

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM PERSPEKTIF *SPIRITUAL MANAGEMENT*  
DI YAYASAN NURUL HAYAT YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Disusun Oleh :

**Hanifah Alif Fitri**  
**NIM. 11240126**

**Dosen Pembimbing:**  
**Achmad Muhammad, M.Ag.**  
**NIP. 19720719 200003 1 002**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2015**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/ 1017 /2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Spiritual Management Di  
Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Hanifah Alif Fitri  
NIM/Jurusan : 11240126/MD  
Telah dimunaqasyahkan pada : Jumat, 5 Juni 2015  
Nilai Munaqasyah : 90 (A -)

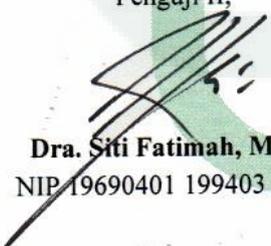
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

**TIM MUNAQASYAH**

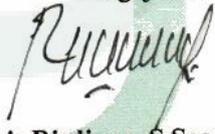
Ketua Sidang/Penguji I,

  
**Achmad Muhammad, M.Ag.**  
NIP 19720719 200003 1 002

Penguji II,

  
**Dra. Siti Fatimah, M.Pd.**  
NIP 19690401 199403 2 002

Penguji III,

  
**Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.**  
NIP 19820804 201101 1 007

Yogyakarta, 11 Juni 2015

Dekan,



  
**Dr. Nurjannah, M.Si**  
NIP 196003101987032001



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 YOGYAKARTA 55281

---

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Hanifah Alif Fitri

NIM : 11240126

Judul Skripsi : Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif *Spiritual Management* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 29 Mei 2015

Pembimbing,



Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemn Dakwah

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si  
NIP. 19670104 199303 1 003

Achmad Muhammad, M.A.g.  
NIP. 19690401199403 2 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hanifah Alif Fitri  
NIM : 11240126  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

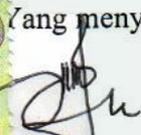
Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif *Spiritual Management* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 29 Mei 2015



Yang menyatakan,

  
Hanifah Alif Fitri  
NIM. 11240126

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya Skripsi ini untuk  
Almamater Tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

## MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

*“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”*

(QS. Al-Baqarah: 153)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Al-Quran dan Terjemahnya, Semarang, CV. Toha Putra, 1989.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, dengan mengucapkan puji syukur, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat serta salam senantiasa dikaruniakan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan yang tidak mudah akhirnya skripsi yang berjudul: pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* di Yayasan Nurul Hayat. telah diselesaikan oleh peneliti.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu di bidang manajemen dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. H. Akh. Minhaji, MA. Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjanah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dan Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan selama masa kuliah di Jurusan Manajemen Dakwah serta motivasinya untuk kelancaran skripsi saya.

4. Achmad Muhammad, M.A.g. selaku pembimbing skripsi yang dengan teliti dan sabar serta memberikan waktu, pengetahuan, saran, dan memberikan motivasi kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Hj. Tejowati, S.H. selaku staf TU Jurusan Manajemen Dakwah yang telah berperan banyak dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Segenap dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang dengan ikhlas telah membagi ilmu dan wawasannya selama hampir empat tahun ini.
7. Ayah dan Bunda tercinta yang dengan penuh perhatian, pengorbanan, dan cinta kasihnya, yang tak terhingga telah mengasuh dan mendidiku hingga kini. Selalu mendukung dan membimbing segala apa yang terbaik untuk anaknya. Terimakasih untuk do'a dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Adikku Ari Maulana Fitri, yang selalu saya cintai dan kasihi, terimakasih untuk do'a dan dukungannya sehingga menumbuhkan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Aa Hudi, terimakasih karena selalu ada selama kurang lebih empat tahun untuk memberi semangat dan motivasinya.
10. Sahabatku Adam, Enha, Damai, Fredy, Siti khoiriyah, Reny, Nanik yang selalu mendukung dan membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Teman-temanku Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2011, yang saling menyemangati dalam kebersamaan untuk dapat menyelesaikan studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

12. Penghuni kontrakan jasmine (Nana, Rosy, Nuy, Anik, Mita, Orin, Rina) yang setia menemani dan berbagi.
13. Bapak Adi Setiawanto selaku Branch Manager di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta dan Segenap karyawan yang telah sangat membantu berlangsungnya penelitian skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
14. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, bagi penulis, maupun bagi pembaca. Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan bagi kita semua. *Amin ya Robbal'alamiin.*

Yogyakarta 29 Mei 2015  
Penulis,

**Hanifah Alif Fitri**  
**NIM. 11240126**

## ABSTRAK

Hanifah Alif Fitri. “*Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Spiritual Management di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.*” Skripsi Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

Penelitian ini membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* yang mengambil lokasi di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta. Dengan demikian dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kualitatif, yakni jenis data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, dan karena analisisnya adalah non statistik. Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah pimpinan, karyawan, dan donatur Yayasan Nurul Hayat. Adapun yang menjadi obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia dalam *spiritual management* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta. Dalam penelitian ini digunakan metode observasi, wawancara, dan metode dokumentasi. Sedangkan analisis data digunakan metode deskriptif-kualitatif. Yaitu metode analisis data yang kerjanya meliputi penyusunan data dan penafsiran data, atau menguraikan secara sistematis sebuah konsep atau hubungan konsep.

Kegiatan pelaksanaan pada dasarnya metode pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* di Yayasan Nurul Hayat dibagi menjadi 3 (tiga) bagian: *training* (pelatihan), *job Rotation* (Rotasi Jabatan), *coaching-counseling*. Selain itu ada sistem lain yang digunakan oleh Yayasan Nurul Hayat untuk meningkatkan kinerja meliputi: *reward* (penghargaan), *punishment*, evaluasi kerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia dalam *spiritual management* di berlakukan oleh Yayasan Nurul Hayat guna membentuk karakter Islami pada karyawan sehingga bagi peneliti dengan adanya program pengembangan sudah relevan dengan perubahan dan perkembangan zaman.

**Keyword:** Pengembangan SDM, *Spiritual Management*, Yayasan Nurul Hayat.

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi yang dipakai dalam Skripsi ini adalah pedoman Transliterasi Arab-Indonesia Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša'	š	es (dengan titik di
ج	Jim	j	je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik
ع	'ain	'	koma terbaik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef

ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wawu	w	we
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

### B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعقدين عدة	ditulis ditul	muta' aqqidīn 'iddah
----------------	------------------	-------------------------

### C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	ditulis	hibbah
جزية	ditulis	jizyah

(ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامه الأولياء	Ditulis	karāmah al-auliyā'
----------------	---------	--------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis t.

زكاة الفطر	Ditulis	zakātul fiṭri
------------	---------	---------------

#### D. Vokal Pendek

_____	kasrah	ditulis	i
_____	fathah	ditulis	a
_____	dammah	ditulis	u

#### E. Vokal Panjang

fathah + alif	Ditulis	a
جاهلية	Ditulis	jāhiliyyah
fathah + ya' mati	Ditulis	a
يسعى	Ditulis	yas'ā
kasrah + ya' mati	Ditulis	ī
كريم	Ditulis	karīm
dammah + wawu mati	Ditulis	u
فروض	Ditulis	furūd

#### F. Vokal Rangkap

fathah + ya' mati	Ditulis	ai
بينكم	Ditulis	bainakum
fathah + wawu mati	Ditulis	au
قول	Ditulis	qaulum

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'idat
لئن شكرتم	ditulis	la'in syakartum

## H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti Huruf Qamariyah

القرآن القياس	ditulis ditulis	al-Qura‘ān al-Qiyās
------------------	--------------------	------------------------

Bila diikuti Huruf Syamsiyah ditulis dengan menggandakanhuruf

2. syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (*el*)-nya.

السماء الشمس	ditulis ditulis	as-Samā’ asy-Syams
-----------------	--------------------	-----------------------

## I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض أهل السنة	dituli s	zawī al-furūz ahl as-sunnah
-------------------------	-------------	--------------------------------

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI .....	xv
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang .....	3
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Kegunaan Penelitian .....	6
F. Telaah Pustaka .....	7
G. Kerangka Teori .....	9
H. Metode Penelitian.....	22
I. Sistematika Pembahasan.....	29
<b>BAB II GAMBARAN UMUM YAYASAN NURUL HAYAT</b>	
A. Letak Geografis .....	31
B. Sejarah Singkat.....	31
C. Visi dan Misi .....	34
D. Struktur Organisasi.....	35
E. Data Personalialia .....	37

F. Layanan .....	37
G. Program Sosial dan Dakwah .....	43
H. Program Dakwah .....	51
I. Program Kesehatan .....	53
J. Media .....	55
K. Kegiatan .....	55

### **BAB III PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

A. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif <i>Spiritual Management</i> .....	57
1. Dasar Pemikiran .....	57
2. Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam perspektif <i>Spiritual Management</i> .....	60
B. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	61
1. Metode Pengembangan SDM .....	61
2. Implementasi <i>Spiritual Management</i> dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	69

### **BAB IV PENUTUP** .....

A. Kesimpulan.....	100
B. Saran .....	100

### **DAFTAR PUSTAKA** .....

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.Data Karyawan Yayasan Nurul Hayat .....	36
Tabel 1.2.Daftar Kegiatan Yayasan Nurul Hayat .....	55
Tabel 1.3.Daftar Warna/Jenis Seragam Karyawan .....	90



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.Triangulasi Sumber Data .....	28
Gambar 1.2.Triangulasi Teknik Pengumpulan Data .....	28
Gambar 1.3.Bagan Struktur Organisasi Yayasan Nurul Hayat ....	34



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. PENEGASAN JUDUL**

Judul skripsi ini adalah “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif *Spiritual Management* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta”. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan judul, maka peneliti perlu memberikan batasan dan penegasan terhadap istilah-istilah sebagai berikut:

##### 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.<sup>1</sup>

Dengan demikian yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengelolaan karyawan untuk mencapai hasil yang optimal dalam kinerjanya.

---

<sup>1</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 5.

## 2. *Spiritual Management*

*Spiritual Management* adalah sebuah konsep terpadu antara manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual (nilai-nilai suci dan nilai-nilai ketuhanan).<sup>2</sup>

Dengan demikian yang dimaksud dengan istilah *spiritual management* dalam penelitian ini adalah kegiatan untuk mencapai tujuan dengan membangun kehidupan organisasi yang lebih bermakna atau sebagai suatu pencarian akan sesuatu yang suci dan dan pemaknaan hidup didalam sebuah perusahaan.

## 3. Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta

Yayasan Nurul Hayat adalah sebuah yayasan yang bergerak dalam bidang layanan sosial dan dakwah, Yayasan yang berkantor pusat di Surabaya, Akta Notarsi Ariyani S.H. Notaris Surabaya nomor : 9-IX-2001. Sedangkan, Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta merupakan salah satu cabangnya. Yayasan ini didirikan dengan cita-cita dan harapan dapat menjadi lembaga sosial milik ummat yang mandiri. Artinya, lembaga yang dipercaya oleh ummat karena mengedepankan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana-dana amanah ummat. Sedangkan mandiri dalam arti bahwa dalam pengelolaan karyawan pembiayaannya tidak menggunakan dana zakat dan sedekah dari ummat, melainkan dari hasil usaha Yayasan.<sup>3</sup>

---

65. <sup>2</sup> Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hlm.

