

**Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Nilai-Nilai Spiritualitas
Islam
(Studi Kasus di PT. Pandu Siwi Sentosa)**

Ilyas Rosyad
Universitas Negeri Jakarta
Ilyas-rosyad@unj.ac.id

Sari Narulita
Universitas Negeri Jakarta
sari-narulita@unj.ac.id

Andy Hadiyanto
Universitas Negeri Jakarta
andy-hadiyanto@unj.ac.id

Abstract

This study aims to explain how the employee performance optimization program in Pandu Siwi Sentosa or Pandu Logistic, the application of Islamic spiritual values associated with employee performance optimization, and the application method of Islamic spiritual values in Pandu Logistics. In obtaining the data, the researcher used a qualitative approach. With this approach, researchers can explore more in-depth information from the research informants. The results obtain conclusions that Islamic spirituality values which is applied in relation to the performance optimization is applied through the assessment criteria performance evaluation, work culture, and service aspects which is derived in activities such as lectures, i'tikaf, smoking ban, veiling duty, praying, and sunnah praying.

Keywords: Employee Performance, Islamic Spirituality Values

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana program optimalisasi kinerja pegawai di Pandu Siwi Sentosa atau Pandu Logistic, penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam yang berkaitan dengan optimalisasi kinerja pegawai, dan metode penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam di Pandu Logistic. Dalam mendapatkan data, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi yang lebih mendalam dari informan penelitian. Hasil penelitian mendapatkan kesimpulan nilai-nilai spiritualitas Islam yang diterapkan berkaitan dengan optimalisasi kinerja diterapkan melalui kriteria penilaian evaluasi kinerja, budaya kerja, dan aspek pelayanan yang diturunkan melalui kegiatan seperti pengajian, i'tikaf, pelarangan merokok, kewajiban berjilbab, shalat berjamaah, dan shalat sunnah.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Nilai Spiritualitas Islam.

A. Pendahuluan

Pegawai merupakan aset yang mempunyai andil cukup besar terhadap kemajuan instansi atau perusahaan, maka dari itu perlu ada penanganan yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja mereka, penanganan yang tidak tepat akan membuat kinerja pegawai tidak optimal dan bahkan target yang telah ditentukan perusahaan bisa tidak tercapai.

Ravianto menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi.¹

Selain hal yang bersifat intelektual dan emosional, seperti yang disebutkan diatas, upaya untuk mengoptimalkan kinerja juga dapat dilakukan melalui pendekatan penanaman nilai-nilai spiritual, yang akan menumbuhkan kecerdasan spiritual. Zohar dan Marshal mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual.²

Agar semua individu dalam suatu perusahaan tahu manfaat dari kecerdasan spiritual tersebut maka perlu dibuat suatu pencerdasan, dan sistem atau aturan agar orang-orang dalam perusahaan tersebut mau membangkitkan kecerdasan spiritualnya, dan faktanya sekarang banyak perusahaan-perusahaan besar melakukan hal tersebut.

John Naisbit dan Patricia Aburdence menyampaikan bahwa 67.000 pegawai Pacific Bell di California, mengikuti pelatihan sipritual ala New Age, Tahun 1999 Mark Moody pemimpin senior perusahaan Minyak terbesar Shell, memanggil seorang pendeta Budha terkemuka guna memberikan training spiritual kepada 550 orang eksekutif perusahaan hal tersebut diberitakan oleh Asia Inc. Gay Hendricks, seorang Profesor dari Colorado dan Kate Ludeman, seorang doktor psikologi dan seorang konsultan eksekutif, menulis buku yang berjudul *The Corporate Mystic*, beberapa perusahaan besar menjadi klien mereka untuk membenahi kondisi spiritual pegawainya seperti Motorola, General Electric, Johnson & Johnson dan Silicon Graphics. Fenomena ini bukan hanya terjadi pada perusahaan besar dunia, tetapi juga perusahaan lokal yang ada di Indonesia, baik perusahaan besar atau perusahaan kecil, contohnya adalah perusahaan Garuda Indonesia,

¹Ravianto, *Production of Management*, (Jakarta: LSIUP 1998) h. 20

² Danah Zohar dan Ian Marshal, *The Ultimate Intelegence*, (Bandung: Mizan Media Utama 2001) , h .

