

**ANALISIS PENGEMBANGAN SPIRITUALITAS  
UNTUK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
PKU MUHAMMADIYAH PAKEM SLEMAN**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Disusun oleh:  
Siti Khoiriah Sa'bania  
11240022**

**Dosen Pembimbing:  
Achmad Muhammad, M.Ag  
NIP. 19720719200003 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/ 1262 /2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**Analisis Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman**


yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Siti Khoiriah Sa'banja  
NIM/Jurusan : 11240022/MD  
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 13 Juli 2015  
Nilai Munaqasyah : 87,6 (A/B)

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

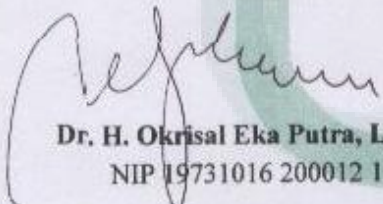
TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

  
Achmad Muhammad, M.Ag.

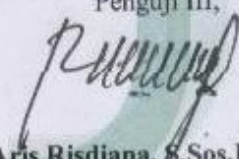
NIP 19720719 200003 1 002

Penguji II,

  
Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.

NIP 19731016 200012 1 001

Penguji III,

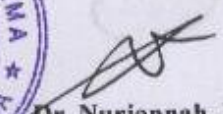
  
Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.

NIP 19820804 201101 1 007

Yogyakarta, 27 Juli 2015

Dekan,



  
Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP 196003101987032001



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281,  
E-mail: [fd@uin-suka.ac.id](mailto:fd@uin-suka.ac.id)

**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 : Siti Khoiriah Sa'bania  
NIM : 11240022  
Judul : Analisis Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan kinerja Karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman

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

Dengan ini mengharapkan agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 6 Juli 2015

**Pembimbing**

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

**Mengetahui  
Ketua jurusan**



**Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si**  
NIP. 19670104 1993031 003

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Siti Khoiriah Sa'bania  
NIM : 11240022  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Analisis Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman, adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

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

Yogyakarta, 6 Juli 2015

Yang menyatakan,



Siti Khoiriah Sa'bania  
NIM: 11240022

## PERSEMBAHAN

Seiring rasa Syukur kepada Allah SWT, karya kecil ini ku persembahkan sebagai tanda cinta, kasih sayang dan rasa terimakasih untuk :

✚ Ibu dan Bapak tercinta, atas doa, dukungan, pengorbanan, usaha dan semangatnya, yang selama ini selalu kalian berikan kepada ananda tanpa rasa lelah merupakan kunci motivasi dan semangat bagi ananda. Begitu banyak yang telah Ibu dan Bapak korbakan untuk ananda, semoga karya ini menjadi salah satu titik awal untuk bakti ananda kepada Ibu dan Bapak.

✚ Almamaterku tercinta  
Jurusan Manajemen Dakwah  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

## MOTTO

*“Dan barang siapa yang berjihad, maka sesungguhnya jihadnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam.”(Al-Ankabut: 6)<sup>1</sup>*



---

<sup>1</sup> Surat Al-Ankabut Ayat 6.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya penyusunan skripsi dengan judul “Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman” ini dapat peneliti selesaikan.

Dalam penyusunan ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Drs. H. Akhmad Minhaji, Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu 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 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Drs. Moh. Nazili, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah.
5. Achmad Muhammad, M.Ag.,Selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan waktu luang, pengarahan, dan saran hingga skripsi ini selesai.
6. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik selaku dosen penasehat akademik yang telah memberikan dan motivasi selama penyusun menyelesaikan perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu Dosen jurusan Manajemen Dakwah, yang telah begitu banyak membagikan ilmunya.

8. Hj. Tejowati, S.H. selaku staf TU Jurusan Manajemen Dakwah yang telah berperan banyak dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada Bapak dr. Safiqulatif Abdillah, MMR selaku Pimpinan PKU Muhammadiyah Pakem dan Bapak Widodo, S.Ag, M.Si selaku Wakil Pimpinan Bidang Keislaman, Sumber Daya Insani yang telah membantu proses penelitian ini.
10. Untuk kedua orang tua ku Ibu Watini dan Bapak Maryanto, yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan dan doa tiada henti kepada ananda.
11. Adikku Dwi Rahmawati Safitri yang selalu memberikan motivasi untuk aku agar terus maju.
12. Buat sahabat-sahabatku Mbak arsi, Mbak vina, Yasmi, Devi, mbak fatma, Mbak Fanny, Mbak Afif, Mbak Santi, Mbak Nur Fatimah, Mbak Nuryanti, Mbak Nina yang selalu menghibur, memotivasi dan mensupport aku dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan: Damai, Dita, Inon, Hanifah, Siti Kusmiati, fika, Riska, Maysaroh yang telah membantu penyusunan skripsi ini, serta semua teman-teman MD'11 terima kasih atas kenang-kenangan dan ilmu yang dibagi kepada saya.
14. Seluruh staff dan karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman, terima kasih atas kerjasamanya sehingga peneliti dapat melakukan penelitian di PKU Muhammadiyah Pakem Sleman.
15. Seluruh *civitas akademik* UIN Sunan kalijaga Yogyakarta yang membantu mengembangkan keilmuan dan pengetahuan saya.



16. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang juga telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, baik bagi penulis, maupun bagi pembaca. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kemudahan bagi kita semua. Amin Ya Robbal 'Alamiin.

Yogyakarta, 6 juli 2015

Siti Khoiriah Sa'bania

NIM: 11240022

## ABSTRAK

**Siti Khoiriah Sa'bania (11240022)** “Analisis Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman”. *Skripsi*, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman. Data-data yang digunakan sebagai panduan pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan diperoleh melalui wawancara, observasi, dokumen perusahaan. Pengembangan spiritualitas adalah peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan untuk membentuk kepribadian seseorang lebih religius dalam memaknai sebuah hidup. Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi suatu pekerjaan seseorang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapat gaji atau upah pegawai

Penelitian ini mengangkat rumusan masalah bagaimana pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman. Adapun pendekatan penyusun menggunakan penelitian kualitatif, pengumpulan data dengan tehnik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah tehnik analisis deskriptif-kualitatif dengan tujuan untuk mendiskripsikan data-data yang penyusun kumpulkan tentang Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan Kinerja karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa PKU Muhammadiyah Pakem Sleman sudah melaksanakan pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan tetapi evaluasinya belum berjalan mulus sesuai yang diharapkan. Untuk melaksanakan pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan melalui aspek-aspek *inner life*, idealisme, sikap, pemikiran, perasaan, dan pengharapan kepada Allah dalam bentuk ceramah, kajian, seminar dan diklat untuk para karyawannya.

Kata kunci: Spiritualitas, Kinerja Karyawan, dan PKU Muhammadiyah Pakem.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
E. Telaah Pustaka .....	8
F. Kerangka Teori .....	10
G. Metode Penelitian .....	28
H. Sistematika Pembahasan.....	34

## **BAB II. GAMBARAN UMUM PKU MUHAMMADIYAH PAKEM**

### **SLEMAN**

A. Letak Geografis.....	37
B. Sejarah Singkat .....	38
C. Profil Lembaga .....	43
D. Visi, Misi dan Tujuan .....	44
E. Motto.....	45
F. Slogan .....	45
G. Logo .....	45
H. Jenis Pelayanan .....	46
I. Sarana dan Prasarana .....	47
J. Struktur Organisasi .....	50
K. Data SDM .....	52

## **BAB III. ANALISIS PENGEMBANGAN SPIRITUALITAS UNTUK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PKU MUHAMMADIYAH PAKEM SLEMAN**

A. Aspek-aspek Pengembangan Spiritualitas .....	57
B. Metode Pengembangan Spiritualitas.....	65
C. Proses Pengembangan Spiritualitas .....	71
D. Faktor-faktor Pengembangan Spiritualitas .....	80
E. Manfaat Pengembangan Spiritualitas .....	81

## **BAB IV. PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	83
B. Saran .....	83

## **DAFTAR PUSTAKA ..... 85**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Alur Penelitian .....	36
Tabel 2.1 Data SDM PKU Muhammadiyah Pakem .....	52



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Siklus Pengembangan Spiritualitas .....	17
Gambar 1.2 Triangulasi Sumber Data .....	33
Gambar 1.3 Triangulasi Tehnik Pengumpulan Data .....	33
Gambar 2.1 Logo PKU Muhammadiyah Pakem .....	45
Gambar 2.2 Bagan Struktur Organisasi PKU Muhammadiyah Pakem .....	50



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. PENEKASAN JUDUL

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan judul, peneliti perlu memberikan penjelasan terhadap istilah-istilah yang terkandung dalam skripsi yang berjudul “Analisis Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman”. Maka dalam hal ini perlu adanya penjelasan beberapa istilah sebagai berikut:

##### 1. Pengembangan Spiritualitas

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.<sup>1</sup>

Spiritual merupakan turunan kata spiritualitas dari kata *spirit* yang diambil dari kata latin *spiritus* yang artinya bernafas.<sup>2</sup> Spiritualitas berarti sesuatu yang *universal*, yaitu nilai, makna, dan tujuan hidup manusia yang

---

<sup>1</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 22.

<sup>2</sup> Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management From Personal Enlighment Towards God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan, 2009), hlm. 18.

tidak tergantung pada agama yang dianut seseorang.<sup>3</sup> Spiritualitas adalah pengalaman atau keinginan mengenai Tuhan yang dilakukan secara pribadi.<sup>4</sup>

Pengembangan Spiritualitas adalah peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan untuk membentuk kepribadian seseorang lebih religius dalam memaknai sebuah hidup.

## 2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja dalam bahasa Inggris adalah *performance* yang sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator atau suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.<sup>5</sup>

Karyawan dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia diartikan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan lain sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah pegawai, buruh, pekerja.<sup>6</sup>

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi suatu pekerjaan seseorang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapat gaji atau upah pegawai.

---

<sup>3</sup> Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah Teori dan Praktik The Celestial management*, (Jakarta: Salemba, 2010), 58.

<sup>4</sup> Sofyan. S. Harahap, *Etika Bisnis Islam Dalam Persepektif Islam*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 6.

<sup>5</sup> Wirawan, *Evaluasi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 5.

<sup>6</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1998), hlm. 393.



