

**IMPLEMENTASI *THE CELESTIAL MANAGEMENT*
DI CV. PUTRA MINA NGAGLIK SLEMAN YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Strata I

Oleh :

Yeni Sri Rosnaeni

NIM : 11240121

Pembimbing :

Maryono, S.Ag., M.Pd.

NIP. 19701026 200501 1 005

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

2016



**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: B-1951/Un.02/DD/PP.01.3/10/2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**IMPLEMENTASI THE CELESTIAL MANAGEMENT DI CV. PUTRA MINA
NGAGLIK SLEMAN YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Yeni Sri Rosnaeni**
NIM/Jurusan : **11240121/MD**
Telah dimunaqasyahkan pada : **Selasa, 16 Agustus 2016**
Nilai Munaqasyah : **90 (A -)**

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

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Maryono, S.Ag. M.Pd.

NIP 19701026 200501 1 005

Penguji II,

Achmad Muhammad, M.Ag.

NIP 19720719 200003 1 002

Penguji III,

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.

NIP 19690401 199403 2 002

Yogyakarta, 12 Oktober 2016

Dekan,



Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP 196003101987032001



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikumWr. Wb.

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

Nama : Yeni Sri Rosnaeni
NIM : 11240121
Judul Skripsi : Implementasi *The Celestial Management* di
CV. Putra Mina Ngaglik Sleman 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 berharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 21 Juli 2016

Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah

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

Pembimbing

Maryono, S.Ag., M.Pd

NIP. 19701026 2005011 005



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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yeni Sri Rosnaeni
NIM : 11240121
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

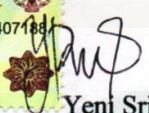
menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Implementasi *The Celestial Management* di CV. Putra Mina Ngaglik Sleman Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 21 Juli 2016



Yang menyatakan,


Yeni Sri Rosnaeni
NIM. 11240121

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk almamater tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