PT. Krakatau Steel, PT. Pusri, Taspen dan lainnya.³ Diantara perusahaan tersebut ada juga perusahaan Pandu Siwi Sentosa atau Pandu Logistic yang juga menerapkan nilai-nilai spiritualitas Islam untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya. Dengan landasan tersebut, maka peneliti akan menjelaskan tentang penerapan nilai-nilai spiritual Islam yang berkaitan dengan kinerja, dan metode penerapan nilai spiritualitas Islam.

B. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Wirawan merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *peformance*. Yang sering diindonesiakan sebagai *peforma*.⁴

Mathis dan Jackson memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.⁵ Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawan atau pegawainya, oleh karena itu kinerja individual dalam pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Menurut R.L Mathis dan Jackson langkah yang harus dilakukan manajemen perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai adalah menentukan standar kinerja dan target yang diinginkan, selanjutnya adalah perusahaan mendorong kinerja tingkat tinggi dengan cara menjanjikan bonus, insentif tambahan ataupun penghargaan bagi yang memenuhi target atau bekerja di atas standar waktu serta melampaui target yang ditetapkan perusahaan dan pendisiplinan bagi yang tidak memenuhi target, memberikan bimbingan atau pelatihan sesuai kebutuhan, mengevaluasi dan memberikan umpan balik atau penilaian kinerja individu, memberikan penghargaan bagi yang memenuhi target, dan mendisiplinkan bagi yang tidak memenuhi target.⁶

³ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power Sebuah Inner Journey Melalui Al-Ihsan* (Jakarta: Penerbit Arga 2003) hh. 9-10

⁴ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat 2009), h.5

⁵ RL Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, Terj: Bayu Brawira, (Jakarta: Salemba Empat, 2002) h.78

⁶ RL Mathis dan Jackson, *Human Resource Management*, terj: Diana Angelica, *manajemen sumber daya manusia edisi 10*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 377

2. Nilai-Nilai Spiritualitas Islam

Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual.⁷

Danah Zohar dan Ian Marshal mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dibarengi dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan kita bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat kita dari kerendahan.⁸ Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna.⁹

Dalam buku Ari Ginanjar tentang output dari energi nilai spiritual disebutkan bahwasanya berdasarkan hasil survey interasional yang dilakukan oleh James M. Kouzes dan Bary Z. Posner pada tahun 1987 dan 1993 mengenai karakter Chief Executive Officer (CEO) yang sukses, diterangkan bahwa umumnya mereka memiliki karakter sebagai berikut: jujur, mampu memberi inspirasi, adil, suka mendukung mampu bekerjasama, memiliki empati dan kepedulian, loyal dan mandiri. Pada 21 Juni 1999, penulis artikel majalah Fortune, Ram Charan dan Geoffrey Colvin mengemukakan bahwa sukses para CEO bukan terletak kepada kemampuan mengolah faktor perencanaan ataupun keuangan, melainkan karena adanya sifat-sifat integritas, tegar, bijaksana, mampu berkomunikasi, dan memiliki perilaku yang bisa menumbuhkan kepercayaan. Dari sisi perusahaan sikap-sikap ini diharapkan akan menjadi budaya perusahaan yang tidak hanya bersifat slogan, tetapi nilai yang bisa diterapkan dalam keseharian. Sederhananya, output yang dihasilkan adalah *akhlakul karimah* atau tingkat EQ dan SQ yang tinggi.¹⁰

Menurut H.S Habib Adnan jika kita melihat kepada ajaran Islam, Islam tidak mengajarkan pada manusia untuk bekerja sekedarnya atau asal jadi belaka, baik yang

⁷ Ningky Munir: Spiritualitas dan Kinerja, *Majalah Manajemen*, Vol.124, Juli 2000 h. 32

⁸ Danah Zohar dan Ian Marshal, *The Ultimate Intelligence*, Mizam Media Utama, Bandung h. 37

⁹ Danah Zohar dan Ian Marshal, *The Ultimate Intelligence*, Mizam Media Utama, Bandung h. 25

¹⁰ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power Sebuah Inner Journey Melalui Al-Ihsan*, hh. 178-179.

berkenaan dengan perbuatan yang bernuansa ritual seremonial maupun keseharian. Karena Allah SWT, yang Maha Sempurna dalam bekerja senantiasa mempunyai karakter antara lain yaitu:

1. Mempunyai kualitas yang setinggi-tingginya,
2. Tiada cacat dan cela,
3. Bukan untuk kepentingan diriNya semata, tetapi untuk keperluan dan kepentingan manusia, dengan maksud:
 - a. Sebagai ayat atau bukti adanya Allah.
 - b. Bagi kemanfaatan manusia itu sendiri
 - c. Untuk kepentingan alam semesta.¹¹

Metode yang diajarkan-Nya adalah ketika bekerja haruslah sadar bahwa pekerjaannya itu dilaksanakan di hadapan-Nya atau mereka menyadari bahwa Allah SWT senantiasa mengawasi ketika melaksanakan pekerjaan.¹²

Hal ini sesuai dengan surat Al-taubah ayat 105 yang ditafsirkan oleh Quraish Shihab sebagai berikut: “Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.”¹³

C. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan maksud untuk mengeksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendiskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti.¹⁴ Yang dimaksudkan untuk mengeksplorasi dan menganalisis “apa yang terjadi” dalam suatu situasi serta mengklarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan dengan jalan mendiskriptifkan kenyataan bagaimana penerapan nilai-nilai Spiritual Islam dijalankan.

Dalam mendapatkan data peneliti menggunakan cara observasi, studi dokumen, wawancara, dan penyebaran angket.

¹¹ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power Sebuah Inner Journey Melalui Al-Ihsan*, hh. xiv-xv

¹² Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power Sebuah Inner Journey Melalui Al-Ihsan* h. xvi

¹³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Alquran vol.5*, h. 711

¹⁴ Sanapiah Faisal, *Format-format Penelitian Sosial*, h. 20

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Nilai-nilai spiritualitas Islam yang diterapkan oleh perusahaan Pandu Logistic memang dirancang untuk mengoptimalkan kinerja dari pegawainya. Nilai spirituitas tersebut diterapkan melalui kriteria penilaian dalam evaluasi kerja, budaya kerja, dan aspek layanan yang dijalankan oleh kurir.

Dalam evaluasi kerja nilai spiritual yang diterapkan adalah kerapihan, loyalitas, kerjasama, dan komunikasi. Untuk budaya kerja nilai yang diterapkan oleh Pandu Logistic adalah amanah, bersih, rapi, teliti, cepat, dan konsisten. Dan untuk aspek layanan nilai spiritual yang diterapkan adalah amanah, mudah dan berorientasi pada solusi. Semua nilai tersebut lalu diturunkan dalam bentuk sebuah kegiatan yang bernuansa religius, seperti kegiatan pengajian bulanan, i'tikaf ramadhan, kewajiban berjilbab, pelarangan merokok, shalat berjamaah, dan shalat sunnah.

Nilai-nilai spiritual yang ada di perusahaan Pandu diterapkan setelah lima tahun dari berdirinya perusahaan, yaitu pada tahun 1997. Tujuan penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam di perusahaan ini adalah untuk mencapai sukses dunia dan akhirat, mendapat keberkahan, selalu mendapatkan solusi ketika terjadi masalah dalam pekerjaan, membentuk budaya kerja, serta untuk memfasilitasi pegawai dalam menjalankan peraturan keagamaan yang merupakan bagian dari dakwah Islam.¹⁵

Penerapan kegiatan spiritual yang diterapkan oleh perusahaan Pandu Logistic tidak hanya berlaku bagi kantor pusat saja, tetapi juga berlaku bagi seluruh kantor cabang yang ada di Indonesia, namun untuk pengajian rutin hanya diadakan di cabang yang besar saja.¹⁶

Untuk peraturan yang wajib diikuti semua pegawai yang pertama adalah pegawai perempuan disana semuanya diwajibkan untuk memakai jilbab, dan kita bisa memastikan bahwasanya jika ada perempuan yang tidak berjilbab disana berarti bukan pegawai Pandu Logistic. Kewajiban selanjutnya adalah pelarangan merokok. Untuk pelarangan merokok hal ini berlaku untuk semua orang yang datang ke perusahaan, bukan hanya untuk pegawai Pandu Logistic. Kegiatan spiritual yang menjadi kewajiban berikutnya adalah mengikuti pengajian bulanan, dan kewajiban mengikuti *i'tikaf ramadhan*, yang dilaksanakan pada sepuluh hari terakhir di bulan ramadhan.

Tujuan dari penerapan peraturan pemakaian jilbab adalah untuk membentuk budaya kerja yang rapih dan konsisten, rapih yang dimaksud adalah bagaimana para pegawai bisa berperilaku rapih dimulai dari pakaian yang dipakainya, dengan harapan hal ini akan

¹⁵ Wawancara dengan HRD, Rabu 19 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic.