### 3. PKU Muhammadiyah Pakem

PKU Muhammadiyah Pakem adalah suatu tempat yang memberikan pelayanan kesehatan, baik rawat inap maupun rawat jalan, yang berlokasi di kecamatan Pakem dan merupakan klinik Islam satu-satunya yang ada di pakem. Menurut sejarah, klinik PKU Muhammadiyah Pakem merupakan amal usaha kesehatan (AUMKES) yang didirikan oleh Pimpinan Cabang Muhammadiyah Pakem. Bangunan PKU Muhammadiyah Pakem berdiri di atas tanah wakaf keluarga besar Bapak Haji Muhammad Ilham S.H. dan wakaf para donatur. Klinik PKU Muhammadiyah Pakem beralamat di Jalan Cangkringan Km 0,4 Pakem Sleman Yogyakarta.<sup>7</sup>

Jadi yang dimaksud dengan judul “Analisis Pengembangan Spiritual Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman” adalah penelitian yang mengkaji tentang bagaimana meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan untuk membentuk pribadi yang religius dalam menghasilkan prestasi kerja karyawan di PKU Muhammadiyah Pakem Sleman.

## **B. LATAR BELAKANG**

Pada abad ke-21 ini organisasi dihadapkan pada kenyataan yang berbeda. Kecenderungan karakteristik masyarakat modern yaitu informasi yang serba ada, pasar yang makin mengglobal (globalisasi), permintaan akan perubahan

---

<sup>7</sup> <http://pkupakem.blogspot.com/profile-pku-muhammadiyah-pakem.html> diakses pada tanggal 21 Januari 2015 pukul 14.52.

produk yang cepat, populasi yang bervariasi dan masyarakat yang memiliki banyak permintaan, serta peluang kerja yang membutuhkan tenaga kerja berwawasan, menjadikan manajemen tradisional saja tidak akan dapat bekerja. Para kru organisasi mulai mencari sesuatu makna dalam pekerjaan mereka, tidak hanya efisiensi dan efektivitas. Mereka tidak meletakkan uang sebagai hal terpenting dalam pekerjaan, karena manusia ingin diperlakukan secara menyeluruh. Untuk memperlakukan manusia secara menyeluruh berarti memahami dan menanggapi kebutuhan materiel dan kebutuhan imateriel mereka. Hal ini dapat dikatakan dengan memasukkan kebutuhan spiritual.<sup>8</sup> Karena itu kewajiban bagi manajemen SDM untuk meningkatkan kualitas SDM secara menyeluruh. Kualitas SDM ini meliputi: kualitas moral atau spiritual, kualitas intelektual, dan kualitas fisik sehingga mampu menghadapi tantangan masa depan.<sup>9</sup>

Spiritualisasi perusahaan adalah proses yang dibangun secara bertahap dan berkelanjutan. Sebuah proses perjalanan ke dalam diri (*inner journey*); menuju kesadaran fitrah, atau pendakian menuju kesadaran puncak, yakni kesadaran tentang Tuhan Yang Maha Esa sebagai Pencipta, Pemelihara, dan Pengatur Seluruh Alam yaitu kesadaran tauhid. Spiritualisasi perusahaan dimulai dengan membangun kesadaran individu tentang kesadaran fitrah atau kesadaran puncak tersebut. Kesadaran yang kemudian menjadi sumber

---

<sup>8</sup> Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik The Celestial Management*, (Jakarta: Salemba, 2010), hlm. 56-57.

<sup>9</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010). hlm. 5.

kearifan baru (*wisdom*), yang membangkitkan pola pikir dan nilai-nilai kehidupan lurus, serta sikap-sikap dan perilaku luhur di dalam organisasi yang mendorong inovasi dan meningkatkan produktivitas, melahirkan kinerja unggul, dan membuat hasil terbaik bagi perusahaan dan masyarakat.<sup>10</sup>

Manusia adalah unsur yang menghidupkan dan menggerakkan perusahaan. Manusia tidak bisa diperlakukan sebagai salah satu faktor produksi seperti dalam pemahaman ekonomi klasik. Dalam konteks pembangunan *spiritual capital*, manusia harus dipahami sebagai khalifah, yakni sebagai aktor yang diberi kepercayaan oleh Tuhan (*amanah atau trust*) untuk memanfaatkan, memelihara, memakmurkan dan membangun bumi sebagai tempat “merealisasikan kehidupan yang baik”, materiil dan spiritual, bagi manusia dengan segala unsur dan pilarnya. Jadi, manusia di dalam organisasi perusahaan sesungguhnya menjadi sarana dan sekaligus tujuan itu sendiri. Karena itu, manusia tidak bisa disejajarkan dengan mesin, sumber daya alam, ataupun teknologi. Manusia adalah subjek yang bukan sekedar hidup, melainkan menghidupi organisasi dan lingkungan yang lebih luas.<sup>11</sup>

Dari wawancara pra penelitian yang dilakukan oleh penulis kepada Wakil Pimpinan Bidang Sumber Daya Insani diperoleh informasi bahwa PKU Muhammadiyah Pakem adalah lembaga pelayanan kesehatan yang berada tidak jauh dari masyarakat yang berada di lokasi rawan bencana merapi. Sejak

---

<sup>10</sup> Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management From Personal Enlighment Towards God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan, 2009), hlm. 17.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 85.

beroperasi pada tahun 2000 PKU Muhammadiyah Pakem selalu berusaha mengembangkan sumber daya manusia tidak hanya dari segi peningkatan skill karyawan tapi juga mengedepankan nilai-nilai spiritual di setiap kegiatan peningkatan skill karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Setiap divisi dituntut bisa paham dan mengerti amalan-amalan agama Islam seperti berdoa, membaca al-quran, bagaimana cara memperlakukan orang sakit secara Islam, bagaimana pelayanan secara islami. Sehingga setiap karyawan bisa menjalankan amalan-amalan tersebut apapun jabatan dan peran karyawan tersebut di PKU Muhammadiyah Pakem. Dari awal berdiri sampai sekarang PKU Muhammadiyah Pakem selalu mengembangkan nilai-nilai spiritual tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik. Baik dari segi pelayanan, sikap maupun akhlak karyawan dalam bekerja dan membentuk pribadi karyawan yang lebih religius.<sup>12</sup>

Dari wawancara pra penelitian tersebut Wakil Pimpinan Bidang Sumber Daya Insani PKU Muhammadiyah Pakem Sleman selalu memperhatikan karyawannya dalam hal peningkatan kualitas kinerja karyawan. Terutama dalam hal pengembangan spiritualnya sebagai benteng untuk mempertebal keimanan dan ketakwaan pada diri karyawan dan membentuk pribadi yang berkarakter islami.

---

<sup>12</sup>Wawancara dengan Widodo, Wakil Pimpinan Bidang Sumber Daya Insani Klinik PKU Muhammadiyah, di Pakem, tanggal 27 September 2014 pukul 10.00.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti memilih PKU Muhammadiyah Pakem Sleman untuk diteliti lebih jauh tentang Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan.

### **C. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimana pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman?”

### **D. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**

#### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan di PKU Muhammadiyah Pakem, Sleman.
- b. untuk menggambarkan pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan di PKU Muhammadiyah Pakem, Sleman.

#### 2. Kegunaan Penelitian

##### a. Kegunaan secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah khasanah keilmuan Manajemen Dakwah, serta bermanfaat pula bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

##### b. Kegunaan secara praktis

1. Bagi peneliti, dapat menambah dan memperluas wawasan berfikir dalam keilmuan dibidang manajemen.
2. Bagi lembaga, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau gagasan baru dalam pengembangan spiritualitas untuk

peningkatan kinerja karyawan di PKU Muhammadiyah Pakem, Sleman.

3. Bagi Pembaca, dapat menambah pengetahuan tentang pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan.

## **E. TELAAH PUSTAKA**

Penelitian dan tulisan tentang Analisis pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan merupakan penelitian yang baru di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka dari itu peneliti mengambil referensi dari skripsi dan jurnal yang di dalamnya berkaitan dengan judul tersebut

Skripsi Yuli Firawati, *Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Aflah Bakery Yogyakarta)*, tahun 2013, kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel manajemen spiritual secara keseluruhan mempunyai pengaruh dengan variabel kinerja organisasi pada Aflah Bakery Yogyakarta.<sup>13</sup>

Skripsi Iman Aryadi, *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Santri Karya Yayasan Daarut Tauhid Bandung)*, tahun 2008, kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda terbukti bahwa motivasi spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diduga kuat tidak berpengaruhnya motivasi spiritual terhadap kinerja karena faktor lingkungan yang tidak

---

<sup>13</sup>Yuli Firawati, *Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Organisasi (Studi Pada Aflah Bakery Yogyakarta)*, skripsi (tidak diterbitkan), (yogyakarta: Manajemen dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, hlm. 87.

kondusif merupakan akumulasi dan rasionalisasi karyawan, turunya omset, kontrak kerja yang tidak jelas, juga kondisi yayasan pada masa transisi sehingga kesemua hal itu mempengaruhi secara psikologis terhadap motivasi dan kinerja seorang karyawan pada kepengurusan 2002-2007.<sup>14</sup>

Skripsi Zakia Netra Kencana, *Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Beringharjo Yogyakarta)*, tahun 2014, kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kecerdasan emosional, motivasi terhadap kinerja karyawan.<sup>15</sup>

Andhika Arif Maulana, *Hubungan Antara Spiritualitas Dengan Kinerja Pada Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Resor Tegal*, tahun 2009, kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara spiritualitas dengan kinerja kepolisian Negara Republik Indonesia di polisi Resor Tegal. Anggota Polri di Polisi Resor Tegal yang memiliki spiritualitas rendah memiliki kinerja yang baik. Ada beberapa faktor yang membuat antara kinerja dengan spiritualitas tidak saling mempengaruhi dikarenakan faktor kesejahteraan anggota polri yang belum tercukupi dengan baik, banyak anggota polri yang mencari penghasilan lain dengan cara apapun

---

<sup>14</sup>Imam Aryadi, *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Santri Karya Yayasan Daarut Tauhid Bandung)*, skripsi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta, Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008), hlm. 152-153.

<sup>15</sup>Zakia Netra Kencana, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Beringharjo Yogyakarta)*, skripsi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta, Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), hlm. 105-106.

demi meningkatkan kesejahteraan keluarga, kemudian faktor karir yang sulit berkembang sehingga membuat anggota polri merasa enggan bekerja dengan baik.<sup>16</sup>

Dari beberapa pemaparan hasil penelitian diatas peneliti berkesimpulan bahwa penelitian ini berbeda dengan peneliti sebelumnya, berbeda karena belum ada penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan, dari metode dan setting tempat berbeda dari peneliti sebelumnya, di sisi lain di PKU Muhammadiyah Pakem belum ada yang meneliti tentang Analisis Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Sehingga peneliti memutuskan untuk mengangkat masalah analisis pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan di PKU Muhammadiyah Pakem Sleman dengan membahas pengembangan spiritualitas yang digunakan oleh PKU Muhammadiyah Pakem untuk peningkatan kinerja karyawan.