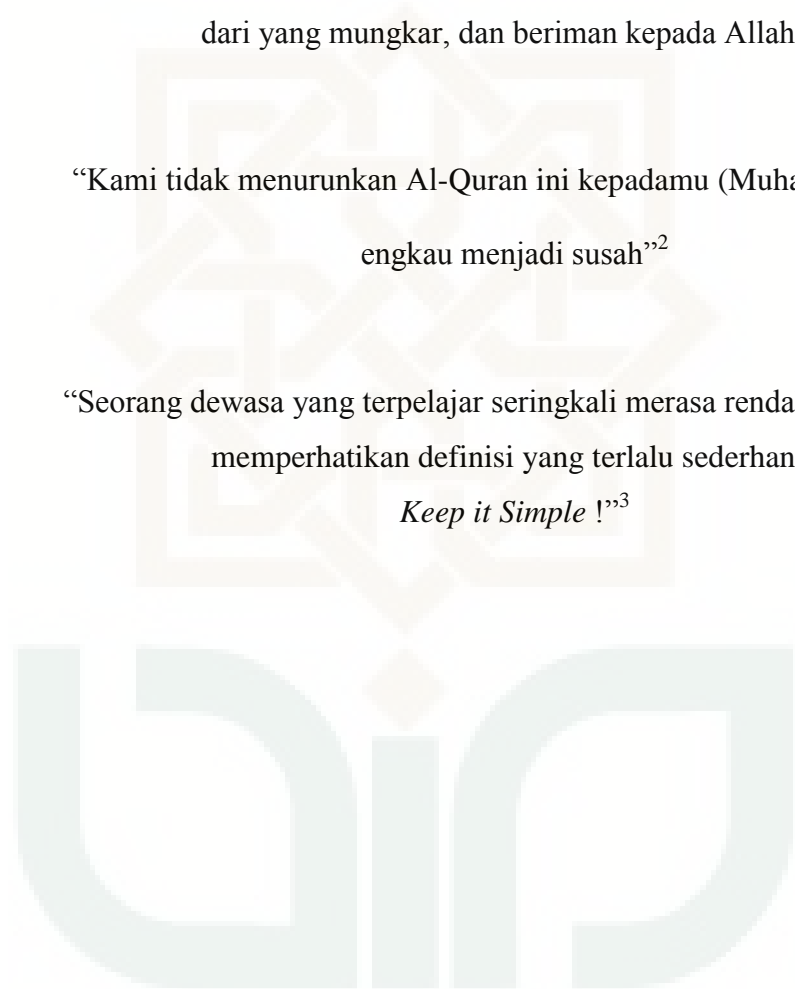


MOTTO

“Kamu (umat Islam) adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, (karena kamu) menyuruh berbuat yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah.”¹

“Kami tidak menurunkan Al-Quran ini kepadamu (Muhammad) agar engkau menjadi susah”²

“Seorang dewasa yang terpelajar seringkali merasa rendah kalau harus memperhatikan definisi yang terlalu sederhana.
Keep it Simple !”³



¹ Al-Quran, 3:110, *Syaamill Quran* (Bandung: PT. Syaamil Cipta Media, 2010), hlm. 64.

² Al-Quran, 20:2.

³ Robert T. Kiyosaki dan Sharon L. Lechter, *Rich Dad Poor Dad* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm.63.

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya bagi Allah SWT Rabb semesta Alam yang telah memberikan kesempatan kepada penyusun untuk membuat skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga selalu terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW suri tauladan umat manusia sepanjang zaman.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan, bimbingan, dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis berterima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, MA., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
3. Bapak Muhammad Rosyid Ridlo M.Ag., selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan Dosen Pembimbing Akademik Penulis yang selalu memberi dukungan dan motivasi.
4. Bapak Maryono, S.Ag., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar membimbing, mengarahkan dan memberi masukan yang berharga dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Dakwah, dan Ibu H. Tejowati yang telah membantu setiap keperluan penulis.
6. Bapak Arif Ruhutama selaku Direktur Utama CV. Putra Mina, Bapak Cahya Nugraha selaku Kepala HRD, Mba Rizka dan Mba Ifa selaku staff

HRD dan seluruh keluarga besar CV. Putra Mina yang telah membantu dalam proses skripsi ini dan sekaligus menginspirasi penulis untuk berkontribusi dalam kemajuan umat Islam.

7. Bapak, Mamah, Enu, Teh Ai, Wa Eem, Teh Dede, Mang Edih dan seluruh keluarga besar yang selalu mendo'akan, mendukung, dan memotivasi penulis.

Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah berkontribusi dalam kehidupan penulis untuk menjadikan penulis orang yang bermanfaat.

Penulis mendoakan agar Allah SWT memberikan pahala dan keberkahan hidup kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis nantikan untuk perbaikan. Penulis juga berharap skripsi ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 21 Juli 2016

Penulis

Yeni Sri Rosnaeni

11240121

ABSTRAK

Yeni Sri Rosnaeni (11240121), Implementasi *The Celestial Management* di CV. Putra Mina Ngaglik Sleman Yogyakarta.

Spiritualitas di tempat kerja menjadi paradigma baru dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal tersebut dikarenakan banyak perusahaan dihampir seluruh dunia menerapkan spiritualitas dalam menjalankan bisnisnya. A. Riawan Amin yang pernah menjabat sebagai Direktur Utama Bank Muamalat Indonesia menerapkan spiritualitas dengan konsep *The Celsetial Management* terbukti memberi kemajuan bagi Bank Muamalat Indonesia dalam produktifitas kerja karyawan dan menorehkan prestasi ditingkat nasional maupun internasional. Sehingga CV. Putra Mina dapat mengikuti kesuksesan Bank Muamalat Indonesia dengan menerapkan *The Celestial Management*.

