

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Konteks Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan Pandu Siwi Sentosa atau Pandu Logistic yang bergerak dibidang pengiriman barang dan jasa kurir. Perusahaan ini didirikan oleh DR. H.M Bhakty Kasri yang merupakan mantan pegawai paket pengiriman internasional DHL.

Perusahaan ini mempunyai jumlah pegawai sebanyak 1.200 orang yang tersebar diseluruh Indonesia, dengan latar belakang pendidikan yang cukup bervariasi. Untuk latar belakang pendidikan perusahaan Pandu Logistic pusat yang terletak di Jakarta Timur dengan jumlah 510 pegawai adalah sebagai berikut,

Tabel 1

Data latar belakang pendidikan pegawai Pandu Logistic Pusat

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Sekolah Menengah Atas/Sederajat	318	62%
2	Diploma 3 (D3)	50	10%
3	Strata 1 (S1)	116	23%
4	Strata 2 (S2)	1	0%
5	Sekolah Menengah Pertama	16	3%
6	Sekolah Dasar	9	2%
	Jumlah total karyawan	510	

Sumber: Hasil wawancara dengan HRD

Mayoritas agama yang dianut oleh pegawai perusahaan Pandu Logistic adalah Islam, dan hanya ada sedikit pegawai yang beragama non-Islam itupun di pekerjaan di bagian keamanan yang dibutuhkan untuk menjaga perusahaan ketika para pegawai sedang shalat jum'at, berikut tabelnya.

Tabel 2

Data agama yang dianut pegawai Pandu Logistic Pusat

No	Agama	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Islam	507	99%
2	Kristen	3	1%
	Jumlah Total	510	

Sumber: Hasil wawancara dengan HRD

Untuk orientasi keislaman yang dimiliki para pegawai Pandu Logistic peneliti belum bisa mengidentifikasi orientasinya, kecenderungan mazhab, ataupun afiliasi dengan organisasi keislaman yang berada di Indonesia seperti Nahdlatul Ulama (NU), Muhammadiyah, ataupun Persatuan Islam (Persis). Hal ini dikarenakan selama peneliti berada disana dan mengikuti kegiatan ibadah seperti shalat berjama'ah, peneliti menemukan hal yang berbeda. Ketika peneliti melakukan shalat ashar berjamaah, selesai melakukan shalat para pegawai melakukan zikir bersama dengan mengeraskan suara sebagaimana yang biasa dilakukan oleh orang-orang Nahdlatul Ulama, akan tetapi ketika peneliti shalat maghrib berjama'ah disana di hari yang berbeda, setelah shalat para pegawai tidak melakukan zikir seperti yang mereka lakukan pada waktu selesai shalat ashar.¹

Sistem perekrutan di perusahaan Pandu Logistic sama seperti perekrutan di perusahaan-perusahaan lain, mulai dari tahap lamaran, psikotest dan wawancara,

¹ Hasil observasi lapangan, Rabu 12 Juni 2013 dan Jumat 28 Juni di Pandu Logistic

akan tetapi hal yang berbeda dalam perusahaan ini adalah setelah semua tes yang dilalui lulus, maka ada satu pertanyaan kunci yang menentukan calon pegawai diterima atau tidak dalam perusahaan tersebut, yaitu ditanyakan apakah calon pegawai bersedia memakai jilbab atau tidak untuk perempuan, dan untuk laki-laki ditanyakan apakah bersedia tidak merokok di lingkungan perusahaan. Jika mereka bersedia maka mereka diterima untuk bekerja, jika tidak maka bersedia maka sebaliknya.²

Jika kita memasuki area Pandu Logistic, maka kita tidak akan asing melihat perempuan-perempuan yang memakai jilbab, orang-orang yang berbondong-bondong berjalan untuk shalat berjamaah, dan kita akan merasa asing jika kita melihat orang-orang yang merokok disana. Nuansa yang tak kalah religius juga cukup terasa jika kita memasuki pos keamanan, didalam pos tersebut ada majalah dinding (mading) yang isinya bukan hanya pengumuman-pengumuman, tetapi juga nasihat-nasihat dari ayat alquran. Ayat alquran yang terpampang pada waktu peneliti berada disana adalah surat Al-nur ayat 31 yang memerintahkan antara laki-laki dan perempuan untuk menundukan pandangan dan menjaga kemaluan. Apabila kita memasuki ruangan kerja terpampang tulisan yang sangat besar tentang pentingnya menjaga kebersihan, kata-kata “kebersihan adalah sebagian dari iman (Hadits Riwayat Muslim)”, terlihat sangat jelas menghiasi ruangan kerja.³

² Wawancara dengan HRD, Jum'at 28 Juni 2013, jam 18.30 WIB di Pandu Logistic

³ Hasil observasi lapangan, Rabu 12 Juni 2013 dan Jumat 28 Juni di Pandu Logistic

Gambar 4.

Peraturan untuk menjaga kebersihan di lingkungan perusahaan



Sumber: Dokumentasi pribadi

Perusahaan Pandu Logistic mempunyai kecenderungan untuk bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang mempunyai latar belakang Islam. Contohnya adalah untuk penyediaan air minum bagi pegawai, mereka menggunakan produk Manajemen Qalbu (MQ), yaitu MQ Jernih. Saat ini juga mereka bekerja sama dengan paket pengiriman internasional yang berasal dari Uni Emirat Arab, yaitu Aramex, dan terakhir mereka bekerja sama dengan investor asing, Soft Bank Islamic Fund (SBIF) dengan meminjamkan sejumlah dana kepada perusahaan ini.⁴

Pandu Logistic mempunyai sistem yang unik dalam membina, dan mengoptimalkan kinerja pegawainya, selain menggunakan program pelatihan, pemberian *reward* dan *punishment*, serta pemberian bantuan dana sosial kepada pegawai untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya, perusahaan ini juga menggunakan penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam yang diturunkan melalui kegiatan spiritualitas Islam. Penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam di perusahaan

⁴ Nidia Zuraya, Pandu Logistic kerja sama syariah dengan SBIF, <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/bisnis/13/02/19/migo9k-pandu-logistic-kerja-sama-syariah-dengan-sbif>, diakses pada tanggal 11 juni 2013 pukul 20.00

ini diterapkan sejak tahun 1997, ketika pemilik perusahaan ini pulang menjalankan ibadah haji dan ditinggalkan oleh ayah, ibu dan anak laki-lakinya yang wafat dalam waktu berdekatan. Setelah kejadian tersebut pa Bhakti seperti mendapatkan hidayah yang akhirnya beliau termotivasi untuk menanamkan nilai-nilai spiritual, dengan harapan mendapatkan ridha Allah SWT dan kedua orang tuanya.⁵ Selain karena kejadian yang disebutkan, motivasi beliau dalam menerapkan nilai-nilai spiritual adalah untuk berdakwah, ini bisa dilihat dari profil beliau di situs internet perusahaan www.pandulogistics.com yang bertuliskan memadukan antara bisnis dan dakwah.⁶

Untuk pembinaan pegawai yang dilakukan, perusahaan ini mengadakan pengajian dalam jangka waktu satu bulan sekali yang diselenggarakan di Masjid An-nur Permata Timur, Kalimalang Jakarta Timur, dan di Mushola yang berada di lingkungan perusahaan, dengan waktu yang berbeda.⁷ Untuk kegiatan ibadah yang dilakukan di perusahaan ini sudah menjadi budaya dalam perusahaan, karena penerapannya yang sudah cukup lama, contohnya adalah, dalam tiap shalat lima waktu para pegawai secara otomatis langsung berbondong-bondong menuju tempat shalat yang disediakan.