<sup>3</sup> [www.nurulhayat.org](http://www.nurulhayat.org), Diakses pada hari sabtu 14 April 2015, pukul 20.30.

Dengan demikian yang dimaksud dengan judul skripsi ini, pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* adalah sebuah kajian yang bermaksud untuk mengungkap seluk beluk pengembangan sumberdaya manusia dalam sudut pandang *spiritual management* di Yayasan Nurul Hayat cabang Yogyakarta.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi ini, kemajuan suatu organisasi sangatlah bergantung kepada sumber daya manusia, merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang.

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakannya, untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas, kinerja, loyalitas, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang baik dari karyawan.<sup>4</sup>

Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dibangku kuliah. Oleh karena itu, perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: PT Gramedia, 2002), hlm. 12-13.

<sup>5</sup> Raymond A. Noe, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, (Jakarta: Grasindo, 2001), hlm. 68.

Dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi atau lembaga sangatlah bergantung pada SDM yang dimilikinya, yang merupakan faktor sentral dalam pendayagunaan sumber daya yang lain, seperti sumber daya alam, sumber daya keuangan, dan sumber daya teknologi.<sup>6</sup>

Sementara itu, perkembangan zaman yang begitu pesat menimbulkan tumbuhnya kesadaran spiritual di dunia korporat dan kehidupan kerja. Para eksekutif puncak, manajer menengah, bahkan para pegawai biasa, mulai mencari spiritualitas dalam kehidupan kerja dan berusaha mengungkapkannya dalam berbagai bentuk. Antusiasme terlihat pada berbagai praktik refleksi dan perenungan mereka, dukungan yang semakin meningkat pada perlunya moralitas bisnis, tanggung jawab perusahaan yang lebih luas kepada komunitas, perlunya mendengar suara hati dalam keputusan-keputusan eksekutif, kepemimpinan yang melayani, kearifan dan cinta dalam relasi dengan manusia dan lingkungan alam, atau bahkan tata kelola perusahaan yang berketuhanan (*God Corporate Governance*).<sup>7</sup>

Pada hakikatnya, sebagian orang atau masyarakat tidak paham dengan perkembangan ini, bahkan melihatnya hanya sebagai anomali. Anggapan tentang spiritualitas, suara hati, bahkan Tuhan, adalah isu-isu

---

<sup>6</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta:Gadjah Mada University Press, 2000), hlm. 427.

<sup>7</sup> Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan, 2009), hlm 9.

yang menyangkut persoalan religi. Jauh dari kehidupan korporat yang sekuler, apalagi yang berorientasi pada *profit-maximizing behavior*.<sup>8</sup>

Kesadaran spiritual justru semakin dibutuhkan untuk mendukung transformasi perusahaan dan memperkuat mekanisme respons perusahaan (*coping mechanism*) terhadap berbagai tantangan bisnis yang semakin kompleks. Bahkan perusahaan yang menjabarkan kesadaran spiritual ini ke dalam praktik-praktik bisnis mereka ternyata menunjukkan kinerja bisnis yang lebih bagus.<sup>9</sup> Secara keseluruhan, spiritualisasi perusahaan ditujukan untuk memberikan landasan konseptual, dari perspektif Islam, kepada para eksekutif perusahaan dan kalangan akademis dalam membangun kehidupan perusahaan yang lebih bermakna dan lebih luas. Suatu perusahaan hanya akan berhasil meraih keuntungan pada tingkat yang wajar, bertumbuh, berkembang dan mampu bersaing apabila perusahaan tersebut mendapat kepercayaan dari masyarakat, khususnya kelompok masyarakat yang diharapkan menjadi pelanggan perusahaan yang bersangkutan. Selera, preferensi, kebutuhan, status sosial dan kemampuan ekonomi mereka harus menjadi sorotan perhatian manajemen karena hanya dengan demikianlah kepercayaan mereka dapat terus dipelihara.

Sejalan dengan kecenderungan spiritualisasi di atas, Yayasan Nurul Hayat merupakan lembaga sosial yang memiliki *concern* dan perhatian besar pada upaya pengembangan sumber daya manusia dengan pendekatan nilai-nilai keagamaan, baik individual maupun komunal (bersama dalam

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 17.

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 10.

komunitas). Tentu, meskipun bukan satu-satunya, Yayasan ini pasti memiliki karakteristik tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusianya, baik dalam strategi maupun aspek lainnya. Inilah yang menjadi alasan akademik penelitian ini, yakni untuk mengungkap seluk beluk pengelolaan sumberdaya manusia dalam sudut pandang *spiritual management* di Yayasan Nurul Hayat cabang Yogyakarta.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas maka pokok yang akan dibahas pada penelitian ini adalah: bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta ?

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### 1. Tujuan dari penelitian

- a. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan metode pengembangan SDM dalam kebijakan yang ditempuh oleh Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan konsep *spiritual management* dalam Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

#### 2. Kegunaan penelitian

- a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan dalam pengembangan keilmuan Manajemen Dakwah, serta bermanfaat pula bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Secara Praktis

1. Bagi peneliti, dapat menambah dan memperluas wawasan berfikir dalam keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi lembaga, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau gagasan baru dalam pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.
3. Bagi pembaca pada umumnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengembangan dalam suatu Yayasan di era modern saat ini.

**E. Telaah Pustaka**

Peneliti melihat dan meninjau beberapa karya-karya terdahulu guna perbandingan dalam penelitian. Hal ini tak lain guna menyempurnakan penelitian sebelumnya yang terkait dengan tema yang sama, antara lain :

Skripsi Prayogo tahun 2013 yang berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2012-2013 membahas tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Organisasi PMII Rayon Fakultas Dakwah yaitu kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan di PMII.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Prayogo, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Skripsi dari Muhammad Safik tahun 2013 yang membahas tema tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Edupreneurship di Pesantren Ihwah Rasul Semarang. Dalam pembahasannya, peneliti membahas tentang implementasi pengembangan sumber daya manusia melalui edupreneurship.<sup>11</sup>

Skripsi Siti Nuraeni tahun 2009 yang berjudul Strategi Pengembangan Organisasi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, dalam pembahasannya pengembangan organisasi yang meliputi pengembangan struktur organisasi, teknologi, SDM, dan produk jasa.<sup>12</sup>

Skripsi Yuli Firawati yang berjudul Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi (Study pada Aflah Bakery Yogyakarta) tahun 2013 yang dalam pembahasannya tentang manajemen spiritual terhadap kinerja organisasi yaitu pada Aflah Bakery yang mempraktekan manajemen yang mengedepankan nilai-nilai Islam.<sup>13</sup>

---

Periode 2012-2013, *Skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta, Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2013).

<sup>11</sup> Muhammad Safik, Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Edupreneurship di Pesantren Ihwal Rasul Semarang, *Skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta, Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2013).

<sup>12</sup> Siti Nuraeni, Strategi Pengembangan organisasi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, *Skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta, Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2009).

<sup>13</sup> Yuli Firawati, Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi (study Aflah Bakery Yogyakarta), *skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta, Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013).

Achmad Muhammad dalam Jurnal Manajemen Dakwah (2009) dalam artikelnya yang berjudul “ *Spiritual Management*”, membahas *spiritual management* yaitu langkah menuju terbentuknya sebuah sistem tata kelola bisnis, perusahaan atau organisasi apapun yang mendasarkan diri pada paradigma kemanusiaan yang utuh, yang mencakup dimensi materiil dan spiritualnya dalam perspektif kehidupan manusia yang baik (*hayyatan tayyibah*) di dunia dan akhirat.<sup>14</sup>

Ada beberapa perbedaan yang peneliti temukan di antara hasil penelitian pada telaah pustaka di atas, dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Peneliti menganggap perlu mengadakan penelitian lebih lanjut dan spesifik dari pembahasan analisa pengembangan sumber daya manusia dalam *spiritual management*, dalam hal ini, peneliti menitikberatkan pada bidang pengembangan SDM (karyawan), pelatihan, dan nilai-nilai spiritual dalam Yayasan, serta pengembangan sumber daya manusia dalam *spiritual management*. Dari sinilah peneliti menemukan beberapa perbedaan dengan hasil penelitian sebelumnya.

## **F. Kerangka Teori**

### **1. Tinjauan tentang pengembangan sumber daya manusia**

Fokus pembahasan dan analisis penelitian ini adalah mengenai pengembangan SDM dalam perspektif *spiritual management*. Oleh karena itu, kajian teori yang dideskripsikan dalam kerangka teoritik ini

---

<sup>14</sup> Achmad Muhammad, *Spiritual Management*, Jurnal MD VOL II: 1 (Juli-Desember 2009), hlm. 14.

difokuskan pada teori-teori tentang pengembangan SDM dalam perspektif *spiritual management*.

#### **a. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Soekidjo Notoatmodjo pengembangan SDM (*human resources development*) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa.<sup>15</sup>

Menurut Gouzali Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.<sup>16</sup>

Pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM. Dalam menghadapi tantangan-tantangan, unit kepegawaian atau personalia

---

<sup>15</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), hlm. 2.

<sup>16</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm 5-6.

SDM dapat memelihara para SDM yang efektif dengan program pengembangan SDM.

Dari pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan SDM adalah usaha-usaha sederhana yang diselenggarakan oleh suatu organisasi atau lembaga untuk meningkatkan penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai agar organisasi atau lembaga mencapai hasil yang optimal dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya.

#### 1) Tujuan Pengembangan SDM

Secara lebih spesifik, A.A Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan tujuan pengembangan SDM yaitu:

- a) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja.
- c) Meningkatkan kualitas kerja.
- d) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
- i) Meningkatkan perkembangan pegawai.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm. 51.

## 2) Metode Pengembangan SDM

Dalam pengembangan SDM yang dikemukakan oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara terdapat empat metode pengembangan SDM yaitu:

### a) Metode Pelatihan

Beberapa metode pelatihan dapat digunakan pula untuk metode pengembangan. Hal ini karena beberapa pegawai adalah manajer, dan semua manajer adalah pegawai. Metode pelatihan yang sering digunakan dalam pengajaran pengembangan antara lain simulasi, metode konferensi, studi kasus, dan bermain peran. Penggunaan istilah pelatihan sering digunakan dengan istilah latihan "*training*". Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.<sup>18</sup>

### b) *Understudy*

*Understudy* yaitu mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Peserta pengembangan tersebut, pada masa yang akan datang akan menerima tugas dan berbagai tanggung jawab pada posisi jabatannya.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 17.

<sup>19</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *MSDM Perusahaan*, hlm. 57.

c) *Job Rotation* dan Kemajuan Berencana

*Job rotasi* yaitu melibatkan perpindahan peserta dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Terkadang dari satu penempatan kepada penempatan lain, direncanakan atas dasar tujuan belajar.<sup>20</sup>

d) *Coaching-Counseling*

*Coaching* adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan.

