

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pentingnya penelitian untuk mengetahui pengaruh penerapan konsep *spiritual management* terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Palangka Raya ini, terbukti dengan adanya penelitian-penelitian terdahulu antara lain:

Indah Piliyanti (2007), perempuan yang menjadi pengajar pada program studi Ekonomi Syariah Universitas Muhammadiyah Magelang ini telah melakukan penelitian terhadap Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta dengan judul penelitian “Pengaruh Pemahaman Konsep *The celestial management* terhadap *Performance Quality* (Kinerja Karyawan) sStudi pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta”. Dalam penelitiannya yang dilakukan pada bulan oktober-desember 2006 disebutkan bahwa tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pemahaman konsep *the celestial management* terhadap *performance quality* baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasional. Hasil Penelitian yang merupakan studi kasus pada BMI cabang yogyakarta ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pemahaman konsep *the celestial management* terhadap *performance quality* sebesar 63,68% sedangkan melalui komitmen organisasional sebesar 2,26%. Hasil ini membuktikan bahwa manajemen

berbasis spiritual dapat dijadikan strategi untuk meningkatkan performance sumber daya manusia (kru) dalam suatu organisasi.¹⁴

Penelitian selanjutnya dilakukan R.A Fabiola Meirnayati Trihandini, Spsi yang meneliti “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang)”. Disimpulkan bahwa dari hasil penelitian terlihat jelas Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel tersebut baik melalui pengujian secara parsial maupun secara simultan.¹⁵

Berdasarkan hasil penelusuran yang dikemukakan di atas, membuktikan bahwa pemahaman konsep *spiritual management* atau dalam budaya organisasi BMI dikenal dengan istilah *the celestial management* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sama halnya karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual dalam dirinya akan memiliki pengaruh yang positif pula terhadap kinerja mereka. Dan tampaknya menjadi hal yang menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian yang hampir sama terhadap kru (karyawan) BMI cabang Palangka Raya.

¹⁴Indah Piliyanti, “Pengaruh Pemahaman Konsep The Celestial Management terhadap Performance Quality (Kinerja Karyawan) Studi pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta”, Universitas Muhammadiyah Magelang, 7 November 2007, <http://www.docstoc.com/docs/48877110/Pengaruh-Pemahaman-Konsep-The-celestialmanagement> (Online 30 September 2011 Pukul 10.24 WIB).

¹⁵R.A Fabiola Meirnayati Trihandini, “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang)”, Universitas Diponegoro Semarang, 2005. <http://eprints.undip.ac.id/15539/1/Fabiola.pdf>, (Online 29 Januari 2012 Pukul 16.46 WIB).

B. Deskripsi Teoritik

1. *Spiritual Management*

a. *Pengertian Spiritual Management*

Manajemen Spiritual merupakan gabungan dari kata manajemen dan spiritual, dimana keduanya memiliki makna masing-masing. Menurut Musselman “*Management is the process of planning, organizing, directing, and controlling the activities of an enterprise specifik objective*”. Dari definisi tersebut manajemen merupakan proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengawasan aktivitas atau kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan.¹⁶

Adapun George R. Terry seperti yang dikutip oleh Arijanto mengatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain.¹⁷

Pengertian manajemen yang lebih komprehensif dikemukakan oleh G.R Jones, Jr, J.L Gibson, J.M Ivancevich dalam bukunya yang berjudul “*Fundamentals of Management*” seperti yang dikutip Amin merupakan proses yang dilakukan oleh satu orang atau lebih, untuk mengoordinasi kegiatan yang dilakukan oleh orang lain untuk mencapai hasil yang tidak dapat dicapai oleh seseorang yang bekerja

¹⁶ Sri Wiludjeng, *Pengantar Manajemen Ed. 1*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007, h. 3.

¹⁷ Agus Arijanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis Cara Cerdas dalam Memahami Konsep dan Faktor-Faktor Etika Bisnis dengan Beberapa Contoh Praktis Ed 1*, Jakarta : Rajawali Pers, 2011, h. 75.

sendiri.¹⁸ Adapun A. Riawan Amin sendiri memiliki pandangan mengenai definisi manajemen dalam perspektif Tuhan yaitu adalah “*Getting God-will done by the people*” yang berarti melaksanakan keridhâan Tuhan melalui orang.¹⁹

Spiritual merupakan kata sifat yang memiliki arti “yang berhubungan dengan *spirit*”, “yang berhubungan dengan yang suci”. Dalam bahasa Arab *spiritualitas* sering kali menggunakan istilah *rûhâniyyah* yang memiliki makna “tataran realitas yang lebih tinggi dari pada yang materiil dan kejiwaan”. Dari pengertian di atas setidaknya dapat disimpulkan makna spiritualitas yakni memiliki status yang suci atau lebih tinggi dari pada yang materiil, dan terkait dengan Tuhan.²⁰

Dari definisi diatas yang dimaksud dengan manajemen spiritual merupakan sebuah konsep yang memadukan antara manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual yang suci dan berketuhanan.²¹

Adapun dalam budaya organisasi Bank Muamalat Indonesia *Spiritual Management* memiliki nama tersendiri yaitu *The Celestial Management* (manajemen langit). *The Celestial Management* merupakan ilmu manajemen yang didasarkan penafsiran nilai dan prinsip ilahiyah yang turun dari langit berupa spiritualitas melalui

¹⁸ A. Riawan Amin, *Mengagas Manajemen ...*, h. 46.

¹⁹ *Ibid.*, h. 66.

²⁰ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management ...*, h. 18.

²¹ A. Riawan Amin, *Mengagas Manajemen ...*, h. 65.

firman Allah SWT dan sunnah rasul-Nya yang diaplikasikan dalam setiap aktivitas manusia tak terkecuali aktivitas bisnis.²²

b. Sejarah lahirnya *The Celestial Management*

Lahirnya *Spiritual Management* atau yang dikenal dengan *The Celestial Management* tidaklah terlepas dari kesadaran pentingnya penerapan nilai-nilai etika dan spiritual dalam perkembangan bisnis modern saat ini. Nilai-nilai etika dan spiritual dirasa telah menjadi kebutuhan dalam suatu bisnis atau organisasi seperti nilai kejujuran, *fairness*, berbagi dengan sesama, dan menghargai hak orang lain. Pentingnya hal ini dipercaya akibat mudarnya kepercayaan terhadap sistem manajemen konvensional yang telah ada dan berkuasa saat ini.²³

Seperti yang dikatakan Peter F. Drucker yang menggambarkan bisnis sebagai entitas pencetak laba, maka menurut manajemen konvensional satu-satunya tujuan bisnis yang dijalankan ialah bagaimana memenuhi permintaan pelanggan dan memaksimalkan laba atau profit apapun cara yang ditempuh.²⁴ Sehingga nilai-nilai etika dan spiritual sebagai unsur yang harus diperhatikan senantiasa terabaikan.

Berbanding terbalik dengan pendapat Peter F. Drucker, *The Celestial Management* percaya penerapan etika bisnis dipercaya akan selalu menguntungkan perusahaan baik untuk jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Dengan penerapan etika perusahaan dapat meningkatkan motivasi kru dalam bekerja karena

²² *Ibid.*, h. 70.

²³ A. Riawan Amin, *Mengagas Manajemen Syariah...*, h. 63.

²⁴ *Ibid.*, h. 64.

selain dituntut untuk prestasi terbaik juga harus melalui cara perolehan yang baik pula. Selain itu dengan penerapan etika bisnis juga mencegah suatu perusahaan agar tidak terkena sanksi-saksi pemerintah karena berperilaku tidak beretika dapat digolongkan sebagai perbuatan melawan hukum.²⁵

Bisnis memang seringkali dikaitkan dengan sebuah permainan yang penuh dengan trik yang licik. Sementara etika menuntut tanggung jawab moral dari perilaku baik dan buruk yang diperbuat dalam bisnis.²⁶ Kesimpulannya dalam manajemen konvensional dapat dikatakan bahwa bisnis yang menguntungkan bukanlah bisnis yang beretika.

Hal ini mengakibatkan para pelaku bisnis terbawa dalam persaingan yang tidak sehat, cenderung mengikuti emosi. Diyakini apabila kondisi ini tidak diatasi dengan baik melalui pencerahan spiritual bisa mengakibatkan pelaku bisnis dalam kondisi stres. Kesadaran bahwa pelaku bisnis tetaplah memerlukan sandaran spiritual sebagai penyeimbang kehidupan mendorong masuknya spiritualitas dalam manajemen modern yang dalam Bank Muamalat Indonesia dikenal dengan *The Celestial Management*.

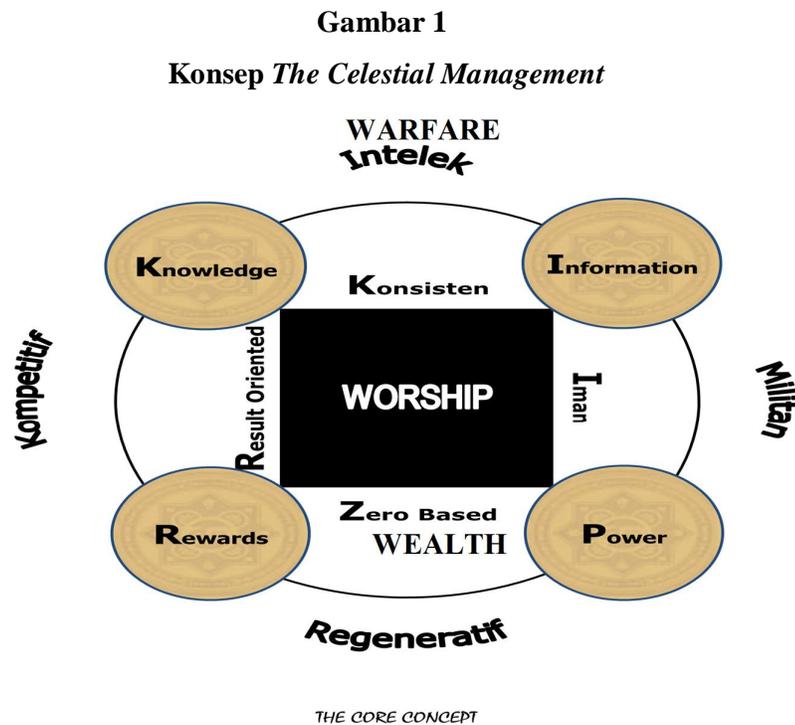
c. Konsep *The Celestial Management*

Aspek-aspek manajemen spiritual atau manajemen langit dapat dilihat dari gambaran konsep yang mencakup tiga macam domain utama (*Life is a place of worship, life is a place of wealth, life is a*

²⁵ *Ibid.*, h. 11.