## **F. KERANGKA TEORITIK**

Sudah ditegaskan bahwa fokus pembahasan dan analisis penelitian ini adalah mengenai pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kajian teori yang dideskripsikan dalam kerangka teoritik ini difokuskan pada teori-teori tentang spiritualitas dan kinerja karyawan.

---

<sup>16</sup> Andhika Arif Maulana, *Hubungan Antara Spiritualitas Dengan Kinerja Pada Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Resor Tegal*, Skripsi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta, Psikologi Universitas Islam Indonesia), hlm. 73.



## 1. Tinjauan tentang Spiritualitas

### a. Pengertian Spiritualitas

Spiritualitas didefinisikan sebagai perasaan dasar atau fundamental yang terhubung dengan Sang Maha Sempurna dan yang menguasai alam semesta yaitu Tuhan serta kepercayaan bahwa ada kekuatan yang lebih tinggi.<sup>17</sup>

Mimi Doe menyatakan bahwa spiritualitas adalah kepercayaan akan adanya kekuatan non fisik yang lebih besar dari kekuatan dirinya, suatu kesadaran yang menghubungkan manusia langsung dengan Tuhan atau apa pun yang dinamakan sebagai keberadaan manusia.<sup>18</sup> Spiritualitas adalah dasar bagi tumbuhnya harga diri, nilai-nilai, moral, dan rasa memiliki. Spiritualitas merupakan sebetuk pengalaman psikis yang meninggalkan kesan dan makna yang mendalam.

Maslow mendefinisikan spiritualitas sebagai sebuah tahapan aktualisasi diri, di mana seseorang berlimpah dengan kreativitas, intuisi, keceriaan, suka cita, kasih, kedamaian, toleransi, kerendah-hatian, serta memiliki tujuan hidup yang jelas.<sup>19</sup>

Menurut Emmons spiritualitas sebagai sebuah rangkaian keahlian (*skill*), kekayaan (*resources*), kekuatan (*capacities*), atau kemampuan-

---

<sup>17</sup> Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah*, (Jakarta: Salemba, 2010), hlm. 62.

<sup>18</sup> Mimi Doe dan Marsha Walch, *10 prinsip Spiritual Parenting*, (Bandung: Kaifa, 2001), hlm. 20.

<sup>19</sup> Muhammad Zakki, *Spiritual Entrepreneurship Transformasi Spiritualitas Kewirausahaan*, (Yogyakarta: LKIS, 2013), hlm. 24.

kemampuan (abilites) yang memungkinkan seseorang bisa memecahkan masalah serta mencapai tujuan-tujuan di dalam kehidupan mereka sehari-hari.<sup>20</sup>

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa spiritualitas adalah cara individu memahami diri sendiri bahwa ada kekuasaan yang lebih tinggi yaitu tuhan, sehingga tumbuh harga diri, nilai-nilai moral, rasa memiliki, suka cinta dan kasih, kedamaian, toleransi, kerendahan-hatian, serta memiliki tujuan hidup yang jelas sehingga memungkinkan seseorang bisa memecahkan masalah dalam kehidupan sehari-hari.

#### **b. Spiritualitas di Tempat kerja**

Spiritualitas di tempat kerja merupakan paradigma baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang mengalami perkembangan cukup pesat dalam sepuluh tahun terakhir. Berbagai penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi individu dalam bekerja, baik terkait dengan motivasi, sikap terhadap pekerjaan, perilaku kru, budaya organisasi dan kepemimpinan, juga kinerja produktivitas individu dalam organisasi. Terdapat hubungan tarik-menarik antara tujuan rasional dengan kebutuhan pemenuhan spiritual dalam dunia kerja, dan mayoritas orang menginginkan makna dalam pekerjaan mereka.

---

<sup>20</sup> Andhika Arif Maulana, *Hubungan Antara Spiritualitas Dengan Kinerja Pada Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Resor Tegal*, Skripsi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta, Psikologi Universitas Islam Indonesia), hlm.29.

Spiritualitas di tempat kerja berperan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan upaya untuk mencari tujuan akhir seseorang dalam kehidupan, untuk mengembangkan sebuah hubungan yang kuat terhadap rekan kerja dan orang lain yang terlibat dalam pekerjaan, serta untuk memperoleh konsistensi (atau kesesuaian) antara kepercayaan utama seseorang (*core beliefs*) dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan atau organisasi. Yang dimaksud spiritualitas dalam kerja bukanlah agama, namun lebih pada hubungan yang dimiliki seseorang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan jiwanya (*inner self*). Bisa disimpulkan spiritualitas bukanlah masalah agama atau sistem kepercayaan, spiritualitas menyangkut sesuatu yang universal, yaitu nilai, makna, dan tujuan dalam manusia dimana tidak tergantung agama apapun yang dianut oleh seseorang.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup>Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik The Celestial Management*, hlm. 60.

### c. Pengembangan Spiritualitas

#### 1) Aspek-aspek Spiritualitas

Schreurs mendefinisikan spiritualitas sebagai hubungan personal seseorang terhadap transenden. Spiritualitas mencakup *inner life* individu, idealisme, sikap, pemikiran, perasaan, dan pengharapan kepada yang mutlak.<sup>22</sup>

- a) *Inner life* individu. Merupakan suatu hakikat kehidupan yang telah dirasakan dalam diri seseorang.
- b) Idealisme. Merupakan aliran yang mengedepankan akal pikiran manusia.
- c) Sikap. Merupakan perasaan, pikiran, dan kecenderungan seseorang yang kurang lebih bersifat permanen mengenal aspek-aspek tertentu dalam lingkungannya.
- d) Pemikiran. Merupakan aksi yang menyebabkan pikiran mendapatkan pengertian baru dengan perantara hal yang sudah diketahui.
- e) Perasaan. Merupakan suatu keadaan kerohanian atau peristiwa kejiwaan yang kita alami dengan senang atau tidak senang dalam hubungan dengan peristiwa mengenal dan bersifat subyektif.

---

<sup>22</sup> Muhammad Zakki, *Spiritual Entrepreneurship Transformasi Spiritualitas Kewirausahaan*, 23.

- f) Pengharapan kepada yang mutlak. Merupakan mengharapkan segala sesuatu hanya kepada tuhan yang menguasai alam semesta ini.

## 2) Metode Pengembangan Spiritualitas

Ada berbagai metode yang dapat digunakan dalam pengembangan spiritual yaitu:<sup>23</sup>

### a) Pengawasan (*Muraqabah*)

*Muraqabah* adalah konsentrasi penuh dan waspada terhadap segenap kekuatan jiwa, pikiran, imajinasi, dan tindakan suatu pengawasan diri yang cermat atas keadaan lahir dan batin sehingga menghasilkan terpeliharanya suasana hati yang jernih dan sehat.

### b) Introspeksi (*Muhasabah*)

Secara sederhana, *Muhasabah* berarti menghitung diri, memeriksa dan menimbang diri sendiri seberapa baik dan seberapa buruk di masa lalu dan apa yang telah diperbuat untuk hari esok.

### c) Doa Harian (*Wirid*)

*Wirid* adalah doa harian atau pada berbagai kesempatan dan waktu-waktu tertentu sering berpola frasa yang dibaca berulang-ulang. *Wirid* mampu membangun kesadaran tentang diri dan Allah dan mampu membangun kekuatan dalam diri.

---

<sup>23</sup> Metode ini lazim digunakan dalam dunia sufisme, lihat Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management*, hlm. 41-48.

d) Refleksi (*Tafakkur*)

*Tafakkur* mengandung arti memikirkan, merenungkan, mengingat Allah melalui segala ciptaan-Nya yang terbesar di langit dan bumi dan bahkan yang ada dalam diri manusia sendiri.

e) *Zikir*

*Zikir* secara harfiah berarti mengingat, menyebutkan, mengagungkan, mensucikan Allah melalui nama-nama atau kalimat-kalimat-Nya.

f) Doa

Doa adalah kata dari bahasa Arab yang berarti memanggil, mengundang, minta tolong, meminta dan memohon.

### 3) Siklus Pengembangan Spiritual

Setiap langkah, praktik, atau pendekatan yang menuju kinerja perusahaan yang tinggi sesungguhnya merupakan perjalanan spiritual jika dijalankan dalam perspektif spiritual. Organisasi perusahaan adalah sebuah institusi yang tergerakkan secara spiritual (*spiritual driven*), tidak lagi karena kesinambungan hidup (*survival-driven*). Sebab, individu yang menjadi titik tolak dalam perkembangan spiritual ini adalah unsur kesadaran niat, etos atau motivasi individu menjadi sangat sentral. Kinerja perusahaan yang tinggi dalam artian keuntungan, produktivitas dan dukungan orang adalah hasil dari menyatukan prinsip-prinsip humanistik dan perilaku dengan strategi

dan kerja bisnis yang sehat yang digerakkan oleh sistem nilai spiritual.<sup>24</sup>

Pencarian spiritual di dalam organisasi berarti mempraktikkan konsep dan pendekatan tersebut dari persepektif spiritual. Dengan kata lain, menjadikan faktor spiritual sebagai penggerak prinsip dan perilaku organisasi yang kemudian berujung pada hasil-hasil yang memuaskan. Kemudian melalui hasil-hasil organisasi ini individu mendapat kepuasan spiritual. Jadi, ada siklus yang bersifat memperkuat (*reinforcing effect*) atas kondisi spiritual individu. Alur logis dari siklus ini bisa ditampilkan dalam bentuk skema berikut:

**Gambar 1.1**

**Siklus pengembangan spiritual (Diadaptasi dari Guillory)<sup>25</sup>**



<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm. 74.

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm. 75.

