *“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.”*

(Qs Al-Maidah 5: ayat 2)

⁹³Indriyani, *Wawancara*, Administrasi Pembiayaan pada PTBPRS Way Kanan, Selasa 22 Desember 2020.

Melalui narasumber yang lainnya yaitu Ibu Anita selaku *Customer Service* beliau mengatakan bahwa PT BPRS Way Kanan selalu memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk bebas mengutarakan pendapat apabila saat sedang dilakukannya rapat rutin ataupun kegiatan evaluasi di pagi hari sebelum melakukan suatu pekerjaan. Hal tersebut nantinya akan ditampung sebagai saran yang akan dilakukan pertimbangan lagi demi keberlangsungan dari perusahaan.⁹⁴

Dari penjelasan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa melalui penerapan sikap spiritualitas yang dilakukan oleh PT BPRS Way Kanan tersebut dapat mempererat tali silaturahmi antar karyawan, selain itu juga munculnya rasa kekeluargaan yang di timbulkan dari PT BPRS Way Kanan tersebut. Dengan diterapkannya spiritualitas tersebut dapat membuat para karyawan yang melakukan suatu pekerjaan memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap karyawan yang lainnya dalam hal untuk saling mengingatkan satu dengan yang lainnya.

3.) *Alignment Value with Organization*

Menurut dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti bersama Ibu Novita yang sudah menekuni pekerjaannya selama kurang lebih hampir 4 tahun, beliau menyatakan apabila Ibu Novita begitu menyukai pekerjaan yang saat ini dilakukannya. Dikarenakan PT BPRS Way Kanan tempatnya melakukan pekerjaan semaksimal mungkin akan berupaya dengan baik agar para karyawan tetap selalu menjaga akhlakunya serta berupaya agar setiap karyawan selalu menambah tingkat keimanan diri mereka (karyawan).⁹⁵

Selain itu juga Ibu Indri mengatan bahwa dirinya mengungkapkan penerapan spiritualitas pada PT BPRS

⁹⁴ Anita, *Wawancara, Customer Service* pada PT BPRS Way Kanan, Selasa 22 Desember 2020.

⁹⁵ *Ibid.*

Way Kanan membuat dirinya sangat bersyukur terhadap apapun yang telah dirasakannya selama melakukan pekerjaan. Seperti halnya PT BPRS Way Kanan sering melakukan kegiatan seperti berbagi sesama dan lain sebagainya kepada masyarakat yang dianggap kurang mampu. Hal tersebut membuat Ibu Indri merasa memiliki hubungan yang erat oleh para karyawan yang lainnya, beliau beranggapan jika kegiatan tersebut membuat dirinya merasa jika sikap spiritualitas yang diterapkan oleh PT Bank Syariah Way Kanan sangatlah tinggi.⁹⁶

Selanjutnya Ibuk Dela juga memberikan keterangan jika PT BPRS Way Kanan sering memberikan motivasi yang baik kepada para karyawan yang membuat para karyawan bersemangat untuk menghafal surat Al-Qur'an juz 30 sebanyak-banyaknya, karena PT BPRS Way Kanan terkadang memberikan pujian kepada karyawan yang paling banyak menghafal juz 30 berupa reward/hadiah, hal tersebut akan membuat karyawan lebih termotivasi lagi untuk melakukan kegiatan menghafal dan juga beribadah dengan semaksimal mungkin.⁹⁷

Dari penjelasan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan oleh para informan atau narasumber, maka dapat ditarik kesimpulan jika dengan diterapkannya sikap spiritualitas yang dilakukan oleh PT BPRS Way Kanan membuat setiap karyawan beranggapan apabila jiwa dan juga akhlak yang dimiliki oleh setiap karyawan menjadi terawat dengan melakukan suatu pekerjaan yang sangat bermakna dan juga semakin eratnya hubungan talisilaturahmi yang sangat erat oleh sesama karyawan yang lainnya, hal tersebut akan membuat setiap karyawan memiliki komitmen atau pendirian yang lebih kuat lagi terhadap organisasi. Selain itu juga dengan diberikannya sebuah reward kepada karyawan merupakan upaya yang sangat baik yang telah dilakukan oleh PT BPRS Way

⁹⁶ *Ibid.*

⁹⁷ *Ibid.*

Kanan yang akan membuat para karyawan lebih termotivasi lagi untuk menghafal Al-Qur'an dan membuat karyawan selalu terus meningkatkan pembelajarannya dengan terbiasa membaca Al-Qur'an.