²⁶ *Ibid.*, h.13.

place of warfare) yang terbagi menjadi 12 atribut (ZIKR, PIKR dan MIKR). Tiga konsep utama ini mengeksplorasi pesan Tuhan yang dijabarkan dalam pemikiran, tuntunan dan aplikasi dalam bentuk perilaku berorganisasi²⁷



Penjelasan gambar :

1) **Life Is A Place of Worship**

Hidup adalah tempat ibadah atau menyembah, keyakinan ini harus dimiliki oleh orang-orang yang beragama. Seperti yang diajarkan Allah SWT dalam QS. Al An'am ayat 162 yang menjelaskan bahwa tujuan hidup manusia di dunia hanyalah untuk beribadah kepada Allah, tidak hanya melalui ibadah shalat, zakat, puasa, haji tetapi juga melalui kegiatan muamalah seperti

²⁷ *Ibid.*, h. 72.

berbisnis. Baik *hablum minallah* maupun *hablum minannas* semuanya semata-mata ditujukan dan dipertanggung jawabkan pada Allah Azza Wa Jalla. Keyakinan inilah yang coba ditanamkan terhadap pelaku bisnis modern.²⁸ Seperti dalam QS al-Mulk ayat 15 yang berbunyi :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ
وَالِيهِ النُّشُورُ²⁹

Artinya :“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”(QS. Al-Mulk [67] : 15)

Menjadikan hidup sebagai media ibadah menyadarkan manusia pada hakikat dirinya yang sejati (*fitrah azali*) yaitu sebagai makhluk ketuhanan, yang hakikat dirinya memang berasal dari Allah, memikul mandat illahiah, dan akan kembali kepada Allah guna mempertanggung jawabkan tugas kekhalfahannya selaku “kaki tangan dan hamba Allah” di muka bumi. Hal ini sejalan dengan peringatan Allah dalam surat al-Mu’minûn ayat 115 yang menyatakan :

أَفَحَسِبْتُمْ أَنَّمَا خَلَقْنَاكُمْ عَبَثًا وَأَنَّكُمْ إِلَيْنَا لَا تُرْجَعُونَ³⁰

²⁸Said Abdul Azhim, *Hakikat Bekerja Wasiat dan Renungan untuk Pengusaha dan Karyawan*, Jakarta: Qultum Media, 2006. h. 16.

²⁹ Al-Mulk [67]:15.

³⁰ Al-Mu’minûn [23]:115.

Artinya : “Maka Apakah kamu mengira, bahwa Sesungguhnya Kami menciptakan kamu secara main-main (saja), dan bahwa kamu tidak akan dikembalikan kepada kami?”.(QS. Al-Mu’minûn [23] : 115)

Ayat diatas diawali dengan kata “afahasibtum” (maka apakah kamu mengira), yaitu suatu kata yang dimaksudkan sebagai sanggahan atau sangkalan. Dalam ayat ini terdapat peringatan keras kepada siapapun yang tidak serius dan sepenuh hati menjalankan misi hidup yang sesungguhnya, yaitu semata-mata untuk beribadah kepada Allah (dengan mempersembahkan amal ibadah terbaik di dalam maknanya yang luas).³¹

Tentu berbeda bekerja demi keuntungan semata dan bekerja untuk ibadah. Seseorang yang bekerja untuk ibadah senantiasa menanamkan niat bahwa apapun yang Ia lakukan semata-mata sebagai perwujudan Ibadah kepada Allah sehingga akan maksimal dalam beraktivitas. Rasulullah bersabda :³²

سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ إِنَّكُمْ تَأْكُلُونَ مِمَّا بِيَدَيْكُمْ لِذُنُوبِكُمْ لَا تَأْكُلُونَ إِلَّا بِمَا كَسَبْتُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ
 لَنِيَّوَاتٍ إِتْمًا، أَلْكَالِ مَرِيٍّ مَنَلُو فَوَحَى، نَ كَهَانِحِّ رَ تَهُ إِبِلَى وَاللَّهِ سَ وُلَّهِ
 فَهَجَر تَهُ إِلَى اللّٰوِ سَوْ لَوْه مَن كَلَفَتِ تَدْرِنِيَّ مَا يُصِي بِه هَا،
 أَمْرَ آةٍ يَنْكَحُهَا فَهَجَر تَهُ إِلَى مَهَامَا جِ إِرْلِيَّه مَ مُنْفَقٌ عَصَلِحَ رَتَبُوَاهُ
 إِيْلَهُ عِلْمٌ مَا أَتَبِيْرُو عَنِي سَخَّ اللَّهُ لِدِ إِبْسَمِنَاعِ يَلِيْلِي رِبَلِي يِي لِمَمَّ بَغْنِي رَ تَبِن
 بَرْدِ زِبْلَجَه عَفِيْلِي وَخَبْرِيْلِي سَمِيْنَسَ لِمَمَّ بِالْحِ جِدَ مَبْرِيْنِي لِمَمَّ

³¹ Sanapiah Faisal, “Dari Iedul Fitri Ke Iedul Adha : Menguak Pesan Taqwa yang Tidak Main-main,” *Majalah Khotbah Iedul Adha*, 26 Oktober 2012, h. 4-5.

³² Imam An-Nawawi, *Syarah Riyadush Shalihin 1*, diterjemahkan oleh Misbah, Cet 1, Jakarta : Gema Insani, 2010, h. 8-9.

الْقَشِيرَ النَّبِيِّ سَابِغٍ رِيَّيْ عَاللَّهُ هُمُ بِبَيَايَكِهِتْ حَكَ لِنِيَابِ يَهُمُ اللَّادِينَ
 هُمُ أَطْمَحُ كَالْمُصْحَفِ نَفَاةً .

Artinya : “Aku mendengar Rasulullah saw. bersabda, ‘semua amal perbuatan itu dengan disertai niat-niatnya dan sesungguhnya bagi setiap orang itu apa yang telah menjadi niatnya. Maka barangsiapa yang hijrahnya itu kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya itupun kepada Allah dan Rasul-Nya, dan barangsiapa yang hijrahnya itu untuk harta dunia yang hendak diperolehnya, atau untuk seorang wanita yang hendak dikawininya, maka hijrahnya pun kepada sesuatu yang dimaksud dalam hijrahnya itu.”(Mutattafaq ‘alaih. Diriwayatkan oleh dua imam muhaddits, yaitu Abu Abdillah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim ibnul Mughirah bin Bardizbah al-ju’fi al-Bukhari, dan Abul Husain Muslim bin Hajjaj bin Muslim al-Qusyairi an-Naisaburi dalam kitab masing-masing yang merupakan kitab hadits paling shahih).

Dalam bukunya yang berjudul “*al-Jawabulkafi liman saala’an addawa’i asyafi*” Imam *ibnu Al-Qayyim* memiliki ungkapan tentang pentingnya mengisi waktu dengan sebaik-baiknya seperti yang dikutip oleh El-Fansyuri.³³

“Pemikiran yang paling cemerlang dan mempunyai kedudukan tinggi di sisi Allah diakhirat bermacam-macam. Di antaranya, berfikir bagaimana mengisi waktu dan meluangkan waktu seefisien mungkin dan mencurahkan segala perhatian untuk mengatur waktu. Orang yang paham adalah orang yang tahu akan nilai waktu, apabila ia menyia-nyiakannya berarti ia telah menyia-nyikan kemaslahatan hidupnya, sebab setiap kemaslahatan dan keberhasilan diperoleh karena penggunaan waktu yang efisien, dan waktu mustahil untuk di ulang kembali.”

³³ Ibnu Salam El-Fansury, *Rahasia Sukses Secara Islami*, Jakarta Selatan: PT Suka Buku, 2010, h. 22.

Terkadang seorang kru bekerja untuk mendapatkan apresiasi dari atasannya, namun jika karena lalai atasan tidak memberikan apresiasi apapun kru tersebut bisa jadi akan dongkol bahkan marah. Namun jika kru tersebut ikhlas dalam bekerja, dia akan meyakini Allah SWT tidak akan pernah lalai terhadap pemanfaatan waktu yang diisi dengan amal kebajikan yang dia lakukan selama bekerja walaupun atasan atau pimpinan tidak memberikan apresiasi apapun.

Atribut dari domain *life is a place of worship* dikenal dengan akronim ZIKR. Secara harfiah ZIKR berarti *the philosophy of remembrance*.³⁴ Seperti dalam QS Ar-Ra'd ayat 28 yang berbunyi:

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ﴿٢٨﴾

35

Artinya :“(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.”(QS Ar-Ra'd [13]:28)

Dalam perspektif TCM, mengingat target kerja, mengingat tanggung jawab adalah bagian dari ZIKR. Namun mengingat Allah SWT adalah mengingat yang tertinggi. Dengan demikian ZIKR tidak hanya dalam dimensi ibadah tapi lebih luas dari itu ZIKR

³⁴ A. Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR...*, h. 81.

³⁵ Ar-Ra'd [13]:28.

dalam konsep manajemen diterjemahkan sebagai akronim: *Zero Based, Iman, Konsisten, Result Oriented*.

a) *Zero Based*

Zero Based sebagai atribut utama menegaskan kru muamalat memandang segala sesuatu mengenai pekerjaannya dengan cara pandang *Zero Mind*, artinya dengan cara memandang yang bersih, jernih, apa adanya, dan bebas dari prasangka.³⁶

Seseorang yang *Zero Based* memulai segala sesuatu termasuk pekerjaannya dari titik O (nol) di mana memiliki kepribadian yang tidak terlalu percaya diri dengan kemampuannya saja tetapi juga tidak rendah diri melainkan percaya pada Allah SWT. Seseorang yang *Zero Based* juga berada pada titik tengah di mana tidak terikat dengan masa lalu serta tidak terlalu terobsesi dengan masa depan. Selain itu seseorang yang *Zero Based* juga akan bersikap objektif, maksudnya memiliki cara pandang yang apa adanya, hitam akan dikatakan hitam tidak perlu dipucat-pucatkan. Putih tetaplah putih tidak perlu diabu-abukan. Dan yang terakhir seseorang yang *Zero Based* akan menjadi pribadi yang selalu bersyukur, maksudnya tidak sombong saat kaya, tidak kufur saat miskin.³⁷

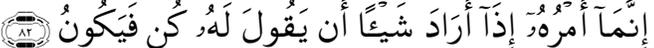
³⁶ A. Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR...*, h. 91.