Berikut ini keterkaitan antara spiritualitas, prinsip, dan perilaku dikemukakan secara global di dalam kerangka konsep dan pendekatan manajemen mutakhir yang mencakup:<sup>26</sup>

a) Kerja Tim (*Teamwork*)

Praktik manajemen ini bertumpu pada nilai spiritual yang berkenaan dengan keterkaitan orang-orang sebagai kesatuan organis, yaitu jika satu sakit berarti sakit secara keseluruhan. Prinsip yang berlaku adalah bahwa kerja tim harus diberi penghargaan di dalam semua aspek operasi. Bentuk perilaku yang sesuai dalam kerangka kerja tim adalah pembelajaran nilai-nilai dan gaya kerja anggota tim lain dan menciptakan integrasi dengan mereka untuk menciptakan kinerja yang memuaskan.

b) Kepedulian terhadap mutu (*Quality*)

Kepedulian terhadap mutu telah melahirkan praktik manajemen yang dikenal dengan *TQM* (*Total Quality Management*). Dalam praktik ini melekat dimensi spiritual, yaitu hasrat atau dorongan untuk meraih kesempurnaan (*perfection*). Kebenaran, kebaikan, dan keindahan adalah dimensi-dimensi dari kesempurnaan spiritual dan ketiga dimensi tersebut merupakan jiwa dari kepedulian terhadap mutu.

Prinsip yang berlaku dalam konsep *quality* adalah memberikan hasil-hasil yang secara terus-menerus melampaui

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, hlm 75-83.



harapan-harapan konsumen. Pola perilaku yang perlu dikembangkan dalam kerangka ini adalah pengukuran produk dan jasa yang dihasilkan dengan fokus usaha pada tercapainya *zero-defect efficiency*.

c) Perancangan ulang proses kerja (*Work Process Redesign*)

Ini adalah hasrat untuk secara terus-menerus memperbaiki sistem, proses, dan diri kita sendiri. Hasrat semacam ini memerlukan kesadaran untuk melakukan introspeksi, refleksi, dan pengawasan atas kondisi-kondisi internal yang mengganggu kesehatan atau pertumbuhan, baik organisasi maupun diri sendiri. *Focusing* (mengkonsentrasikan pada hal-hal dan kegiatan yang vital) dan *streamlining* (menghilangkan segala hal yang tidak perlu dan efisien).

Prinsip yang berlaku dalam konsep perancangan ulang proses kerja (*work process redesign*) adalah bahwa seluruh pekerjaan dan pelayanan perlu diprogram dengan memperhatikan kriteria efisiensi, efektivitas, dan daya saing. Perilaku yang perlu dikembangkan mencakup *brainstorming*, *upgrading*, dan penggunaan teknologi informasi jika dimungkinkan.

d) Kepedulian pada lingkungan (*Environmentalism*)

Praktik ini terkait dengan suatu organisasi perlu ikut melestarikan lingkungan hidup. Di dalam praktik ini melekat kesadaran tentang keterkaitan antara manusia, binatang, dan

lingkungan sebagai satu kesatuan yang saling membutuhkan. Juga kesadaran pada kehidupan yang saling memelihara, menghidupi, dan melestarikan diantara sesama makhluk hidup yang diciptakan tuhan.

Prinsip yang dikembangkan adalah kepedulian pada kesehatan lingkungan yang mampu menopang kesejahteraan seluruh makhluk hidup. Perilaku yang relevan dengan prinsip ini adalah pemantauan secara berkelanjutan, cara-cara penghematan energi dan penanganan sampah, serta mengelola dampak keseluruhan proses terhadap manusia dan lingkungan.

e) Perhatian kepada pelanggan (*Customer focus*)

Pengakuan atas hasrat untuk melayani orang lain, peduli pada kepentingan sendiri di atas kepentingan sendiri. Melayani orang lain dengan tulus ikhlas adalah salah satu ciri kesempurnaan spiritualitas seseorang.

Prinsip dalam konsep ini adalah menempatkan konsumen pada pusat dari semua kegiatan organisasi. Perilaku yang sesuai adalah menggunakan *feedback* konsumen untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan pelayanan secara terus menerus.

f) Penghargaan pada keragaman (*Diversity*)

Ini adalah praktik yang berkembang akibat dari operasi organisasi yang semakin global. Keragaman orang dan budaya menjadi ciri dari organisasi global. Keragaman akan menjadi

kekuatan efektif organisasi manakala dilandaskan pada kesadaran bahwa keragaman semua orang dan budaya dari berbagai asal sangat bernilai bagi suatu organisasi.

Prinsip *diversity* adalah menghargai perbedaan dan mengintegrasikan ke dalam fungsi bisnis inti. Perilaku yang mencakup prinsip ini adalah penghindaran secara sadar terhadap berbagai bentuk perilaku diskriminatif dan berusaha mencari pengalaman berbeda dari cara berpikir dan gaya kerja orang yang berbeda asal-usulnya.

g) Pemberdayaan Manusia (*Empowerment*)

Pemberdayaan adalah praktik yang bertumpu pada spiritualitas, yaitu “pengakuan pada potensi yang relatif tidak terbatas” dari ruh (*spirit*) manusia untuk berkembang pada prakarsaan komitmen pribadi untuk tumbuh dan memberikan kontribusi terbaik.

Prinsip pemberdayaan adalah mendongkrak (*leveraging*) kapasitas total orang di dalam menciptakan kinerja organisasi. Bentuk perilaku yang sesuai adalah mendelegasikan pekerjaan yang menantang batas kapasitas orang atau di luar batas itu sesuai dengan kompetensinya, sementara pada saat yang sama memberikan sistem pendukung kepemimpinan yang berkomitmen tinggi.

## 2. Tinjauan tentang Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>27</sup>

Menurut Prawirosentono mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan

---

<sup>27</sup>A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 67.

masa depan lebih baik. Irianto mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.<sup>28</sup>

Sedangkan Comick & Tiffin mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugas, yaitu mengenai banyak kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lama masa kerja dalam tahun yang dijalani.<sup>29</sup>

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

---

<sup>28</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 171.

<sup>29</sup> *Ibid.*, 172.

## **b. Peningkatan Kinerja Karyawan**

### **1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Pawirosentono sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:<sup>30</sup>

#### **a) Efektivitas dan Efisiensi**

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, ukuran baik buruk kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong tujuan. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### **b) Otoritas dan Tanggung Jawab**

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa ada tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi harus mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan.

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, 176-178.

c) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

## 2) Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melaksanakan pekerjaannya. Menurut *Robert L. Mathis* dan *John H. Jokson* penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan

selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.<sup>31</sup>

Menurut *Leon C. Megginson* mengemukakan bahwa *performance appraisal* adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan. *Andrew E. Sikula* menjelaskan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.<sup>32</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

---

<sup>31</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011). hlm. 65.

<sup>32</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009). hlm. 69



Bernadin dan Russel sebagaimana yang dikutip oleh Edy Sutrisno, mengajukan 6 kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:<sup>33</sup>

- a) *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b) *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c) *Timelines*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d) *Cos efectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan unuk mencapai hasil tertinggi atau penguranagn kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e) *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

---

<sup>33</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, hlm. 179-180.

f) *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Islam mempunyai penilaian kinerja tersendiri yang meliputi beberapa unsur sebagai berikut:<sup>34</sup>

- 1) Niat bekerjanya adalah karena Allah.
- 2) Dalam bekerja harus memberlakukan kaidah secara total.
- 3) Motivasinya adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat.
- 4) Dalam bekerja dituntut penerapan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan alam.
- 5) Menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan ibadah.
- 6) Setelah berhasil hendaknya bersyukur kepada Allah serta membelanjakan rizki yang diperolehnya di jalan Allah.<sup>35</sup>

## **G. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Sementara itu, penelitian kualitatif, yakni penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkap gejala secara holistik-kontekstual (secara menyeluruh dan sesuai dengan konteks

---

<sup>34</sup> Iman Aryadi, *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Samtri Karya Yayasan Daarut Tauhid Bandung)*, hlm. 100.

<sup>35</sup> Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 64.

atau apa adanya) melalui pengumpulan data dari latar alami sebagai sumber langsung dengan instrumen kunci penelitian itu sendiri.<sup>36</sup>

## 2. Subjek dan Objek Penelitian

### a. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pimpinan dan pengelola PKU Muhammadiyah Pakem Sleman yang terdiri dari:

1. Ketua PCM (Pimpinan Cabang Muhammadiyah) Pakem.
2. Direktur PKU Muhammadiyah Pakem Sleman.
3. Karyawan di PKU Muhammadiyah Pakem Sleman.

### b. Obyek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian dalam penelitian ini adalah masalah yang menjadi topik dari penelitian, yaitu tentang Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman.

## 3. Sumber Data

### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama.<sup>37</sup> Dengan kata lain, data ini merupakan data yang dikumpulkan dari sumber utama. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode *interview* atau wawancara serta observasi dengan para informan.

---

<sup>35</sup> Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 64.

<sup>37</sup> Jonatahan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 129.

Adapun sumber utama dalam penelitian ini adalah semua pegawai di PKU Muhammadiyah Pakem Sleman. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data primer adalah hasil wawancara dengan pengurus selaku pimpinan lembaga, manajer dan karyawan, mengenai pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan di lembaga ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian yang bersifat publik, yang terdiri atas: struktur organisasi dan kearsipan, dokumen, laporan-laporan serta buku-buku dan lain sebagainya yang berkenaan dengan penelitian ini.<sup>38</sup> Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari observasi dan dokumentasi, catatan-catatan dan bacaan yang relevan dengan penelitian ini.

#### **4. Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan sebagai bahan pembahasan dan analisis dalam penelitian ini digunakan metode-metode sebagai berikut:

a. Metode wawancara

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang kebijakan dalam pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan,

---

<sup>38</sup>Wahyu purhantara, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 79.

yang meliputi: analisis pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan.

Teknik wawancara yang digunakan lebih banyak dilakukan secara bebas terpimpin. Bahwa dalam wawancara peneliti mempunyai pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hasil hal-hal yang akan ditanyakan, yaitu hanya berupa topik-topik pertanyaan. Sedangkan rincian topik pertanyaan dikembangkan dalam situasi konkret ketika di lapangan. Sedangkan untuk memperoleh informasi yang mendalam, maka setiap informasi yang diperoleh disilang (*cross chek*) melalui komentar responden yang berbeda.<sup>39</sup>

b. Metode Dokumentasi

Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang keadaan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman. Dokumen yang menjadi objek penelitian adalah profil PKU Muhammadiyah Pakem Sleman.

c. Metode Observasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang situasi dan kondisi lingkungan fisik PKU Muhammadiyah Pakem Sleman.