Perbedaan *coaching* dan penyuluhan, antara lain: Pertama, *coaching* biasanya dilakukan dengan pengawasan langsung yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, sedangkan penyuluhan dilakukan oleh seorang ahli kepegawaian yang melibatkan hubungan manusiawi, dan bantuan pemecahan masalah. Kedua, *coaching* merupakan proses waktu yang lama, sedangkan penyuluhan menggunakan waktu tertentu. Ketiga, *coaching* didasarkan hubungan antara atasan dan bawahan, sedangkan penyuluhan merupakan hubungan seorang ahli dengan pegawai. Keempat, *coaching* pelaksanaannya langsung pada area pekerjaan, sedangkan penyuluhan pelaksanaannya

---

<sup>20</sup> Ibid., hlm. 57.

dilakukan pada ruang tersendiri yang mengutamakan penjagaan kerahasiaan secara pribadi.<sup>21</sup>

## 2. Tinjauan tentang *Spiritual Management*

### a. Pengertian *Spiritual Management*

Sanerya Hendrawan dalam *Spiritual Management From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance* memaparkan bahwa *spiritual management* merupakan sebuah proses perjalanan ke dalam diri (*inner journey*) menuju kesadaran yang paling dalam dari ekistensi diri manusia yang disebut dengan kesadaran fitrah, atau pendakian menuju kesadaran puncak, yakni kesadaran tentang Tuhan Yang Maha Esa sebagai pencipta, pemelihara, dan pengatur seluruh alam kesadaran tauhid.<sup>22</sup>

Riawan Amin mengemukakan bahwa *spiritual management* dalam *The Celestial Management* adalah sebuah konsep terpadu antara manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual (nilai-nilai suci dan nilai-nilai ketuhanan).<sup>23</sup>

Menurut Achmad Muhammad, spiritualitas tidak saja bersifat *inner-individual*, sebagai fenomena subjektif, unik, dialami sebagai perasaan dan emosi terdalam seseorang, melainkan juga *inner-communal* sebagai fenomena kelompok yang dialami dalam

---

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm. 58.

<sup>22</sup> Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*, hlm 17.

<sup>23</sup> Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah*, .hlm.65.

kerangka budaya tertentu, sebagai kepercayaan mendalam, nilai-nilai dan ritual-ritual yang memberi makna, dan berorientasi *outer-individual*. Artinya perlu dilihat signifikasinya dan akibat terhadap orang lain sebagai individu-individu, serta orientasi *outer-comunal* yang menekankan perlunya spiritualitas diungkapkan dalam struktur, organisasi, dan institusi.<sup>24</sup>

Jadi yang dimaksud dengan *Spiritual management* adalah proses untuk mencapai tujuan dengan membangun kehidupan organisasi yang lebih bermakna, atau sebagai suatu pencarian akan sesuatu yang suci, dan pemaknaan kehidupan manusia yang baik di dunia dan akhirat di dalam sebuah organisasi.

#### **b. Tujuan dan Sasaran *Spiritual Company***

*Spiritual Company* adalah upaya untuk menyatukan kembali berbagai unsur vital kehidupan yang selama ini terpisahkan dari tempat kerja. Ada dua sasaran yang ingin dicapai melalui *Spiritual Company*.

Pertama, pembangunan diri (*self*) menurut Guillory merumuskan orang yang terpadu (*integrated*) adalah orang yang memiliki kesatuan tubuh, pikiran, dan spirit di dalam kehidupan sehari-harinya. Keterpaduan adalah hasil kearifan dan belajar yang berkesinambungan dari pengalaman. Dalam konteks pengalaman

---

<sup>24</sup> Achmad Muhammad, *Spiritual Management*, Jurnal MD VOL II: 1 (Juli-Desember 2009), hlm.14.

spiritual, Tuhan adalah penyatu semua segi kehidupan individu dan kelompok yang paling tinggi.

Kedua, penguatan perusahaan sehingga berdaya saing tinggi di pasar. Penguatan perusahaan terarah pada peningkatan mutu struktur, proses, dan peraturan yang memfasilitasi berfungsinya secara efektif peran-peran individu dan kelompok di dalam organisasi.<sup>25</sup>

**c. Aspek-Aspek *Spiritual Management***

1. Bisnis dan perusahaan atau organisasi apapun dipandang sebagai salah satu instrumen manusia untuk mewujudkan fungsinya sebagai Khalifah Allah di muka bumi (*khalifatullah fil-ardh*).
2. Sementara kerja adalah amal usaha yang merupakan wujud menghambaan kepada Tuhan diolah dan dikeluarkan segala kebaikan dan manfaatnya untuk kehidupan ummat manusia dan semua makhluk, karenanya kerja mesti dilakukan dengan cara-cara terbaik (ihsan).
3. Selanjutnya, kerja atau amal usaha membutuhkan kondisi atau budaya kerja yang mendukung tercapainya tujuan bersama (kolektif), seperti kerjasama, persaingan sehat, pembelajaran, dan sebagainya.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management*, hlm. 23-26.

<sup>26</sup> Achmad Muhammad, *Spiritual Management*, Jurnal MD VOL II: 1 (Juli-Desember 2009), hlm.18.

### 3. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam *Spiritual Management*

Sebagai manusia yang beragama, memang diperlukan syarat lain, adalah tumbuhnya kepribadian yang religious dan berakhlakul karimah, sehingga kualitas diri yang dimiliki tersebut diimbangi dengan ketahanan mental dan kemakmuran spiritual yang handal.<sup>27</sup>

Pengembangan sumber daya manusia dalam *spiritual management* adalah bertujuan untuk menata dan meningkatkan jiwa spiritual dan moralitas seorang karyawan kearah yang lebih baik dan kesadaran spiritual diperlukan untuk memberikan orientasi baru dalam pengelolaan perusahaan. Berbagai bentuk pengembangan sumber daya manusia dalam *spiritual management* akan dibahas tersendiri dalam bagian berikut:

#### a. Pembinaan Akidah (Idiologi)

Tahap pembinaan akidah atau idiologi sesungguhnya vital dalam sebuah pergerakan karena menjadi sumber nilai dan perilaku. Islam menggunakan kata “iman” untuk menunjukan akidah atau idiologi ini, Karena wataknya yang rasional sekaligus emosional, yakni menyentuh akal dan hati sekaligus serta memadukan pikiran dan kejiwaan, kekuatan akidah menjadi syarat mutlak bagi keberhasilan gerakan. Akidah Islam, yang terumuskan dalam pernyataan (tidak ada Tuhan selain Allah) dan Muhammad

---

<sup>27</sup> Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lantabora Press, 2003), hlm. 67.

Rasulullah (Muhammad utusan Allah), adalah akidah yang benar. Kebenaran dan kekuatan akidah ini penting Sebab, hanya akidah yang benar yang mampu memancarkan ibadah dan perilaku (amal) yang benar. Di sini yang perlu dilihat adalah bagaimanakah pembinaan akidah atau idiologi ini hingga membuahkan ruh pergerakan yang mampu mentransformasi kehidupan organisasi dan bisnis.<sup>28</sup> Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam surat An-Nisa 48:

إِنَّ اللَّهَ لَا يَغْفِرُ أَنْ يُشْرَكَ بِهِ وَيَغْفِرُ مَا دُونَ ذَلِكَ لِمَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُشْرِكْ بِاللَّهِ فَقَدِ افْتَرَىٰ إِثْمًا عَظِيمًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak akan mengampuni dosa syirik, dan Dia mengampuni segala dosa yang selain dari (syirik) itu, bagi siapa yang dikehendaki-Nya. Barangsiapa yang mempersekutukan Allah, maka sungguh ia telah berbuat dosa yang besar”.(QS. An-Nisa:48)<sup>29</sup>

Pertama, pembinaan akidah ini mesti didasarkan pada hanya satu sumber yaitu Al-Quran sebagai wahyu. Ayat-ayatnya yang mengandung hikmah, yang dirumuskan dalam bahasa arab yang indah, mampu memukau dan meluluhlantahkan kerasnya hati manusia. Pentingnya menyelaraskan visi bisnis dengan visi Islam, visi bisnis yang dibangun di atas landasan tauhid tidak akan mengontradiksikan kepentingan materiil dengan spiritual, manusia

<sup>28</sup> Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management*, hlm.123.

<sup>29</sup> Al-Quran dan Terjemahnya, (Semarang, CV. Toha Putra, 1989), hlm. 126.

dengan dirinya, atau manusia dengan alam semesta, tapi justru akan menyelaraskan, menyeimbangkan dan mendamaikannya. Visi bisnis semacam ini tidak terdapat dalam sistem kapitalisme. Oleh karena itu, visi bisnis yang dibangun di atas landasan tauhid ini perlu baik bisnis itu sendiri maupun manusia di planet bumi. Pembinaan akidah atau ideologi para pelaku bisnis dengan ajaran tauhid (Islam) yang sumbernya terdapat dalam Al-Quran dan Sunnah menjadi langkah awal menuju tatanan bisnis baru ke depan.<sup>30</sup>

#### **b. Pelatihan Spiritual**

Pelatihan spiritual mampu meninggalkan bekas yang sangat kuat dan mendalam pada jiwa. Jika dilakukan dengan penuh disiplin, pelatihan ini mampu melipatgandakan kapasitas jiwa untuk memikul beban yang sangat berat. Perlu disadari bahwa membangun ideologi bisnis berdasarkan spiritualitas Islam melibatkan berbagai upaya, semacam marketing gagasan, mengembangkan alam pemikiran baru, mengatur gerakan, dan meraih hasil-hasil yang terbaik akan mengundang berbagai resistensi dan hambatan dari berbagai kepentingan yang sudah mapan. Tantangan seperti ini tidak bisa dihadapi dengan kapasitas jiwa yang lemah, kosong dari kesabaran, tapi jiwa dengan

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. 128.

ketenangan, kerendahhatian, kearifan, keyakinan pada kebenaran dan kebaikan, kemantapan, serta kapasitas jiwa luhur lainnya.<sup>31</sup>

Pada dasarnya, ada dua pola besar pelatihan spiritual, yang perlu diterapkan sesuai dengan tahap perjuangan. Pada tahap awal, ketika kekuatan yang diharapkan memikul pesan universal dan visi spiritual masih relatif kecil, pelatihan spiritual mengikuti pola orang yang berselimut. Disebut “orang yang berselimut” karena polanya mengikuti arahan kekuatan jiwa individu guna merasa ringan dan sabar menghadapi perjuangan yang berat dan rumit.<sup>32</sup>

Menurut pola ini, ada dua orientasi yang harus dilakukan. Pertama vertikal kepada Tuhan, pelatihan spiritual dilakukan dengan bangun di malam hari untuk sholat (tahajud), membaca Al-Quran, dan menyebut nama Tuhan (zikir). Bangun di malam hari untuk memperkuat spiritualitas bukan eksklusif tradisi Islam. Malam dipilih sebagai saat pelatihan spiritual karena keheningan dan ketenangannya memungkinkan bacaan suci Al-Quran menjadi berkesan dan membekas di hati.<sup>33</sup>

Kedua, horizontal, dilakukan dengan menyikapi penentangan sosial dari luar secara sabar dan menjauhi secara baik keburukan pihak-pihak yang menentang. Penyikapan sosial

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, hlm. 111.