4.) Metode *Human Resource Scorecard* Pada Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran

Berdasarkan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh Bapak Anich Khairullisa selaku kepala bagian umum PT BPRS Way Kanan mengatakan bahwa adanya sasaran strategi yang sedang diupayakan oleh PT BPRS Way Kanan untuk mewujudkan visi, misi, dan strategi yang ada pada PT BPRS Way Kanan. Salah satu upaya yang dilakukan yaitu dengan meningkatkan orientasi pelanggan, meningkatkan profitabilitas dari perusahaan, dan menjadikan PT BPRS Way Kanan menjadi perusahaan yang diminati oleh kalangan masyarakat serta dapat mengoptimalkan biaya yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam penerapan metode *human resource scorecard* pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran ini memiliki hubungan pada salah satu aspek yang ada pada *workplace spirituality* yaitu aspek *sense of community*. Pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran ini, PT BPRS Way Kanan melakukan kegiatan evaluasi kembali terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan dan juga memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan dengan dilakukannya kegiatan pelatihan atau training, dengan tujuan untuk memberikan pemahaman lebih spesifik mengenai visi, misi, dan strategi dari PT BPRS Way Kanan. Tidak hanya itu, dengan dilakukannya kegiatan training atau pelatihan tersebut dapat membuat para karyawan yang bekerja di PT BPRS Way Kanan mendapatkan hal-hal baru atau pembelajaran baru yang belum pernah di dapatkan oleh sebagian karyawan yang memang bukan berasal dari jurusan ekonomi terkhusus perbankan syariah.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan jika dengan diterapkannya metode *human resource scorecard* pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran telah berjalan atau diterapkan sesuai dengan implementasinya. Dimana dengan diterapkannya perspektif pertumbuhan dan pembelajaran tersebut PT BPRS Way Kanan mengalami peningkatan kinerja dari para karyawan. Dengan dilakukannya kegiatan pelatihan atau training yang telah diterapkan oleh PT BPRS Way Kanan secara maksimal memberikan dampak yang baik bagi karyawan dalam mewujudkan visi, misi, dan strategi dari perusahaan. Serta karyawan mendapatkan pemahaman atau pembelajaran baru setiap dilakukannya kegiatan training tersebut.

Setelah dilakukannya penerapan nilai-nilai spiritualitas yang dilakukan pada PT BPRS Way Kanan sudah terlihatnya dampak yang sangat baik baik perusahaan. Penerapan *workplace spirituality* tersebut memberikan dampak positif bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mereka lakukan. Penerapan dari *workplace spirituality* ini juga diharapkan mampu dapat berupaya untuk setiap karyawan agar semakin menjaga akhlak dari masing-masing pribadi agar dijauhkan dari perilaku yang tidak diinginkan atau menyimpang dan juga agar dapat membentuk persepsi dari setiap karyawan untuk memiliki wawasan yang luas bahwa jangan terlalu mengejar hal-hal yang bersifat duniawi saja, tetapi sangat penting untuk mengejar hal tentang kehidupan di akhirat kelak.

Berdasarkan dengan teori yang telah dikemukakan oleh Duchon dan Plowman, mereka menyatakan apabila spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu jenis perubahan psikologis dimana para pekerja melihat dirinya memiliki sebuah kehidupan internal yang dirawat dengan melakukan suatu pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam suatu konteks yang berbentuk suatu komunitas.

Dari pernyataan teori yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan apabila *workplace spirituality* atau spiritualitas ditempat kerja dapat membuat setiap karyawan yang melakukan suatu pekerjaan merasakan bahwa mereka memiliki suatu kehidupan yang bermakna dalam melakukan suatu pekerjaan dengan menerapkan nilai-nilai spiritualitas yang telah disediakan oleh perusahaan dan wajib untuk dikerjakan dan dilaksanakan bagi setiap karyawan yang bekerja di PT BPRS Way Kanan.

Berdasarkan dengan teori dan juga penjelasan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, penerapan nilai-nilai *workplace spirituality* atau spiritualitas di tempat kerja yang ada pada PT BPRS Way Kanan dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa PT BPRS Way Kanan telah mempunyai kesesuaian berdasarkan dengan teori yang ada. Hal tersebut telah dibuktikan melalui proses dan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan beberapa informan atau narasumber yang berasal dari karyawan yang bekerja di PT BPRS Way Kanan tersebut. Para karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut merasa bahwa akhlak mereka menjadi lebih baik dan lebih terpelihara dan juga manfaat lain yang mereka rasakan yaitu terhindarnya dari perilaku-perilaku menyimpang dalam melakukan suatu pekerjaan yang mereka kerjakan.