³⁷ *Ibid.*, h. 97.

Dengan begitu *Zero based* dapat mensucikan hati sehingga Tuhan pun akan bersemayam dalam hati manusia dalam hal ini karyawan BMI. Karyawan akan senantiasa sadar bahwa hati selalu berada di sisi Allah, begitupun sebaliknya, Allah berada dalam hati orang-orang suci (yang memiliki cara pandang *zero based*), yang tekun mensucikan hatinya dari noda, kabut dan kegelapan.³⁸

b) Iman

Iman merupakan atribut kedua dari akronim ZIKR yang menegaskan kru muamalat harus memiliki keyakinan pada janji-janji Allah SWT.³⁹ Iman dapat menciptakan keajaiban, sesuatu yang dirasa hal yang mustahil terjadi bisa jadi terwujud dengan ijin Allah. Seperti yang terungkap dalam QS Yâsîn ayat 82 yang berbunyi:

40 

Artinya: "Sesungguhnya keadaan-Nya apabila Dia menghendaki sesuatu hanyalah berkata kepadanya: "Jadilah!" Maka terjadilah ia." (QS Yâsîn [36] : 82)

Tanpa landasan iman ketika seorang kru berambisi mendapatkan sesuatu seperti pangkat, jabatan, harta namun ternyata gagal mendapatkannya maka ia akan jatuh stres. Begitupun seandainya ia mendapatkan namun tidak sesuai

³⁸Sukidi, *Rahasia Sukses Hidup Bahagia Kecerdasan Spiritual Mengapa SQ Lebih Penting daripada IQ dan EQ*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004, h. 23.

³⁹A. Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR...*, h. 99.

⁴⁰Yâsîn [36]:82.

dengan yang dibayangkan maka ia bisa jadi akan stres. Tentu stres merupakan buah dari kurangnya keimanan seseorang.

Dalam konteks muamalat, kekuatan iman akan menjadi pengawas bagi setiap kru muamalat untuk menampilkan diri sebagai pribadi muslim yang utuh, yang sigap menolong bagi siapapun yang membutuhkan, dan melayani dengan sebaik mungkin nasabah.⁴¹

c) **Konsisten**

Definisi konsisten bisa terlihat dalam firman Allah SWT QS. Al-Ahqâf ayat 13 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ⁴²

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah", kemudian mereka tetap istiqomah Maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita."(QS. Al-Ahqâf [46] : 13)

Konsisten adalah *istiqomah* (kokoh dan mantab) dan *kaffah* (total). *Istiqomah* ialah teguh pendirian dalam tauhid dan tetap beramal sholeh atau konsisten dalam arah tujuan. Maksudnya, seseorang yang konsisten dalam arah tujuan akan senantiasa bekerja keras dan tak kenal kata menyerah meski kegagalan demi kegagalan terus menghampiri pekerjaannya. Sedangkan *Kaffah* ialah konsisten dalam cakupan.

⁴¹ A. Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR...*, h. 111.

⁴² Al-Ahqâf [46]:13.

Maksudnya, konsistensi tidak hanya terjadi dalam menentukan arah dan tujuan yang hendak dicapai namun konsistensi harus terjadi secara keseluruhan dan secara total.⁴³ Kesadaran bahwa iman seseorang bersifat fluktuatif, tidak menentu, kadang tinggi, kadang rendah mengharuskan kru muamalat menjaga iman secara konsisten (*istiqomah* dan *kaffah*) dan tidak goyah dalam mencapai visi dan misi Bank Muamalat.

d) *Result Oriented*

Result Oriented merupakan atribut terakhir dari akronim ZIKR. Berbeda dengan manajemen konvensional yang memfokuskan orientasi hasil pada keuntungan atau laba semaksimal mungkin. Konsep *The Celestial Management* menjelaskan bahwa Muamalat bukanlah organisasi bisnis pada umumnya karena Muamalat bukan hanya institusi bisnis namun juga organisme dakwah.⁴⁴ yang pada akhirnya berorientasi pada hasil *ukhrawi*.

Dalam pencapaian hasil hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana agar harta yang kita peroleh berkah dan apa yang kita lakukan mendapat ridhâ Allah (*Mardhâtillah*). Dasar idiologinya adalah firman Allah SWT dalam QS Al-Qashash ayat 77 yang berbunyi:⁴⁵

⁴³ A. Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR...*, h. 115-118.

⁴⁴ A. Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR...*, h. 124.

⁴⁵ *Ibid.*

وَاتَّبِعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ
 إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ۗ⁴⁶

Artinya : “dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”(QS. Al-Qashash [28] : 77).

2) Life Is A Place of Wealth

Hidup adalah tempat berkumpul dan berbagi. Wealth disini bukan hanya berarti kekayaan material tetapi juga inmaterial berupa kesehatan, *spiritual happiness*, kesejahteraan, kepedulian terhadap sesama, dan lain sebagainya.⁴⁷

Bank Muamalat Indonesia tidak hanya tempat berkumpul dan berbagi kecerdasan, kepuasan, kebahagiaan intelektual, juga tidak hanya tempat berbagi kecerdasan, kepuasan, kebahagiaan emosional, namun BMI adalah tempat berbagi kecerdasan, kepuasan, kebahagiaan spiritual dengan menyemaikan nilai-nilai islam dalam aktivitas bisnis mereka.⁴⁸ Dan penulis katakan bahwa kecerdasan, kepuasan, kebahagiaan spiritual lebih penting dibandingkan IQ dan EQ. Mengapa demikian? Hal ini karena

⁴⁶ Al-Qashash [28]:77.

⁴⁷ A. Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR...*, h. 132.

⁴⁸ Sukidi, *Rahasia Sukses Hidup Bahagia...*, h. 62.

spiritual membimbing pada kesadaran makna dan nilai kehidupan dan ini menjadi penting bagi karyawan BMI dalam berinteraksi baik kepada atasan, rekan kerja, nasabah maupun masyarakat luas.

Terdapat empat elemen dalam interaksi *Life is a place of wealth* dalam organisasi muamalat, yakni: a). *Crew* atau dikenal dengan istilah kru, b). *Capital Provider* atau dikenal sebagai pemilik modal. c). *Customer* dalam hal ini yaitu adalah nasabah, dan d). *Community* merupakan komunitas lingkungan sekitar muamalat (masyarakat luas). keempat elemen ini dalam konsep *the celestial management* harus mendapatkan *wealth* (kesejahteraan dalam kekayaan materi maupun kekayaan non-materi)⁴⁹.

Kru muamalat meyakini dirinya sebagai *Human Capital* yang berbeda dengan karyawan biasa lainnya, karena kru muamalat adalah anggota organisasi dakwah di bidang ekonomi yang bekerja bersama-sama, bahu-membahu sebagai para pejuang atau para *mujahid* konsep ekonomi syariah agar masyarakat terbebas dari bahaya riba dan sudah tentu harapan dari kru muamalat tidak hanya mulia di dunia tetapi juga akhirat.⁵⁰

Proses berkumpul dan berbagi kesejahteraan ini dikenal dengan akronim PIKR yaitu *Power Sharing, Information Sharing, Knowledge Sharing, dan Reward Sharing*.

⁴⁹ *Ibid.*, h. 133.

⁵⁰ *Ibid.*, h. 135.

Secara harfiah pikir merupakan *the philosophy of thinking*.

Kemampuan pikir yang dimiliki manusia diilustrasi dalam QS Al-Baqarah ayat 30-32 yang berbunyi:⁵¹

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾ وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَٰؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٣١﴾ قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا ۗ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ ﴿٣٢﴾

Artinya : “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. Dan Dia mengajarkan kepada Adam Nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada Para Malaikat lalu berfirman: “Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!”. Mereka menjawab: “Maha suci Engkau, tidak ada yang Kami ketahui selain dari apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami; Sesungguhnya Engkau lah yang Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana.”(QS Al-Baqarah [2] : 30-32)

Dari terjemahan ayat diatas, diketahui bahwasanya Allah SWT memberikan kelebihan kepada manusia dengan akal nya. Namun tak lantas manusia merasa dapat menggenggam semua hal dengan kemampuan akal nya hingga menuhankan akal. Oleh

⁵¹ *Ibid.*, h.148-149.

⁵² Al-Baqarah [2]:30-32.

karena itu kemampuan akal, kecerdasan, kepintaran harus dapat digunakan untuk mengendalikan hawa nafsu dan beramal untuk persiapan menyambut kematian dan kehidupan akhirat. Dalam organisasi BMI sekiranya karyawan dapat menggunakan kapasitas akalnya dengan sempurna yaitu mengambil pelajaran atas kebenaran dan mereka memahaminya dengan pemikiran dan ilmu yang benar pula serta keteguhan dalam kebenaran iman dalam mengamalkannya dalam aktivitas BMI.⁵³ Dan hal ini menurut penulis bisa terwujud melalui akronim PIKR, yaitu:

a) *Power Sharing*

Seperti maknanya *power sharing* merupakan proses pendelegasian kekuasaan atau kewenangan. Sebagai mitra kerja baik atasan maupun bawahan memiliki tujuan dan arah yang sama dalam organisasi. Oleh karena itu perlu kiranya pembagian *power* terhadap pihak yang dirasa kompeten karena berbagi *power* pada akhirnya akan menjadikan kerja lebih fokus, merata, dan dalam pengambilan keputusan akan relatif cepat dan akurat.⁵⁴

Muamalat merasa perlu untuk melakukan langkah *power sharing* yakni dengan pengembangan organisasi, delegasi wewenang, birokrasi yang efisien, dan kontrol yang memadai agar terjalin kerja sama yang baik satu dengan yang

⁵³Adnan An-Nahwi, *Qabasaatun minal-Kitaabi was-Sunnati: Tadabbur wa Zhilal*, diterjemahkan oleh Wajihuddin Alantaqi dengan judul *Jalan Tuhan Membangun Kehidupan*, Jakarta: Gema Insani Press, 2000, h. 97.