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode pengambilan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan cara data direduksi, disajikan, kemudian disimpulkan. Sebelumnya data diuji keabsahannya dengan metode triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan Implementasi *The Celestial Management* di CV. Putra Mina dalam tiga domain yang diturunkan dengan konsep ZIKR (*Zero Based, Iman, Konsisten, dan Result Ortented*), PIKR (*Power, Information, Knowledge dan Reward*) dan MIKR (*Militan, Intelek, Kompetitif, dan Regeneratif*) belum terlaksana sepenuhnya. Karena dari konsep ZIKR sebagai indikator pembentukan individu yang unggul belum terpenuhi, berimbas pada belum terbentuknya tim yang unggul melalui PIKR dan belum terbentuk komunitas yang berjuang memenangkan persaingan dengan MIKR.

Kata kunci: *The Celestial Management*, CV. Putra Mina

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	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	2
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Kegunaan Penelitian.....	6
F. Kajian Pustaka.....	7
G. Kerangka Teori.....	9
H. Metode Penelitian.....	30
I. Alur Penelitian	37

BAB II	: GAMBARAN UMUM CV. PUTRA MINA	
	A. Letak Geografis	38
	B. Sejarah Singkat	38
	C. Visi, Misi dan Budaya Organisasi	42
	D. Struktur Organisasi	45
BAB III	: IMPLEMENTASI <i>THE CELESTIAL MANAGEMENT</i> DI CV. PUTRA MINA NGAGLIK SLEMAN YOGYAKARTA	
	A. <i>Life is a Place of Worship</i>	47
	1. <i>Zero Based</i>	47
	2. Iman.....	49
	3. Konsisten.....	50
	4. <i>Result Oriented</i>	53
	B. <i>Life is a Place of Wealth</i>	55
	1. <i>Power Sharing</i>	56
	2. <i>Information Sharing</i>	59
	3. <i>Knowledge Sharing</i>	60
	4. <i>Reward Sharing</i>	61
	C. <i>Life is a Place of Warfare</i>	64
	1. Militan	65
	2. Intelek.....	66
	3. Kompetitif	68
	4. Regeneratif	70
BAB IV	: PENUTUP	
	A. Kesimpulan	72

B. Saran.....	74
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel1 Kajian Pustaka.....	9
----------------------------	---

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.a Konsep <i>Celestial Management</i>	15
Gambar 1.b Triangulasi Sumber Data.....	34
Gambar 1.c Tringulasi Teknik Pengumpulan Data.....	35
Gambar 1.d Alur Penelitian.....	37
Gambar 2 Struktur Organisasi CV.Putra Mina	45
Gambar 3 Konsep <i>Celestial Management</i>	46

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Guna menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan judul skripsi, sehingga peneliti perlu memberikan batasan terhadap beberapa istilah yang terkandung dalam judul “Implementasi *The Celestial Management* CV. Putra Mina Ngaglik Sleman Yogyakarta”.

1. Implementasi

Implementasi berasal dari bahasa Inggris *Implementation* yang berarti pelaksanaan.¹

2. *The Celestial Management*

The Celestial Management merupakan ilmu manajemen yang didasarkan penafsiran nilai dan prinsip ilahiah yang turun dari langit berupa spiritualitas melalui firman Tuhan maupun sabda utusan-Nya dan diaplikasikan dalam setiap aktivitas manusia di dunia termasuk di dalamnya aktivitas usaha (bisnis). *The Celestial Management* terdiri dari tiga domain atau ranah, domain *life is a place of worship*, *life is a place of wealth* dan *life is a place of warfare*.²

¹ Jhon M.Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, cet. 22 (Jakarta : Gramedia, 1996), hlm. 313. ;Heppy El Rais, *Kamus Ilmiah Populer*, cet.1 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm. 263.

² A. Riawan Amin yang dikutip oleh A. Riawan Amin dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah: teori dan praktik the celestial management* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hlm. 66.