Pandu Logistic mempunyai mushola di setiap cabang dimana mereka berada, sejauh yang diketahui oleh peneliti dari tiga kantor Pandu Logistic yang

⁵ Dwi Budiman, PT. Pandu Siwi Sentosa: Mengukir Prestasi dengan Manajemen Spiritual, *Suara Hidayatullah*, Edisi 02 XXII, Juni 2009, h. 39

⁶ Information Technology Department of PT. Pandu Siwi Sentosa, *Profile DR. HM. Bhakty Kasry*, <http://pandulogistics.com/profile.asp?nama=DR.%20HM%20Bhakty%20Kasry>, diakses pada tanggal 12 Juni 2013 pukul 20.00

⁷ Wawancara dengan HRD, Selasa 11 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic

peneliti lihat ketiga-tiganya memiliki mushola, yaitu di Klender, Tu Gas, dan di Jln. Pemuda Rawamangun.⁸

Jika dilihat dari upaya yang dilakukan oleh pemilik perusahaan ini, mereka berusaha menerapkan nilai spiritual dengan diturunkan dalam kegiatan spiritual, bukan hanya sekedar mempunyai tujuan untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya, tetapi lebih dari itu hal ini dilakukan untuk melaksanakan kegiatan religius ataupun dakwah Islam.

Peneliti mengambil kesimpulan ini bukan hanya berdasarkan pada moto pemilik perusahaan yang tertera di website, akan tetapi peneliti melihat ini berdasarkan hasil penelitian, ketika ada pegawai yang tidak datang dalam i'tikaf pimpinan menegurnya dengan teguran yang tidak biasa. Yang tidak datang ditegur dengan nasihat berapa waktu yang kamu sediakan untuk dunia kamu? Dan berapa waktu yang kamu sediakan untuk akhirat kamu, sehingga kamu tidak datang dalam i'tikaf?. Menurut pendapat peneliti, teguran yang dilakukan ini tidak berorientasi kepada hal yang berkaitan dengan keuntungan perusahaan, tetapi kepada hal yang sifatnya sangat religius.

Perusahaan Pandu Logistic juga menjalankan bentuk tanggung jawab perusahaan yang memang sudah seharusnya dijalankan oleh tiap perusahaan, yang biasa disebut dengan corporate social responsibility (CSR). Diantara wujud CSR Pandu Logistic yang dilakukan adalah dalam bentuk bantuan santunan kepada anak yatim piatu, dhuafa, korban bencana alam, dan lain sebagainya. CSR Pandu Logistic tidak hanya membantu orang-orang yang berada di luar perusahaannya, tetapi mereka juga membantu para pegawainya yang mendapatkan musibah,

⁸ Hasil observasi Rabu 19 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic

seperti sakit, dan kecelekaan, diluar asuransi yang dimiliki oleh pegawai perusahaan.

Pandu Logistic dalam menjalankan program CSR, mereka mendirikan yayasan Pandu Mahardi dan yayasan Seiya Sekata. Program CSR Pandu Logistic juga mendirikan Masjid An-nur yang terletak di Pertama Timur Kalimantan Jakarta Timur, serta Masjid Al-Kautsar yang terletak di daerah Mataram Lombok Barat, Nusa Tenggara Barat. Masjid yang didirikan diperuntukan bagi masyarakat umum, semua orang bisa untuk melaksanakan ibadah disana.

Pada kasus bencana alam yang terjadi di tanah air, Pandu Logistic turut memberikan bantuan kepada para korban bencana alam yang berada di daerah tersebut, bahkan seringkali pa Bhakti turun langsung untuk membantu para korban bencana alam tersebut, seperti pada bencana gempa bumi di Yogyakarta pada tahun 2009, jebolnya situ gantung di Ciputat Tangerang pada tahun 2009, serta bencana tsunami di Aceh pada tahun 2004. CSR yang dimiliki Pandu Logistic juga memiliki fungsi sebagai penyebarluasan mengenai informasi dan kinerja perusahaan dalam tanggung jawab sosial dan pemberdayaan masyarakat.⁹

B. Program optimalisasi kinerja pegawai

Dalam rangka mengoptimalisasi kinerja pegawainya, perusahaan Pandu Logistic menggunakan program pelatihan keterampilan, yang masuk kepada faktor intrinsik dalam mempengaruhi kinerja, serta melaksanakan program pemberian insentif atau bonus, pemberian *reward* dan *punishment*, dan pemberian santunan kepada pegawai diluar asuransi. Tujuan dari hasil pelatihan adalah bertambahnya kemampuan kinerja dan keterampilan dari pegawai Pandu Logistic.

⁹ Brosur company profile Pandu Logistic, h. 12

Sedangkan untuk bonus pemberian *reward*, dan pemberian santunan berfungsi untuk membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan perusahaan dan pegawai, hingga menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif dan menimbulkan loyalitas kepada perusahaan.

Program yang pertama, yaitu pelatihan keterampilan. Pelatihan dilakukan dalam jangka waktu satu tahun sekali, dengan jumlah peserta untuk masing-masing pelatihan hanya 21 orang yang dipilih oleh divisi atau ranah kerja masing-masing, jumlah tersebut dipilih karena mempertimbangkan keefektifitasan pelatihan dan kefokusannya peserta pelatihan. Adapun untuk jenis-jenis pelatihan berjumlah delapan pelatihan, yaitu training ISO, training Aramex, training 7 habit, training pemadam kebakaran, training security, training excel, training kurir, training marketing, dan training dangerous goods, berikut penjelasan dari pelatihan-pelatihan tersebut.

1. Training ISO

Yaitu training manajemen mutu, untuk meningkatkan mutu dan keefektifan kinerja dari perusahaan, diperuntukan bagi wakil-wakil divisi yang ada didalam perusahaan yaitu HRD, Finance, Staf invoice.

2. Training Aramex

Training kurir yang bekerja sama dengan perusahaan paket pengiriman Internasional Aramex yang berasal dari Uni Emirat Arab, agar para kurir lebih terampil dalam pengiriman barang, untuk training Aramex ini mempunyai sistem yang berjenjang yaitu training Aramex 1, 2, dan 3.

3. Training 7 habit

Training untuk menumbuhkan etika, tanggung jawab, dan mental yang baik untuk para pegawai Pandu Logistic yang bisa mereka aplikasikan dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Materi dari pelatihan ini berdasarkan isu buku 7 Habit yang ditulis oleh Stephen R Covey. Peserta diajarkan untuk meraih kemenangan pribadi atau mandiri, yang terdiri dari sikap jadilah proaktif, mulai dari akhir dalam pikiran (mulai dari tujuan), serta mendahulukan yang utama. Selanjutnya adalah bagaimana pegawai diajarkan untuk meraih kemenangan publik, sikapnya yaitu berpikir menang-menang, berusaha untuk mengerti orang lain dulu baru kemudian dimengerti, dan sinergi. Dan sikap yang terakhir adalah pembaharuan diri, yaitu bagaimana memperbarui sumberdaya, energi dan kesehatan.

4. Training security

Diperuntukan bagi security atau keamanan agar mereka lebih siap siaga dalam menjalankan pengamanan dalam perusahaan.

5. Training Excel

Training yang diperuntukan bagi staf invoice, agar mereka terampil dalam menghitung data tagihan, untuk pelatihan ini berjenjang, yaitu: Training excel 1, 2, dan 3.

6. Training kurir

Diadakan untuk meningkatkan keterampilan para kurir agar mereka lebih terampil dalam mengirimkan barang, berbeda dengan training Aramex yang bekerja sama dengan perusahaan tersebut, training kurir ini diselenggarakan sendiri oleh perusahaan Pandu Logistic.

7. Training Marketing

Training ini dilakukan untuk meningkatkan marketisasi perusahaan Pandu Logistic, dan mengenalkan perusahaan pandu Logistic.