¹⁶ Wawancara dengan HRD, Jum'at 28 Juni 2013 pukul 18.30 WIB, di Pandu Logistic.

terbawa kedalam dunia kerja. Sedangkan maksud dari konsisten adalah, mereka bisa konsisten dalam berpakaian rapih, yang juga akan terbawa kedalam kerja mereka, sehingga mereka akan tetap konsisten bekerja dengan baik.

Untuk peraturan pemakaian jilbab yang ada di perusahaan ini tidak mengarahkan pegawainya untuk memakai jilbab dengan merujuk kepada standar tertentu, untuk memakai jilbab yang panjang sampai menutupi dada misalnya, akan tetapi pegawai dibebaskan memakai jilbab dengan kenyamanan pegawai masing-masing, sehingga jilbab yang dipakai oleh pegawai perempuan di perusahaan inipun terlihat beragam.¹⁷

Pelarangan merokok yang berada di perusahaan ini mempunyai tujuan untuk membentuk budaya kerja yang rapih, dan sopan. Maksudnya adalah agar dalam bekerja mereka tidak mengerjakan sesuatu yang lain dalam pekerjaan mereka, untuk kurir pelarangan merokok ini juga untuk kenyamanan pelanggan, ketika berhadapan dengan kurir tidak tercium bau rokok.

Dalam kegiatan pengajian semua nilai spiritual yang tertera dalam budaya kerja, penilaian evaluasi, dan aspek pelayanan kepada pelanggan diturunkan dalam bentuk penyampaian materi. Materi dalam pengajian rutin disesuaikan dengan kondisi para pegawai saat itu, atau juga disesuaikan dengan perayaan hari besar tertentu, seperti peringatan tahun baru Islam, maulid Nabi, dan isra mi'raj Nabi, yang pembahasannya lebih menekankan untuk meneladani karakter dari Rasulullah SAW dalam berbagai bidang terutama teladan Rasul dalam bekerja.

Dari empat data pengajian yang diperoleh peneliti, ada dua karakter yang berbeda dalam pelaksanaan pengajian yang dilaksanakan oleh Pandu Logistic. karakter yang berbeda tersebut dikarenakan tempat kajian yang berbeda, dan segmentasi yang hadir pun berbeda, jika mengadakan di kantor maka segmentasinya hanya pegawai, dan yang dibicarakannya pun hanya seputar bagaimana menjadi seorang pegawai Muslim yang baik, sedangkan untuk pengajian diadakan di Masjid An-nur Permata Timur temanya lebih umum tentang bagaimana seorang bisa menjalankan sunnah Rasul, dan efek dari shalat dalam pembentukan karakter, hal ini dikarenakan orang yang hadir disana bukan hanya pegawai tetapi ada juga masyarakat umum yang hadir.

Yang pertama adalah kajian yang dilaksanakan pada tahun baru Islam yang mengundang Habib Syahab dengan tema “Menyambut tahun baru Islam dengan penuh rasa syukur”, dalam ceramahnya Habib Syahab menuturkan bahwasanya karakter dari pegawai

¹⁷ Hasil observasi tanggal 12 Juni 2013

yang bersyukur salah satunya adalah menjalankan tugas yang telah diamanahkan perusahaan kepada karyawan dan menerangkan bahwa menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya adalah bentuk dari syukur kita kepada Allah.

Dalam kesempatan itu, Habib Syahab juga menerangkan hendaknya kita jangan seperti Bani Israel yang tidak pandai bersyukur, melainkan selalu melanggar aturan Allah. Padahal, Bani Israel telah diberi kenikmatan-kenikmatan dunia, namun mereka tetap tidak mau beribadah kepada Allah, melalui ajaran yang dibawa oleh Nabi Musa AS. Menurut beliau gambaran karyawan yang seperti Bani Israel adalah karyawan yang tidak mau bekerja dengan baik, padahal ia sudah mendapatkan pekerjaan, gaji bulanan, dan lain sebagainya, namun tetap malas-malasan dalam menjalankan amanah.