## 5. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori,

---

<sup>39</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, hlm. 199.

menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>40</sup>

Metode analisis yang penyusun gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis diskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan dengan data-data atau kalimat dan disusun berdasarkan urutan pembahasan yang telah direncanakan. Data yang diperoleh kemudian disusun berdasarkan urutan pembahasan yang telah direncanakan. Data yang diperoleh kemudian disusun dan digambarkan menurut apa adanya, semata-mata untuk memberi gambaran yang tepat dari suatu individu, secara objektif berdasarkan kerangka tertentu yang telah dibuat dengan ungkapan-ungkapan kalimat, sehingga dapat dijadikan kesimpulan yang logis terhadap permasalahan yang diteliti.

## **6. Teknik Keabsahan Data**

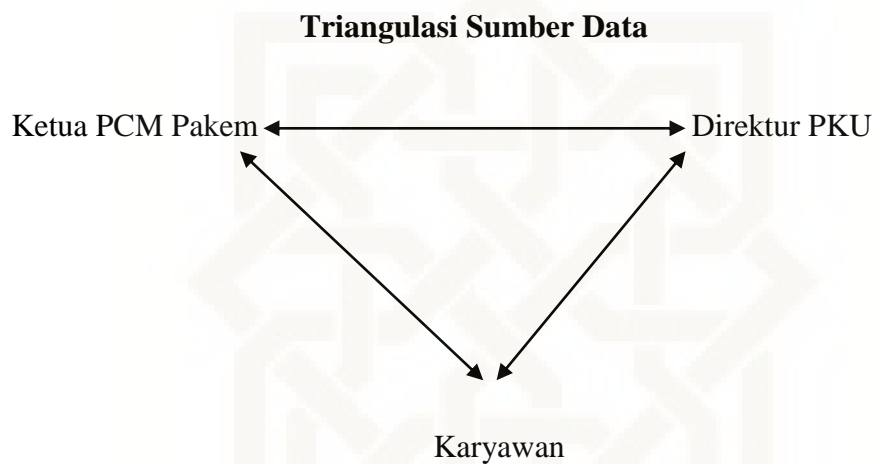
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode triangulasi untuk menguji keabsahan data yang ada. Menurut Wiliam Wiersma, Teknik pengecekan keabsahan data dengan cara triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dalam hal ini peneliti menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi teknik pengumpulan data. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh

---

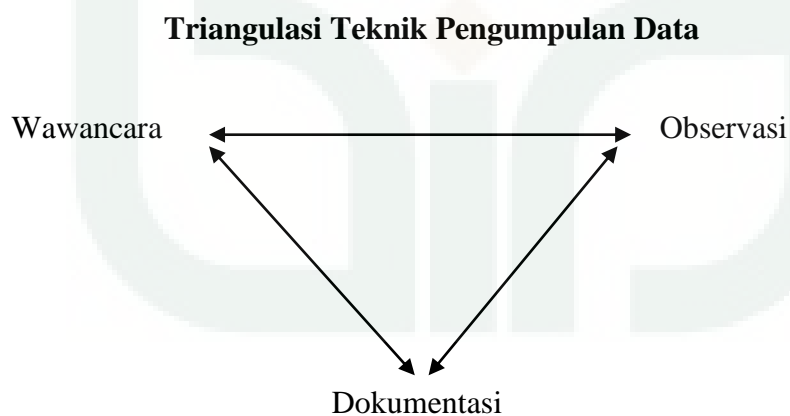
<sup>40</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method), (Bandung Alfabeta, 2013), hlm 333.

melalui beberapa sumber, sedangkan triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Untuk lebih jelasnya lihat gambar berikut:<sup>41</sup>

**Gambar 1.2**



**Gambar 1.3**



<sup>41</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 273-274.

## **H. SISTEMATIKA PEMBAHASAN**

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

Bab satu, merupakan bab pendahuluan yang nantinya akan menjadi dasar 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 dua, menjelaskan hasil penelitian yang mencakup tentang gambaran umum PKU Muhammadiyah Pakem Sleman yang meliputi sejarah berdiri, letak geografis, sejarah singkat, profil lembaga, visi, misi dan tujuan berdirinya lembaga, motto, slogan, logo, jenis pelayanan, sarana dan prasarana, struktur organisasi, serta data sumber daya manusia yang ada di PKU Muhammadiyah Pakem Sleman.

Bab tiga, membahas tentang inti penelitian, yaitu analisis pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman yang meliputi aspek-aspek pengembangan spiritualitas, metode pengembangan spiritualitas, proses pengembangan spiritualitas, faktor-faktor pengembangan spiritualitas, dan manfaat pengembangan spiritualitas di PKU Muhammadiyah Pakem Sleman.

Bab empat, bab penutup yang berisi kesimpulan tentang hasil yang diperoleh berdasarkan teori dan konsep serta hasil yang didapatkan di

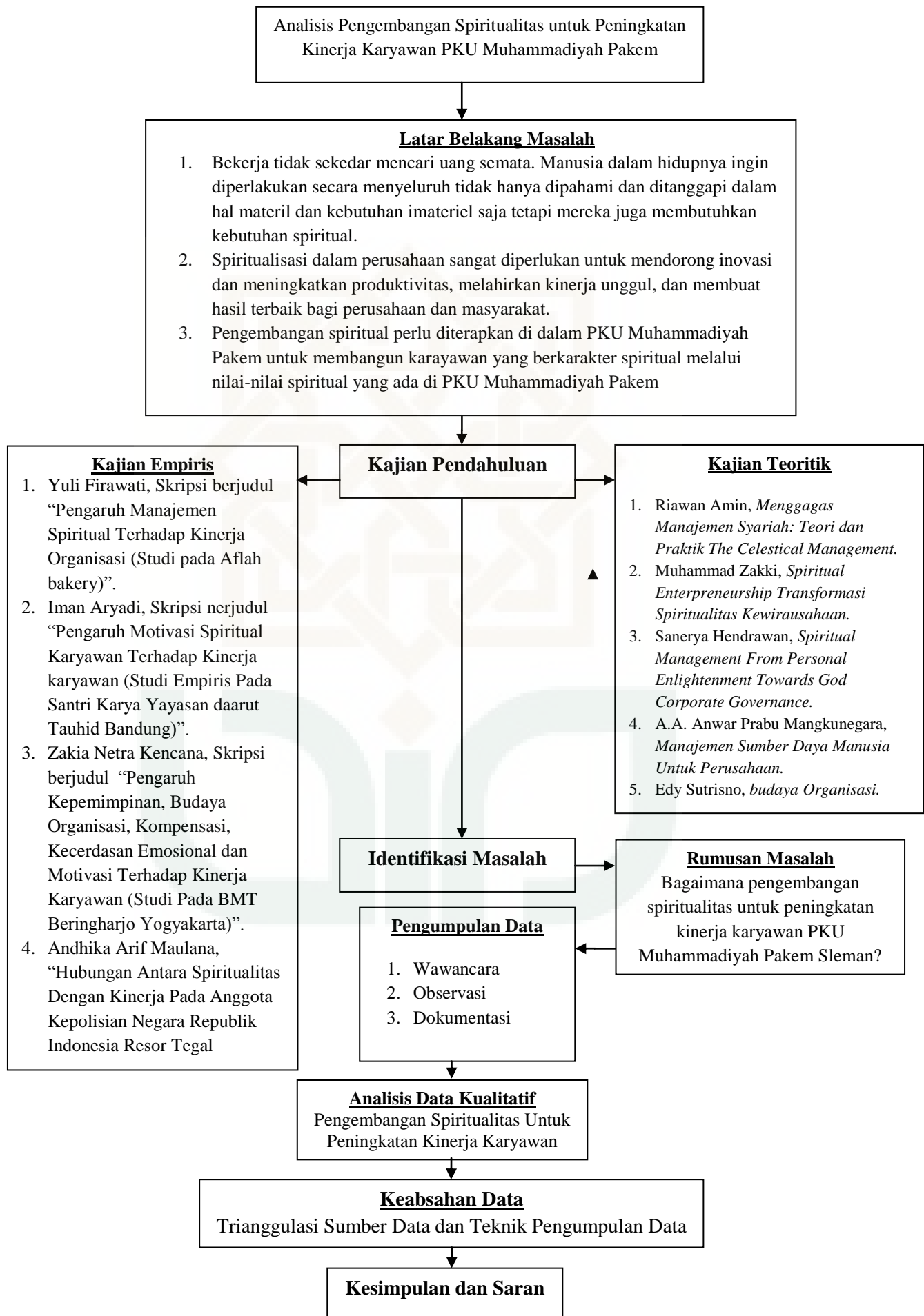


lapangan. Saran-saran tentang hasil penelitian agar dipertimbangkan mengenai masukan dari peneliti, baik bagi PKU Muhammadiyah Pakem Sleman, maupun peneliti yang lain atau pun kalangan umum sekalipun. Serta pada bagian akhir terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran terkait dengan penelitian.



Tabel 1.1

## Alur Penelitian



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di PKU Muhammadiyah Pakem Sleman, analisis data dan pengecekan keabsahan data yang diperoleh dari lapangan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman sudah berjalan tetapi evaluasinya belum berjalan mulus sesuai yang diharapkan. Pengembangan spiritualitas yang ditekankan oleh PKU Muhammadiyah Pakem untuk peningkatan kinerja karyawan diterapkan dalam aspek-aspek sebagai berikut, *inner life*, idealisme, sikap, pemikiran, perasaan dan pengharapan kepada Allah, yang dilaksanakan melalui pengajian setiap hari selasa, pengajian Amal Usaha Muhammadiyah seperti pengajian Aisyi'ah, aktif di kegiatan-kegiatan keagamaan, baca quran, kajian intensif workshop tentang pelayanan terhadap pasien, Darul Arqam, pertemuan rutian antar karyawan, kegiatan pengajian khusus untuk para karyawan.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian-bagian sebelumnya, berikut disampaikan beberapa saran, baik terkait lembaga maupun kajian lanjutan dari penelitian ini:

1. PKU Muhammadiyah Pakem untuk lebih dimaksimalkan lagi kegiatan-kegiatan kerohanian yang sudah direncanakan. Sehingga kegiatan tetap

berjalan walaupun pekerjaan di PKU Muhammadiyah Pakem sedang banyak pasien. Bisa dengan cara bergantian saat melakukan kegiatan-kegiatan kerohanian. Jadi tetap ada yang jaga. Untuk menambah semangat para karyawan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan kerohanian yang ditekankan oleh PKU Muhammadiyah Pakem bisa digalakkan *reward* dan *panishment* bagi pelaksanaan kegiatan tersebut.