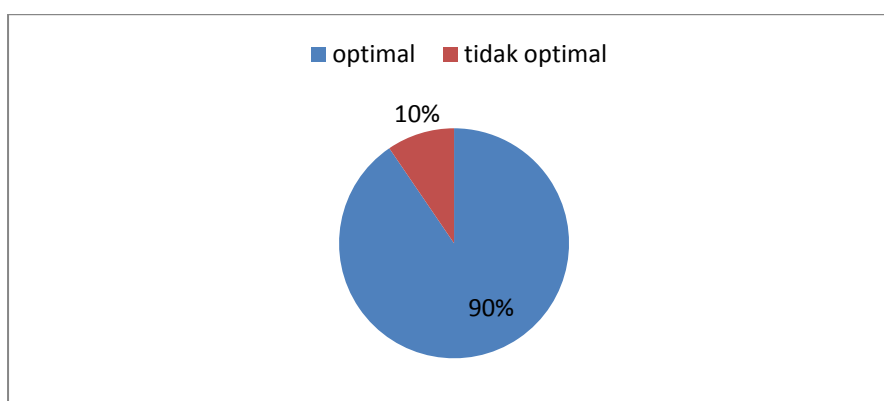
8. Training Dangerous Goods

Training untuk mengenalkan barang-barang berbahaya yang tidak boleh dibawa ke bandara, dan luar negeri, barang-barang itu meliputi barang-barang yang mudah terbakar, barang-barang beracun, yang mengandung radioaktif, dan korosif, baik itu barang berbentuk padat, cair, ataupun gas.¹⁰

Pelatihan yang dilakukan oleh Pandu Logistic, berdasarkan pendapat 21 orang pegawai yang menjadi responden dengan posisi kerja yang berbeda, 19 orang diantara mereka menyebutkan bahwasanya pelatihan membuat mereka optimal dalam bekerja, dan pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan mereka dalam bekerja.

Diagram 1

Pendapat pegawai tentang hasil pelatihan terhadap kinerja



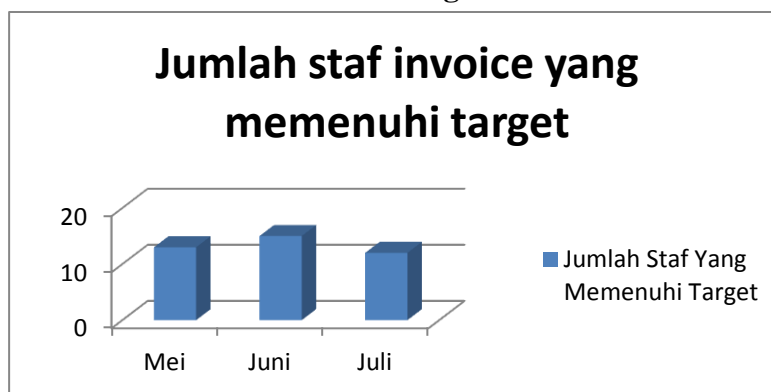
Sumber: Hasil penelitian

Data diatas merupakan pendapat pegawai Pandu Logistic, dan peneliti coba menelaah kembali hasil dari pelatihan berdasarkan data yang dimiliki oleh

¹⁰ Wawancara dengan HRD, Rabu 5 Juni 2013 pukul 15.00 WIB, di Pandu Logisric.

perusahaan. Data riil dari hasil pelatihan adalah data tentang kinerja pegawai, apakah memenuhi target perusahaan atau tidak. Peneliti mendapatkan data pemenuhan target pegawai selama tiga bulan terakhir, dari bagian invoice, yang bisa peneliti bisa dapatkan dari HRD sebagai narasumber penelitian, hasilnya adalah sebagai berikut:

Diagram 2
Pemenuhan target invoice



Sumber: Hasil wawancara dengan HRD

Jumlah pegawai dalam invoice keseluruhannya ada 16 orang, pemenuhan target mereka dalam tiga bulan terakhir dari bulan mei-juli mencapai minimal 75% dari jumlah pegawai. Data yang didapat peneliti ini menurut keterangan dari ibu Hastiningsih sebagai HRD berdasarkan data pemberian bonus kepada staf invoice, yang juga mencapai 75% dari jumlah pegawai yang ada di invoice, karena pemberian bonus berbanding lurus dengan pemenuhan target mereka, berikut keterangannya:

Tabel 3
Data pemenuhan target staf invoice

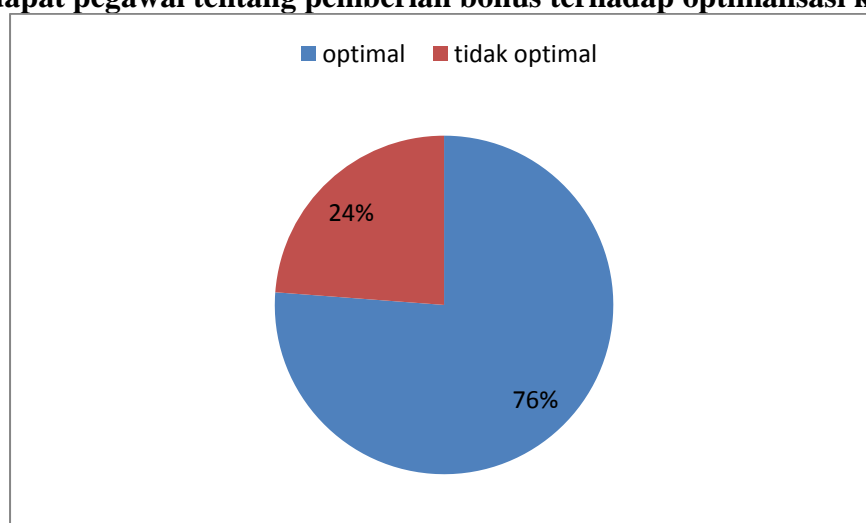
No	Bulan	Jumlah Staf Yang Memenuhi Target	Jumlah Staf	Persentase
1	Mei	13	16	81%
2	Juni	12		75%
3	Juli	15		94%

Sumber: Hasil wawancara dengan HRD

Dari 21 angket yang disebar, ada 5 orang yang mengisi mengisi dari invoice, 4 orang diantaranya menjawab bahwasanya pelatihan yang diadakan bahwasanya sesuai dengan kebutuhan kerja mereka dan membuat kinerja menjadi optimal. Jika berdasarkan data-data yang ditampilkan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwasanya pelatihan yang dilaksanakan oleh Pandu Logistic dapat mengoptmalkan kinerja pegawai berdasarkan pengakuan dari pegawai yang diambil dari angket, dan berdasarkan data pemenuhan target yang dimiliki oleh perusahaan.

Program yang kedua yaitu pemberian sistem bonus kepada pegawai. Perusahaan Pandu Logistic memberi berbagai macam jenis bonus, untuk staf invoice yang memenuhi target tagihan diberikan bonus 5% dari jumlah tagihannya yang dibayarkan setiap sebulan sekali, diberikan pada hari sabtu. Untuk pemberian bonus dari 21 responden yang ditanya, 15 orang responden berpendapat bahwasanya pemberian bonus dapat membuat kinerja mereka menjadi optimal.

Digaram 3
Pendapat pegawai tentang pemberian bonus terhadap optimalisasi kinerja



Sumber: Hasil penelitian

Program yang ketiga yaitu pemberian *reward* dan *punishment*. *Reward* yang diberikan untuk karyawan yang sudah bekerja lebih dari 15 tahun adalah rumah, untuk karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun diberangkatkan haji, dan traveling ke luar negeri. Dalam penentuan pemberian *reward* tergantung prestasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut dan loyalitas yang diberikan kepada perusahaan, serta berdasarkan rekomendasi dari teman-teman satu divisi atau timnya.