⁵⁴A. Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR...*, h. 161.

lainnya.⁵⁵ Ketika seorang kru menerima amanah, maka kru tersebut harus memeliharanya dengan sempurna.⁵⁶ Seperti yang diungkapkan dalam QS Al-Anfâl ayat 27 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمٰنٰتِكُمْ وَاَنْتُمْ

تَعْلَمُوْنَ 

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amânât-amânât yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.” (QS. Al- Anfâl [8] : 27)

Ayat diatas menjelaskan tentang seruan Allah kepada kaum muslimin supaya mereka tidak mengkhianati Allah dan Rasulullah SAW “*lâ takhûnû Allâha warrasûla.*” Dan juga tidak mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadanya “*watakhûnû amânâtikum*”.⁵⁸ Dan seruan ini selayaknya menjadi pegangan karyawan muamalat ketika menerima kepercayaan, kekuasaan, jabatan, tugas dan lain sebagainya.

b) *Information Sharing*

Information sharing merupakan proses transparansi fakta-fakta, data-data, dan informasi-informasi terkait organisasi agar setiap kru mengetahui keadaan organisasi.⁵⁹

⁵⁵ A. Riawan Amin, *Mengagas Manajemen Syariah...*, h. 76.

⁵⁶ Zainal Abidin Bin Syamsudin, *Mencari Kunci Rezeki yang Hilang*, Jakarta: Pustaka Imam Abu Hanifah, 2010, h. 60.

⁵⁷ Al- Anfâl [8] :27.

⁵⁸ Dwi Suwiknyo, *Ayat-Ayat Ekonomi Islam*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, Cet.1, 2010, h.13.

⁵⁹ A. Riawan Amin, *Mengagas Manajemen Syariah...*, h. 165.

Muamalat merasa langkah ini perlu agar data, informasi mengenai muamalat baik transparansi keuangan maupun prospek masa depan perusahaan menjadi konsumsi kru, karena memang tidak ada informasi yang disembunyikan. Ini berarti, menciptakan kontrol massal yang turut menjaga tujuan perusahaan selamat dari tindakan kru yang menyimpang.⁶⁰

c) ***Knowledge Sharing***

Knowledge sharing merupakan langkah pembagian ilmu pengetahuan. Karena pembagian wewenang tanpa pembagian informasi dan ilmu tidak bisa didayagunakan untuk membuat keputusan secara tepat.⁶¹

Terkait dengan ilmu, Nabi mewanti-wanti umatnya untuk bisa memenuhi empat kategori figur: (1). *Mualliman* (orang yang mengajarkan), (2). *muta'alliman* (orang yang belajar), (3). *mustami'an* (orang yang mendengarkan majelis ilmu), dan (4). *muhibban* (orang yang menyenangi ilmu).⁶²

Kru muamalat diharapkan memiliki empat kategori ini.

Dalam konsep *the celestial management* proses *knowledge sharing* yaitu kegiatan koordinasi, diskusi,

⁶⁰ A. Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR...*, h. 167.

⁶¹ *Ibid.*, h. 171.

⁶² *Ibid.*, h. 173.

brainstorming, pelatihan dan pengembangan dalam organisasi.⁶³

d) *Rewards Sharing*

Rewards adalah bentuk kompensasi baik yang bersifat material maupun imaterial yang diterima kru, dikaitkan dengan *business result* mereka. Misalnya, seberapa besar seorang kru mampu mengembangkan dirinya, seberapa tinggi kapabilitasnya, dan berapa banyak kontribusinya.⁶⁴

Rewards dapat berbentuk ucapan selamat, penghargaan, bonus, hadiah maupun hukuman. *Rewards* positif diberikan terhadap kru yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar lebih bersemangat dalam mencapai target yang ditetapkan. Sedangkan *rewards* negatif diberikan kepada kru yang melanggar ketentuan bersama atau terkena sanksi disiplin yang cukup berat.⁶⁵ Berikut bentuk-bentuk *reward* yang diberikan terhadap kru:⁶⁶

- *Reward Material*, seperti uang (*basic cash compensation*), pembayaran tambahan (*merit pay*), insentif jangka pendek dan panjang, dan tunjangan (tunjangan kesehatan, transportasi, dan lain-lain).⁶⁷
- *Reward Imateriel*, baik secara informal maupun formal diberikan kepada kru. Secara informal bisa berupa senyuman tulus maupun ucapan terimakasih. Secara formal bentuk penghargaannya bisa berupa penghargaan pada kru terbaik (*employee of the month or year*) yang diberikan kepada kru yang

⁶³ A. Riawan Amin, *Mengagas Manajemen Syariah...*, h. 76.

⁶⁴ A. Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR...*, h. 177.

⁶⁵ A. Riawan Amin, *Mengagas Manajemen Syariah...*, h. 76.

⁶⁶ *Ibid.*, h. 184-188.

⁶⁷ *Ibid.*, h. 184-186.

kinerjanya memuaskan secara kualitas. Ini dalam bentuk *reward* yang positif. Sedangkan dalam bentuk *reward* yang negatif bisa dalam bentuk permohonan maaf.⁶⁸

3) Life Is A Place of Warfare

Hidup adalah tempat pertempuran. Menurut kamus Merriem-Webster seperti yang dikutip oleh A.Riawan amin, secara bahasa, *warfare* berasal dari dua suku kata, yaitu *war* yang berarti perang dan *fare* berarti perjalanan. Secara istilah *warfare* dapat diartikan suatu operasi militer yang terjadi diantara dua pihak yang saling bermusuhan atau pertempuran antara entitas-entitas yang saling berkompetensi.⁶⁹

Pertempuran selalu terkait dengan perjuangan untuk mencapai kemenangan. Oleh karena itu tidak salah rasanya jika penulis mengartikan pertempuran adalah perjuangan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang bersaing atau berkompetisi untuk merebut dan mendapatkan tujuan yang hendak dicapai dengan sebuah kemenangan.

Dalam Islam, *warfare* lekat maknanya dengan kata “jihad”.⁷⁰ Seperti dalam QS At-Taubah ayat 41 yang berbunyi:

أَنْفِرُوا خِفَافًا وَثِقَالًا وَجَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ذَلِكُمْ

خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ⁷¹

⁶⁸ *Ibid.*, h. 186-188.

⁶⁹ *Ibid.*, h. 199.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ At-Taubah [9]:41.

Artinya : “Berangkatlah kamu baik dalam Keadaan merasa ringan maupun berat, dan berjihadlah kamu dengan harta dan dirimu di jalan Allah. yang demikian itu adalah lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui.”(QS At-Taubah [9] : 41)

Jihad berasal dari kata *jâhada-yujâhidu-mujâhadatan-jihadan*. Di mana keempat makna ini berasal dari satu akar kata yang berarti serius atau bersungguh-sungguh.⁷²

Jihad dalam Islam tidak hanya dimaknai perang suci dalam mempertahankan jiwa dan harta yang ditempuh saat kondisi umat Islam terancam. Secara lebih luas jihad dimaknai sebagai perjuangan dan ikhtiar dalam berbagai aspek baik ekonomi, sosial, spiritualitas dan sebagainya. Lebih spesifik jihad dari segi bisnis disebut *economic warfare*, yakni meyangand misi pemberdayaan ekonomi umat. Karena muamalat diharapkan bisa menjadi medan pertempuran dalam memajukan ekonomi umat. Dalam tataran yang lebih sempit, muamalat bersikap eksis dalam menghadapi persaingan yang semakin sengit dalam lembaga perbankan.⁷³

Dalam konsep *the celestial management, life is a place of warfare* merupakan konsep yang harus dimiliki kru muamalat untuk memiliki pandangan hidup yang menganggap bahwa pesaing adalah kompetitor perusahaan dan benak pelanggan sebagai medan pertempuran.⁷⁴ Sehingga diharapkan kru muamalat menjadi *human capital* yang unggul. *Human capital* yang unggul

⁷² A. Riawan Amin, *Mengagas Manajemen Syariah...*, h. 199.

⁷³ A. Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR...*, h. 193.

⁷⁴ A. Riawan Amin, *Mengagas Manajemen Syariah...*, h. 77.

inilah yang coba diwujudkan dalam akronim MIKR berikut. Yaitu Militan, Intelek, Kompetitif dan Regeneratif.

a) Militan

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* militan berarti bersemangat tinggi, penuh gairah atau berhaluan keras.⁷⁵ Dalam konteks muamalat dengan adanya sikap militan, kru akan bekerja dengan penuh keikhlasan, ulet, sabar, konsisten, dan tak mudah putus asa karena kru muamalat meyakini tidak ada kesia-siaan di mata Allah. Kru muamalat tidak hanya berani mati dalam perjuangannya di jalan Allah untuk menghapuskan riba, namun mereka juga siap dan terlatih dalam berkompetensi untuk menakhlukkan dan mensyariahkan ekonomi umat dan membawanya ke alam kejayaan.⁷⁶

b) Intelek

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* intelek berarti (1). Daya atau proses pikiran yang lebih tinggi yang berkenaan dengan pengetahuan, daya akal budi, kecerdasan berpikir, (2). Terpelajar.⁷⁷

Dalam konteks muamalat, intelek berarti bahwa militansi didasarkan pada kemampuan intelektualisme yang

⁷⁵ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, h. 655.

⁷⁶ A. Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR...*, h. 222.

⁷⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, h. 383.

bersandar pada akal sehat. Selain itu intelek juga berarti menghargai setiap perbedaan yang ada dan mampu mengambil hikmah dari setiap peristiwa.⁷⁸

c) Kompetitif

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* kompetitif berarti berhubungan dengan kompetisi (persaingan).⁷⁹ Sementara itu A. Riawan Amin menjelaskan bahwa pihak yang kompetitif memiliki daya saing yang tinggi yang menjadikannya mereka lebih unggul dan efisien dalam bidang tertentu.⁸⁰ Perlunya menjadi kompetitif juga dijelaskan dalam QS Al-Baqarah ayat 148 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيًا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾⁸¹

Artinya :“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”(QS Al-Baqarah [2] : 148).