Selanjutnya, pada kajian maulid yang diadakan pada tahun 2010 yang didapatkan peneliti, karakter pengajian sama seperti pada tahun baru Islam. Dengan mengundang Ahmad Al-Habsyi, beliau menjelaskan bahwasanya Rasulullah mencintai orang yang kerja keras. Pernah pada suatu hari Rasulullah mencium tangan Saad bin Muadz, seorang pekerja batu yang bekerja keras karena untuk menafkahi keluarganya. Selain itu, Saad juga rajin shalat lima waktu berjamaah dan mencintai Rasul.

Menurut Ustadz al-Habsyi, bahwa karyawan itu memiliki dua tipe. Tipe pertama adalah tipe wajib, di mana keberadaannya dinanti oleh keluarganya, teman-temannya, dan koleganya. Karyawan seperti ini bekerja semata-mata karena Allah. Berikutnya adalah karyawan tipe sunnah. Di mana dalam bekerja bukan semata-mata karena Allah tapi hanya karena manusia. Semangatnya pun naik turun sesuai dengan perhatian dari orang lain.

Sedangkan karakter kajian yang diadakan di Permata Timur bertema lebih umum, pada tanggal 1 Juni 2013 yang mengundang Arifin Ilham, dalam ceramahnya beliau memaparkan membiasakan shalat berjamaah di masjid akan membentuk akhlak seseorang. Beliau menuturkan, kalau orang sudah khusyuk shalatnya hal yang tidak bermanfaat akan dia tinggalkan, zakat dia tunaikan, tidak mau berzina, dia jaga kehormatan dirinya, dia tepat janji, lalu dia jaga shalat-shalatnya.

Sebelumnya pada tanggal 5 Januari 2013 diadakan kajian tentang 7 sunnah Nabi yang meliputi shalat malam, membaca Al Quran, shalat berjamaah, bersedekah, menjaga wudhu dan menjaga hati dengan berdzikir. Arifin Ilham dalam ceramahnya mengatakan bahwa orang beriman semakin sedikit jumlahnya, karena itu kita harus mempersiapkan kematian dengan amalan yang dicintai Allah.

Ketika memasuki bulan Ramadhan di sepuluh hari terakhir para pegawai diwajibkan untuk mengikuti kegiatan *i'tikaf qiyamul lail* yang dilaksanakan oleh perusahaan, semua

pegawai diwajibkan untuk ikut kegiatan ini, dan para pimpinan biasanya mengetahui siapa saja yang tidak hadir dalam kegiatan tersebut dan yang tidak hadir langsung diberi nasihat pagi harinya agar malam besoknya mereka hadir. Nasihat yang diberikan adalah bahwasanya harus ada keseimbangan antara pencarian atau usaha mencari kebahagiaan di kehidupan dunia dengan usaha mencari kebahagiaan kehidupan di akhirat.¹⁸

Tujuan pelaksanaan *i'tikaf* di perusahaan ini untuk menumbuhkan budaya kerja yaitu loyalitas para pegawai, tujuan yang lain adalah dapat meningkatkan amalan-amalan ibadah mereka selama bulan Ramadhan.

Setelah diatas dipaparkan tentang kegiatan spiritual yang diwajibkan, maka selanjutnya akan dijelaskan tentang penerapan kegiatan spiritual yang dibiasakan, yaitu shalat berjama'ah dan shalat sunnah. Setiap memasuki waktu shalat suara adzan terdengar sampai ruangan-ruangan yang ada di kantor, karena dalam ruangan tersebut dipasang pengeras suara yang disambungkan ke mushola perusahaan, sehingga para pegawai mengetahui jika waktu shalat sudah tiba, dan mereka segera bergegas menuju tempat shalat.

Perusahaan Pandu Logistic tempat peneliti disediakan sebuah mushola yang memang tidak akan cukup menampung semua pegawai untuk shalat dalam satu waktu, akan tetapi para pegawai sudah mengaetaahui dengan keadaan ini, dan mereka langsung shalat di mushola seberang perusahaan ini, dan untuk perempuan disediakan tempat shalat di sekitar ruangan kerja mereka. Para pegawai disini juga biasa melakukan shalat dhuha setiap pagi, sebelum mulai bekerja.