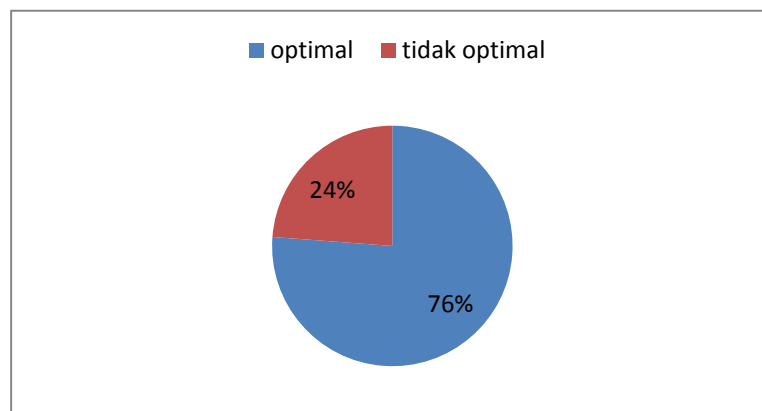
Pada tahun 2013 ini saja, setidaknya sudah ada 3 orang yang diberikan *reward* umroh, yaitu ibu Hastiningsih dari divisi HRD, Beni Aristiantono supervisor customer service, Siti Aisah front liner. Untuk the best operasional ada 6 orang yang mendapatkan penghargaan berupa uang sebesar 3 juta sampai dengan 5 juta rupiah, yaitu Ahmad Zulfikar, Harianto, Sudarto, Deki, dan Suprihantono. Alasan pemberian reward yang dilakukan pa Bhakti adalah karena kemajuan perusahaan, itu juga merupakan kerja keras dari pegawai, pemberian ini dilakukan agar pegawai menjadi lebih tenang, sedangkan timbal balik untuk perusahaan adalah sikap jujur, rajin, dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh para pegawai yang bisa menjadi manfaat bagi perusahaan.¹¹

Pemberian *reward* yang dilakukan perusahaan membuat kinerja pegawai menjadi optimal, karena mereka memiliki motivasi lebih yaitu mendapatkan *reward* untuk bekerja dengan optimal, dari 21 responden hanya lima orang yang menjawab bahwa pemberian tidak membuat mereka bekerja dengan optimal.

¹¹ Dwi Budiman, PT. Pandu Siwi Sentosa: Mengukir Prestasi dengan Manajemen Spiritual, *Suara Hidayatullah*, Edisi 02 XXII, Juni 2009, h. 39

Diagram 4

Pendapat pegawai tentang pemberian *reward* terhadap optimalisasi kinerja



Sumber: Hasil penelitian

Selain pemberian *reward* ada juga pemberian *punishment* yang dilakukan oleh perusahaan ini, *punishment* biasanya sering didapatkan oleh agent operasional yang “nakal” dalam bekerja, biasanya mereka tidak jujur dalam pengiriman barang, yaitu tidak memberikan resi pengiriman ke perusahaan dan uang pengirimannya masuk kedalam saku pribadinya, untuk kasus seperti ini akan langsung diberikan surat peringatan bahkan sampai kepada pemecatan, akan tetapi hal ini jarang sekali terjadi. Untuk pegawai yang melewati batas maksimal keterlambatan 120 menit dalam satu bulan akan langsung diberikan Surat Peringatan (SP), jika masih mengulanginya akan langsung diberikan SP 2 ditambah dengan pengurangan gaji, jika masih mengulanginya maka akan langsung diberhentikan.¹²

Program yang keempat yaitu, pemberian dana santunan kepada pegawai yang mengalami musibah seperti kecelakaan dan sakit. Menurut keterangan ibu Ima beliau HRD dari Pandu Logistic, menurut beliau bahwasanya pemberian

¹² Wawancara dengan HRD, Rabu 5 Juni 2013 pukul 15.00 WIB, di Pandu Logistic.

bantuan dana di Pandu Logistic yang diluar asuransi ini lebih baik dibandingkan dengan perusahaan lainnya dari pengalaman selama beliau bekerja di perusahaan-perusahaan sebelumnya.

Program kelima yaitu program khusus bulan Ramadhan, ketika semua perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) menjelang akhir bulan Ramadhan, maka perusahaan Pandu Logistic memberikan THR pada awal bulan Ramadhan dengan alasan agar pegawai dapat bekerja lebih tenang dalam bekerja yang dibarengi dengan ibadah puasa. Selain THR yang diberikan diawal, perusahaan ini juga memberikan insentif tambahan bagi pegawai yang pulang malam, dan insentif tambahan untuk berbuka puasa setiap harinya.

Program kedua sampai kelima yang dilakukan oleh perusahaan, merupakan upaya perusahaan untuk mendorong kinerja pegawainya ke tingkat yang tinggi optimal, karena ini bagian dari cara yang perlu dilakukan manajemen untuk mendorong kinerja tingkat tinggi atau optimal.

Jika dianalisis dari program optimalisasi pegawai yang dilakukan oleh Pandu Logistic, maka bisa diasumsikan bahwasanya antara program optimalisasi yang dilakukan, berbanding lurus dengan prestasi yang didapatkan oleh perusahaan ini, yang disebutkan dalam profil perusahaan, dan jika ditelusuri prestasi yang diperoleh perusahaan Pandu Logistic merupakan gambaran dari kinerja perusahaan yang merupakan hasil dari kinerja para pegawainya. Bahkan situasi terakhir perusahaan ini adalah mempunyai pertumbuhan 25% pertahun.¹³

¹³ Nidia Zuraya, *Pandu Logistic kerja sama syariah dengan SBIF*, <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/bisnis/13/02/19/migo9k-pandu-logistic-kerja-sama-syariah-dengan-sbif>, diakses pada tanggal 11 juni 2013 pukul 20.00

C. Nilai-nilai spiritualitas Islam yang diterapkan dalam upaya mengoptimalkan kinerja pegawai

Nilai-nilai spiritualitas Islam yang diterapkan oleh perusahaan Pandu Logistic memang dirancang untuk mengoptimalkan kinerja dari pegawainya. Nilai spiritualitas 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.

Peneliti akan menjelaskan bagaimana Pandu Logistic melakukan evaluasi. Dalam melakukan evaluasi kinerjanya, perusahaan Pandu Logistic melakukannya selama satu tahun sekali, menjelang kenaikan gaji pegawai. Hasil evaluasi yang dilakukan akan menentukan program selanjutnya untuk kembali mengoptimalkan kinerja pegawai.

1. Kerapihan: yaitu bagaimana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tanpa cacat, baik dalam pelaksanaannya dan sesudah pelaksanaannya. Contohnya adalah seorang kurir yang mengantarkan barang selain dia harus mengantarkan barang sampai ke tempat tujuan dengan tepat waktu, dia harus menjaga barang tersebut agar

tidak hilang, rusak atau tertukar. Setelah barang selesai diantar, jika tidak ada keluhan dari yang mengirim dan menerima barang, maka dia bisa dibilang sudah bekerja dengan rapi.

2. Loyalitas: penilaian loyalitas dilihat sejauh mana pegawai ini bisa melaksanakan pekerjaan dengan tanpa adanya keluhan, bertanggung jawab, tepat waktu, dan juga absensi yang baik atau tidak pernah membolos ketika bekerja.
3. Kerjasama: kemampuan seorang pegawai dalam bekerja sama dengan orang lain ketika bekerja, jadi yang dilihat adalah bukan hanya kemampuan individu yang dia punya, tetapi juga kemampuan bekerja sama dalam tim untuk berkontribusi ke perusahaan.
4. Komunikasi: komunikasi ialah bukan hanya bagaimana pegawai dapat menyampaikan sesuatu dengan baik, tetapi komunikasi juga bagaimana pegawai dapat menyerap instruksi pekerjaan dari pimpinan lalu mengerjakannya dengan baik sesuai dengan intruksi, dan juga proaktif memberikan saran terhadap kemajuan perusahaan, serta jujur dan terbuka dalam setiap melakukan pekerjaan.¹⁴

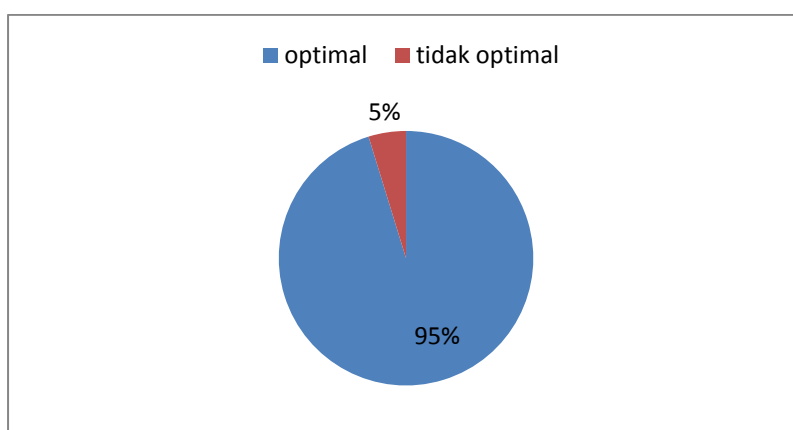
Selain evaluasi yang dilakukan dalam kurun waktu satu tahun sekali, Pandu Logistic juga mempunyai evaluasi penilaian pegawai terbaik yang dilakukan dalam waktu tiga bulan sekali. Dalam waktu tiga bulan ini perusahaan Pandu Logistic mengumumkan pegawai terbaik dari masing-masing divisi, yang diumumkan dalam pengajian rutin, usulan nama-nama pegawai terbaik tersebut datangnya dari usulan orang-orang yang ada di masing-masing divisi itu sendiri.