2. Sebagai upaya pengembangan kajian tentang pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti di lembaga-lembaga yang umum (tidak spesifik Islam), tetapi memiliki nilai-nilai spiritual dalam pengelolaan lembaganya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Rujukan Berupa Buku:

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Teras, 2011.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1998.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Jonatahan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Joan B. Haberer dan Marylou W. Web, *TQM 50 Cara Agar Efektif Bagi Anda*, Jakarta: Indeks, 2010.
- Malayu S.P. Hasibuan, *manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Muhammad Zakki, *Spiritual Enterpreneurship Transformasi Spiritualitas Kewirausahaan*, Yogyakarta: LKIS, 2013.
- Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik The Celestial Management*, Jakarta: Salemba, 2010
- Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management*, Bandung: Mizan, 2009.
- Sentot Imam Wahjono, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Sofyan. S. Harahap, *Etika Bisnis Islam Dalam Persepektif Islam*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*, Bandung Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Wirawan, *Evaluasi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Wahyu purhantara, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

**Rujukan dari Skripsi:**

Andhika Arif Maulana, *Hubungan Antara Spiritualitas Dengan Kinerja Pada Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Resor Tegal*, Skripsi (tidak diterbitkan), Yogyakarta, Psikologi Universitas Islam Indonesia, 2009.

Imam Aryadi, *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Santri Karya Yayasan Daarut Tauhid Bandung)*, skripsi (tidak diterbitkan), Yogyakarta, Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.

Yuli Firawati, *Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Organisasi (Studi Pada Aflah Bakery Yogyakarta)*, skripsi (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Manajemen dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.

Zakia Netra Kencana, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Beringharjo Yogyakarta)*, skripsi (tidak diterbitkan), Yogyakarta, Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

**Rujukan dari Website:**

<http://pkupakem.blogspot.com/profile-pku-muhammadiyah-pakem.html> diakses pada tanggal 21 Januari 2015.



# Lampiran

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **A. PKU Muhammadiyah Pakem Sleman:**

1. Bagaimana profil dan letak geografis PKU Muhammadiyah Pakem?
2. Apa visi, misi, dan tujuan dari PKU Muhammadiyah Pakem?
3. Apa motto dari PKU Muhammadiyah Pakem?
4. Apa slogan dan logo PKU Muhammadiyah Pakem?
5. Layanan apa saja yang ada di PKU Muhammadiyah Pakem Sleman?
6. Apa saja sarana dan prasarana yang dimiliki oleh PKU Muhammadiyah Pakem Sleman?
7. Bagaimana struktur organisasi di PKU Muhammadiyah Pakem Sleman?
8. Berapa jumlah SDM yang ada di PKU Muhammadiyah Pakem?sebutkan!

### **B. Pengembangan Spiritualitas di PKU Muhammadiyah Pakem Sleman:**

1. Bagaimana menumbuhkan inner life individu (semangat keberagamaan) pada setiap karyawan di PKU Muhammadiyah Pakem?
2. Bagaimana mengembangkan idealisme karyawan PKU Muhammadiyah Pakem?
3. Bagaimana membentuk sikap karyawan untuk berakhlak baik?
4. Bagaimana mengembangkan pemikiran karyawan PKU Muhammadiyah Pakem agar lebih maju lagi?
5. Bagaimana mengelola perasaan karyawan agar menjadi pribadi yang berakhlak islami?
6. Bagaimana membekali karyawan agar selalu berserah diri kepada Allah?



### **C. Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan PKU Muhammadiyah Pakem**

1. Tahap-tahap apa saja yang dilakukan oleh PKU Muhammadiyah Pakem dalam melakukan pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan?
2. Metode apa yang dipakai PKU Muhammadiyah Pakem dalam pengembangan spiritualitas tersebut?
3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi diadakannya pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan di PKU Muhammadiyah Pakem?
4. Manfaat apa saja yang diperoleh baik dari PKU Muhammadiyah pakem maupun bagi karyawan sendiri?

## Catatan Lapangan

Metode Pengumpulan Data: wawancara dan Observasi

Observasi:

1. Tanggal 27 September 2015

Meminta izin untuk melakukan penelitian secara langsung ke PKU

Muhammadiyah Pakem Sleman. Sekaligus wawancara pra penelitian.

2. Tanggal 27 April 2015

Mengantarkan proposal penelitian ke PKU Muhammadiyah Pakem Sleman.

Wawancara penelitian:

1. Sumber data : Bapak Widodo, S.Ag, M.Si selaku Wakil Pimpinan  
Bidang Keislaman, Sumber daya Insani, dan Umum.

Waktu : 18 Mei 2015

Lokasi : PKU Muhammadiyah Pakem Sleman

2. Sumber data : Bapak H. Sudarto, SPd selaku ketua PCM Pakem.

Waktu : 13 Mei 2015

Lokasi : Rumah Bapak H. Sudarto, SPd di Pulohwatu

3. Sumber Data : Bapak Dr. H. Syafiqulatif Abdillah, MMR selaku  
Pimpinan PKU Muhammadiyah Pakem.

Waktu : 19 Mei 2015

Lokasi : PKU Muhammadiyah Pakem

4. Sumber Data : Ibu Atif Fitri Nurul Hayati, Amd selaku Biro Keuangan  
Dan Akuntansi

Waktu : 3 Juni 2015

Lokasi : PkU Muhammadiyah Pakem

5. Sumber Data : Ibu Sumarni selaku Perawat

Waktu : 20 Juni 2015

Lokasi : PKU Muhammadiyah pakem

6. Sumber Data : Ibu Yutenti Dharmastuti, Amd.Keb. selaku Bidan

Waktu : 3 Juni 2015

Lokasi : PKU Muhammadiyah Pakem

Wawancara yang penyusun lakukan dengan pertanyaan yang berkaitan dengan pengembangan spiritualitas untuk peningkatan kinerja karyawan dengan pedoman wawancara dan handphone sebagai alat merekam hasil wawancara.

**KEGIATAN SELAMA OBSERVASI, WAWANCARA, DAN  
DOKUMENTASI**



Wawancara dengan Bapak H. Sudarto, SPd selaku Ketua PCM Pakem



Wawancara dengan Bapak Dr. H. Syafiqulatif Abdillah, MMR selaku Pimpinan

PKU Muhammadiyah Pakem Sleman



Wawancara dengan Bapak Widodo, S.Ag, M.Si selaku Wakil Pimpinan Bidang Keislaman, Sumbe Daya Insani , dan Umum



Wawancara dengan para karyawan PKU Muhammadiyah Pakem Sleman

## KEGIATAN KEPEDULIAN PADA LINGKUNGAN

Pengajian dan pembagian sembako kepada masyarakat sekitar PKU Muhammadiyah Pakem



**Gambar Gedung PKU Muhammadiyah Pakem Sleman**



Tampak Depan IGD dan Poliklinik (lengkap beserta Ambulan)



Tampak Luar Ruang Farmasi dan Laboratorium



Ruang Pendaftaran, Administrasi, Kasir, dan Rekam Medik



Ruang Tunggu IGD, Poliklinik, dan Farmasi





*Nurse Station IGD dan Poliklinik*



*Ruang Periksa IGD dan Poliklinik Umum*



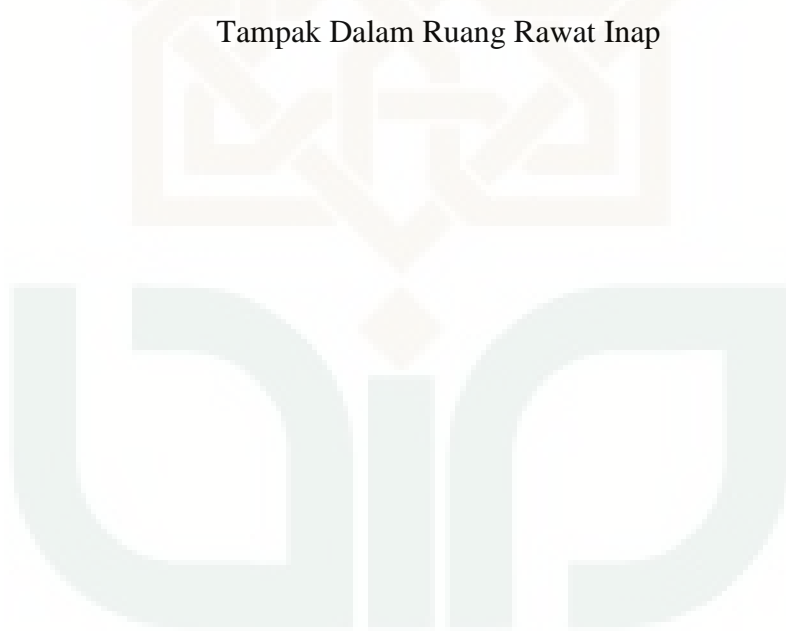
Ruang Poliklinik Gigi



Tampak Luar Gedung Rawat Inap



Tampak Dalam Ruang Rawat Inap



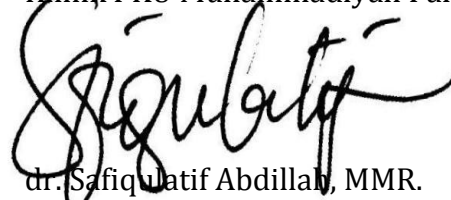
Lampiran 1 Surat Keputusan Pimpinan PKU Muhammadiyah Pakem  
Nomor : 023/SK .C.2/XI/PKU/2014  
Tentang : Pejabat Struktural dan Struktur Organisasi Klinik PKU  
Muhammadiyah Pakem Periode 2014-2016

**PEJABAT STRUKTURAL  
PKU MUHAMMADIYAH PAKEM  
PERIODE 2014-2016**

NO	NAMA	JABATAN
1	dr. Safiqulatif Abdillah, MMR	Pimpinan
2	dr. Aprilia Dyah Kusumawati, MMR	Wakil Pimpinan Bidang Pelayanan Medis
3	Widodo, S.Ag, M.Si	Wakil Pimpinan Bidang Keislaman, Sumber Daya Insani, dan Umum
4	Drg Ageng Khresa Saputra, MMR	Kabag Promkes & Marketing
5	Atif Fitri Nurul Hayati, AMd	Biro Keuangan dan Akuntansi
6	dr. Luthfan Zaky	Koordinator Pelayanan Medis dan Unit Rawat Jalan
7	Virganita Indra Kirana. A.Md. Kep	Koordinator Keperawatan dan Unit Rawat Inap
8	Dyah Ayu S., AMd.Keb, SSiT	Koordinator Kebidanan dan Unit Kamar Bersalin
9	Agustina Arum Sari, S. Farm Apt	Koordinator Unit Farmasi
10	Nur Hidayatun, A.Md.	Koordinator Administrasi dan Unit Rekam Medik
11	Sudaryono	Koordinator K3 dan Biro Sarana Prasarana