Durasi waktu istirahat siang yang memasuki waktu shalat zuhur satu jam, waktu yang cukup leluasa ini bisa mereka gunakan tidak hanya untuk shalat zuhurnya saja, tetapi juga bisa mereka gunakan untuk shalat sunnah rawatib dan juga bezikir bersama. Untuk waktu shalat ashar, para pegawai diberikan waktu shalat sampai dengan selesai berdzikir.¹⁹

Tujuan dari pembiasaan kegiaiatan shalat berjama'ah ini adalah untuk menumbuhkan budaya kerja, yaitu nilai amanah atau tanggung jawab terhadap kewajibannya kepada Allah tanpa perlu dipaksa, dan untuk menumbuhkan tanggung jawab atau amanah terhadap pekerjaan mereka, menumbuhkan sikap kerjasama, komunikasi, disiplin waktu secara konsisten serta patuh terhadap peraturan perusahaan.²⁰

¹⁸ Wawancara dengan HRD, Rabu 19 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic.

¹⁹ Hasil Observasi, 19 Juni 2013 di Pandu Logistic.

²⁰ Wawancara dengan HRD, Rabu 19 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic

Sedangkan untuk shalat sunnah, ini dimaksudkan untuk membentuk budaya kerja yaitu konsisten, pada hal-hal yang sekalipun itu bukan wajib. Hubungannya dengan dunia kerja adalah, bagaimana nantinya seorang pegawai tidak hanya bekerja secara formalitas, tetapi juga untuk mendapatkan nilai lebih ketika bekerja, untuk bisa mengatur waktu dan tetap mengisi waktu yang senggang itu dengan hal yang bermanfaat.

Pada tahun 2007 sampai dengan tahun 2009 sempat diberlakukan kewajiban untuk shalat shubuh berjama'ah di Masjid An-nur, Permata Timur, Jakarta Timur dan diberi uang transport khusus bagi pegawai yang bisa menjalankannya, akan tetapi karena yang shalat begitu banyak dan daya tampung masjid tidak memenuhi, maka akhirnya kebijakan itu diubah dengan idakebijakan shalat shubuh berjama'ah di masjid sekitar rumah masing-masing.

Penerapan shalat shubuh yang diadakan di Masjid Permata Timur bertujuan untuk melatih kesungguhan atau loyalitas pegawai dalam menjalankan instruksi dari perusahaan yang akan mereka aplikasikan dalam dunia kerja. Sebagaimana diketahui kegiatan shalat shubuh berjamaah bisa dikatakan berat untuk dilaksanakan, terutama bagi orang yang tidak biasa melaksanakannya, sekalipun itu disekitar lingkungan rumah. Maka bisa dibayangkan jika shalat shubuh dilaksanakan di luar lingkungan tempat tinggal para pegawai, maka sangat dibutuhkan loyalitas untuk menjalankannya.

Penerapan nilai-nilai spiritualitas yang diterapkan oleh perusahaan Pandu Logistic diakui pa Bhakty mempunyai dampak yang positif bagi perusahaan dan beliau selalu mendapatkan jalan keluar dari masalah, terutama masalah yang dihadapi oleh perusahaannya.²¹

Jika kita melihat kepada sikap kedisiplinan pegawai di Pandu Logistic, maka kita bisa mengetahui bahwasanya penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam ini memiliki peran dalam optimalisasi pegawai. Meneliti mengambil data dari keterlambatan pegawai dalam tiga bulan terakhir, pegawai yang telat dalam tiga bulan terakhir mencapai persentase maksimal 3% dari jumlah keseluruhan pegawai.

Menurut keterangan dari ibu Hastiningsih bahwasanya orang-orang yang terlambat adalah orang yang sama yang mereka juga jarang mengikuti kegiatan pengajian. Pegawai yang sering terlambat itu juga menurut keterangan beliau adalah dari bagian invoice dan arsip.

²¹ Dwi Budiman, PT. Pandu Siwi Sentosa: Mengukir Prestasi dengan Manajemen Spiritual, *Suara Hidayatullah*, Edisi 02 XXII, Juni 2009, h. 39

Bagian invoice menjadi menarik untuk disorot, karena dengan pemenuhan target anggotanya yang minimal mencapai 75% dan maksimal 94%, dan dari pendapat pegawai invoice yang mengisi angket 4 dari 5 orang atau 90% menjawab bahwasanya kegiatan pengajian dan i'tikaf dapat membuat kinerja mereka optimal. Akan tetapi disaat yang bersamaan kedisiplinan pegawainya untuk datang tepat waktu kurang baik. Ini berarti secara riil penerapan nilai spiritual belum optimal untuk memberi sikap disiplin atau datang tepat waktu pegawai di bagian invoice.