¹⁴ Wawancara dengan HRD, Kamis 6 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic.

Dari 21 pegawai yang menjadi responden 20 orang dari mereka berpendapat bahwasanya evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan membuat kinerja mereka menjadi optimal, hanya ada satu orang yang berpendapat bahwa evaluasi tidak membuat kinerja mereka menjadi optimal, itu pun karena ia baru menjadi pegawai selama 2 bulan 10 hari yang masih memerlukan adaptasi terhadap lingkungan dan peraturan yang ada di perusahaan.

Diagram 5

Pendapat pegawai tentang evaluasi terhadap optimalisasi kinerja



Sumber: Hasil penelitian

Respon para pegawai dalam menerima hasil evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan berbeda-beda ada yang menerima dan ada yang tidak menerima, akan tetapi sikap yang tidak menerima itu tidak begitu berpengaruh kepada kinerja mereka selanjutnya.¹⁵

Setelah pemaparan tentang evaluasi kinerja pegawai diatas, maka peneliti akan menjelaskan tentang budaya kerja yang ada di Pandu Logistic.

¹⁵Wawancara dengan HRD, Kamis 6 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic.

Perusahaan Pandu Logistic mempunyai budaya kerja yaitu amanah, bersih, rapi, cepat, teliti, dan konsisten.¹⁶ Maksud dari budaya kerja itu adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada agar dapat mengoptimalkan kinerja dan meningkatkan produktivitas kerja, sesuai koridor budaya yang diinginkan, yang diformulasikan dengan kriteria penilaian dalam evaluasi.

Dari budaya kerja yang dimaksud itu, maka dibentuklah situasi dan kondisi yang mengarah kepada hal-hal tersebut, salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan menerapkan kegiatan kerohanian atau spiritual untuk menumbuhkan nilai-nilai spiritual. Dalam menjalankan pelayanan terhadap para pelanggannya, Pandu Logistic mengeluarkan aspek kualitas layanan yang diperuntukan bagi kurir, agar mereka bisa bekerja dengan optimal sesuai kriteria yang sudah ditetapkan, yang penjelasannya sudah ditulis pada bab 3 halaman 34 dan 35.

Penerapan kegiatan spiritual untuk menumbuhkan nilai-nilai spiritual di Pandu Logistic, yang *pertama* yaitu melalui pearaturan yang wajib diikuti, dan yang *kedua* yaitu melalui pembiasaan kegiatan ibadah.

Nilai-nilai spiritual yang diterapkan di perusahaan Pandu Logistic mempunyai latar belakang yang telah disebutkan pada konteks penelitian, bahwa pa Bhakti pemilik perusahaan baru menerapkan nilai-nilai spiritual lima tahun setelah 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

¹⁶ Brosur company profile Pandu Logistic, h. 3

dalam pekerjaan, membentuk budaya kerja, serta untuk memfasilitasi pegawai dalam menjalankan peraturan keagamaan yang merupakan bagian dari dakwah Islam.¹⁷

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.¹⁸

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 pegawai Pandu Logistic. Peraturan 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 membudaya 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 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.

¹⁷ Wawancara dengan HRD, Rabu 19 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic.

¹⁸ Wawancara dengan HRD, Jum'at 28 Juni 2013 pukul 18.30 WIB, di Pandu Logistic.

Tujuan lain dari penerapan ini adalah agar para pegawai perempuan bisa menjalankan kewajiban yang diperintahkan agama Islam untuk menutup aurat, dan menjaga diri mereka, g bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri agar tidak melakukan hal yang dianggap tidak terpuji dalam agama, karena malu dengan jilbab yang dipakainya.¹⁹

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.²⁰

Gambar 5
Pegawai perempuan yang semuanya memakai jilbab



Sumber: Dokumentasi Pribadi

Peraturan selanjutnya adalah pelarangan merokok yang berada di perusahaan ini mempunyai tujuan untuk budaya kerja yang rapih, yaitu dalam

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

²⁰ Hasil observasi tanggal 12 Juni 2013

bekerja mereka tidak mengerjakan sesuatu yang lain dalam pekerjaan mereka, sehingga mengganggu konsentrasi kerja, dan untuk kurir pelarangan merokok ini juga untuk kenyamanan pelanggan, ketika berhadapan dengan kurir tidak tercium bau rokok.

Tujuan selanjutnya adalah untuk menjaga kesehatan para pegawainya, karena rokok selain merusak kesehatan orang yang menghisapnya, juga merusak kesehatan orang-orang disekitar perokok tersebut. Tujuan selanjutnya adalah untuk mendidik para pegawainya agar terlihat sopan, memiliki pengetahuan diri tentang sesuatu yang berguna, penting, utama dan baik dalam prioritas kebutuhan mereka, yang nantinya juga akan berdampak dalam pegawai menyelesaikan proritas pekerjaan mereka. Selain itu pa Bhakti sendiri juga tidak begitu menyukai orang yang merokok.²¹

Peraturan berikutnya adalah adanya kajian keislaman di perusahaan. Dalam kegiatan ini nilai spiritual ingin diturunkan, karena bentuk kegiatan ini adalah penyampaian materi. Dari materi inilah disampaikan tentang nilai-nilai spiritual untuk mengoptimalkan kinerja. Selain metode penyampaian materi dalam bentuk ceramah, juga ada dalam bentuk dzikir yang mengajak orang-orang yang hadir untuk mengintrospeksi diri.

Tujuan selanjutnya kegiatan ini adalah untuk menambah pengetahuan para pegawai dibidang agama, mengetahui sikap bagaimana seharusnya pegawai Muslim, menumbuhkan semangat untuk beribadah, dan sebagai sarana untuk menyambung tali silaturahmi antara sesama pegawai dan pimpinan para pegawai

²¹ Wawancara dengan HRD, Rabu 19 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic.

Pandu Logistic, karena peruntukan kajian keislaman di perusahaan ini berlaku untuk semua pegawai.²²

Motivasi lain dari penerapan spiritual ini juga karena pemilik dari perusahaan ini mempunyai keinginan untuk selalu dekat dengan para ulama, menurut pa Bhakti ulama itu penyejuk hati, orang berilmu serta menjadi pemberi motivasi untuk dekat dengan Allah.²³

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 pembahasan kajiannya lebih menekankan untuk meneladani karakter dari Rasulullah SAW dalam berbagai bidang terutama teladan Rasul dalam bekerja. Penceramah dalam acara pengajian bulanan diisi oleh ustad-ustad terkenal, seperti Muhammad Arifin Ilham, Abdullah Gymnastiar, Yusuf Mansur bahkan sampai kepada Hidayat Nur Wahid dan Amien Rais, dan untuk yang rutin menjadi penceramah adalah Muhammad Arifin Ilham.²⁴

Muhammad Arifin Ilham rutin menjadi penceramah karena dekat dengan pa Bhakti secara pribadi, bahkan Muhammad Arifin Ilham memanggil pa Bhakti dengan sebutan "ayah". Selain itu dalam setiap ceramahnya Muhamad Arifin Ilham mempunyai ciri khas, yaitu mengajak semua yang hadir untuk berdzikir bersama dan bermuhasabah diri.²⁵

Dari empat data pengajian yang diperoleh peneliti, ada dua karakter yang berbeda dalam pelaksanaan pengajian yang dilaksanakan oleh Pandu Logistic.

²² Wawancara dengan HRD, Rabu 12 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic.

²³ Wawancara dengan HRD, Rabu 19 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic.

²⁴ Wawancara dengan HRD, Jum'at 28 Juni 2013 pukul 18.30 WIB, di Pandu Logistic.