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap kru atau organisasi memiliki kiblat atau arah yang harus dituju, yaitu kemenangan dalam perjuangan hidup baik dunia maupun akhirat. Karena itu dikatakan berlomba-lombalah

⁷⁸ A. Riawan Amin, *Mengagas Manajemen Syariah...*, h. 77.

⁷⁹ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*,h. 516.

⁸⁰ A. Riawan Amin, *Mengagas Manajemen Syariah...*, h. 234.

⁸¹ Al-Baqarah [2]:148.

memenangkan perjuangan dengan kebaikan dalam berkompetisi. Dan untuk menciptakan muamalat sebagai *brand image* yang kuat dan tak tertandingi diantara pesaing-pesaingnya maka perlu *human capital* (SDI) yang mempunyai dan mampu memelihara keunggulan kompetitifnya.

d) Regeneratif

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* regenerasi berarti pembaharuan semangat dan tata susila atau penggantian generasi tua kepada generasi muda (peremajaan).⁸² Pentingnya regenerasi ini juga diungkapkan QS An-Nisâ' ayat 9 yang berbunyi:⁸³

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ
فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾⁸⁴

Artinya :“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan Perkataan yang benar.”(QS. An-Nisâ' [4] : 9)

Ayat diatas menunjukkan pentingnya melakukan tongkat estafet perjuangan dari satu generasi ke generasi selanjutnya secara berkesinambungan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

⁸² Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, h. 827.

⁸³ A. Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR...*, h. 239.

⁸⁴ An-Nisâ' [4]:9.

Dalam konteks Muamalat, tercapainya *sustainable competitiveness* bila organisasinya bersifat regeneratif. Artinya, fungsi-fungsi dari militansi dan intelektualitas yang pada akhirnya menghasilkan daya saing itu harus terus bisa diwariskan kepada generasi selanjutnya. Kuncinya pada setiap kru untuk terus ZIKR dan *sharing* PIKR.⁸⁵

2. Etika Bisnis Syariah

a. Pengertian Etika Bisnis Syariah

Bank Muamalat sebagai wadah berjalannya kegiatan bisnis syariah serta penerapan manajemen spiritual di dalamnya akan selalu menjunjung etika bisnis islami dalam rutinitas bisnisnya. Etika Bisnis Syariah merupakan gabungan dari kata etika, bisnis dan syariah.

Menurut Issa Rafiq Beekun yang dikutip oleh Muhammad etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang baik dari yang buruk.⁸⁶ Tidak jauh berbeda menurut Choirul Fuad Yusuf yang dikutip oleh Muhammad etika adalah bidang normatif yang menegaskan secara tegas batas-batas wilayah antara apa yang seharusnya dengan apa yang tidak seharusnya dilakukan oleh seseorang.⁸⁷

Bisnis secara umum dapat diartikan sebagai aktivitas guna meningkatkan nilai tambah barang dan jasa.⁸⁸ Menurut Griffin dan

⁸⁵ A. Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR...*, h. 240.

⁸⁶ Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004, h. 36.

⁸⁷ Muhammad, *Paradigma, Metodologi, dan Aplikasi Ekonomi Syari'ah, Ed.1, Cet. 1*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008, h. 52.

⁸⁸ A. Riawan Amin, *Mengagas Manajemen Syariah...*, h. 6.

Ebert yang dikutip Muhammad dan Ibnu Elmi As Pelu, bisnis berarti aktivitas sebuah organisasi (perusahaan) yang menyediakan barang dan jasa yang bertujuan untuk mendapatkan laba.⁸⁹

Penambahan kata syari'ah pada etika bisnis menunjukkan bahwa terdapat aturan-aturan agama (Islam) yang pada akhirnya merujuk pada nilai-nilai Islami. Sehingga etika bisnis Islam atau etika bisnis syari'ah merupakan pedoman yang digunakan umat Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis untuk berperilaku dalam segala aspek kehidupan termasuk bisnis.⁹⁰

b. Prinsip-prinsip Etika Bisnis Menurut Al-Qur'an

Bisnis dalam pandangan Al-Qur'an mempunyai visi masa depan yang tidak semata-mata mencari keuntungan sesaat (*profit materi*), melainkan mencari keuntungan hakiki (dunia dan akhirat). Al-Qur'an sendiri telah merumuskan prinsip-prinsip etika dalam berbisnis, yakni:⁹¹

- 1) Melarang bisnis yang dilakukan dengan proses kebatilan. (QS An-Nisaa' [4] : 29)
- 2) Bisnis tidak boleh mengandung unsur riba. (QS Al-Baqarah [2] : 275)

c. Etika Bisnis Nabi Muhammad saw.

Sangat tepat rasanya jika kita mengakui bahwa Nabi Muhammad saw adalah model (teladan) yang sempurna bagi manusia

⁸⁹ Muhammad dan Ibnu Elmi As Pelu, *Label Halal Antara Spiritual Bisnis dan Komoditas Agama*, Malang : Madani, 2009, h. 12.

⁹⁰ A. Riawan Amin, *Mengagas Manajemen Syariah...*, h. 6.

⁹¹ *Ibid.*, h. 32.

dalam berbagai bidang. Seperti dalam QS Al-Ahzab ayat 21, yang berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ
 اللَّهُ كَثِيرًا ۗ⁹²

Artinya :“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.”(QS Al-Ahzab [33] : 21)

Hal senada juga diungkapkan Dr. Muhammad Syafii Antonio dalam bukunya yang berjudul “*Muhammad SAW The Super Leader Super Manager*” yang mengungkapkan keteladanan Rasulullah SAW di hampir semua aspek kehidupan, yakni: Self development atau personal leadership, bisnis dan kewirausahaan, kepemimpinan keluarga, dakwah, sosial dan politik, sistem hukum, pendidikan dan strategi militer.⁹³

Pengakuan ini juga dinyatakan Micheal H Hart dalam bukunya “*Seratus Tokoh yang Paling Berpengaruh dalam Sejarah*”. Hart terang-terangan menempatkan Nabi Muhammad saw sebagai urutan pertama orang yang berpengaruh di dunia yang berhasil meraih sukses luar biasa baik ditilik dari ukuran agama maupun ruang lingkup duniawi.⁹⁴

⁹² Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya...*, h. 421.

⁹³<http://www.tnol.co.id/en/community/groups/viewdiscussion/181-resensi-buku-muhammad-saw-the-super-leader-dan-sup>, lihat juga <http://mayaayu.multiply.com/reviews/item/3>, (Online 21 Februari 2012 Pukul 11.30 WIB).

⁹⁴ Michael H. Hart, *Seratus Tokoh yang Paling Berpengaruh dalam Sejarah*, Terj. H. Mahbub Djunaidi, Jakarta Pusat : PT. Dunia Pustaka, 1982. Lihat hasil kompilasi dari situs Islam

Dalam bidang bisnis, dikatakan oleh Afzalurrahman dalam bukunya “*Muhammad As a Trader*” mengungkapkan:⁹⁵

“Muhammad did his business dealing honestly and fairly and never gave any chance to his customers to complain. He always kept his promise and delivered on time the goods of quality mutually agreed between the parties. His reputation as an honest and truthful trader was well established while he was still in his early youth. He always showed a great sense of responsibility and integrity in dealing with other people.”

Berdasarkan tulisan Afzalurrahman tersebut seperti yang dikutip oleh Muhammad secara garis besar dikatakan bahwa Nabi Muhammad menangani bisnisnya dengan jujur dan adil dan tidak pernah membuat para pelanggannya mengeluh. Dia selalu menepati janjinya dan menyerahkan barang-barang tepat waktu dengan mutu dan kualitas yang disepakati bersama antara pihak-pihak. Reputasinya sebagai pedagang yang jujur dan dipercaya telah dikenal luas sejak usia beliau masih belia. Dia selalu menunjukkan tanggung jawab yang besar dan integritas yang tinggi dengan siapapun dalam berbisnis.⁹⁶

Akhirnya dari gambaran diatas diketahui tidak ada kata-kata dan tindakan yang diucapkan Nabi Muhammad tanpa disertai keikhlasan dan ketulusan yang lahir dari hati, beliau memiliki kehalusan budi, kemurahan hati terhadap sesama makhluk Allah. Hal

media.isnet.org yang di download di <http://www.pakdenono.com>, (Online, 21 Desember 2011 Pukul 10.25 WIB).

⁹⁵Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung : Penerbit Alfabeta, 2009, h. 311, lihat juga http://www.pesantrenvirtual.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1152:maulid-dan-manajemen-bisnis-rasulullah&catid=8:kajian-ekonomi&, (Online 21 Februari 2012 Pukul 08:37 WIB).

⁹⁶ Muhammad, *Etika Bisnis Islam...*, h. xi.

ini di dasarkan kesadaran bahwa kita bukanlah apa-apa di hadapan Allah.⁹⁷

Adapun etika bisnis yang harus dijalankan kaum muslimin dengan mendasarkan pada teladan Nabi Muhammad saw sebagai berikut:⁹⁸

- 1) Kaum muslimin yang berbisnis harus selalu ingat dengan Allah
- 2) Barang yang diperdagangkan merupakan barang yang halal dan baik
- 3) Pelaku bisnis dilarang menipu dan berbuat curang
- 4) Pelaku bisnis jangan menyengsarakan masyarakat
- 5) Pelaku bisnis harus berlaku jujur

Adapun hal diatas senada dengan sifat-sifat dasar perilaku Muhammad dalam berbisnis yang membawa beliau kepada kesuksesan luar biasa, yakni:⁹⁹

- 1) *Siddiq*, benar, nilai dasarnya ialah integritas, nilai-nilai dalam bisnisnya berupa jujur, ikhlas, terjamin, dan keseimbangan emosional.
- 2) *Amanah*, nilai dasarnya terpercaya, dan nilai-nilai dalam bisnisnya ialah adanya kepercayaan, bertanggung jawab, transparan dan tepat waktu.
- 3) *Fathonah*, nilai dasarnya ialah memiliki pengetahuan luas, nilai-nilai dalam bisnis ialah memiliki visi, pemimpin yang cerdas, sadar produk dan jasa, serta belajar berkelanjutan.
- 4) *Tabligh*, nilai dasarnya ialah komunikatif, dan nilai bisnisnya ialah supel, penjual yang cerdas, deskripsi tugas, delegasi wewenang, kerja tim, koordinasi, mempunyai kendali dan supervisi.
- 5) *Syaja'ah*, nilai dasarnya adalah berani, nilai bisnisnya mau dan mampu mengambil keputusan, menganalisis data, keputusan yang tepat, dan cepat tanggap.

