

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan syariah kini menjadi fenomena baru, sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan layanan keuangan umat Islam. Pada dasarnya tidak hanya didedikasikan untuk muslim saja. Produk dan jasa yang ditawarkan dan direncanakan untuk masa depan, terlepas dari jenis agama dan kepercayaannya, harus didasarkan pada pertimbangan yang cermat terhadap tren sosial masa depan, dan dengan mayoritas penduduk di Indonesia beragama Islam, mereka semakin bergerak ke arah praktik-mencari ajaran sosial Islam.¹

Kinerja merupakan fungsi dari semua komponen Sumber Daya Manusia. Artinya, pengelolaan terhadap SDI akan menentukan bagaimana kinerja yang dicapai organisasi bersangkutan. Komponen itu diantaranya meliputi, menseleksi calon karyawan terbaik, menilai kinerja karyawan guna menjamin distribusi reward yang adil, memotivasi karyawan dengan mengkaitkan reward dan tingkat kinerja, dan mengembangkan karyawan agar meningkat kinerjanya pada posisi pekerjaan yang mereka tangani sekarang.²

Mengembangkan kualitas SDM di lembaga keuangan di Indonesia sangat perlu karena dengan cara merubah sikap kerja akan menentukan perilaku dan kinerja karyawan. Dalam rangka merubah sikap kerja karyawan, Lembaga keuangan perlu menggunakan pendekatan integratif yakni berupa implementasi nilai-nilai *workplace spirituality* atau yang lebih dikenal spiritual di tempat kerja adalah sebuah konsep yang membahas kaitan tentang aspek- aspek spiritual di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja bukan tentang membawa agama kedalam ranah pekerjaan, tetapi melainkan kemampuan karyawan sebagai makhluk spiritual untuk menghadirkan keseluruhan dirinya untuk bekerja.³

¹ Amir Machmud, & Rukmana, *Bank Syariah : Teori, Kebijakan, dan Studi Empiris di Indonesia*, (Jakarta: Erlangga, 2010), 9

² Tri Wikaningrum, "Praktek Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah", *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 15, No. 1, (2011), 102.

³ Aditya Ramadhan Prakoso, Heru Susilo, Edlyan Khourutul Aini, "Pengaruh Spiritualitas Di tempat Kerja (Workplace Spirituality) Terhadap Komitmen Organisasional", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 65 No. 1, (2018), 4.

Dampak spiritualitas di tempat kerja akan menghasilkan hal-hal positif bagi karyawan dan perusahaan. Spiritualitas dapat dipandang dari beberapa level. Giacalone dan Jurkiewicz mengemukakan dua level spiritualitas dalam pekerjaan yaitu, Pertama, level individu, mengacu pada kumpulan nilai individu yang mendorong pengalaman transenden melalui proses kerja, dan memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia. Kedua, level organisasi, mengacu pada kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia. Spiritualitas dalam pekerjaan pada level ini berkaitan dengan visi dan nilai-nilai budaya organisasi.⁴

Pertumbuhan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) di Indonesia sangat berkembang pesat. Hal ini ditunjukkan dengan terciptanya beberapa cabang baru yang tersebar di seluruh wilayah. Akibat fenomena tersebut, muncul permasalahan permasalahan yang terjadi di BMT. Permasalahan permasalahan tersebut tidak hanya tingkat kesehatan, kualitas pelayanan, produk produk yang ditawarkan, namun permasalahan pada sumber daya manusia pada lembaga keuangan tersebut.

BMT Made Demak merupakan suatu badan usaha yang terletak di di kabupaten demak. Dalam persaingan bisnis yang semakin mengglobal, BMT Made mampu berkembang serta bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Dimasa ini perkembangan cukup pesat, hal tersebut ditandai dengan munculnya beberapa cabang baru yang tersebar di seluruh wilayah kabupaten demak. Hal ini menandakan bahwa BMT Made sebagai Lembaga keuangan mikro syariah mendapatkan citra positif di tengah masyarakat.

Berdasarkan observasi, kinerja karyawan BMT Made Demak sudah baik, namun dalam kenyataanya masih ada permasalahan pada sumber daya manusia yang tidak profesional dan terbatas. Karena rata rata karyawan BMT Made Demak pada umumnya berlatar belakang pendidikan konvensional. Sehingga tidak sedikit karyawan yang belum menguasai dan memahami produk produk syariah yang ada di BMT Made Demak, selain itu

⁴Herlina Nurtjahjanti, "Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi", Jurnal Psikologi Undip, Vol. 7, No. 1, (April 2010), 29.

juga ada permasalahan seperti sering terlambatnya karyawan dalam masuk kerja, tidak berdoa sebelum melakukan kegiatan pekerjaan, dan jarang melaksanakan sholat berjamaah.