<sup>32</sup> *Ibid.*, hlm. 111-112.

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm. 112.

semacam ini sulit sekali, kecuali mereka yang memiliki jiwa yang kuat. Latihan spiritual dengan orientasi vertikal semacam sholat tahajud dan zikir adalah sarana untuk memperkuat dan menyucikan jiwa. Namun, kesabaran juga terbatas kalau tidak dibarengi sikap mengembalikan semua urusan yang terkait dengan penyampaian pesan universal dan visi spiritual kepada Allah.<sup>34</sup>

### c. Konsep ZIKR

Konsep ZIKR yang dikenalkan oleh konsep *celestial management*, ZIKR yang berangkat dari kata *dz-k-r* berarti mengingat. ZIKR menghadirkan rasa kehambaan makhluk kepada sang kholik. Sebuah ikhtiar untuk mengupas dan mengeksplorasinya dilakukan dan melahirkan atribut yang diurai dari sisi akronim ZIKR. Yakni:

#### 1) *Zero Based*

Menegaskan perlunya kita memandang segala sesuatu menyangkut pekerjaan dan lingkungannya dengan bersih dan objektif, tidak ditambah, dan tidak dikurangi. Konsep ini menunjukkan kejernihan cara pandang seseorang dalam situasi dan dinamika sosial apapun.

#### 2) Iman

Mendorong untuk meyakini janji-janji Allah. Dengan berpegang pada keyakinan tauhid yang kuat, apa yang

---

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm. 113.

dipandang mustahil sebagian orang bisa diwujudkan. Oleh karena ada keyakinan bahwa Allah adalah sang penentu segala sesuatu.

### 3) Konsisten

Konsisten mengilhami untuk selalu meluruskan arah dan teguh pendirian (*istikamah*) dalam mencapai cita-cita atau target. Pada saat yang sama, juga konsisten terhadap cakupan, yakni keselarasan terhadap berbagai aspek: fisik, mental, sosial, dan spiritual.

### 4) *Result Oriented*

*Result Oriented* merupakan terminal terakhir dari eksplorasi ZIKR. Menekankan pentingnya mengutamakan pencapaian sasaran. Salah satu tujuan dari organisasi bisnis adalah menggerakkan kinerja keuangan. Meningkatkan kinerja adalah hasil yang diinginkan.<sup>35</sup>

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini dapat diklarifikasikan sebagai penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, (sebagai

---

<sup>35</sup> A Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah*, hlm. 96-97.

lawanya adalah eksperimen) di mana peneliti sebagai kunci dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.<sup>36</sup>

## 2. Subjek dan Objek penelitian

### a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama dalam penelitian. Dalam hal ini yang dimaksud dari subjek penelitian di sini mencakup sumber data di mana peneliti dapat memperolehnya di perusahaan tersebut, dan juga manajerial yang ada di dalam perusahaan tersebut yang meliputi pimpinan, karyawan dan *customer* atau donatur pada Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

### b. Objek penelitian

Objek penelitian adalah hal yang menjadi pokok perhatian dari suatu penelitian. Objek penelitian yang dimaksud adalah pengembangan sumber daya manusia dalam *spiritual management* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

## 3. Sumber Data

### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer Adalah data yang hanya dapat diperoleh dari sumber asli atau pertama, data primer harus secara langsung diambil dari sumber aslinya melalui narasumber yang

---

<sup>36</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.15.

tepat dan di jadikan responden dalam penelitian.<sup>37</sup> Dalam pengumpulan data primer ini penulis menggunakan metode wawancara yang langsung dilakukan kepada pimpinan, karyawan, *customer* atau donatur yang diteliti yang ada di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data tangan kedua, maksudnya data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung didapat oleh peneliti dari subjek penelitiannya.<sup>38</sup> Data sekunder yang didapatkan oleh peneliti mencakup beberapa literatur, dokumentasi, dokumen-dokumen resmi, serta buku-buku yang menunjang penelitian ini dari lembaga terkait yaitu Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Maka untuk mendapatkan data yang akurat, peneliti dalam pengumpulan data menggunakan metode sebagai berikut:

a. *Interview* (wawancara)

Menurut Sugiyono “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari

---

<sup>37</sup> Rohmat Sugiarto, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Pelatihan Dan Pengembangan Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an Nasional Team Tadarus “Angkatan muda Masjid Dan Musolla Yogyakarta”, *Skripsi tidak diterbitkan*, (Yogyakarta, Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga 2013).

<sup>38</sup> Saifuddin Azwar, *Metode penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2010), hlm. 91.

informan yang lebih mendalam”.<sup>39</sup> Alat yang digunakan untuk wawancara adalah dengan menggunakan Handphone untuk merekam, dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara atau informan atau orang yang diwawancarai. Dengan metode ini peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

Pihak yang akan di wawancarai adalah pimpinan Yayasan, karyawan, dan *customer* (donatur) di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

#### b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung dan pencatatan dengan sistematis fenomena yang diselidiki dan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.<sup>40</sup> Dalam metode observasi memiliki sifat naturalistik, maksudnya berlangsung sesuai kejadian yang ada di lapangan dan pelakunya bertemu langsung secara interaktif (*face to face*).

Cara kerja metode observasi adalah peneliti mengamati langsung obyek yang akan di tuju guna mendapatkan data yang sesuai dengan tema penelitian.

---

<sup>39</sup> *Ibid*, hlm. 317.

<sup>40</sup> Surisno Hadi, *Metode penelitian Research II*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1987), hlm. 206.

### c. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto “ metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data dalam penelitian untuk memperoleh data yang berbentuk catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dokumen, brosur, arsip-arsip peraturan agenda dan lain sebagainya”.<sup>41</sup>

Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang keadaan Yayasan Nurul Hayat baik mengenai sejarah berdirinya, profil lembaga, dan kondisi sumber daya manusia di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>42</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data deskriptif kualitatif, yaitu menyajikan data dalam format tulisan dan menjelaskan sesuai kejadian yang terjadi di lapangan.

---

<sup>41</sup> Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian suatu pendekatan dan praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991) hlm. 231.

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 334.

*Tesch* menyebutkan, sebagaimana dikutip oleh Sudarmayanti bahwa dalam prosedur ini memiliki delapan tahapan yang harus dipertimbangkan guna dijalankan oleh peneliti, yaitu:<sup>43</sup>

- a. Peneliti harus mendapat inti data penelitian dari keseluruhan.
- b. Satu dokumen diambil (*One-Interview*) yang paling menarik, pendek, jelas, dan paling *up to date*.
- c. Apa bila tugas dari beberapa informan telah selesai, maka buat satu daftar seluruh topik.
- d. Ambil data yang ada kemudian kembali pada data yang telah dimiliki.
- e. Dari kedua data tersebut, temukan pekerjaan diskripsi pada topik yang ada dan kemudian masukan mereka pada kategori.
- f. Buat keputusan final pada ringkasaan untuk kategori lain dan beri kode secara *alphabetikal*.
- g. Gabungkan data material yang telah memiliki kategori lain dalam satu tempat dan bentuk dalam satu analisis.
- h. Bila perlu lakukan pemberian kode kembali data sesuai dengan kebutuhan.

## **6. Keabsahan Data**

Dalam upaya pengecekan keabsahan data, memiliki banyak metode yang ditempuh untuk mengetahui bahwa data yang diperoleh

---

<sup>43</sup> Sudarmayanti, Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), hlm. 167-168.

adalah real seperti yang terjadi di lapangan, yaitu seperti Uji kredibilitas data yang memiliki beberapa poin dan cara pengujian yang ada di dalamnya. Berikut adalah macam-macam cara pengujian kredibilitas data:<sup>44</sup>

- a. Perpanjang pengamatan
- b. Peningkatan ketekunan
- c. Triangulasi
- d. Diskusi dengan teman sejawat
- e. Analisis kasus negatif
- f. *Member check*

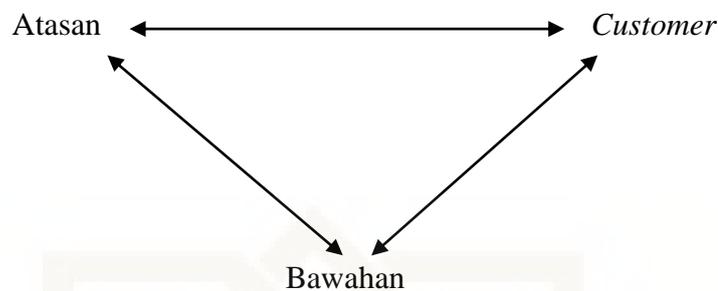
Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan satu cara untuk menguji keabsahan data, yaitu teknik triangulasi. Peneliti merasa perlu menggunakan teknik ini karena langsung dapat direkomendasikan dari hasil pengumpulan data peneliti ketika berada di lapangan. Menurut *William Wiersma*, teknik pengecekan keabsahan data dengan cara triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dalam hal ini peneliti menggunakan triangulasi sumber, dan triangulasi teknik pengumpulan data. Untuk lebih jelasnya lihat gambar berikut:<sup>45</sup>

---

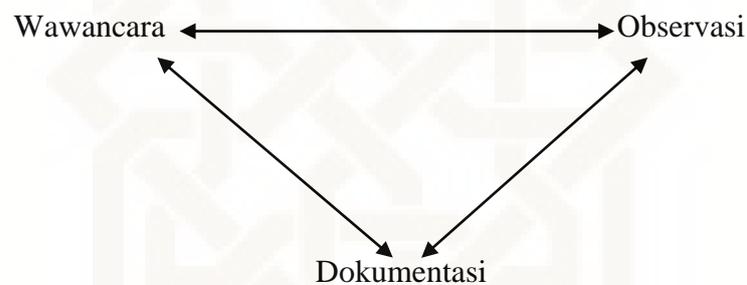
<sup>44</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, R dan D*, hlm. 270.

<sup>45</sup> *Ibid.*, hlm. 273-274.

**Gambar 1.1**  
**Triangulasi Sumber Data**



**Gambar 1.2**  
**Triangulasi Teknik Pengumpulan Data**



## H. Sistem Pembahasan

Untuk memberikan kemudahan mengenai gambaran umum skripsi ini, maka peneliti perlu mengemukakan sistematika penulisan skripsi. Skripsi ini terdiri dari empat bab yang masing-masing terperinci menjadi sub-sub bab yang sistematis dan saling berkaitan yaitu:

Bab I, merupakan bab pendahuluan yang nantinya akan menjadi dasar dalam penyusunan skripsi yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, menjelaskan hasil penelitian yang mencakup tentang gambaran umum Yayasan Nurul Hayat yang meliputi sejarah berdiri, letak geografis, perkembangan perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, aktifitas serta program kegiatan yang ada di dalamnya.