⁹⁷Sayed Hossein Nasr, *Muhammad Man of Allah*, diterjemahkan oleh Soerjadi Djojopranoto dengan judul *Kekasih Allah : Muhammad kedalaman spiritual dan arti batiniah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, Ed. 1 Cet. 2, 1997, h. 72.

⁹⁸ Moch. Faisal Salam, *Pertumbuhan Hukum Bisnis Syari'ah di Indonesia*, Bandung :Pustaka, 2006, h. 156-160.

⁹⁹Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah...*, h. 309.

Sifat-sifat dasar Muhammad menjadikan beliau teladan yang paling sempurna, sebagaimana ungkapan Erry Riyana Hardjapamekas dalam *Esensi Kepemimpinan Mewujudkan Visi Menjadi Aksi* (2000) yang dikutip Joko Syahban menyatakan:¹⁰⁰

“Pemimpin yang baik memahami bahwa teladan adalah alat yang ampuh dan efektif. Mereka menyadari bahwa orang-orang di sekelilingnya memperhatikan cara kerjanya, dan bahwa teladan yang diberikannya jauh lebih efektif dibandingkan bila ia hanya mengkhobahkannya.”

d. Peran Etika dalam Bisnis Islam

Hukum Allah SWT dalam Al-Qur'an maupun hadits akan menjadi penuntun dalam semua aspek kehidupan seorang muslim¹⁰¹ termasuk dalam ruang lingkup bisnis. Berdasarkan hal ini terdapat sejumlah parameter kunci sistem etika Islam, yakni:¹⁰²

- 1) Berbagai tindakan ataupun keputusan disebut etis bergantung pada niat individu yang melakukannya. Allah Maha Kuasa dan mengetahui apapun niat kita sepenuhnya dan secara sempurna;
- 2) Niat baik yang diikuti tindakan yang baik akan dihitung sebagai ibadah. Niat yang halal tidak dapat mengubah tindakan yang haram menjadi halal;
- 3) Islam memberikan kebebasan kepada individu untuk percaya dan bertindak berdasarkan apapun keinginannya, namun tidak dalam hal tanggung jawab dan keadilan;
- 4) Percaya kepada Allah SWT memberi individu kebebasan sepenuhnya dari hal apapun atau siapapun kecuali Allah;
- 5) Keputusan yang menguntungkan kelompok mayoritas ataupun minoritas tidak secara langsung berarti bersifat etis dalam dirinya. Etika bukanlah permainan mengenai jumlah;

¹⁰⁰ Joko Syahban, *Berbisnis Bersama Tuhan (Membentuk Spiritual Entrepreneur yang Melibatkan Sang Maha Pemberi dalam Setiap Aktivitas Bisnisnya) Cet. 1*, Jakarta: PT Mizan Publika, 2008, h. 182.

¹⁰¹ Muhammad, *Etika Bisnis Islam...*, h. 51.

¹⁰² *Ibid.*, h. 52.

- 6) Islam mempergunakan pendekatan terbuka terhadap etika, bukan sebagai sistem yang tertutup dan berorientasi diri sendiri. Egoisme tidak mendapat tempat dalam ajaran Islam;
- 7) Keputusan etis harus didasarkan pada pembacaan secara bersama-sama antara Al-Qur'an dan alam semesta;
- 8) Islam mendorong umat manusia untuk melaksanakan *tazkiyah* melalui partisipasi aktif dalam kehidupan ini. Dengan berperilaku secara etis ditengah godaan ujian dunia, kaum muslim harus mampu membuktikan ketaatannya kepada Allah SWT.

Etika menjadi penting dalam konteks bisnis karena etika memiliki peran atau tugas sebagai :¹⁰³

- 1) Tugas utama etika bisnis memusatkan pada upaya mencari cara untuk menyelaraskan kepentingan strategis suatu bisnis atau perusahaan dengan tuntutan moralitas
- 2) Etika bisnis bertugas melakukan perubahan kesadaran masyarakat tentang bisnis dengan memberikan suatu pemahaman atau cara pandang baru, yakni bahwa bisnis tidak terpisah dari etika.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.¹⁰⁴ Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan atau organisasi.¹⁰⁵

Menurut August W. Smith dalam Sedarmayanti pengertian kinerja atau *performance* adalah “.....*output drive from processes,*

¹⁰³ *Ibid.*, h. 60.

¹⁰⁴ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta :Graha Ilmu, 2003, h. 223.

¹⁰⁵ <http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-kinerja.html>, (online 30 September 2011 Pukul 09:42 WIB).

human or otherwise".¹⁰⁶ yang berarti kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Sehingga kinerja karyawan menurut penulis adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut T.R Mitchell yang dikutip oleh Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja meliputi lima aspek, yaitu:¹⁰⁷

- 1) *Quality of Work*
- 2) *Promptness*
- 3) *Initiative*
- 4) *Capability*
- 5) *Communication*

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:¹⁰⁸

- 1) Kemampuan mereka.
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Selain itu Margaret Attwood dan Stuart dimmock merumuskan bentuk persamaan kinerja sebagai berikut:¹⁰⁹

$$\text{Kemampuan} \times \text{Motivasi} : \text{Kinerja} / P = \{f(a \times m)\}$$

Penjelasan :

- 1) Kemampuan (*ability*)

¹⁰⁶Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2001, h. 50.

¹⁰⁷*Ibid.*, h. 51.

¹⁰⁸<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>, (Online 30 September 2011 Pukul 09:50 WIB).

¹⁰⁹Margaret Attwood dan Stuart dimmock, *Manajemen Personalialia*, Bandung: ITB, 1999. h. 97.

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* kemampuan berarti a). kesanggupan, kecakapan, kekuatan, b). kekayaan.¹¹⁰ Dalam hal ini penulis meyakini kemampuan tersebut tidak hanya mengenai kemampuan intelektual (IQ) tetapi juga kemampuan emosional (EQ) dan kemampuan spiritual (SQ) para karyawan. Menurut R.J Stenberg seperti yang dikutip Marzuq menyatakan bahwa:¹¹¹

“Banyak diantara kita tidak tau tentang penemuan bahwa IQ mungkin berhubungan dengan hanya 4% dari keberhasilan di dunia nyata.”

Terdapat kemampuan kecerdasan emosional (EQ) yang dapat berpengaruh lebih banyak dalam kesuksesan seseorang. karena kecerdasan EQ meliputi bagian potensi, kemauan, kepercayaan, ketekunan serta keinginan yang kuat (keyakinan).¹¹²

Namun dalam membentuk *human capital*¹¹³ yang berkualitas dan berkinerja tinggi dan baik tidak hanya ber-IQ tinggi, EQ yang bagus namun juga SQ yang cerdas. Semakin kru cerdas secara spiritual maka semakin cerdas pula secara emosi dalam mengendalikan diri.¹¹⁴

¹¹⁰ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, h. 623.

¹¹¹ Muhammad Ilham Marzuq, *Rahasia Kedahsyatan ESQ Memompa Diri...*, h. 13.

¹¹² *Ibid.*, h. 15.

¹¹³ *Human capital* adalah sumber daya manusia atau keahlian, kemampuan dan kesanggupan yang dimiliki seseorang yang dapat memberikan kontribusi dalam suatu aktivitas yang produktif dengan tujuan mencapai kemakmuran. Lihat Sigit dan Sujana, *Kamus Besar Ekonomi*, Bandung: CV Pustaka Grafika, 2007, h. 239.

¹¹⁴ Muhammad Ilham Marzuq, *Rahasia Kedahsyatan ESQ Memompa Diri...*, h. 21.

Kemudian apakah SQ itu? Orang yang pertama kali menggagas SQ adalah Danar Zohar dan Ian Marshall dari Harvard Universitas dan Oxford University dengan judul ilmiah *Spiritual Question, The Ultimate Intelligent* di London. Pengertian kecerdasan spiritual (SQ) berdasarkan perumusan yang dilakukan Danar Zohar dan Ian Marshall seperti yang telah dikutip oleh Sanerya Hendrawan adalah:

115

“Kecerdasan untuk memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain.”

Kecerdasan spiritual (SQ) hadir karena menurut Danar Johar dan Ian Marshal telah terjadi krisis makna seperti yang telah diungkapkan Viktor Frankl, *Man Search for Meaning* bahwa :¹¹⁶

“Pencarian manusia akan makna merupakan motivasi utamanya dalam hidup ini dan bukan suatu “rasionalisasi sekunder” dari dorongan-dorongan instigatif. Makna itu unik dan spesifik sehingga ia harus dan hanya dapat dipenuhi oleh dirinya sendiri; hanya dengan demikian ia mencapai signifikansi yang akan memuaskan kehendaknya sendiri terhadap makna.”

¹¹⁵ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management From Personal Enlightenment...*, h. 60.

¹¹⁶ Danar Zohar dan Ian Marshall, *SQ Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk memaknai Kehidupan*, Terj. Rahmani Astuti, dkk, Bandung : Mizan, 2001. h. 16.

Selanjutnya Ari Ginanjar Agustian seperti yang dikutip Marzuq (2010) menyatakan bahwa “Akan tetapi, SQ dari barat atau *spiritual intelligent* tersebut belum atau bahkan tidak menjangkau ketuhanan. Pembahasannya baru sebatas takaran biologis atau psikologis, tidak bersifat trasedental. Akibatnya, kita masih merasakan adanya kebuntuan. Kebenaran sejati sebenarnya terletak pada suara hati yang bersumber dari *spiritual center* ini, yang tidak bias ditipu oleh apapun, termasuk diri kita. Mata hati mengungkapkan kebenaran hakiki yang tak tampak di hadapan mata.”¹¹⁷

2) Motivasi (*motivation*)

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* motivasi memiliki arti:¹¹⁸

- a) Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu;
- b) Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Motivasi bisa juga didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Motivasi bisa berasal dari dalam

¹¹⁷ Muhammad Ilham Marzuq, *Rahasia Kedahsyatan ESQ Memompa Diri...*, h. 19.