3. CV. Putra Mina Ngaglik Sleman Yogyakarta

CV. Putra Mina merupakan perusahaan yang didirikan oleh H. Achmad Ichsan dan Hj. Sri Jumiati yang kemudian dilanjutkan oleh anaknya yaitu Arif Ruhutama. CV. Putra Mina memayungi 9 Mina swalayan, 1 Madinah Swalayan dan 1 Mina Grosir. Kantor Pusat CV. Putra Mina terletak di Jalan Kaliurang Km 10 Kecamatan Ngaglik Kabupaten Sleman Yogyakarta.³

Jadi yang dimaksud Implementasi *The Celestial Management* di CV. Putra Mina Ngaglik Sleman Yogyakarta adalah pelaksanaan manajemen yang didasarkan pada penafsiran nilai dan prinsip ilahiah yang dilaksanakan dalam menjalankan bisnisnya yang dispesifikan dalam tiga domain *The Celestial Management* yaitu *life is a place of worship*, *life is a place of wealth* dan *life is a place of warfare* di CV. Putra Mina Ngaglik Sleman Yogyakarta.

B. Latar Belakang

Menurut P.H Ray dan S.R Anderson sebagaimana dikutip oleh A. Riawan Amin dan Tim Pusat Ekonomi dan Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (PEBS FEUI), spiritual 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

³ Brosur CV. Putra Mina.

mana spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi individu dalam bekerja, baik terkait motivasi, sikap terhadap pekerjaan, perilaku kru, budaya organisasi dan kepemimpinan, juga kinerja dan produktifitas individu dalam organisasi. Munculnya spiritualitas di tempat kerja juga sebagai isu utama diberbagai majalah bisnis, antara lain *Business Week* dan *Fortune*. Di Amerika Serikat sendiri lebih 50 juta orang kini menerapkan nilai-nilai dan cara baru yang mengaitkan pekerjaan, kesuksesan, dan spirit.⁴ Jumlah yang sama turut dilaporkan oleh Uni Eropa. Fenomena ini juga terjadi di Indonesia dengan larisnya ESQ (*emotional spiritual quotient*), *Training* dan *The Celestial Management Training*.⁵

Berbicara spiritualitas di tempat kerja, A. Riawan Amin merumuskan *The Celestial Management* (TCM) dari hasil sistematisasi spiritualitas dalam bidang manajemen yang mendasari pada nilai-nilai Ilahiah. A. Riawan Amin sebagai Direktur Utama Bank Muamalat selama 10 tahun (1999-2009) telah mempraktikkan konsep *The Celestial Management* dan dijadikan acuan dalam mengelola sumber daya insani dan sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan. Sehingga produktivitas kinerja para kru (karyawan) senantiasa terjadi. Hal ini ditunjukkan dari rangkaian prestasi yang diperoleh. Baik dalam skala

⁴ P.H Ray dan S.R. Anderson dikutip A. Riawan Amin dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah: teori dan praktik the celestial management* (Jakarta: Salemba Empat 2010), hlm. 60.

⁵ A. Riawan Amin dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah: teori dan praktik the celestial management* (Jakarta: Salemba Empat 2010), hlm. 60.

nasional maupun internasional, dibidang keuangan ataupun lainnya. Bahkan konsep *The Celestial Management* oleh majalah SWA, edisi No.16/XXI/14-17, Agustus 2005 diakui sebagai konsep manajemen yang paling berpengaruh.⁶

Begitu pula halnya dengan CV. Putra Mina sebagai sebuah organisasi bisnis yang berdiri tahun 1998 menaungi 9 Mina Swalayan, 1 Mina grosir dan 1 Madinah Swalayan yang memiliki visi “*The Best Syariah Retail in The World*” mencoba menerapkan manajemen spiritual. Penerapan manajemen spiritual tersebut menurut dibagi dalam 3 aspek. Pertama Sumber Daya Manusia, seluruh karyawan CV. Putra Mina dianjurkan untuk melaksanakan sholat lima waktu, mengikuti kajian bulanan, melaksanakan sholat duha dan membaca Al-Quran. Kedua barang yang dijual, tidak ada barang haram seperti minuman keras dan barang-barang yang jika menjualnya harus melakukan konfirmasi terlebih dahulu kepada konsumen seperti kondom.⁷ Ketiga dari aspek administrasi yang masih dalam proses menuju syariah karena klien CV. Putra Mina kebanyakan menggunakan bank konvensional sehingga untuk mempermudah sistem CV. Putra Mina menyesuaikan dengan klien menggunakan bank yang sama.⁸

⁶ *Ibid.*, hlm. xv.