Bab III, membahas tentang inti penelitian, yaitu pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.

Bab IV, bab penutup yang berisi kesimpulan tentang hasil yang diperoleh berdasarkan teori dan konsep serta hasil yang didapatkan di lapangan. Saran-saran tentang hasil penelitian agar dipertimbangkan mengenai masukan dari peneliti, baik bagi Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta maupun peneliti yang lain atau pun kalangan umum sekalipun. Serta pada bagian akhir terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran terkait dengan penelitian.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Fokus penelitian ini adalah mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* di Yayasan Nurul Hayat. Berdasarkan uraian pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti simpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Bahwa yang menjadi landasan perencanaan pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* yang dilakukan oleh Yayasan Nurul Hayat adalah *khoirunnaas anfauhum linnaas* (sebaik-baik manusia adalah yang paling banyak manfaatnya untuk orang lain).

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta diimplementasikan dengan menggunakan metode pengembangan SDM yang meliputi, (a) *training* atau pelatihan, (b) *job rotation* atau rotasi jabatan, (c) *coaching-counseling*. Selain itu dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan Yayasan Nurul Hayat juga memiliki sistem lain seperti (a) *reward* atau penghargaan, (b) *punishment*, (c) evaluasi kerja karyawan.

Kegiatan rutin pengembangan sumber daya manusia yang ditetapkan oleh Yayasan Nurul Hayat difokuskan pada 7 (tujuh) amaliyah:

(a) sholat subuh berjamaah, (b) sedekah subuh, (c) sholat dhuha, (d) tilawatul Quran atau membaca Al-Quran, (e) membaca istighfar, (f) menjaga wudhu, (g) Qiyamul lail.

## **B. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh selama pelaksanaan penelitian, Adapun saran-saran yang dapat peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Adanya program-program kegiatan spiritual yang berlandaskan Islam, program-program tersebut hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan karena dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk menyeimbangkan kerja untuk duniawi dan *ukhrowi*.
2. Setiap kajian-kajian alangkah lebih bagusnya lagi jika ditambahkan pembukuan materi-materi kajian supaya memudahkan muzakki, mustahiq, karyawan untuk mengkaji ulang materi yang telah disampaikan.
3. Selanjutnya, untuk peneliti selanjutnya di sarankan untuk meneliti pada perspektif yang berbeda sehingga menambah khasanah keilmuwan jurusan manajemen dakwah.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Rujukan Kitab Suci:

Al-Quran dan Terjemahnya, Semarang, CV. Toha Putra, 1989.

### B. Rujukan dari Buku:

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.

Achmad Juntika Nurihsan, *Bimbingan dan Konseling dalam Berbagai Latar Kehidupan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2011.

Anita Woolfolk, *Educational Psychology Active Learning Edition*, terj: Helly Prajitno S dan Sri Mulyantini S, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta:Gadjah Mada University Press, 2000.

Hani Sa'ad Ghunaim, *Cinta Istighfar*, Jakarta: AMZAH, 2011.

M. Kadarisaman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.

Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia(Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, Jakarta: PT Gramedia, 2002.

Muhamad Mu'iz Raharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas, & Berkarakter Islami (Perubahan menuju perbaikan dalam menjaga kebenaran)*, Yogyakarta: Gava Media, 2011.

Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lantabora Press, 2003.

Raymond A. Noe, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Jakarta: Grasindo, 2001.

Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah*, Jakarta: Salemba empat,2010.

Saifuddin Azwar, *Metode penelitian*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2010.

Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*, Bandung: Mizan, 2009.

Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.

Sondang, *Manajemen Stratejik*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.

Sudarmayanti, Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, Bandung: Mandar Maju, 2011.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Surisno Hadi, *Metode penelitian Research II*, Yogyakarta: Andi Offset, 1987.

Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineke Cipta 2012.

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.

Yusuf Qardhawi, *Shadaqah cara islam mengentaskan kemiskinan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.

#### **C. Rujukan dari Skripsi dan Jurnal:**

Achmad Muhammad, *Spiritual Management*, Jurnal MD VOL II: 1 (Juli-Desember) 2009.

Prayogo, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2012-2013*, skripsi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta, Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2013).

Muhammad Safik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Edupreneurship di Pesantren Ihwal Rasul Semarang*, skripsi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta, Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2013).

Siti Nuraeni, *Strategi Pengembangan organisasi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*, skripsi (tidak diterbitkan), Yogyakarta, Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2009).

Yuli Firawati, *Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi (study Aflah Bakery Yogyakarta)*, skripsi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta, Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013).

#### **D. Rujukan dari Website:**

[www.nurulhayat.org](http://www.nurulhayat.org)

## TRANSKRIP INTERVIEW

Hari/Tanggal : Selasa, 21 April 2015  
Waktu : Pukul 10.00 WIB  
Lokasi : Yayasan Nurul Hayat  
Informan : Bapak Adi (Branch Manager)

---

1. Apa saja program-program dan layanan di Nurul Hayat?

“Kalau di dakwah itu ada namanya majelis ta’lim abang becak (MATABACA) trus ada dakwah center itu dibidang dakwah kita, trus kalau di program eeemm pendidikan kita ada eee namanya SAYANG (Sahabat Yatim Cemerlang), yang kedua kita ada GENRES (Generasi berprestasi) itu di bidang pendidikan. Di bidang sosial kita ada kalau di bidang sosial itu kita ada program praktis (Pengobatan Medis Gratis) itu dibidang sosial itu kalau dibidang pemberdayaan kita memberdayakan kaum-kaum dhuafa yang dari program apa itu program eeee dakwah ada MATABACA, program IBUQU kita ambil beberapa orang kita berdayakan beliau seperti itu adalah program-program Nurul Hayat itu. Kalau yang di mbknya ini Inshaallah kita akan mengikuti kecuali KEPQ itu dipusat. PAS juga di pusat SAS juga di pusat klo SERAYA ada kita SERAYA dan apa lagi huumb”.

2. Kalau mengenai KJKS Pilar Mandiri di pusat atau di Yogyakarta?

“KJKS pilar mandiri penciptaan kerja lapangan mandiri itu di pemberdayaan ada, ada IBUQU di jogja, SERAYA, TAF AQUR ada kita TAF AQUR ada yang mahasiswa setiap bulan setoran ke kami Al-Quran nanti persemester kita mereka akan mendapatkan beasiswa jumlah yang di jogja baru empat mahasiswa seperti itu. Pesantren anak sholeh penghafal Al-Quran atau KEPQ masih di pusat dan ini lagi tes untuk mahasiswa baru. SAYANG (Sahabat Yatim Cemerlang) ada disini”.

3. Apa saja kegiatan yang ada di Nurul Hayat?

“Kegiatan tiap hari kita pagi silaturahmi pagi jam 8 kegiatan kita dimulai dari jam 8 itu silaturahmi pagi kalau senin itu kajian fiqh, kalau selasa itu role play, tentang program kita, tentang program, tentang layanan sosial, tentang usaha tentang FO

(bagaimana caranya closing, bagaimana caranya menghadapi customer), kalau hari rabu evaluasi mingguan hari rabu itu evaluasi mingguan kalau hari kamis berbagi hikmah, kalau hari jumat kita baca surat al-waqiah kalau kita sabtu itu kajian riyadushsholihin minggu buka tapi nanti kita tidak ada aktivitas mingguan hanya buka aqiqoh saja dimulai dari jam 8. MATABACA itu setiap satu bulan sekali di kamis minggu terakhir. Dakwah center setiap hari sabtu jam 8”.

4. Apakah ada Training, reward, punishment buat karyawan di Nurul Hayat?

“Training SMS itu program diluar kita ada di pusat. Training selain loyalitas masa kerja dia ubudiyah juga dia akan menjadi pedoman bagi kami akan mendapatkan hadiah umroh kriterianya satu, masa kerja dan loyalitas ya selain masa kerja itu ubudiyah dia. Kalaupun masa kerjanya sudah lama tapi ubudiyahnya tidak bagus ya itu eeee akan mendapat nilai juga kecil tapi kalau loyalitas masa kerjanya bagus habis itu ubudiyahnya bagus sholat dhuha, Qiyamul lail, berjamaah, jaga wudhu, istighfar dan sholat dhuha itu bagus adalah suatu kehormatan bagi kami seorang karyawan akan mendapatkan umroh gratis di Nurul Hayat. Sholat dhuha bisa disini bisa di rumah kan ada laporan setiap hari, ada laporan berupa WA ada amir dalam suatu kelompok ada 8 orang itu ada satu orang amirnya jadi tiap sore mereka harus melaporkan ke kita apa saja aktivitasnya yang mereka lakukan. Kalau hari ini mereka melakukan 7 pekerjaan nanti yang dilaporkan juga 7. Kalau hari ini mereka melakukan 6 ya dilaporkan 6. Hari ini mereka tidak melakukan apapun ya, jaga wudhu tidak, istighfar tidak ya di laporkan. Ya kalau tidak dilaporkan itu akan dapat punishment. Akan dilaporkan ya walaupun tidak melakukan apapun aktivitasnya akan mendapatkan punishment. Ya punishmentnya ada coretan kecil nanti sekedar ditegur. Di Nurul Hayat itu seleksi alam siapa yang ubudiyahnya bagus nanti akan mendapat reward tapi kalau ubudiyahnya ga bagus ya dapat punishment bukan kita yang menyeleksi tapi Allah sendiri. Jadi sebagai guru kita tidak terlalu ngoyo jadi santri kita. Kita menyebutnya santri bukan karyawan karena disini adalah tempatnya menuntut ilmu mencari ilmu kalau segala sesuatu ibadah kita aktivitas seperti ini kita mengantarakan aqiqoh kita menjemput infaq itu kan bisa ibadah bukan bekerja tapi ibadah kita mempermudah orang lain kan ibadah. Kalau ibadah kita niatkan ibadah jadinya tidak hanya bekerja saja melainkan ibadah. Di aqiqoh itu kita beraqiqah juga sedekah artinya apa orang yang beraqiqoh ke kita

selain mereka menggugurkan melaksanakan sunah bagi orang yang mampu mereka juga menyedekahkan apa yaitu satu, keuntungan dari aqiqoh itu kita gunakan untuk program-program kita yaitu untuk menopang program kita yaitu IBUQU, MATABACA, Bunda yatim mengaji, kita ada program bunda yatim mengaji, itu juga ada GENRES (generasi berprestasi) sekian kecil keuntungan aqiqoh untuk menutupi karyawan dan selebihnya untuk program-program kita. Tanpa disadari itu sedekah”.

5. Apakah donator yang berinfaq uangnya utuh atau ada potongan?

“Sedekah 100% tidak dipotong untuk karyawan, jadi donator menginfakan berapapun nominalnya tidak kami potong sepeserpun. Untuk menggaji karyawan nah gaji karyawan sudah tertutupi oleh usaha kami aqiqoh, herbal kita tutupi dari itu. Nah keuntungan aqiqoh herbal kita tidak ambil semua keuntungannya kami ambil sekecil mungkin untuk mencukupi karyawan selebihnya kami gunakan untuk program-program. Jadi donatur itu uangnya tidak kami ambil uangnya tidak kami potong jadi uangnya pyur semuanya. Keuntungan aqiqoh itu untuk gaji karyawan selebihnya untuk program-program karena kita bukan suatu perusahaan yang profit oriented melainkan yayasan yang mana keuntungan itu hanya sebagian kecil sedikit selebihnya untuk program-program kami program dakwah, program sosial, santunan bumil itu sementara masih di pusat”.