¹¹⁸ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, h. 623.

diri karyawan dan bisa berasal dari luar. Berikut proses memotivasi seorang kru atau karyawan menurut Sunarto:¹¹⁹

- a) Cara kerja, pemenuhan kebutuhan tidak hanya materiel namun juga imateriel, bukan hanya kebutuhan rohani tetapi juga spiritual.
- b) Kebutuhan, baik kebutuhan eksistensi, sosial, pencapaian, pengakuan, pertumbuhan dan kekuasaan.
- c) Tujuan dan Harapan
- d) Dua macam motivasi, baik motivasi ekstrinsik maupun motivasi intrinsik.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rachmawati penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya.¹²⁰ Sedangkan menurut Nawawi penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan.¹²¹

Proses penilaian kinerja ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang¹²². Tujuan penilaian prestasi kerja diantaranya adalah:

- 1) Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pegawai, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal

¹¹⁹Sunarto, *Mengelola Karyawan*, Yogyakarta: AMUS Yogyakarta dan Aditya Media Yogyakarta, 2005. h. 10-11.

¹²⁰ Eka Nuraini Rachmawati, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta : EKONOSIA, 2004, h. 39.

¹²¹Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2005, h. 236.

¹²² Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2004, h. 66.

dalam melaksanakan visi organisasi atau perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan masing-masing.¹²³

- 2) Untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia (SDM) yang lain, seperti perencanaan SDM, penarikan dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun dan pemecatan.¹²⁴

c. Ukuran Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian sebaiknya menciptakan suatu gambaran yang cermat tentang pelaksanaan pekerjaan dari seseorang individu.¹²⁵ Adapun karena penilaian kinerja terkait dengan jabatan seseorang, maka harus memperhatikan standar pelaksanaan pekerjaan serta ukuran pelaksanaan pekerjaan.¹²⁶

Menurut Joel G. Siegel dan Jae K. Shim seperti yang dikutip oleh Fahmi *performance measurement* (pengukuran kinerja) adalah kuantifikasi dari efisiensi perusahaan atau segmen atau keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode akutansi. karena organisasi dijaklankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka jalankan di dalam organisasi.¹²⁷

Menurut Faustino Gomez (1995) seperti yang dikutip oleh Rakhmat Nugroho dalam tesisnya yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada

¹²³ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis...*, h. 248.

¹²⁴ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 67.

¹²⁵ Moekijat, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju, 1995, h. 122.

¹²⁶ *Ibid.*, h. 123.

¹²⁷ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2010, h.71.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung” terdapat dua kriteria pengukuran kinerja karyawan, yaitu (1) pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*); dan (2) pengukuran berdasarkan perilaku (*behavior-based performance evaluation*). Pengukuran berdasarkan hasil akan mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir saja. Sedangkan pengukuran berdasarkan perilaku lebih menekankan pada cara atau sarana (*means*) dalam mencapai tujuan, dan bukan pada pencapaian hasil akhir.¹²⁸

Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan instrument yang telah dikembangkan oleh Bono dan Judge dan Sing et.al Seperti yang telah digunakan dalam penelitian Mariam (2009) di mana instrumen ini akan mengukur kinerja dari banyak aspek perilaku spesifik, seperti perilaku inovatif, pengambilan inisiatif, tingkat potensi diri, manajemen waktu, pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan diri untuk mencapai tujuan, hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan, pengetahuan akan produk perusahaan serta produk pesaing.¹²⁹ Hal ini bertujuan untuk mengatasi bias pengukuran karena kinerja diukur dengan persepsi dan juga dimaksudkan untuk mengakomodir ukuran-ukuran kinerja yang sangat luas.

¹²⁸Rakhmat Nugroho, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung), Universitas Diponegoro Semarang, 2006, h. 20-21. http://eprints.undip.ac.id/18819/1/RAKHMAT_NUGROHO.pdf(Online 9 April 2012 Pukul 20.05 WIB).

¹²⁹ Rani Mariam, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero), Universitas Diponegoro Semarang, 2009, h. 50. http://eprints.undip.ac.id/18830/1/RANI_MARIAM.pdf, (Online 9 April 2012 Pukul 19.42).

C. Kerangka Pikir

Dari latar belakang masalah yang telah terdeskripsi secara rinci, penelitian ini lebih menitik beratkan pada pengaruh penerapan konsep *spiritual management* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Palangka Raya. Kerangka pikir pada penelitian ini terpola pada suatu alur pemikiran yang terkonsep seperti tampak pada skema berikut ini.

Skema 1 : Kerangka Pikir
Pengaruh Penerapan Konsep *Spiritual Management* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Palangka Raya.



Keterangan :

1. X adalah variabel independen atau variabel bebas (penerapan konsep *Spiritual Management* karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Palangka Raya) yang akan diteliti dengan menggunakan indikator berupa dua belas atribut utama konsep *the celestial management*.
2. Y adalah variabel dependen atau variabel terikat (kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Palangka Raya) yang akan diteliti dengan menggunakan indikator delapan aspek perilaku spesifik.
3. Tanda panah menunjukkan hubungan asimetris antara variabel X terhadap variabel Y yang menunjukkan bahwa suatu variabel akan menyebabkan atau mempengaruhi variabel lainnya.

D. Hipotesis

Hipotesis alternative (Ha) : Ada pengaruh yang signifikan antara penerapan konsep *spiritual management* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya.

Hipotesis Nihil (Ho) : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara penerapan konsep *spiritual management* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya.

E. Konsep dan Pengukuran

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh penerapan konsep *spiritual management* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya. Dapat diukur melalui variabel berikut :

1. Penerapan konsep *spiritual management*

Penerapan konsep *spiritual management* merupakan perbuatan menerapkan atau mempraktekkan teori dalam konsep *spiritual management* yang dalam budaya Bank Muamalat Indonesia disebut dengan *the celestial management*. Penerapan konsep ini dilakukan terhadap dua belas atribut utama konsep tersebut yaitu *Zero based, Iman, Konsisten, Result oriented, Power sharing, Information sharing, Knowledge sharing, Rewards sharing, Militan, Intelek, Kompetitif dan Regeneratif*. Jawaban-jawaban yang telah dikemukakan oleh responden akan digambarkan dalam tabel distribusi frekuensi relatif yang hanya akan

mengungkap data terkait penerapan konsep *spiritual management* tanpa disertai analisis lanjutan tentang data tersebut.

Penerapan konsep *spiritual management* ini dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

a. Penerapan konsep *life is a place of worship* (Apakah Bapak/Ibu berdoa bersama ketika memulai pekerjaan setiap hari? Catatan : seminggu ada 5 hari kerja).

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| 1) Sering (Seminggu 4-5 kali) | skor 3 |
| 2) Kadang-kadang (Seminggu 2-3 kali) | skor 2 |
| 3) Jarang (Seminggu 0-1 kali) | skor 1 |

b. Penerapan konsep *life is a place of worship* (Apakah Bapak/Ibu menyempatkan diri membaca Al-Qur'an disela kesibukan kerja setiap hari? Catatan : seminggu ada 5 hari kerja).

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| 1) Sering (seminggu 4-5 kali) | skor 3 |
| 2) Kadang-kadang (seminggu 2-3 kali) | skor 2 |
| 3) Jarang (seminggu 0-1 kali) | skor 1 |

c. Penerapan konsep *life is a place of worship* (Apakah Bapak/Ibu tetap melaksanakan shalat zuhur, ashar dan magrib tepat waktu secara berjamaah disela kesibukan kerja setiap hari? Catatan : seminggu ada 5 hari kerja).

- | | |
|---------------------------------|--------|
| 1) Sering (seminggu 10-15 kali) | skor 3 |
|---------------------------------|--------|

- 2) Kadang-kadang (seminggu 5-9 kali) skor 2
- 3) Jarang (seminggu 0-4) skor 1
- d. Penerapan konsep cara pandang *zero mind* (Apakah Bapak/Ibu memiliki buku tabungan bank konvensional?).
- a. Tidak skor 3
- b. 1-2 tabungan skor 2
- c. Lebih dari 2 tabungan skor 1
- e. Penerapan konsep iman dalam aktivitas bisnis (Apakah Bapak/Ibu dapat menahan diri untuk tidak melakukan pelanggaran, meskipun Bapak/Ibu dapat melakukannya tanpa resiko kena sanksi, misal : korupsi jam kerja kantor?).
- 1) Dapat menahan diri untuk tidak melakukan pelanggaran skor 3
- 2) Kadang-kadang dapat menahan diri untuk tidak melakukan pelanggaran skor 2
- 3) Melakukan pelanggaran jika tidak ada resiko sanksi skor 1
- f. Penerapan konsep iman dalam aktivitas bisnis (Apakah Bapak/Ibu bersikap ramah, murah senyum dan saling sapa kepada sesama karyawan dan nasabah?).
- 1) Kepada semua karyawan dan nasabah yang dikenal skor 3

maupun tidak dikenal

- 2) Hanya kepada karyawan dan nasabah yang dikenal saja skor 2
- 3) Bersikap cuek dan acuh. skor 1

g. Penerapan konsep iman dalam kehidupan sehari-hari (Apakah atmosfer islami yang Bapak/Ibu terapkan di Muamalat juga diterapkan di luar kantor, misal : penggunaan busana islami/menutup aurat?).

- 1) Saya menggunakan busana Islami dimanapun saya berada skor 3
- 2) Saya menggunakan busana Islami hanya untuk situasi tertentu, misal : ketika bekerja, ketika pengajian, dan lain-lain. skor 2
- 3) Saya menggunakan busana Islami hanya ketika bekerja skor 1

h. Penerapan konsep konsisten dalam aktivitas bisnis (Bagaimana Bapak/Ibu menilai sebuah pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepada Bapak/Ibu?).