B. *Workplace Spirituality* Pada Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode *Human Resuorce Scorecard* dalam Perspektif Ekonomi Islam

Analisis *Workplace Spirituality* merupakan sebuah arahan untuk membentuk pribadi dari para anggota pada suatu perusahaan atau organisasi. Baik secara individu maupun berkelompok, seseorang tidak akan mungkin terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya setiap anggota dari suatu organisasi akan selalu dipengaruhi dengan bermacam-macam sumber daya yang mereka temui. Adapun dasar dari filosofis ekonomi Islam menyatakan bahwa fungsi manusia baik dalam konteks individu maupun anggota masyarakat

adalah sebagai khalifah Allah SWT di muka bumi ini. Inilah kelebihan konsep pembangunan Islam dari konsep-konsep lainnya, dengan mendudukan peran manusia pada tempat yang tinggi dan terhormat, tetapi sangat bertanggung jawab. Manusia adalah wakil Allah SWT di muka bumi untuk memakmurkan bumi dan bertanggung jawab kepada Allah SWT tentang pengelolaan sumber daya yang diamanahkan kepadanya.⁹⁸ Sumber daya manusia adalah manusia yang memiliki kemampuan kerja untuk menghasilkan produksi, baik barang atau jasa.⁹⁹ Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.¹⁰⁰

Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an pada surat Al-Isra' ayat 70 yang berbunyi :

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَجْرِ وَالْبَحْرِ
وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ
خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

Artinya: *Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna. (QS.Al-Isra : 70)*

⁹⁸ Nurul Huda dkk, "Ekonomi Pembangunan Islam", (Jakarta : Kencana, 2015), h.182.

⁹⁹ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pembangunan SDM)*, (Malang : UB Press, 2016). H. 162.

¹⁰⁰ Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : DEEPUBLISH, 2016), h.99.

Berdasarkan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh Bapak Anich Khairullisa selaku kepala bagian umum PT BPRS Way Kanan, terdapat beberapa bentuk-bentuk penerapan *workplace spirituality* pada sumber daya manusia menggunakan metode *human resource scorecard* yang dilakukan oleh PT BPRS Way Kanan, diantaranya berupa :

1. Melakukan kegiatan doa bersama

Dengan dilakukannya kegiatan doa bersama sebelum melakukan sebuah aktivitas pekerjaan dan setelah melakukan aktivitas pekerjaan merupakan suatu kewajiban yang selalu dilakukan pada PT BPRS Way Kanan.

Dilakukannya kegiatan doa bersama tersebut memiliki tujuan sebagai suatu sarana bagi seluruh karyawan yang bekerja di PT.BPRS Way Kanan untuk selalu berdoa kepada Allah SWT, agar setiap kegiatan yang mereka lakukan selalu diberikan kelancaran dalam melakukan suatu pekerjaan dan juga mendapatkan keberkahan dalam sesuatu yang mereka kerjakan, serta untuk mempererat ukhuwah Islamiah sesama karyawan yang lainnya agar dapat melakukan suatu pekerjaan dengan nyaman dan hati yang tenang.

2. Melakukan kegiatan membaca Al-Qur'an secara bergilir setelah melakukan kegiatan evaluasi pagi sebelum memulai suatu pekerjaan

Dengan dilakukannya kegiatan membaca Al-Qur'an setelah dilaksanakannya briefing pagi merupakan salah satu upaya dari penerapakan *workplace spirituality* yang telah diterapkan oleh PT BPRS Way Kanan sebagai suatu kegiatan yang selalu dilakukan oleh seluruh karyawan setiap jum'at pagi. Kegiatan membaca Al-Qur'an tersebut rutin dilakukan agar dapat membiasakan setiap karyawan selalu merasa dekat dengan Al-Qur'an, dan juga dapat melatih para karyawan untuk lebih memperbaiki bacaan Al-Qur'an dari setiap pegawai yang ada di PT BPRS Way Kanan.