6. Apa saja kegiatan program-program dakwah?

“Kalau bunda yatim ada di Yogyakarta ada itu setiap satu bulan sekali ini adalah program dakwah satu bulan sekali kita ngaji. Tidak hanya mengaji saja banyak kegiatan-kegiatan kita bagaimana caranya mendidik anak yang baik, bagaimana caranya mengajarkan anak itu tanpa menyuruh, bagaimana memberikan pelatihan pendidikan pada bunda yatim itu tidak hanya dengan contoh. Pengobatan gratis itu namanya PRAKTIS itu di program sosial kami itu gratis acaranya kita buat satu tahun empat kali besok di bulan mei ada khitanan masal di kulon progo, kalau kmren dibulan tiga itu pengobatan di bantu. Dapat obat gratis periksa ka nada obatnya tidak herbal obatnya obat generik. Kajian donatur itu dakwah center jadi diikuti donatur, karyawan kalau dulu satu bulan sekali kami coba untuk satu minggu sekali untuk donatur dan karyawan. Kita membentengi diri kita mungkin disibukan dengan bekerja sedangkan ibadah kita lupa dengan tugas kita. Mungkin kita disuruh ibadah dengan membantu orang lain tapi diri kita

kosong jangan maka kita refresh dulu dengan kajian-kajian seperti itu”.

7. Apakah ada aturan khusus bagi para karyawan masalah pakaian dan yang lainnya?

“Karyawan di sini ada aturan uniform senin dan selasa ada aturan uniformnya berpeci, berdasi, ada seragamnya untuk laki-laki dan yang akhwatnya senin dan selasa ada seragamnya. Kalau hari rabu bebas asalkan berdasi dan akhwat itu ada jilbabnya ada hijabnya itu panjang. Hari kamis itu ada seragamnya baru khusus untuk jogja sendiri yaitu batik. Hari jumat kita pake putih-putih, kopyah putih, baju putih bawahnya tidak harus putih akhwat juga gitu hijabnya putih bajunya juga putih. Kalau hari sabtu bebas kalau laki ikhwan tidak dianjurkan memakai jeans selama hari kerja tidak boleh yang akhwat juga gitu tidak boleh memakai jeans harus pakke rok. Kalau hari sabtu apa itu pakai gamis boleh silahkan. Klo ikhwan hari sabtu bebas boleh pake kaos asal berkerah ada beniknya.

Di sini tidak diperkenankan kalau keluar kalau belum berkeluarga keluar bukan yang mukhrimnya itu tidak boleh kecuali kalau keluarnya bersama-sama tapi tetep tidak boleh berboncengan dengan yang bukan mukhrimnya”.

8. Apakah karyawan di Nurul Hayat berjamaah sholatnya?

“Sholat berjamaah sholat itu wajib sampai ada laporan ada yang tidak sholat itu nanti akan ada teguran dianjurkan ketika ada adzan sholat semua aktifitas berhenti tidak ditutup Cuma ada keterangan sholat. Kalau akhwat kan ada males ya (haid) yang laki kan sholat yang akhwat berhalangan bisa jaga di depan yang laki tetep sholat. Ketika itu aktifitas berhenti jika sholat dan istirahat”.

9. Bagaimana konsep spiritual management di Nurul Hayat?

“Kami gak semata-mata bekerja kami beribadah di sini motto kami mengabdikan pada Allah. Kalau rizqi kan udah ada yang atur Allah sudah berjanji ketika anak lahir di dunia ini Allah sudah ketika Allah meniupkan ruh kepada kita itu Allah sudah mencatat rizqi kita, jodoh kita, mati kita ngapain kita bingung kan Allah udah mengatur kalau ibadah kita males ya nanti rizqinya males kalau ibadah kita sreg ya rizqinya lancar. Jadi di sini tidak semata-mata mencari uang rizqi kan tidak semata-mata hanya berupa uang rizqi kan banyak tidak hanya

dianalogikan dengan uang, kesehatan pun rizqi kita. Kita hari ini masih diberikan kesehatan itu rizqi kita coba kita dikasih sakit sehat kan juga rizqi seperti itu”.

10. Pengembangan SDM dalam spiritual management di Nurul Hayat

itu seperti apa?

“Management spiritual ya kita ada Insyaallah kedepan ini ada yang namanya kajian hikmah jadi setiap karyawan tidak hanya karyawan donatur ada kajian hikmah. Hari ini itu pengembangan SDM dalam spiritual management itu tidak hanya ke karyawan tetapi juga pada donatur”.

11. Apakah ada job rotasi atau rotasi jabatan di Nurul Hayat?

“Rotasi jabatan ada perputaran karyawan ada ketika kita membutuhkan karyawan dimana kapasitas karyawannya mumpuni dibidang ini nanti kita gali lagi. Rotasi branch manager juga ada seperti saya dulu di Jember kemudian di pindah ke Yogyakarta nanti bisa dirotasi ke semarang”.

12. Apakah ada Pelatihan atau training bagi karyawan di Nurul Hayat

beserta spiritual juga?

“Ya karyawan di sini ada training kita ada training tiga bulan trus kita ada training enam bulan ada evaluasi tiga bulan jadi kita Sembilan bulan trainingnya. Training hak dan kewajiban bagi karyawan training kan seputar kerja meliputi spiritual juga ya tiga bulan dia bagus ya kita training lagi, umpama kalau training laysos selama tiga bulan dia itu bagus gak kerjanya bagus gak ubudiyahnya kalau bagus mas dilanjutkan lagi ya ubudiyahnya tiga bulan lagi kalau bagus lagi ditambah tiga bulan lagi. Kan udah genap Sembilan bulan ya. Kenapa kok gt kadang anak itu training tiga bulan bagus enam bulan jelek”.

## TRANSKRIP INTERVIEW

Hari/Tanggal : Rabu, 29 April 2015  
Waktu : Pukul 09.00 WIB  
Lokasi : Yayasan Nurul Hayat  
Informan : Bapak Adi (Branch Manager)

---

1. Apa motivasi lahirnya spiritual Management di Yayasan Nurul Hayat?

“Asal muasalnya Nurul Hayat eeeee Nurul Hayat itu dulu diambil dari nama bani Khayat. Bani Khayat itu adalah nama dari keluarga eeeeee istri dari bapak Muhammad Malik kakeknya dari bapak Muhammad Malik Inshaallah iya heem kakek dari pokoknya keluarga dari istrinya bapak Malik itu namanya bani khayat itu adalah yayasan keluarga yang mana untuk kebutuhan hidup dari adik-adik itu diambil dari perusahaan bapak Malik, namanya Firda Prima keuntungan dari itu nanti disampaikan ke bani Khayat. Lama kelamaan semakin berkembang, ada dari salah satu teman dari bapak malik ini yang menyatakan bahwasanya surgo iku ojo di kablek dewe artinya itu surga itu jangan diambil sendiri mbok yoo temen-temen dikasih kaplingan. Maka munculah nama Nurul Hayat yang dulunya bani Khayat yang di notariskan di tahun 2001 menjadi nama Nurul Hayat sudah tidak milik keluarga tapi milik umum. Itu asal muasalnya berdiri Nurul Hayat kenapa islami karena asal dari bapak Malik kan religious orangnya”.

2. Apa yang menjadi dasar pertimbangan pengembangan SDM dalam *spiritual management* di Nurul Hayat?

“Sesuai dengan logonya ketua yayasan kami *khoirunnaas anfauhum linnaas* yaitu sebaik-baik manusia adalah yang paling banyak manfaatnya untuk orang lain. Karena kita ingin bermanfaat untuk orang lain, ya donatur kita sebagai pengepul istilah kasarnya sebagai pengambil zakat beliau untuk anak yatim dana untuk anak yatim, kita bermanfaat buat donatur kita mengambil zakat dan kita olah sesuai dengan slogan kami”.

3. Metode pengembangan SDM apa saja yang ada di Nurul Hayat?

“Metode pengembangan SDM itu banyak mb, di admin nanti ada training setiap satu tahun sekali ada masa transisi training terpusat itu kalau berhubungan dengan job dis mereka jadi klo pengembangan SDM kita ada training SMS (Sukses Motivasi Spiritual) tidak hanya untuk donatur tapi juga untuk karyawan ini kita bermanfaat bagi orang lain bermanfaatnya tidak dari tidak hanya kita punya uang tidak. Banyak sekali untuk orang lain tenaga kita, senyum kita pun bermanfaat untuk orang lain contohnya ketika kita sedih kita senyum ke orang kita bisa menghapus kesedihannya. Kita bisa memberikan kebahagiaan. Kita bisa memberikan training. Klo itu bertukar ilmu ada problem setiap satu minggu sekali kita *role play* bagaimana kita sebelum terjun ke lapangan, bagaimana kita menghadapi customer, kita *role play* dulu. Jenengan sebagai *customer* aqiqoh ya dipraktikkan nanti setelah selesai akan dinilai oleh teman-teman yang lain. Ada sebaiknya yang tidak harus diucapkan itu namanya *role play* itu untuk pengembangan riil diri dari admin maupun senin ada sabtu ada kajian. Setiap satu minggu sekali ada *role play* jadi kesalahan kita akan tau nanti itu ada *role play*. Untuk pengembangan diri dibidang dakwah ada dua kali pertemuan senin sabtu dan itu tidak hanya dicabang di pusat biasanya tiga bulan sekali ada training disana di *FO* akan dikirim ke pusat nanti giliran di admin akan dikirim ke pusat”.

4. Bagaimana implementasi pengembangan SDM dalam *spiritual management* di Nurul Hayat?

“eeee kita ada gerakan khusus setiap hari kita dibidang ruhaniah kita dari ke tujuh itu apa aja itu di bidang ruhani. Di pekerjaan kita tiap 3 bulan terakhir ada evaluasi untuk karyawan baru, untuk karyawan lama satu bulan sekali, itu dibidang pekerjaan. Itu setiap hari pagi dhuha, sholat shubuh berjamaah, jadi harus dilaporkan ke *amirnya*. Nanti tiga bulan sekali nanti *amir* akan lapor ke *Branch Manager* pak anak itu melakukan ini dalam tiga bulan mohon ini ditingkatkan. Anaknya dipanggil dikasih surat cinta abis itu kontrol lagi tiga bulan lagi laporan lagi ooooo pak sudah dikerjakan. Tia papa yang dilakukan dilaporkan ka nada 7 sholat shubuh berjamaah, baca Al-Quran, jaga wudhu, *istighfar*, *Qiyamul lail*, sholat dhuha, sedekah subuh. Itu kan ga harus dikantor, aktivitas yang dilakukan harus dilaporkan dan harus jamaah”.