²⁵ Wawancara dengan HRD, Rabu 19 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di 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 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.

Gambar 6
Suasana pengajian bulanan pada tahun baru Islam



Sumber: Dokumentasi Pandu Logistic

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.²⁶

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. Di sisi lain *i'tikaf* juga bermanfaat untuk meraih kebajikan-kebajikan dari Allah, karena do'a-do'a yang

²⁶ Wawancara dengan HRD, Rabu 19 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic.

dipanjatkan akan dikabulkan, ia akan bebas dari dosa-dosa, karena hari-hari itu bertepatan dengan datangnya malam *lailatul qadr*. Yang akan memberikan pengaruh terhadap keberkahan perusahaan.²⁷

Kegiatan *qiyamul lail* dalam *i'tikaf* inipun langsung diimami oleh imam tetap dari masjid Istiqlal, Hasanudin Sinaga, maksud mendatangkan imam dari masjid Istiqlal adalah untuk menambah kekhusyuan dari kegiatan *qiyamul lail* ini.²⁸

Setelah diatas dipaparkan tentang kegiatan spiritual yang diwajibkan, maka selanjutnya **yang kedua** 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 mengaetahui 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

²⁷ Wawancara dengan HRD, Rabu 19 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic.

²⁸ Wawancara dengan HRD, Rabu 19 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic.

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.²⁹

Ketika memasuki waktu shalat maghrib, mayoritas pegawai sudah pulang dari pekerjaannya, namun sebagian pegawai masih berada di perusahaan untuk lembur, suara adzan dari mushola pun masih tetap disambungkan ke ruangan kerja dan para pegawai yang masih ada untuk lembur melaksanakan shalat berjamaah di mushola yang ada di perusahaan. Karena waktu bekerja sudah tidak sepadat siang hari, setelah selesai berdzikir dan shalat sunnah sebagian pegawai ada yang membaca al-Quran.³⁰

Tujuan dari pembiasaan 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.³¹

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 dalam bekerja, untuk bisa mengatur waktu dan tetap mengisi waktu yang senggang itu dengan hal yang bermanfaat.

²⁹ Hasil Observasi, 19 Juni 2013 di Pandu Logistic.

³⁰ Hasil Observasi, 28 Juni 2013 di Pandu Logistic.

³¹ Wawancara dengan HRD, Rabu 19 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic

Gambar 7**Suasana shalat berjamaah di Pandu Logistic****Sumber: Dokumentasi Pandu Logistic**

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. Motivasi dari penerapan kebijakan shalat shubuh berjama'ah adalah karena keutamaan shalat shubuh yang luar biasa, karena banyak yang menerangkan keutamaannya.³² Penerapan shalat shubuh yang diadakan di Masjid Permata Timur juga 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 untk dilaksanakan, terutama bagi orang yang tidak biasa melaksanakannya, sekalipun itu disekitar lingkungan rumah. Maka bisa dibayangkan jika shalat shubuh dilaksanakan di luar

³² Dwi Budiman, PT. Pandu Siwi Sentosa: Mengukir Prestasi dengan Manajemen Spiritual, *Suara Hidayatullah*, Edisi 02 XXII, Juni 2009, h. 39

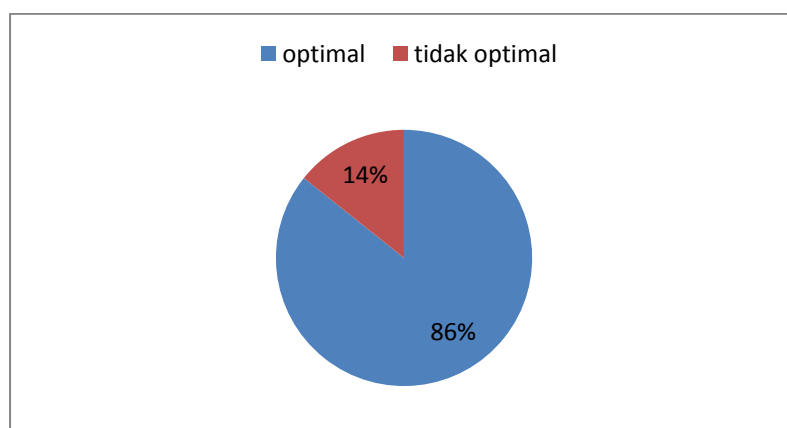
lingkungan tempat tinggal para pegawai, maka sangat dibutuhkan loyalitas untuk menjalankannya.

Sementara, pembiasaan shalat shubuh berjamaah dirumah masing-masing ini sangat tergantung kepada kejujuran pegawainya, karena memang hal ini yang diharapkan oleh pemilik perusahaan, yaitu pegawai bisa bekerja dengan jujur dalam situasi apapun, walaupun tidak ada pengawasan dari pimpinan perusahaan.

Pendapat dari para pegawai tentang penerapan kegiatan spiritualitas bermacam-macam, mereka berpendapat berbeda-beda, dimulai dengan kegiatan pengajian bulanan dan *i'tikaf ramadhan* untuk dua kegiatan tersebut yang kaitannya dengan kinerja pegawai, kegiatan tersebut cukup membantu mengoptimalkan kinerja mereka, karena terutama materi ceramah yang diberikan dapat menambah motivasi untuk bekerja. Dari 21 responden ada 18 responden yang berpendapat bahwa kegiatan pengajian dan *i'tikaf* dapat mengoptimalkan kinerja a, dan juga menjawab sering mengikuti agenda ini.

Diagram 6

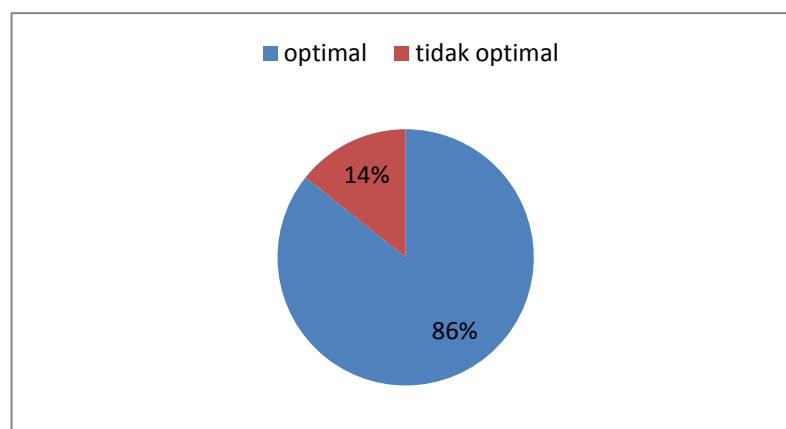
Pendapat pegawai tentang pengajian terhadap optimalisasi kinerja



Sumber: Hasil penelitian

Diagram 7

Pendapat pegawai tentang *i'tikaf* terhadap optimalisasi kinerja



Sumber: Hasil penelitian

Jika kita merujuk kepada tabel tiga di halaman 49, bahwasanya pemenuhan target yang merupakan salah satu gambaran kinerja, menunjukkan fakta bahwa kinerja mereka optimal, dan ada hubungannya dengan kegiatan spiritual yang dilakukan oleh perusahaan. Karena dari data angket yang peneliti ambil ada empat orang dari lima orang staf invoice yang mengisi angket memberikan jawaban bahwasanya kegiatan spiritual, seperti pengajian bulanan dan *i'tikaf* dapat mengoptimalkan kinerja mereka.

Untuk aturan pelarangan merokok bagi pegawai, aturan tersebut di sosialisasikan sejak calon pegawai ingin memasuki perusahaan ini, jika dalam tes calon pegawai lulus, akan tetapi ia tidak bersedia untuk tidak merokok didalam lingkungan perusahaan, maka ia tidak akan diterima. Aturan pelarangan pun bisa dikatakan cukup tegas, jika ada pegawai yang ketahuan merokok maka pegawai tersebut akan langsung dilaporkan ke bagian HRD dan diberi peringatan oleh

HRD, jika pegawai tersebut masih merokok setelah diberi peringatan, maka ia akan diberi Surat Peringatan (SP).³³

Aturan pelarangan merokok bagi para pegawai, disetujui oleh mayoritas pegawai yang menjadi responden, dari 12 responden yang dikonfirmasi mengenai hal ini sembilan orang berpendapat tidak memberatkan mereka, dan tiga lainnya berpendapat peraturan ini memberatkan bagi mereka.