3. Mendengarkan lantunan ayat-ayat Al-Qur'an dan Shalawat Nabi

Dengan mendengarkan lantunan ayat-ayat Al-Qur'an dan juga shalawat nabi merupakan salah satu upaya yang diberikan oleh PT.BPRS Way Kanan dalam penerapan *workplace spirituality*. Diperdengarkannya lantunan ayat-ayat Al-Qur'an dan shalawat nabi dilakukan di waktu pagi hari dan diperdengarkan rutin setiap harinya.

Manfaat dilakukannya dengan hal tersebut diharapkan agar dapat membuat pikiran para karyawan menjadi lebih tenang dalam melakukan pekerjaan yang sedang dilakukan, dan juga agar terciptanya suasana yang tenang dalam perusahaan. Selain itu juga karyawan diharapkan mampu memahami makna dari setiap ayat-ayat al-Qur'an dan juga shalawat nabi tersebut.

4. Saling mengingatkan untuk melaksanakan shalat dan melakukan shalat berjamaah

Seperti yang telah diketahui bahwasannya shalat merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan bagi setiap umat muslim. Oleh karena itu, PT BPRS Way Kanan selalu melakukan kebiasaan bagi setiap karyawan untuk melaksanakan shalat secara berjamaah. Tidak hanya melaksanakan shalat fardhu saja, PT BPRS Way Kanan selalu membiasakan setiap karyawannya agar melaksanakan shalat sunnah juga, seperti melaksanakan shalat dhuha.

Hal tersebut dilakukan agar setiap karyawan selalu disiplin dan tepat waktu dalam melaksanakan ibadah dan menunaikan kewajibannya sebagai makhluk ciptaan Allah SWT.

5. Melakukan hafalan Al-Qur'an Juz 30 pada setiap karyawan

Melakukan hafalan Al-Qur'an Juz 30 merupakan suatu kegiatan yang wajib dilakukan bagi setiap karyawan yang bekerja di PT BPRS Way Kanan. Setiap minggunya para

karyawan dianjurkan untuk menghafal paling sedikitnya satu surat dan diberikan waktu selama satu minggu untuk menghafalnya.

Adapun manfaat dari di terapkannya hal tersebut agar semakin meningkatkan rasa syukur terhadap apa yang telah didapatkan dari Allah SWT. Selain itu juga dapat memberikan kebaikan dan keberkahan bagi setiap karyawan yang menghafal.

6. Melakukan kegiatan berbagi bersama masyarakat yang kurang mampu

Dengan melakukan kegiatan berbagi bersama kepada masyarakat yang dianggap kurang mampu oleh PT BPRS Way Kanan diharapkan mampu meningkatkan sikap kepedulian yang kuat bagi setiap karyawan, dan mensyukuri dengan rezeki yang telah diberikan oleh Allah SWT kepada mereka.

Manfaat dilakukannya kegiatan tersebut diharapkan mampu membuat setiap karyawan selalu berbagi dalam setiap kondisi apapun, karena masih banyak orang yang diluar sana kurang beruntung, dan agar setiap karyawan selalu mensyukuri setiap pemberian yang diberikan oleh Allah SWT.

7. Dilakukannya pendekatan dengan menggunakan metode *Human Resource Scorecard (HRSC)* pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran

Human Resource Scorecard pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran yaitu dengan diterapkan sikap spiritualitas di tempat kerja memiliki kesinambungan dari diri setiap karyawan agar selalu menerapkan sikap bahwa setiap mereka melakukan suatu pekerjaan didasari oleh untuk mendapatkan keberkahan atas setiap apa yang mereka kerjakan. Hal tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar dalam membantu meningkatkan kualitas diri dari setiap anggota berdasarkan empat perspektif yang telah diterapkan.

Dengan dilakukannya pendekatan menggunakan metode *Human Resource Scorecard (HRSC)* pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran hal tersebut sangat berpengaruh dalam peningkatan wawasan setiap karyawan mengenai budaya dan nilai dari suatu perusahaan. Dikarenakan budaya dan nilai perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu bisnis, budaya akan mendorong keterlibatan dari karyawan, karena akan memberikan motivasi dan sebagai penyeimbang bagi suatu perusahaan. Selain itu karyawan diharapkan mampu semaksimal mungkin untuk dapat mewujudkan visi, misi, budaya kerja dan juga strategi-strategi yang telah dibangun oleh perusahaan dengan baik, dan juga dengan tetap melibatkan sikap spiritualitas yang telah mereka terapkan di diri setiap anggota, agar setiap pekerjaan yang mereka lakukan terdapat keberkahan di dalamnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dari pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan *workplace spirituality* dengan menggunakan *Human Resource Scorecard* yang dilakukan pada PT BPRS Way Kanan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Dalam perspektif ekonomi Islam penerapan *workplace spirituality* pada PT BPRS Way Kanan sejatinya sudah sesuai dengan syariat Islam dengan menekankan pada aspek *spirituality* (keagamaan).