Pada setiap perusahaan, karyawan harus didorong untuk melakukan kinerja yang baik sehingga perlu didukung faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya penerapan *Workplace Spirituality*. *Workplace Spirituality* dalam islam yaitu sebuah iklim yang dibentuk oleh sebuah perusahaan yang memiliki potensi bahwa setiap insan sikap positif yang dapat mengarah pada pengembangan kemampuan diri dan keberhasilan prestasi di dunia, baik dalam pekerjaan maupun dalam bidang keberhasilan lainnya yang dirahmati Allah, Islam menolak pandangan bahwa bekerja hanya dapat dianggap sebagai aktivitas duniawi atau sebagai perolehan. Sarana kenikmatan material murni. Islam percaya bahwa kerja adalah bagian dari ibadah, dan bahwa mengejar prestasi tidak terbatas pada kekayaan materi, tetapi juga termasuk berkah materi yang diperoleh.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni *spiritual leadership* terhadap komitmen SDM. *Spiritual leadership* atau biasa disebut kepemimpinan spiritual dianggap sebagai sesuatu yang wajib ada di suatu lembaga keuangan yakni meliputi memiliki keyakinan dan bertahan dan mengarahkan usaha ekstra serta dimensi cinta sesama yang meliputi peduli kepada karyawan, baik dengan perhatian kepada karyawan, tidak menghukum kesalahan bila jujur tidak mampu meningkatkan kualitas SDM di BMT Made Demak tersebut.

Spiritualitas di tempat kerja mengakui bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan memupuk pekerjaan yang bermakna di masyarakat. dalam spiritualitas kerja, seseorang bekerja tidak hanya dengan tangannya, tetapi juga dengan hatinya. Jadi mereka menganggap itu tugas mereka tidak hanya untuk mencari pengakuan dari orang lain atas prestasi mereka, tetapi juga ingin menerima pengakuan dari Tuhan mereka. dan setiap pekerja harus bekerja dengan baik, karena tanpa mengenal kita, Allah SWT melihat apa yang kita lakukan dan apa yang kita lakukan. Bahwa *Workplace Spirituality* atau kerohanian di tempat kerja diperlukan dalam suatu organisasi karena membuat seseorang menunjukkan upaya yang besar untuk lebih efektif dalam bekerja.

Keberadaan BMT MADE untuk memilih klien potensial yang cukup menjanjikan karena di Demak adalah salah satu BMT

yang bekerja sesuai dengan prinsip syariah. Saat ini yang diuntungkan adalah pelayanan kepada masyarakat, karena minat masyarakat terhadap perbankan syariah cukup tinggi, dan karena penduduk Kota Demak sebagian besar beragama Islam, menjadi pasar yang potensial untuk berkembangnya semua kegiatan berbasis syariah, khususnya BMT Made Demak. untuk menjawab tantangan masa depan (BMT MADE *Company Profile*).

Berdasarkan uraian sebelumnya Penerapan *Workplace Spirituality* inilah yang menarik perhatian penyusun sehingga menurut penyusun perlu untuk diadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Implementasi *Workplace Spirituality*”**.

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bidang utama yang akan dipelajari. Kajian ini berfokus pada pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui semangat berkarya pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan BMT MADE. Setelah mendapatkan sejarah dan gambaran umum BMT MADE pada sub bab judul peneliti menyajikan data temuan mengenai aspek aspek *Workplace Spirituality*.

C. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi pengembangan kualitas SDM melalui *Workplace Spirituality* pada BMT MADE Demak ?
2. Bagaimana implikasi pengembangan SDM yang terjadi terhadap BMT MADE setelah menerapkan *Workplace Spirituality* ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis penerapan *Workplace Spirituality* pada BMT MADE.
2. Untuk menganalisis implikasi penerapan *Workplace Spirituality* pada pengembangan kualitas SDM di BMT MADE.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pemangku kepentingan dan membutuhkan hasil penelitian tersebut antara lain.

1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman keilmuan dan dapat dijadikan sebagai bahan ajar langsung untuk melaksanakan tugas akademik sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kudus.

2. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan mahasiswa dan masyarakat umum khususnya tentang perbankan syariah.

3. Bagi Masyarakat

Peneliti dapat memberikan informasi tentang perbankan syariah sebagai bahan informasi bagi peneliti lain yang berkaitan dengan kajian spiritualitas tempat kerja, dan hasil penelitian ini akan memberikan mahasiswa dasar untuk perbandingan dengan penelitian lain dan dukungan untuk penelitian lebih lanjut.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber informasi untuk penelitian selanjutnya . Dan juga dapat memberikan contoh atau membantu penelitian yang akan datang.

F. Sistematika Pembahasan

Tujuan dari pembahasan sistematis adalah untuk membantu pembaca memahami kerangka logika yang penulis gunakan dalam penelitian ini. berikut sistematika pembahasan yang penulis gunakan.

1. Bagian Awal Skripsi meliputi :

Cover (judul, nama mahasiswa, NIM, logo, nama instansi IAIN Kudus, dan tahun), halaman pengesahan, kata pengantar, daftar isi,

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat Latar belakang, Fokus Penelitian, Rumusan masalah, Tujuan, Manfaat penelitian, Sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Berupa Kajian Teori atau materi yang berkaitan dengan penelitian, Definisi

Teori, Penelitian Terdahulu, Karangka Berfikir, Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Memuat jenis pendekatan penelitian, setting penelitian, subyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data, teknik Analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi gambaran obyek, deskripsi data Penelitian, Analisis Data Penelitian.

BAB V : PENUTUP

Memuat Kesimpulan dan Saran.

2. **Bagian Akhir Skripsi**, meliputi daftar pustaka, lampiran lampiran, transkrip wawancara, catatan observasi, foto dsb.