Dalam menerapkan nilai-nilai spiritualitas Islam, perusahaan Pandu Logistic menggunakan dua metode, metode yang pertama yaitu dengan membuat peraturan yang dijadikan sebagai kewajiban, seperti kewajiban memakai jilbab untuk perempuan, pelarangan merokok di areal perusahaan, kewajiban mengikuti i'tikaf, dan kewajiban mengikuti pengajian bulanan.

Untuk pelarangan merokok bahkan diberi sanksi yang tegas bagi yang melanggarnya. Metode yang dilakukan oleh Pandu Logistic ini bisa terbilang efektif, karena di areal sekitar perusahaan tidak ada satupun pegawai atau bahkan tamu yang datang merokok disana. Para tamu merasa sungkan untuk merokok dikarenakan ada sebuah spanduk yang terpampang sangat jelas dan besar dengan tulisan "Kawasan Dilarang Merokok". walaupun ada tamu yang tidak mengetahui peraturan tersebut dan merokok di area perusahaan pasti akan langsung ditegur oleh keamanan.²²

Metode yang kedua yang dilakukan oleh Pandu Logistic adalah dengan melakukan pembiasaan kegiatan ibadah seperti shalat berjamaah, dan shalat sunnah dengan memasang pengeras suara ke dalam ruang kerja yang disambungkan dengan mushola, bahkan untuk shalat shubuh berjamaah pada awalnya diberikan insentif berupa uang transport bagi yang menjalankannya. Menurut keterangan ibu Hastiningsih, beliau mengatakan perusahaan sampai mengeluarkan dana sekitar 500.000.000 rupiah dalam satu bulan untuk pemberian uang transport tersebut kepada karyawan. Uang yang dikeluarkan tersebut tidak dianggap pengeluaran yang sia-sia, tetapi dianggap sebagai stimulus untuk kemajuan perusahaan di kemudian hari, karena prinsip yang dimiliki oleh pa Bhakti yaitu memadukan bisnis dan dakwah, dan memandang pegawai sebagai bagian terpenting untuk kemajuan perusahaan.

Pembiasaan yang dilakukan oleh perusahaan Pandu Logistic terbilang cukup efektif untuk shalat shubuh berjamaah yang dibiasakan dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2009, mendapatkan sambutan positif dari para pegawai, yaitu dengan membludaknya

²² Hasil Observasi, Rabu 12 Juni 2013 di Pandu Logistic

pegawai yang shalat shubuh berjama'ah di Masjid An-nur, perumahan Permata Timur, hingga akhirnya peraturan tersebut diubah dengan mempercayakan para pegawai untuk shalat shubuh berjamaah di masjid sekitar rumah masing-masing.

E. Kesimpulan

Penerapan nilai-nilai spiritual yang berkaitan dengan optimalisasi kinerja, diturunkan melalui kegiatan seperti kegiatan pengajian bulanan, i'tikaf di bulan ramadhan, kewajiban berjilbab, dan pelarangan merokok, shalat berjamaah dan shalat sunnah.

Hasil dari penerapan nilai spiritual yang diturunkan melalui kegiatan tersebut memberikan dampak yang optimal bagi kinerja pegawainya, kecuali pada poin kehadiran di tempat kerja yang tidak optimal, karena pegawai pada bagian invoice, persentase keterlambatannya mencapai maksimal 38%.

F. Referensi

- Agustian, Ary Ginanjar, *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power Sebuah Inner Journey Melalui Al-Ihsan*, Jakarta: Penerbit Arga, 2003.
- Budiman, Dwi, PT. PANDU SIWI SENTOSA: Mengukir Prestasi dengan Manajemen Spiritual, *Majalah Suara Hidayatullah*, edisi 02 / XII / Juni 2009.
- Faisal, Sanafiah, *Format-format Penelitian Sosial*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1989.
- Mathis, RL dan Jackson, *Human Resource Management*, terj: Diana Angelica, *manajemen sumber daya manusia edisi 10*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Munir, Ningky: Spiritualitas dan Kinerja, *Majalah Manajemen*, Vol.124, Juli 2000.
- Ravianto, *Production of Management*, Jakarta: LSIUP, 1998.
- Shihab, M.Quraish, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Alquran vol.5*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Zohar, Danah dan Ian Marshal, *The Ultimate Intelligence*, Bandung: Mizan Media Utama, 2001.