5. Apa yang menjadi karakteristik Nurul Hayat?

“Empat cagar kita amanah: ya kita amanah dana dari donatur berapapun nominalnya kita harus amanah. Misal 1 jt ya kita kasihkan 1 jt ke lembaga ini dilembaga ini ya 1 jt itu ya harus dikelola 1 juta itu jangan sampai 999. Sumber daya profesional: dari kerja profesional jam 8 kita kerja jam setengah 5 pulang hari minggu juga ada liburnya kita juga ada cutinya. Juga ada SP nya ada surat *resignt* seperti perusahaan lain walaupun kita bekerja di bidang dakwah kita juga harus profesional karena kita juga bekerja profesional *bisyaroh* kita atau gaji kita juga profesional sebagai lembaga dakwah itu profesional. Mandiri: kalau mandiri itu program kita lembaga kita tidak tergantung pada donatur, kita mandiri kepada untuk urusan administrasi kantor gaji karyawan kita mandiri. Untuk mengembangkan mengambil itu dari mana dari aqiqoh karena aqiqoh itu unit usaha kami dan segala sesuatu yang berhubungan dengan unit usaha entah itu iklan, entah itu penjualan mobil, tidak mengambil untung dari uang donatur. Pasang iklan mengambil dari mana ya keuntungan aqiqoh. Pemberdayaan: kita pemberdayaan ada kita memberikan semacam biaya untuk pembinaan kita. Kita ada matabaca, IBUQU, bunda yatim mengaji. Kita akan memberikan semacam biaya kepada mereka. Untuk usaha kita kontrol untuk 3 bulan kedepan bagaimana klo dia ga bagus kita cari yang lain. Kita trus kontrol dalam arti buk jual kerupuk enakya gini-gini nanti jalan, kontrol kan gak harus dari masukan dari kita tapi juga evaluasi juga”.

6. Bagaimana hubungan antara atasan dengan bawahan?

“Kita ada waktu ketika hubungan antara atasan dan bawahan ada kalanya sebagai teman. Artinya juga kita butuh masukan dari dia ketika akan ada agenda kegiatan posisi kita adalah sama ada saatnya sebagai atasan kebijakan kita lakukan harus gitu”.

7. Bagaimana komunikasi antara pimpinan dan bawahan?

“Meyeluruh g ada jubirnya, dari atasan langsung klo dari saya juga sama di pusat juga gitu sama. Itu dikumpulkan jadi satu jadi tidak perlu dari atasan ke bawahan staf dan seterusnya”.

8. Apa hasil pengembangan SDM dlm *spiritual management*?

“Ya pengetahuan kita berbagi setiap kamis ada berbagi hikmah apapun yang mereka ketahui nanti akan di share itu tentunya satu temen-temen akan maju didepan dengan pengetahuan yang

mereka punya nanti dengan ilmu yang mereka miliki si A maju si B juga maju. Kalau hasil mereka sendiri yang merasakan spiritualnya eeeee berhasil tidaknya pengembangan spiritual itu tergantung dari kebiasaan. Disini kan seleksi alam belum cocok dengan ubudiyahnya akan tereliminasi dengan sendirinya mereka sendiri yang akan merasakan”.

9. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan

SDM dalam *spiritual management* di Nurul Hayat?

“Penghambat Insyaallah gak ada kalau mereka tidak condong pada suatu kendala disini kan ada MU, NU, ya ada. Pendukungnya ketika merasakan manfaatnya, ada juga malam MABIT (Malam Bina Iman Taqwa) jam 02.00-04.00 WIB. Kita kumpul karyawan kita ada pengajian kan bisa perdalam agama. *Qiyamul lail* itu kan semua aliran islam ada ngaji semua aliran juga ada. Kalau ada yang keberatan oooo berarti tidak cocok disini dia yang mengambil sendiri klo karyawan yang bandel kita panggil. Bahwasanya ini adalah lembaga dakwah kita hanya memfasilitasi berarti anda ndak cocok. Anda kerja diperusahaan anda difasilitasi mobil kmu ga pke brti gak cocok”.

10. Apakah urgensi menghadirkan nilai-nilai spiritual dalam bekerja?

“Keuntungan kan gini kita kan lembaga dakwah disana ada salah satu jika hambaku datang kepada Allah satu jengkal aku akan lebih dekat dengan dia jika hambaku datang dengan berjalan aku akan mendatangnya dengan berlari. Keuntungannya ketika ubudiyah kita lakukan apapun pasti akan dipermudah. Kita bekerja apapun akan dipermudah. Allah akan melindungi missal kesehatan, belum tentu gaji 10 juta biaya anak sakit 20 juta torok kan. Kepentingannya manfaatnya kenapa kita kok gt itu untuk karyawan sendiri bukan untuk yayasan kita hanya memfasilitasi keuntungan untuk mereka sendiri kita fasilitasi ubudiyah. Ke siapa Nurul Hayat dapat barokahnya. Pengembangan SDM tidak hanya kepada karyawan, tapi juga donatur. SDM itu ada training donatur, kajian donatur dengan orang lain. Pengembangan SDM tidak hanya untuk karyawan mustahik, muzakki”.

11. Bagaimana tanggapan mengenai hasil pengembangan SDM dalam

*spiritual management*?

“eeee saya temen-temen apa yang anda rasakan ketika spiritual itu dilakukan? Segala sesuatu itu tidak ada pikiran kita tergesa-gesa tidak ada pikiran takut. Ternyata saya baru dengar dari ilmuwan dari amerika itu telah praktek hasil dari ia penelitian bahwasanya dari membaca Al-Quran itu kan 97% tensi itu amarah, emosi bisa turun. Setiap hari temen-temen merasa tenang. Baca Al-Quran tidak hanya disini tapi juga dirumah juga”.



## TRANSKRIP INTERVIEW

Hari/Tanggal : Rabu, 6 Mei 2015  
Waktu : Pukul 09.00 WIB  
Lokasi : Yayasan Nurul Hayat  
Informan : Bapak Adi (Branch Manager)

---

1. Apa saja manfaat dan tujuan diadakan pengembangan SDM dalam spiritual management?

“Manfaatnya eeeee selain untuk lembaga ya eeee untuknya untuk diri sendiri, manfaat dan tujuan apa tadi karena lembaga ini adalah lembaga sosial dicontohkan dengan yang menciptakan kita. Kita hanya berikhtiar itu ya manfaat dan tujuan mengharap sesuatu untuk Allah yang kedua untuk improvisasi dari karyawan artinya biar tidak hanya uang, gaji, yang mereka bawa pulang untuk keluarganya. Jujur eeeee aktivitas mereka banyak sudah tidak hanya terbebani pekerjaan mulai dari pagi sampai sore sampai malam aktivitas kita secara duniawi. Di sela-sela kita ingin ada pengembangan SDM spiritual kajian-kajian dan saya yakin ketika mereka itu aktivitas di sini sampai malam di rumah juga mereka juga menyempatkan ada kajian ikut kajian, ngaji. Saya yakin mereka akan seperti itu. Jadi dengan suplemen dari itu spiritual itu keluar seperti itu”.

2. Apa sajakah nilai-nilai islam yang ditanamkan oleh pimpinan kepada setiap karyawan?

“Yang ditanamkan yaitu kita mempunyai seorang leader ya kita punya seorang pemimpin yang kita agung-agungkan dengan pemimpin itu adalah Baginda Rosulullah dia mencontohkan ilmu dengan seorang leader. Kita kan seorang pemimpin tidak aku ciptakan jin dan manusia adalah sebagai seorang khalifah (pemimpin) seorang perempuan juga pemimpin jadi nilai-nilai yang kita tanamkan saya hanya mengcopy paste nilai itu, tabligh, amanah, shidiq, fathonah tidak hanya empat nilai itu saja tidak hanya dilingkungan kerja kita tapi di kehidupan kita sehari-hari kita bisa amanah dengan orang lain ya kita bisa fathanah dengan orang lain, kita bisa tabligh dengan orang lain, kita bisa shidiq jujur kepada orang lain. Bolehlah kita jam 8 smpe jam setengah lima tapi itu kita sudah berada di lingkungan

masyarakat dan kita pun kerjanya ditengah-tengah masyarakat berhubungan dengan sosial masyarakat dalam tanda kutip berhubungan dengan masyarakat seperti itu. Jadi shidiq kita amanah kita, tabligh kita, fathanah kita”.

3. Apa kendala yang ada saat mengelola karyawan?

“Di Nurul Hayat ini eeeee karyawan itu dari segi spiritualnya organisasinya kan mohon maaf majemuk ya ada muhamadiyah, ada NU, ada yang tidak NU tidak Muhammadiyah nah islam itu ada yang seperti itu kendala yang kami hadapi adalah bagaimana kita bisa menyamakan persepsi bisa menyamakan sudut pandang selama itu baik untuk kita, agama kita, tidak memandang dia muhamadiyah dia NU itu kita lakukan kendalanya adalah bagaimana kita menyamakan persepsi dari paham-paham karyawan. Tidak ada NU tidak ada Muhammadiyah disini adalah Nurul Hayat tapi SDM-SDM yang ada cara pandangnya missal aqiqoh, aqiqoh itu dilaksanakan 7 hari kalau tidak mampu , 14 hari kalau tidak mampu 21 hari sampai dengan aqil baligh. Merujuknya dari kitab mana kadang itu persepsi orang lain itu beda ada yang bilang ga boleh kalau gak 7 hari itu bukan aqiqoh. Kalau lebih dari 7 hari bukan aqiqoh tapi kayak shodaqoh, selamatan”.

4. Apakah upaya yang ditempuh dalam meningkatkan pengembangan karyawan?

“Biasanya saya manggil satu persatu, tidak semua karyawan semangat tidak semuanya down ada yang hari itu tidak semangat ada yang hari ini down itu satu persatu dan itu sifatnya individu dimana upaya meningkatkan kinerjanya saya panggil satu-satu eeeee kadang terlihat kan sekarang missal hari ini tidak bahagia murung kayak mb hanifah yang selalu senyum hehehehe. Eeeee kita panggil kita menjadi curhat jadi tempat curhat untuk mereka manusia itu salah satu sifat manusia itu adalah egois. Dia itu ingin menjadi eeeee dia tidak ingin menjadi pendengar, kalau mb hanifah mau gak umpama jadi pendengar? Yaudah tapi ketika menjadi pendengar yang baik itu akan menjadi bahagia karyawan. Dari segi kinerjanya bagaimana biar tidak down kita panggil sharing dulu ada masalah apa masalah keluarga itu apa. Kalau masalah keluarga mungkin ada saran kita kasih motivasi tapi klaw masalah keluarga kita tidak bisa ikut campur kita hanya bisa memberikan saran. Mungkin ada sebaiknya gini, kebanyakan setiap karyawan atau pekerja itu menghadapi masalah yang tidak

hanya masalah pekerjaan masalah keluarga ato apa contoh mb hanifah bertengkar sama temenya bertengkar sama pacarnya itu nanti mimik yang dibawa itu berbeda dan itu akan berpengaruh dengan kinerja kita. Ketika ada masalah menjadi tidak maksimal kita menjadi pendengar dulu mungkin ada masalah dengan istrinya dengan anaknya, mertuanya, tetangganya, hanya sekedar saran dilakukan ya monggo tidak monggo tapi kalau masalah pekerjaan kita motivasi itu berhubungan dengan saya karena dia anak buah saya seperti itu”.