Peraturan kewajiban memakai jilbab sama seperti peraturan larangan merokok, calon pegawai perempuan ditanya mengenai kesediannya untuk memakai jilbab setelah semua tes yang dilalui lulus. Jika mereka bersedia untuk memakai jilbab, maka mereka akan diterima bekerja, jika tidak mau maka sebaliknya, tidak diterima bekerja. Ibu Hastiningsih menuturkan bahwasanya, kewajiban berjilbab yang diterapkan di perusahaan paling tidak berdampak positif bagi dirinya secara pribadi, beliau yang sebelumnya merasa jilbab itu bukan kewajiban bagi seorang muslimah, setelah membiasakan diri memakai jilbab di perusahaan akhirnya mulai merasa terbiasa berjilbab dan timbul keyakinan bahwa memakai jilbab itu sebagai sebuah kewajiban.

Peraturan berjilbab ini cukup ditanggapi positif, minimal dari delapan orang responden yang ditemui, mereka mengaku tidak berkeberatan jika peraturan tersebut diterapkan di perusahaan.

Penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam juga merubah kebiasaan perusahaan sebelumnya. Contohnya adalah pada kegiatan *annual meeting* jika sebelumnya dalam kegiatan ini menampilkan hiburan musik seperti dangdut,

³³ Wawancara dengan HRD, Rabu 19 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic

setelah penerapan nilai-nilai spiritualitas, maka hiburan yang ditampilkan adalah musik nasyid, yang membangun suasana religius.³⁴

Penerapan nilai-nilai spiritualitas yang diterapkan oleh perusahaan Pandu Logistic diakui bahwa Bhakty mempunyai dampak yang positif bagi perusahaan dan beliau selalu mendapatkan jalan keluar dari masalah, terutama masalah yang dihadapi oleh perusahaannya.³⁵

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, peneliti akan menampilkan data keterlambatan pegawai di Pandu Logistic selama tiga bulan terakhir di tahun 2013. Jam masuk di Pandu Logistic yaitu pukul 08.00 dengan toleransi waktu keterlambatan lima menit, jika lewat dari lima menit dan pegawai belum ada di area perusahaan, maka nama mereka akan dicatat oleh keamanan, dan maksimal keterlambatan dalam waktu satu bulan, yaitu 120 menit, dan langsung diberi SP. Jika bulan berikutnya tidak ada perubahan maka akan diberikan SP 2, yaitu pemberian sanksi pengurangan gaji, dan jika masih tidak ada perubahan, maka akan diberikan SP 3, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Tabel 4
Data keterlambatan pegawai Pandu Logistic

No	Bulan	Jumlah Rata-rata Pegawai Telat perhari	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Mei	12	510	2%
2	Juni	10		2%
3	Juli	7		1%

Sumber: Hasil wawancara dengan HRD

³⁴ Wawancara dengan HRD, Rabu 19 Juni 2013 pukul 14.30 WIB, di Pandu Logistic.

³⁵ Dwi Budiman, PT. Pandu Siwi Sentosa: Mengukir Prestasi dengan Manajemen Spiritual, *Suara Hidayatullah*, Edisi 02 XXII, Juni 2009, h. 39

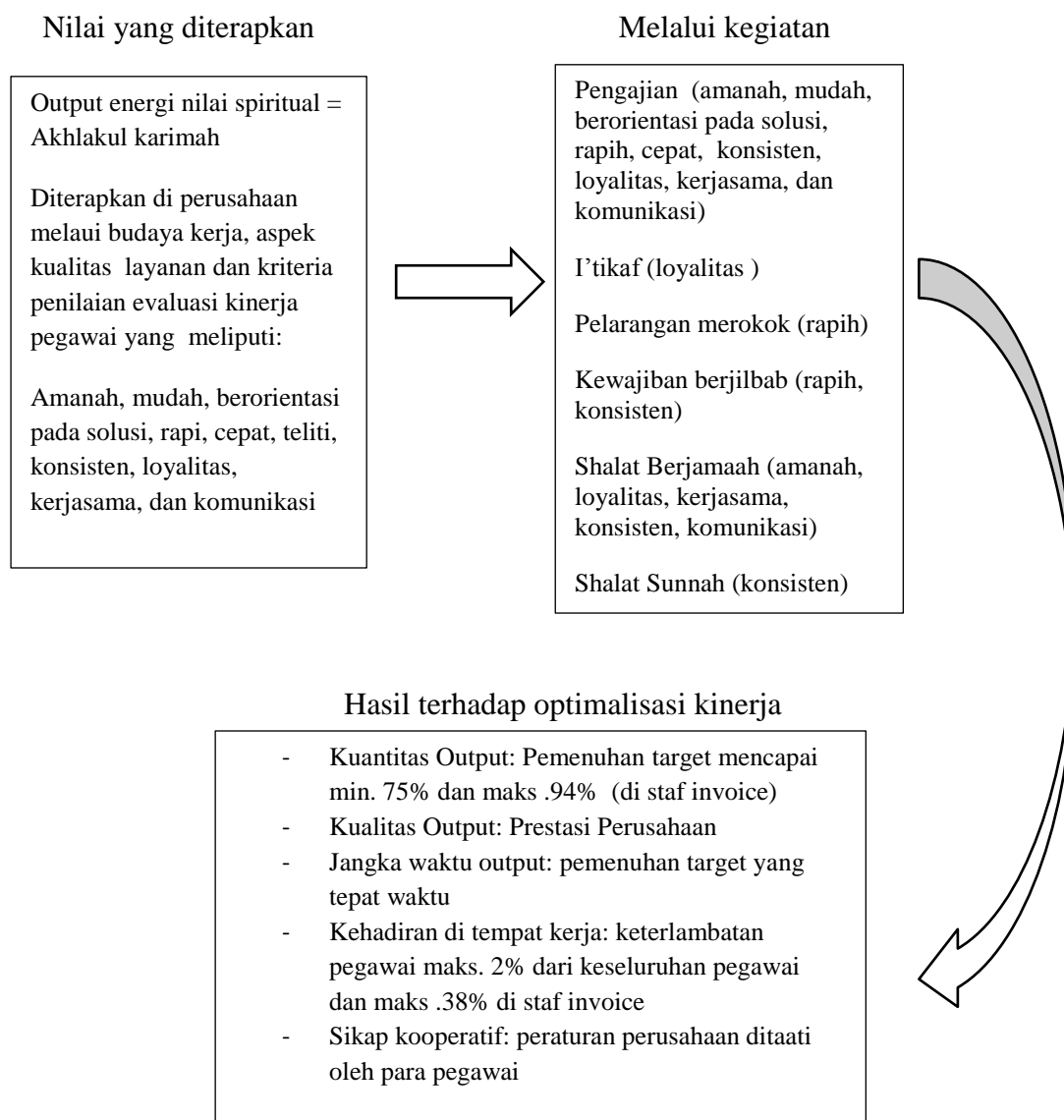
Jika melihat dari data tersebut bahwasanya persentase keterlambatan dari pegawai sangat kecil, dan menggambarkan kedisiplinan dari pegawainya secara umum. Menurut keterangan dari ibu Hastiningsih bahwasanya orang-orang yang terlambat adalah orang yang sama yang mereka juga jarang mengikuti kegiatan pengajian. Pegawai yang sering terlambat itu juga menurut keterangan beliau adalah dari bagian invoice dan arsip.

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.

Dibawah ini dibuat peta hasil penerapan nilai spiritualitas Islam dalam upaya optimalisasi kinerja.

Gambar 8

Peta hasil penerapan nilai spiritualitas terhadap upaya optimalisasi kinerja



Sumber: Hasil penelitian

D. Metode penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam

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 pastinya 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.³⁶

Gambar 9

Spanduk pelarangan merokok di area perusahaan



Sumber: Dokumentasi pribadi

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

³⁶ Hasil Observasi, Rabu 12 Juni 2013 di Pandu Logistic

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 pegawai yang shalat shubuh berjamaah 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.