Ditetapkan di : Pakem  
Tanggal : 01 Desember 2014

Pimpinan  
Klinik PKU Muhammadiyah Pakem,

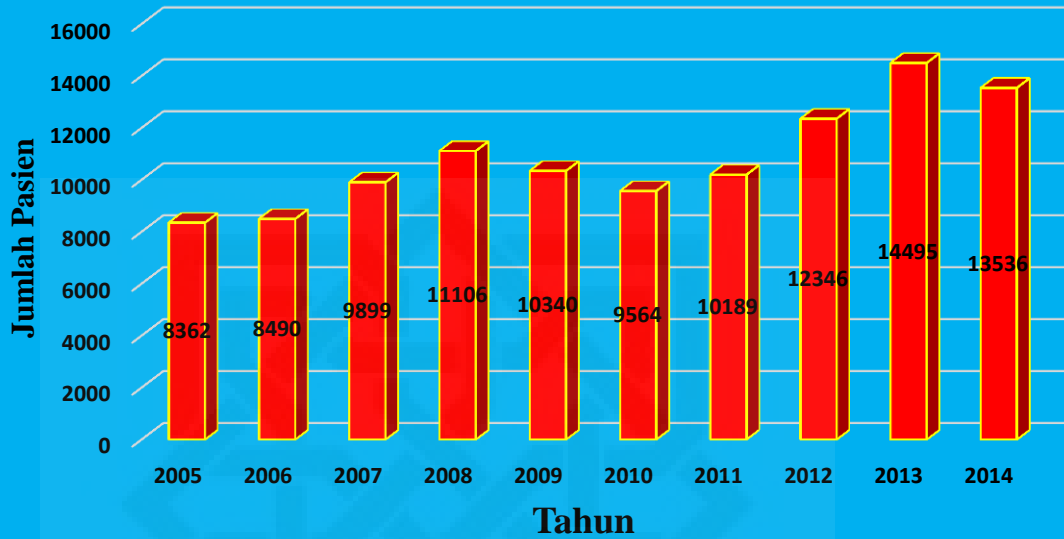
  
dr. Safiqulatif Abdillah, MMR.  
NIK. 201105 10 025

**DAFTAR GOLONGAN, RUANG, DAN NOMOR INDUK KARYAWAN  
PKU MUHAMMADIYAH PAKEM SLEMAN**

NO	NAMA	NIK	TMT	MASA KERJA	PEND	GOL / RUANG
	<b>DOKTER</b>					
1	<b>Dr Catur Sari Widyaningrum</b>	20140601034	01/06/2014	0	S1/dr	III/b
2	Dr Luthfan Zaki	20090601033	01/06/2009	05	S1/dr	III/b
3	<b>dr Ade Indah Wahdini</b>	20110101035	01/01/2011	04	S1/dr	III/b
4	Drg Ageng Khresna Saputra	20140101038	01/01/2014	0	S1/dr	III/b
	<b>KEBIDANAN</b>					
5	Hudayah Tri Setyowati, AMd.Keb.	200606 02 007	01/06/2006	7	D3	II/d
6	Yutenti Dharmastuti, AMd.Keb.	200805 02 012	01/05/2008	5	D3	II/d
7	Siti Wulandari, AMd.Keb.	200905 02 014	01/05/2009	4	D3	II/d
8	Dyah Ayu S., AMd.Keb, SSiT	201001 02 015	01/01/2010	4	D3	II/d
9	Nurvina Windi Astuti, A.Md Keb	201106 02 026	01/06/2011	2	D3	II/c
10	Fitri Nurwidyantari, AMd.Keb	201406 02036	01/06/2014	0	D3	II/c
11	Desi Dwi Wulandari	20140702037	01/07/2014	0	D3	II/c
	<b>KEPERAWATAN</b>					
12	Sumarni	200001 03 001	01/01/2000	14	SPK	II/d
13	Wiwik Haryanti, AMK	200403 03 003	01/03/2004	9	D3	III/a
14	Anita Nurhidayati, AMK	200606 03 008	01/06/2006	7	D3	II/d
15	Zukhriyah Hajar Minarni, AMK	200606 03 009	01/06/2006	7	D3	II/d
16	Septiana Hartati, AMK	201001 03 016	01/02/2010	3	D3	II/c
17	Dwi Susilowati, AMK	201011 03 019	01/11/2010	3	D3	II/c
18	Indriyawati, AMK	201011 03 020	01/11/2010	3	D3	II/c
19	Virganita Indrakirana, AMK	201011 03 021	01/11/2010	3	D3	II/c
	<b>FARMASI</b>					
20	Agustina Arum Sari, S.Farm, Apt.	201110 04 027	01/10/2011	2	S1, Apt.	III/b
21	Kustaningsih	200805 04 013	01/05/2008	5	D1	II/b
22	<i>Septi Rahayu</i>	201102 04 023	01/02/2011	2	D1	II/a
23	Febri Riwayatiningrum	201307 04 030	01/07/2013	0	SMF	II/a
24	Dwi Wijayanyi					
25	R. Ike Sari Mastiani					
	<b>ADMINISTRASI</b>					
26	Nur Hidayatun, AMd	200509 05 005	01/09/2005	8	D3	III/a
27	Atif Fitri Nurul Hayati AMd	200603 05 006	01/03/2005	7	D3	II/d
28	Devi Dwi Astuti AMd	201104 05 024	01/04/2011	2	D3	II/c
29	Rika Rahma D AMd	201305 05 029	01/05/2013	0	D3	II/c
30	Triana Ratnaningsih AMd	20140505032	01/05/2014	0	D3	II/c

NO	NAMA	NIK	TMT	MASA KERJA	PEND	GOL / RUANG
	<b>KEBERSIHAN &amp; SARANA PRASARANA</b>					
31	Sukismini	200509 06 004	01/09/2005	8	SMA	II/a
32	Sudaryono	200606 06 010	01/06/2006	7	SMA	I/d
33	Suparji	201004 06 017	01/04/2010	3	SMA	I/c
34	Siswanto	201006 06 018	01/06/2010	3	SMA	I/c
35	Suharyanto	201011 06 022	01/11/2010	3	SD	I/a
36	Restu	201310 06 031	01/10/2013	0	SMA	II/a
37	Siswoyo					
	<b>PIMPINAN</b>					
38	dr. H Safiqulatif Abdillah, MMR.	201105 10 025	01/05/2011	2	S1 dr, S2	III/C
39	dr. Aprilia Dyah K.,MMR	200801 10 011	01/01/2008	6	S1 dr,S2	III/c
40	Widodo S., S.Ag. MSI	200001 10 002	01/01/2000	14	S1, S2	III/d

**Grafik Perkembangan Pasien PKU Muhammadiyah  
Pakem Sleman Tahun 2005-2014**



**Tabel Perkembangan Pasien PKU Muhammadiyah Pakem Sleman  
Tahun 2005-2014**

TAHUN	JML PASIEN
2005	8362
2006	8490
2007	9899
2008	11106
2009	10340
2010	9564
2011	10189
2012	12346
2013	14495
2014	13536



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
LEMBAGA PENELITIAN DAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/P3.767/2014

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Siti Khoiriah Sa'bania  
Tempat, dan Tanggal Lahir : Sleman, 26 Februari 1992  
Nomor Induk Mahasiswa : 11240022  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2013/2014 (Angkatan ke-83), di :

Lokasi : Banjaroyo 12  
Kecamatan : Kalibawang  
Kabupaten/Kota : Kab. Kulonprogo  
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 07 Juli 2014 s.d. 17 September 2014 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,17 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 03 November 2014



Ketua,

*[Signature]*  
Dr. Zamzam Afandi, M.Ag.  
NIP. 19631111 199403 1 002



## UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : SITI KHOIRIAH SA'BANIA  
 NIM : 11240022  
 Fakultas : DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
 Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH  
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	90	A
2.	Microsoft Excel	60	C
3.	Microsoft Power Point	90	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	85	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	



KEMENTERIAN  
Kepala PTIPD  
Yogyakarta, 1 Juli 2015  
Agus Fatwanto, Ph.D.  
SUNAN KAMPUS: 197701032005011003

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/b4.24.772/2015

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Siti Khoiriah Sa'bania**  
Date of Birth : **February 26, 1992**  
Sex : **Female**

took TOEC (Test of English Competence) held on **June 05, 2015** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	44
Structure & Written Expression	34
Reading Comprehension	53
<b>Total Score</b>	<b>437</b>

*Validity: 2 years since the certificate's issued*



Yogyakarta, June 05, 2015

Director

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19680915 199803 1 005





## شهادة

الرقم: UIN.02/L.0/PM.3.2/01306/2015

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن :

الاسم : Siti Khoiriah Sa'bania

تاريخ الميلاد : ٢٦ فبراير ١٩٩٢

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٩ ابريل ٢٠١٥ ،  
وحصلت على درجة :

٤٢	فهم المسموع
٣٤	التراكيب النحوية والتعبيرات الكتابية
٣٤	فهم المقروء
٣٦٧	مجموع الدرجات

\*هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ١٥ ابريل ٢٠١٥

المدير  
Zuzi

الدكتور هشام زيني الماجستير

رقم التوظيف : ١٠٠٢ ١٩٩١٠٣ ١٩٦٣١١٠٩





Nomor: UIN.02/R.3/PP.00.9/2753.C/2012

**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA**

# Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : SITI KHOIRIAH SA'BANIA  
NIM : 11240022  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

## **SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI**

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2012/2013

Tanggal 10 s.d. 12 September 2012 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 19 September 2012



a.n. Rektor

Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan

Dr. H. Akhmad Rifa'i, M.Phil.

NIP. 19600905 198603 1006



**LABORATORIUM AGAMA**  
**Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga**  
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email:fd@uin-suka.ac.id

**SERTIFIKAT**

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

**SITI KHOIRIAH SA'BANIA**

**NIM : 11240022**

**LULUS**

ujian sertifikasi Baca Tulis Al Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.