5. Apa maksud dari motto menyejukkan ummat?

“Kita tidak berdiri di satu bendera kita tidak hanya berdiri di satu bendera di Indonesia kan banyak bendera-bendera yang kadang ada islam kayak NU, Muhammadiyah itu mengerucut terus tapi kalau udah menjadi organisasi itu sudah selesai ada islam Muhammadiyah atau NU. Indonesia itu seperti itu Indonesia tidak hanya berdiri tidak ingin berdiri di atas satu bendera itu. Kita ingin merangkul semua orang-orang yang mengalami semua. Jadi dari program kita, majalah kita, semua ikut sejuk. Dari kinerja kita, program-program kita, majalah kita semuanya ikut sejuk. Semua orang menerima dari organisasi manapun menerima bahkan, dari orang nasrani pun ini bagus program ini, ini bagus ajaran ini, ya kan program sosial ini bagus jadi yang dari mustahiq ke muzakki dari orang yang menerima menjadi orang yang memberi. Ya kan kalau dari orang lain kita memberikan kail hari ini memberikan ikan kepada mereka tapi besok kita akan memberikan kail kepada mereka ya harus bekerja mereka harus mengembangkan sejuk untuk semua”.

6. Sedekah subuh tu seperti apa pak?

“7 amalan sunah yang kita wujudkan ke temen-temen berikan pada temen-temen mana yang diantaranya sedekah subuh. Sedekah subuh sangat dahsyat sekali kita niat aja pahala sudah ada. Baru kita niat apalagi sampai melakukan bukan kewajiban bagi kita, kita memberikan semacam kita melakukan feedback seperti itu. Tidak hanya karyawan donatur kita juga ada celengan sedekah subuh. Liat aja celengan didepan itu, itu dahsyatnya bukan main kita katakana subhanallah sedekah subuh itu tidak hanya seperti itu. Celengan sedekah subuh akhir bulan kita sumbangkan untuk orang lain hari ini kita sudah terbiasa”.

## 7. MATABACA gimana pak?

“Mohon maaf orang yang hidup dijalan, orang yang bekerja di lapangan itu kewajiban mereka, sholat lima waktu itu sedikit sekali makanya kita adakan program MATABACA. Itu program sosial kami kalau program pemberdayaan kita ambil salah satu abang becak itu kita berikan modal untuk usaha missal jualan soto, jualan angkringan kita sudah berjalan. Jadi program MATABACA itu tidak program pemberdayaan tapi program sosial. Kita ambil dari program sosial MATABACA, IBUQU, kita ambil dari itu kita berdayakan”.



## TRANSKRIP INTERVIEW

Hari/Tanggal : Rabu, 6 Mei 2015  
Waktu : Pukul 09.00 WIB  
Lokasi : Yayasan Nurul Hayat  
Informan : MasQur (Donatur)

---

1. Apa yang dirasakan donatur kan sering ikut kajian perubahan apa yang dirasakan?

“Ya banyak mb terutama dari pengetahuan tentang agama kita jadi bertambah eeee kita tidak tahu menjadi tahu”.

2. Nilai-nilai yang ditanamkan Nurul Hayat apa aja mas?

“Kan ada kajian, membaca Al-Quran, kajian-kajian rutin dan lain-lain”.

3. Apa harapan terbesar terhadap konsep spiritual di Nurul Hayat?

“Harapan bisa menjadi lebih baik dan bisa berbagi dengan sesama”.

4. Setelah mengikuti kajian apakah ada perubahan?

“Ya pasti ada terutama dari keagamaan yang dilakukan kita”.

5. Bagaimana donatur merasakan kehadiran spiritual dalam kehidupannya?

“Semisal kaya sholat berjamaah dan lain-lain”.

6. Apa manfaat bagi donatur dari penerapan spiritual?

“Banyak sekali mb seperti contoh ubudiyah kita dan lain-lain”.

## TRANSKRIP INTERVIEW

Hari/Tanggal : Rabu, 6 Mei 2015  
Waktu : Pukul 09.00 WIB  
Lokasi : Yayasan Nurul Hayat  
Informan : Zulia (Admin+keuangan)

---

1. Apa yang dirasakan karyawan setelah mengikuti kajian perubahan apa yang dirasakan?

“Perubahan yang saya rasakan ee sebenarnya gini di Nurul Hayat itu kan kebetulan dulu apa namanya eeee di sekolah Madrasah saya dulu, MA juga pesantren, kuliah juga pesantren misalkan kita lulus, aku juga alumni UIN kita sulit sekali menemukan yang ibaratnya bener-bener melakukan apa namanya ubudiyah kita sebagai alumni pesantren itu nggak meninggalkan kebiasaan kita apa namanya kalau dari pesantren terjun ke dunia kerja ya apa namanya dengan kajian-kajian kita diingatkan jadi kita apa ya mengerti agama dan juga Alhamdulillah jadi malah lebih mengerti tentang agama”.

2. Training kan 9 bulan meliputi apa saja?

“Dulu kan 9 bulan tapi sekarang 3 bulan trus 6 bula langsung. Jadi 3 bulan masa percobaan nanti 3 bulan lagi kalau lebih bagus 3 bulan lagi kalau tidak bagus ya itu nanti tersingkir. Dulu kan 9 bulan sekarang 3 bulan trus 6 bulan langsung”.

3. Apa saja nilai-nilai islam yang ditanamkan pimpinan ke karyawan?

“eeee apa namanya ada 7 sedekah subuh dan lain-lain mesti udah dijelaskan sama pak Adi”.

4. Apa saja kebiasaan spiritual di Nurul Hayat?

“Kita ada jatahnya kita ada senin kajian fiqih, kajian Riyadussholihin membaca Al-Quran minimal 3 lembar”.

5. Bagaimana karyawan merasakan kehadiran spiritual dalam kehidupannya?

“Itu hampir sama kayak yang tadi ya contohnya kayak denger adzan dengan aktivitas langsung ditinggalkan terus sholat. Ikhwan ke masjid, akhwat di atas sini. Itu yang saya rasakan jadi apa namanya di rumah jadi terbiasa denger adzan langsung shalat shalat berjamaah di tutup pintu depan ada tulisanya shalat”.

6. Apakah karyawan merasa beban saat mengerjakan amalan-amalan di Nurul Hayat?

“Memang awal-awal pertama-tama merasa beban ini, kan demi kebaikan kita jadi terbiasa sudah sekarang”.

7. Apa harapan atau manfaat yang didapat selama bekerja di Nurul Hayat?

“Manfaatnya ya itu tadi kita terus terlatih jadi kita di luar kerja sudah terlatih misal kayak tadi denger adzan langsung sholat”.

8. Larangan-larangan apa saja yang ada di Nurul Hayat?

“Tidak boleh berboncengan dengan makhrom. Larangannya apa namanya pakaian itu apa namanya dari segi pakaian akhwat itu jilbab menutupi dada. Berboncengan itu tidak boleh walaupun ada acara kantor, yang jelas itu tidak boleh. Misal ada kegiatan di luar kantor apa itu untuk kepentingan kantor itu juga tidak boleh”.

## *Interview Guide*

Dalam *interview guide* ini, peneliti memfokuskan pada pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* yang akan menjadi bahan acuan selama masa peneliti berlangsung. Berikut adalah ulasannya:

1. Apa saja program-program dan layanan di Nurul Hayat?
2. Apa saja kegiatan yang ada di Nurul Hayat?
3. Apakah ada *Training, reward, punishment* buat karyawan di Nurul Hayat?
4. Apa saja kegiatan program-program dakwah?
5. Bagaimana konsep *spiritual management* di Nurul Hayat?
6. Bagaimana pengembangan SDM dalam *spiritual management* di Nurul Hayat?
7. Apa motivasi lahirnya spiritual Management di Yayasan Nurul Hayat?
8. Apa yang menjadi dasar pertimbangan pengembangan SDM dalam *spiritual management* di Nurul Hayat?
9. Metode pengembangan SDM apa saja yang ada di Nurul Hayat?
10. Bagaimana implementasi pengembangan SDM dalam *spiritual management* di Nurul Hayat?
11. Apa hasil pengembangan SDM dlm *spiritual management*?
12. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan SDM dalam *spiritual management* di Nurul Hayat?
13. Apakah urgensi menghadirkan nilai-nilai spiritual dalam bekerja?

## Galeri Foto



**Wawancara dengan Branch Manager Bapak Adi**



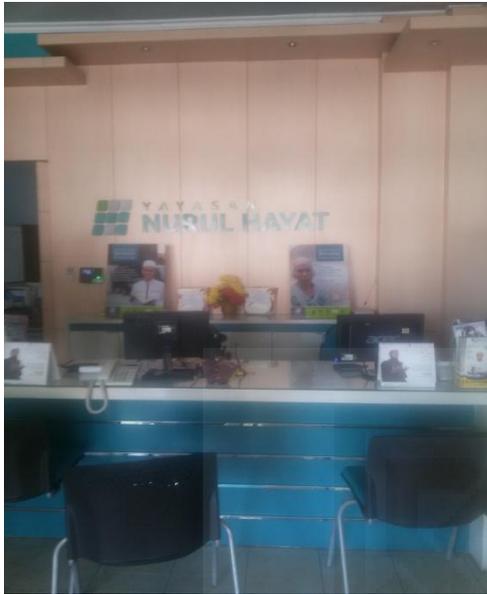
**Wawancara dengan Karyawan Zulia**



**Wawancara dengan Donatur Tetap (MasQur)**



**Kajian Karyawan di Yayasan Nurul Hayat**



**Front Office Nurul Hayat**



**Herbalshop Nurul Hayat**



**Bunda Yatim Mengaji**



**Kajian Donatur Nurul Hayat**



**Majlis Taklim Abang Becak (MATABACA)**



**Semangat mengaji, Semangat Bekerja.  
Inilah hidup, harus selaras antara kebutuhan dan kewajiban**

**MATABACA**



**Pelatihan GENPRES**



**TAFALUR (Tanda Cinta Penghafal Al-Quran)**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Hanifah Alif Fitri  
Tempat/Tanggal Lahir : Pati, 29 Juni 1993  
Alamat : Ds. Kuryokalangan, Kec. Gabus, Kab. Pati  
Nama Ayah : Sutrimo  
Nama Ibu : Nafiah

### B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 01 Kuryokalangan, Lulus tahun 2005
2. MTS Tuan Sokolangu, Lulus tahun 2008
3. MA Raudlatul Ulum, Guyangan-Trangkil, Lulus tahun 2011

### C. Contact Person:

085640003743  
Hanifahalifitri@gmail.com

Yogyakarta, 29 Mei 2015

Hanifah Alif Fitri