B. SARAN

Meskipun penelitian ini dilakukan dengan semaksimal dan sebaik mungkin, tetapi tetap saja penelitian ini tidak luput dari kekurangan dan keterbatasan. Pada dasarnya penelitian ini berjalan secara baik, namun bukan suatu kesalahan apabila peneliti ingin mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada PT BPRS Way Kanan hendaknya untuk terus berupaya menjaga nilai-nilai spirituitas.
2. Bagi para akademis dan pembaca hendaknya untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variable-variabel lain yang berhubungan dengan materi *workplace spirituality* ataupun *Human Resource Scorecard*.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Ancok, Jamaluddin & Fuad Nashori. 2005 *Psikologi Islam*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Anwae, Shabri Shaleh. 2014. *Teologi Pendidikan Upaya Mencerdaskan Otak dan Qolbu*. Jakarta : Indragiri TM

Arikunto. Suharismi. 1995. *Dasar-Dasar Research*. Tarsoto: Bandung

Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Praktek*. Jakarta: Bhineka Cipta,

Daradjat, Zakiah. 1996. *"Ilmu Pendidikan Islam"*. Jakarta : Bumi Aksara

Darmawan, Deni. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja

Greer, Charles R. 1995. *Strategyand Human Resources : a General ManagerialPerspective*, New Jersey : PrenticeHall

Gunawan, Imam. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*, Cet. Ke-2. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : DEEPUBLISH

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers, 2019

K.H. Toto Kasmara. 2001. *Kecerdasan Ruhaniah (Transcendental Intelligence) Membentuk Kepribadian yang Bertanggung Jawab, Profesional, dan Berakhlak*. Jakarta : Gema Insani

- Malayu, S.P Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Maleong, Lexy J. 2014. *Metode Penelitian Kualitataif Edisi Revis*. Bandung: PT. remaja Rosda Karya
- Narbuko, Cholid, Abu Achmadi. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nurul Huda dkk. 2015. *“Ekonomi Pembangunan Islam”*. Jakarta : Kencana
- Pedoman Penulisan Skripsi UIN Raden Intan Lampung 2017/2018, h.5
- Persalim, Yenny Salim. 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*. Modern EnglishPress
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pembangunan SDM)*. Malang : UB Press
- Rosdakaryahal.Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta :PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, Syarifudin Hidayat. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta: Mandar
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2021
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumadi Suryabrata.1997. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali

Stephan P. Robbins, Mary Coulter. 2010. *Manajemen*, terjemahan Suryadi Saat dan

Wibi Hardani, M.M. Jakarta : Erlangga

Sukardi. 2003. *Metodologi pendidikan penelitian*. Yogyakarta: Bumi Aksara

Wakhudin, Tarmizi Taher,1998. "*Jembatan Umat, Ulama dan Umara*". Bandung: Granesia

JURNAL

Baasaamah, Jafar. *Keunggulan Penerapan Human Resource Scorecard Dalam Pengukuran Kinerja*" Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 35, No.1, 2019

Kamsinah, "Metode Dalam Proses Belajar Studi Tentang Ragam dan Implementasi", *jurnal lentera pendidikan* , vol.11 No.01 2008

Prakoso, Aditya Ramadhan, Heru Susilo, Edlyn Khurotul Aini, "*Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace Spirituality) Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta)*", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 65, No.1, 2018

Sari, Kartika, "*Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual dan Kelebihan Beban Kerja Pada Kepuasan Kerja*"

Nurhayati, Tatiek, Ahmad Darwansyah, "Peran Struktur Organisasi dan Sistem Remunerasi Dalam Meningkatkan Kinerja". Jurnal Ekonomi Bisnis, vol.14, No.2 2013

Wijaya, Muhammad Ihsan, "*Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Pada PT Bank Muamalat Indonesia*"

Yogatama, Leo Agung Manggala & Nilam Widyarini, "*Kajian Spiritualisasi di*

Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis", Jurnal Psikologi, Vol. 42, No.1, 2015