Dekan



Dr. Waryono, M.Ag.  
19701010 199903 1 002

Yogyakarta, 12 Juni 2013  
Ketua

Dr. Sriharini, M.Si.  
NIP. 19710526 199703 2 001



# SERTIFIKAT



No. 118.PAN-OPAK.UNIV.YK.AA.09.2011

diberikan kepada :

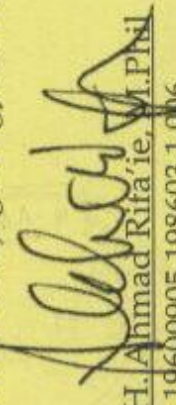
SITI KHOIRIAH SABBANIA

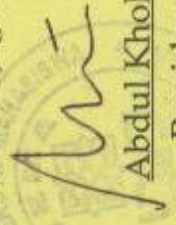
atas partisipasinya sebagai :

## PESERTA

Dalam Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2011 yang diselenggarakan oleh Panitia Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2011 dengan tema : *Menumbuhkan Peran mahasiswa; Upaya Mewujudkan Bhineka Tunggal Ika* pada 14-16 September 2011 di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

mengetahui,

Pembantu Rektor III  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
  
Dr. H. Ahmad Rifai, S.Pd, M.Pd  
NIP. 19600905 198603 1 006

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
  
Abdul Kholid  
Presiden

Yogyakarta, 16 September 2011  
Panitia OPAK 2011  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
  
M. Fauzi  
ketua  
  
Ach. Sulaiman  
sekretaris  



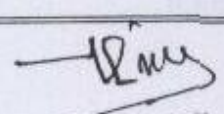






NAMA : Siti Khori'ah Sa'bania  
NIM : 11240022  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Jurusan/Program Studi : MD (Manajemen Dakwah)  
Pembimbing I : Achmad Muhammad, M.Ag.  
Pembimbing II : -  
Judul : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Pakem, Sleman)

No.	Tanggal	Konsultasi Ke:	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	10/2/15	1	proposal awal	
2	18/3/15	2	- Landasan Teori - Tata Tulis	
3	23/3/15	3	- Perbaikan proposal - pedoman wawancara	
4	28/4/15	4	perbaikan proposal & pengesahan	
5	30/4/15	5	Bab II = Referensi	
6		6	Bab III: Sistematika	
7	30/6/15	7	Bab III: perbaikan	
8	6/7/15	8	BAB IV. Kesimpulan & Saran.	

Yogyakarta, \_\_\_\_\_  
Pembimbing,

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

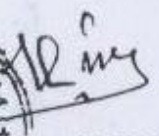
**NAMA** : Siti Khorifah Sa'bania  
**NIM** : 11240022  
**Fakultas** : Dakwah dan Komunikasi  
**Jurusan/Program Studi** : MD (Manajemen Dakwah)  
**Batas Akhir Studi** : 31 Agustus 2018  
**Alamat** : Cemoroarjo Candibinangun Pakem Sleman

No.	Hari, Tanggal Seminar	Nama & NIM Penyaji	Status	Td. Tangan Ketua_Sidang
1	Selasa, 9 Desember 2014	Andjatz Zahra 11240010	Peserta	
2	Kamis, 11 Desember 2014	Suci Erdah Dwirosetti 11240002	Peserta	
3	Kamis, 11 Desember 2014	Adrian Cahyono 11240001	Peserta	
4	Senin, 15 Desember 2014	Angu Wawerawati 11240020	Peserta	
5	Sabtu, 27 Maret 2015	Siti Khorifah Sa'bania 11240022	Penyaji	
6	Senin, 13 April 2015	Eva Rusdiana 11240093	Pembahas	

Yogyakarta, 5 Desember 2014

Ketua Jurusan,



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

**Keterangan:**

Kartu ini berlaku selama dua (2) semester dan menjadi salah satu syarat pendaftaran munaqasyah





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

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.c.id

**BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Nomor : UIN.02/Kajur MD/PP.00.9/371/IV/2015


Dengan ini, Jurusan Program Studi MD (Manajemen Dakwah) menerangkan bahwa:

1. Nama : Siti Khoiriah Sa'bania
2. NIM/Jurusan : 11240022/MD
3. Judul Proposal : Analisis Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Pakem Sleman.


mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan seminar proposal pada hari Jumat, 27 Maret 2015; dan proposal tersebut telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.



Ketua Jurusan,

  
Rosyid Ridla, M.Si.  
670104 199303 1 003

Pembimbing,

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



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

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: [fd@uin-suka.ac.id](mailto:fd@uin-suka.ac.id)

Nomor : UIN.02/WD.LPP.00.9/737/2015  
Lamp. : 1 (satu) eks proposal penelitian  
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Yogyakarta, 21 April 2015

Kepada Yth.  
Gubernur Pemerintah DIY  
C.q. Kabiro Administrasi Pembangunan  
Sekretariat Daerah Istimewa Yogyakarta  
Kepatihan Danurejan  
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini kami mengajukan permohonan ijin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan data sebagai berikut:

Nama	: Siti Khoiriah Sa'bania
NIM/Jurusan	: 11240022
Alamat	: CemoroHarjo Candibinangun Pakem Sleman;
Judul Skripsi	: Analisis Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Pakem Sleman;
Pembimbing	: Achmad Muhammad, M.Ag.;
Metode Penelitian	: Kuantitatif / Kualitatif *
Waktu	: 28 April 2015 - 28 Juli 2015;
Lokasi Penelitian	: PKU Muhammadiyah Pakem Sleman

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian surat kami, atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.



Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Dr. Lathifil Khuluq, MA.,BSW.,Ph.D.  
NIP. 19600101992031003

Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Pertinggal.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
SEKRETARIAT DAERAH

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)  
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/VI/774/4/2015

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK** Nomor : **UIN.02/WD.1/PP.00.9.737/2015**  
Tanggal : **30 APRIL 2015** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
  2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
  3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
  4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

**DIJINKAN** untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **SITI KHOIRIAH SA'BANIA** NIP/NIM : **11240022**  
Alamat : **FAK DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MANAJEMEN DAKWAH, UIN SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**  
Judul : **ANALISIS PENGEMBANGAN SPIRITUALITAS UNTUK PENINGKATAN KINERJA  
KARYAWAN RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH PAKEM SLEMAN**  
Lokasi : **DINAS KESEHATAN DIY**  
Waktu : **30 APRIL 2015 s/d 30 JULI 2015**

**Dengan Ketentuan**

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan \*) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website [adbang.jogjaprovo.go.id](http://adbang.jogjaprovo.go.id) dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website [adbang.jogjaprovo.go.id](http://adbang.jogjaprovo.go.id);
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta  
Pada tanggal **30 APRIL 2015**  
A.n Sekretaris Daerah  
Asisten Perekonomian dan Pembangunan  
Ub,  
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Dra. Suci Astuti, M.Si  
NIP. 19590525 198503 2 006

**Tembusan :**

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. BUPATI SLEMAN C.Q KA. BAKESBANGLINMAS SLEMAN
3. DINAS KESEHATAN DIY
4. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
5. YANG BERSANGKUTAN



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511  
Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800  
Website: www.bappeda.slemankab.go.id, E-mail : bappeda@slemankab.go.id

**SURAT IZIN**

Nomor : 070 / Bappeda / 1839 / 2015

**TENTANG  
PENELITIAN**

**KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 45 Tahun 2013 Tentang Izin Penelitian, Izin Kuliah Kerja Nyata, Dan Izin Praktik Kerja Lapangan.  
Menunjuk : Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman  
Nomor : 070/Kesbang/1806/2015  
Hal : Rekomendasi Penelitian

Tanggal : 30 April 2015

**MENGIZINKAN :**

Kepada :  
Nama : SITI KHOIRIAH SA'BANIA  
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 11240022  
Program/Tingkat : S1  
Instansi/Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Jl. Marsda Adisucipto Sleman Yogyakarta  
Alamat Rumah : Cemoroharjo Candibinangun Pakem Sleman  
No. Telp / HP : 085747341709  
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul  
**ANALISIS PENGEMBANGAN SPIRITUALITAS UNTUK PENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH PAKEM SLEMAN**  
Lokasi : RS PKU Muhammadiyah Pakem, Sleman  
Waktu : Selama 3 Bulan mulai tanggal 30 April 2015 s/d 30 Juli 2015

**Dengan ketentuan sebagai berikut :**

1. Wajib melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
5. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 30 April 2015

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Sekretaris

u.b.

Kepala Bidang Statistik, Penelitian, dan Perencanaan

**Tembusan :**

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Dinas Kesehatan Kab. Sleman
3. Kabid. Sosial & Pemerintahan Bappeda Kab. Sleman
4. Camat Pakem
5. Dir. RS PKU Muhammadiyah Pakem, Sleman
6. Dekan F. Dakwah & komunikasi UIN Suka Yogyakarta
7. Yang Bersangkutan

ERNY MARYATIN S IP MT



# PKU MUHAMMADIYAH PAKEM

MAJELIS PEMBINA KESEHATAN UMUM PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH PAKEM

## SURAT KETERANGAN

Nomor: 006/SKT/F.5/PKU/VI/2015

*As salamu'alaikum Wr Wb*

Kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widodo, S.Ag, MSI  
Jabatan : Ka. Bid. SDM PKU Muhammadiyah Pakem  
Kantor : Jln Pakem Cangkringan KM. 04 Pakembinangun Pakem

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa;

Nama : Siti Khairiah Sa'bania  
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
NIM : 11240022

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian di PKU Muhammadiyah Pakem dengan judul "**Analisis Pengembangan Spiritualitas Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan PKU Muhammadiyah Pakem**" pada 30 April 2015 sampai dengan Juni 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya  
*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 29 Juni 2015

Pimpinan

PKU Muhammadiyah Pakem



Widodo S. Ag. MSI  
NIK. 2000011002

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Siti Khoiriah Sa'bania

Tempat/tanggal lahir : Sleman, 26 Februari 1992

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Perempuan

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Cemoroharjo, RT 003/RW 019, Candibinangun, Pakem  
Sleman, Yogyakarta

E-mail : Khoiriah\_go@yahoo.com

Nama Orang Tua

Ayah : Maryanto

Ibu : Watini

Riwayat Pendidikan:

1. TK Kuncup Kusuma II (1996-1998)
2. SD N Cemoroharjo (1998-2004)
3. MTS N Pakem (2004-2007)
4. MAN Pakem (2007-2010)
5. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2011- Lulus)