Untuk shalat berjamaah selain shubuh pun, sudah menjadi kebiasaan para pegawai disana, setiap jam shalat dapat dipastikan mushola penuh dengan para pegawai yang melaksanakan shalat, bahkan Pandu Logistic mempunyai imam tetap untuk memimpin shalat lima waktu.

E. Refleksi Kritis

Berdasarkan semua fenomena yang telah disebutkan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa perusahaan ini tidak hanya mengedepankan aspek keuntungan belaka dalam menjalankan roda perusahaannya, padahal mengedepankan aspek

keuntungan dalam sebuah perusahaan merupakan sesuatu hal yang wajar. Pandu Logistic memperhatikan hal yang bersifat spiritual, dan sangat memperhatikan kesejahteraan pegawainya. Hal ini bisa dilihat dari suara adzan yang sampai kepada ruangan para pegawainya ketika waktu shalat tiba, serta luasnya waktu istirahat untuk shalat yang diberikan perusahaan, jika kita melihat perusahaan lain, waktu istirahat untuk shalat tidak diberikan seluas yang diberikan oleh perusahaan ini. Peneliti berpendapat demikian karena tempat tinggal peneliti dekat dengan kawasan industri, dan yang peneliti perhatikan adalah waktu istirahat mereka tidak seluas yang diberikan oleh Pandu Logistic.

Dalam menjalankan roda perusahaannya, Pandu Logistic merupakan perusahaan yang cukup dermawan dan memperhatikan kesejahteraan para pegawainya, pemberian, bonus *reward*, pemberian insentif lebih di bulan ramadhan, hingga pemberian insentif untuk program shalat shubuh berjamaah merupakan gambaran bahwa perusahaan ini cukup memperhatikan kesejahteraan para pegawainya. Semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan ini dianggap sebagai investasi perusahaan yang nanti uangnya akan kembali, bahkan lebih dari yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam bentuk keuntungan perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena pemberian bonus yang diberikan dapat menumbuhkan loyalitas kepada perusahaan yang juga akan memengaruhi mereka dalam bekerja.

Motif dari penerapan nilai spiritual yang diturunkan kepada kegiatan spiritual memang bertujuan untuk mengoptimalisasi kinerja para pegawainya, yang diharapkan dari situ akan tumbuh suatu sikap loyalitas, amanah, bertanggung jawab, rapih, konsisten dan sikap positif lainnya dalam bekerja. Kalau dilihat dari

sudut pandang ini memang motif dari penerapan spiritual mengharapkan manfaat praktis, yaitu sikap positif dari para pegawainya. Dan memang manfaat dari penerapan nilai spiritual ini terlihat nyata, walaupun masih ada catatan dalam aspek kehadiran pegawai yang tepat waktu.

Akan tetapi jika kita melihat dari sudut pandang lain, penerapan nilai spiritual di perusahaan ini juga mempunyai motif untuk mendakwahkan para pegawainya. Pendapat ini bisa diambil dari moto pemilik perusahaan, dan cara menegur atasan kepada para pegawainya yang tidak hadir ketika acara kegiatan keagamaan, dengan teguran yang bermuatan religius. Selama peneliti pernah berinteraksi dengan para pegawai dari perusahaan lain, baru kali ini peneliti mendengar teguran dengan kalimat “berapa banyak kamu menyediakan waktu untuk akhiratmu?”. Motif dakwah ini juga diperkuat oleh informan yang mengatakan kalau suasana di perusahaan ini seperti di pesantren.

Melihat dari fenomena tersebut, paling tidak perusahaan ini telah menggunakan cara yang berbeda dalam melakukan interaksi dengan pegawainya, yang peneliti nilai lebih manusiawi, yang tidak hanya memanfaatkan tenaga para pegawainya. Penerapan nilai spiritual pun, tidak hanya menjadi sebuah kegiatan formalitas, karena ada teguran dari pimpinan bahkan tegurannya pun bernuansa religius. Hal ini bisa menjadi suatu pembelajaran bagi perusahaan lain untuk bisa melakukan pendekatan yang berbeda dalam mengoptimalkan kinerja pegawainya, yaitu dengan penerapan nilai spiritual dan penerapan tersebut bukan hanya sekedar formalitas.

Kecenderungan perusahaan ini untuk bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang dimiliki oleh seorang Muslim, seperti MQ Jernih untuk

penyediaan air minum, Aramex untuk kerjasama paket pengiriman Internasional, dan SBIF sebagai investor yang meminjamkan dana, peneliti mengindikasikan bahwa pemilik perusahaan ingin menguatkan perekonomian ummat Islam. Karena dengan sikap tersebut, maka perputaran uang kembali kepada orang-orang Islam. Ini juga diperkuat dengan perekrutan pegawai yang mengutamakan seorang Muslim, pegawai non-Muslim yang ada saat ini, hanya karena kebutuhan darurat ketika waktu shalat Jum'at perusahaan ini tidak ada yang menjaga.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan Pandu Logistic untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya menerapkan lima program, diluar dari penerapan nilai-nilai spiritual. Program yang pertama yaitu pelatihan keterampilan, yang kedua yaitu pemberian bonus, yang ketiga yaitu pemberian *reward* dan *punishment*, yang keempat yaitu pemberian dana santunan kepada pegawai, yang kelima yaitu program khusus Ramadhan dengan insentif lebih selain THR diawal bulan, perusahaan ini juga memberikan insentif bagi pegawai yang pulang malam atau lembur, serta insentif untuk berbuka puasa setiap harinya.

Untuk penerapan nilai-nilai spiritual yang berkaitan dengan optimalisasi kinerja, Pandu Logistic menerapkan kegiatan pengajian bulanan, i'tikaf di bulan ramadhan, kewajiban berjilbab, dan pelarangan merokok, shalat berjamaah dan shalat sunnah.

Hasil dari penerapan nilai spiritual memberikan dampak yang optimal bagi kinerja pegawainya ini bisa dilihat dari peta pada gambar 8 pada halaman 71, kecuali pada poin kehadiran di tempat kerja yang tidak optimal, karena pegawai pada bagian invoice, persentase keterlambatannya mencapai maksimal 38%.

Untuk metode yang digunakan oleh Pandu Logistic dalam menerapkan nilai-nilai spiritual, yaitu dengan membuat peraturan yang menjadi kewajiban, yang terdiri kegiatan pengajian bulanan, *i'tikaf ramadhan*, kewajiban berjilbab, dan pelarangan merokok, serta pembiasaan kegiatan ibadah yang terdiri dari shalat

berjama'ah dan shalat sunnah. Metode penerapan nilai-nilai spiritualitas cukup efektif, untuk kegiatan pengajian dan i'tikaf hanya 14% pegawai yang tidak mengikutinya berdasarkan hasil dari angket yang disebar, pelarangan merokok dan kewajiban berjilbab itu semua dipatuhi oleh seluruh pegawai ketika berada di perusahaan, sedangkan untuk shalat berjamaah semua pegawai secara otomatis menghentikan pekerjaan mereka jika adzan shalat sudah dikumandangkan yang suaranya sampai ke tempat kerja mereka.

B. Saran

Pada penelitian ini, berdasarkan kelebihan dan kekurangan dari penelitian, maka peneliti mempunyai saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas tentang upaya optimalisasi kinerja, pada penelitian selanjutnya bisa membahas kontribusi nilai spiritual terhadap peningkatan kinerja.
2. Penelitian selanjutnya bisa membahas tentang peran penerapan nilai-nilai spiritual terhadap perubahan karakter pegawai.
3. Penelitian selanjutnya, bisa mengambil orientasi keislaman yang ada di perusahaan Pandu Logistic, baik pimpinan ataupun para pegawainya.
4. Penelitian ini mempunyai waktu yang sangat sedikit, dalam penelitian selanjutnya sebaiknya bisa mengambil jangka waktu penelitian yang lebih lama, hingga data penelitian bisa diambil lebih banyak.