- 1) Saya mengerjakan dengan senang hati dan penuh pengharapan skor 3
- 2) Kadang-kadang saya merasa pekerjaan saya membebani saya skor 2
- 3) Saya sangat merasa terbebani dengan pekerjaan saya skor 1

- i. Penerapan konsep *result oriented* (Berapakah Bapak/Ibu mampu menyisihkan gaji untuk ditabung/berhemat dalam sebulan (berapa % dari gaji pokok?))
- 1) Lebih dari 30% dari gaji skor 3
 - 2) 10% - 30% dari gaji skor 2
 - 3) 0% - 10% dari gaji skor 1
- j. Penerapan konsep *result oriented* (Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang penetapan kebijakan pemotongan penghasilan kru Muamalat sebanyak 2,5 % untuk zakat?).
- 1) Saya menjadikan kebijakan itu amal baik disamping sedekah maupun infaq yang saya keluarkan. skor 3
 - 2) Kadang-kadang dalam hati saya, saya merasa kebijakan itu tidak seharusnya ada. skor 2
 - 3) Saya merasa kebijakan itu tidak seharusnya ada dalam institusi muamalat. skor 1
- k. Penerapan konsep *life is a place of wealth* (Bagaimana sikap Bapak/Ibu terhadap perbedaan pendapat ketika berdiskusi di kantor?).
- 1) Bersikap toleransi terhadap perbedaan pendapat skor 3
 - 2) Bersikap tidak peduli skor 2
 - 3) Bersikukuh dengan pendapat pribadi benar ataupun skor 1

salah

- l. Penerapan konsep *power sharing* (Bagaimana cara Bapak/Ibu bersikap amanah dalam memegang jabatan?)
- 1) Saya memanfaatkan waktu kerja secara maksimal (efektif dan efisien) skor 3
 - 2) Kadang-kadang saya lalai dari tanggung jawab pekerjaan skor 2
 - 3) Ketika berada di kantor, saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk hal yang tidak berguna, misalnya bercanda di waktu kerja. skor 1
- m. Penerapan konsep *information sharing* (Apakah Bapak/Ibu terbuka dengan atasan atau sesama karyawan, baik terkait tentang informasi/gagasan/ide dan juga tidak memiliki niat menutup-nutupi untuk kepentingan pribadi?).
- 1) Iya skor 3
 - 2) Ragu-ragu skor 2
 - 3) Tidak skor 1
- n. Penerapan konsep *knowledge sharing* (Berapakah Bapak/Ibu membaca referensi seperti buku, majalah, koran, artikel, dan lain-lain dalam seminggu?).

- 1) Sering, (seminggu 5 -7 kali) skor 3
 - 2) Kadang-kadang, (seminggu 2-4 kali) skor 2
 - 3) Jarang, (seminggu 0-1 kali) skor 1
- o. Penerapan konsep *rewards sharing* (Bagaimana Bapak/Ibu menyikapi takdir atau qadar baik dalam kehidupan Bapak/Ibu?).
- 1) Saya merasa takdir baik tidak terlepas dari doa, usaha, ikhtiar yang saya lakukan kepada Allah. skor 3
 - 2) Kadang-kadang saya merasa hanya dengan usaha keras takdir baik akan menghampiri saya meskipun tanpa berdoa. skor 2
 - 3) Saya merasa takdir baik yang saya dapatkan murni usaha atau kerja keras saya. skor 1
- p. Penerapan konsep *rewards sharing* (Bagaimana Bapak/Ibu menyikapi takdir atau qadar buruk dalam kehidupan Bapak/Ibu?).
- 1) Ikhlas dan sabar, namun tidak berhenti berdoa dan berusaha. skor 3
 - 2) Kadang-kadang saya mengeluh dan pesimis ketika mendapatkan musibah. skor 2
 - 3) Saya selalu mengeluh dan terpukul ketika mendapatkan musibah. skor 1

q. Penerapan konsep *life is a place of warfare* (Jika Bapak/Ibu dihadapkan pada nasabah (calon bupati) yang ingin mendapatkan dana pinjaman yang diketahui penggunaannya salah satunya untuk “amplop” apa yang Bapak/Ibu lakukan?).

- | | |
|--|--------|
| 1) Menolak mencairkan permohonan dana pinjaman | skor 3 |
| 2) Menganggap wilayah ini merupakan wilayah “abu-abu” sehingga berusaha mencari cara agar permohonan dana pinjaman dapat dicairkan | skor 2 |
| 3) Mencairkan permohonan dana pinjaman | skor 1 |

r. Penerapan konsep militan (Bagaimana sikap Bapak/Ibu terhadap target-target yang ditetapkan perusahaan seandainya terlihat mustahil untuk dicapai?).

- | | |
|--|--------|
| 1) Optimis dan memiliki keyakinan yang kuat bahwa tidak ada yang mustahil | skor 3 |
| 2) Kadang-kadang bersikap apriori dan menganggap hal tersebut mustahil | skor 2 |
| 3) Bersikap apriori dan menganggap target yang ingin dicapai terlalu mengada-ada | skor 1 |

s. Penerapan konsep intelek (Apakah Bapak/Ibu mendayagunakan akal sehat dan penuh pertimbangan dalam mengambil keputusan dan bertindak?).

- | | |
|--------------|--------|
| 1) Iya | skor 3 |
| 2) Ragu-ragu | skor 2 |
| 3) Tidak | skor 1 |

t. Penerapan konsep kompetitif dan regeneratif (Apakah Bapak/Ibu berusaha menunjukkan pribadi yang unggul dan bersaing secara sehat?)

- | | |
|--------------|--------|
| 1) Iya | skor 3 |
| 2) Ragu-ragu | skor 2 |
| 3) Tidak | skor 1 |

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Variabel ini akan diukur dengan menggunakan instrument yang telah digunakan dalam penelitian Mariam (2009) yaitu Perilaku inovatif, Pengambilan inisiatif, Tingkat potensi diri, manajemen waktu, pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan diri untuk mencapai tujuan, hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan, pengetahuan akan produk perusahaannya serta produk pesaing. Jawaban-jawaban responden yang terkait tentang bagaimana kinerja karyawan Muamalat cabang Palangka Raya selanjutnya akan disajikan dalam bentuk tabel distribusi relatif yang hanya akan mengungkapkan data tanpa dilakukan analisis lanjutan.

Kinerja karyawan ini dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

a. Perilaku Inovatif Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan/tugas (Saya berusaha lebih keras dari pada yang seharusnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan).

- 1) Iya skor 3
- 2) Ragu-ragu skor 2
- 3) Tidak skor 1

b. Pengambilan inisiatif karyawan yang berorientasi pada nasabah/pelanggan (Saya berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah/pelanggan).

- 1) Iya skor 3
- 2) Ragu-ragu skor 2
- 3) Tidak skor 1

c. Pengambilan inisiatif kerja mandiri karyawan (Saya memiliki sikap kemandirian yang baik dalam bekerja).

- 1) Iya skor 3
- 2) Ragu-ragu skor 2
- 3) Tidak skor 1

d. Pengembangan tingkat potensi diri karyawan (Saya selalu mau belajar mengembangkan potensi diri yang saya miliki).

- | | |
|--------------|--------|
| 1) Iya | skor 3 |
| 2) Ragu-ragu | skor 2 |
| 3) Tidak | skor 1 |
- e. Pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja (Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik terkait pekerjaan saya).
- | | |
|--------------|--------|
| 1) Iya | skor 3 |
| 2) Ragu-ragu | skor 2 |
| 3) Tidak | skor 1 |
- f. Manajemen waktu karyawan dalam memulai dan meakhiri pekerjaan (Saya selalu datang dan pulang tepat waktu atau sesuai dengan jam kerja/08.00-17.00 WIB).
- | | |
|--------------|--------|
| 1) Iya | skor 3 |
| 2) Ragu-ragu | skor 2 |
| 3) Tidak | skor 1 |
- g. Manajemen waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu).
- | | |
|--------------|--------|
| 1) Iya | skor 3 |
| 2) Ragu-ragu | skor 2 |
| 3) Tidak | skor 1 |

- h. Kerapihan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Saya melaksanakan tugas dengan baik dan rapi).
- 1) Iya skor 3
 - 2) Ragu-ragu skor 2
 - 3) Tidak skor 1
- i. Kuantitas prestasi kerja Karyawan (Rata-rata secara kuantitas prestasi kerja saya mencapai target bahkan melampaui target yang ditetapkan.).
- 1) Iya skor 3
 - 2) Ragu-ragu skor 2
 - 3) Tidak skor 1
- j. Kualitas prestasi kerja karyawan (Rata-rata secara kualitas prestasi kerja saya memuaskan).
- 1) Iya skor 3
 - 2) Ragu-ragu skor 2
 - 3) Tidak skor 1
- k. Kemampuan diri karyawan untuk mencapai tujuan (Kemampuan diri saya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan adalah baik).
- 1) Iya skor 3
 - 2) Ragu-ragu skor 2
 - 3) Tidak skor 1

l. Hubungan karyawan dengan rekan kerja (Saya pribadi yang dapat bekerja sama dengan staf lain secara baik).

- | | |
|--------------|--------|
| 1) Iya | skor 3 |
| 2) Ragu-ragu | skor 2 |
| 3) Tidak | skor 1 |

m. Pemahaman karyawan akan kebutuhan dan keinginan nasabah/pelanggan (Saya memahami kebutuhan dan keinginan nasabah).

- | | |
|--------------|--------|
| 1) Iya | skor 3 |
| 2) Ragu-ragu | skor 2 |
| 3) Tidak | skor 1 |

n. Pengetahuan karyawan akan produk bank (Pengetahuan saya akan produk bank Muamalat adalah baik).

- | | |
|--------------|--------|
| 1) Iya | skor 3 |
| 2) Ragu-ragu | skor 2 |
| 3) Tidak | skor 1 |

o. Pengetahuan karyawan akan produk pesaing (Pengetahuan saya akan produk bank pesaing adalah baik).

- | | |
|--------------|--------|
| 1) Iya | skor 3 |
| 2) Ragu-ragu | skor 2 |
| 3) Tidak | skor 1 |