⁷ Wawancara dengan Riska staff HRD CV. Putra Mina, 31 Maret 2016.

⁸ Wawancara dengan Cahya Nugraha Kepala HRD CV. Putra Mina 16 Mei 2016, pkl. 13.05 wib.

Aspek pertama Sumber Daya Manusia berjalan dengan baik, maka aspek yang lainnya baik dengan kata lain karyawan-karyawan CV. Putra Mina harus berjalan dengan nilai-nilai Islam karena menjadi penggerak utama dari aspek-aspek yang lainnya. Selain nilai-nilai Islam dalam aspek Sumber Daya Manusia yang sudah ditanamkan kepada karyawan diantaranya sholat lima waktu, membaca Al-Quran, sholat dhuha dan lain sebagainya perlu adanya nilai-nilai Islam yang sudah terkonsep secara menyeluruh dalam sebuah manajemen spiritual yang akan mewujudkan CV. Putra Mina menjadi *“The Best Syariah Retail In the World”*.

Konsep manajemen spiritual yang peneliti maksud tidak lain TCM, yang sudah berhasil membawa kemajuan bagi Bank Muamalat Indonesia dalam hal produktifitas kerja karyawan, prestasi ditingkat nasional maupun internasional, tentunya CV. Putra Mina dapat mengikuti jejak kemajuan Bank Muamalat Indonesia dengan menerapkan TCM. TCM di formulasikan dapat membentuk suatu individu-individu yang unggul sehingga menghasilkan tim yang unggul dan pejuang. Peneliti tidak memungkiri kemungkinan ada bagian-bagian TCM yang sudah diterapkan di CV. Putra Mina. Oleh karena itu peneliti berperan memberi masukan terkait bagian-bagian TCM yang belum diterapkan. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul *“Implementasi The Celestial Management Di CV. Putra Mina Ngaglik Sleman Yogyakarta”*.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah bagaimana Implementasi *The Celestial Management* di CV. Putra Mina Ngaglik Sleman Yogyakarta ?

D. Tujuan Penelitian

Mengetahui dan mendeskripsikan Implementasi *The Celestial Management* dalam tiga domain yaitu *life is a place of worship*, *life is a place of wealth* dan *life is a place of warfare* di CV. Putra Mina Ngaglik Sleman Yogyakarta.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait Implementasi *The Celestial Management* di lapangan dalam konteks ini CV. Putra Mina. Khususnya bagi jurusan Manajemen Dakwah dan umumnya bagi jurusan yang lain. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi dan masukan bagi CV. Putra Mina dan perusahaan yang bergerak dibidang yang sama untuk menerapkan *The Celestial Management*.

F. Kajian Pustaka

Tujuan dari uraian dalam kajian pustaka ini adalah untuk menunjukkan keaslian penelitian dan memberikan kejelasan serta batasan terhadap apa yang diteliti, guna membedakan dan membatasi penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan peneliti lain. Penelitian di CV. Putra Mina memang sudah banyak dilakukan, namun peneliti belum menemukan penelitian mengenai Implementasi *The Celestial Management*.

Pertama, skripsi Yayat Nurul Hidayat, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul *Tanggung Jawab Sosial Mina Swalayan Sleman (Perspektif Sosiologi Hukum Islam)*. Hasil penelitian tersebut adalah pertama, kurang memberikan hak istirahat kepada karyawan yang akan cuti melahirkan baik sebelum atau setelah melahirkan. Kedua, kepada para konsumen khususnya pembeli dan pengguna rokok kurang memberikan perlindungan atau jaminan atas keamanan dan keselamatan dalam penggunaan, pemakaian dan pemanfaatan barang yang dikonsumsi.⁹

Kedua, skripsi Suci Endah Dwinastiti, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul *Pengaruh Nilai-Nilai Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja*

⁹ Yayat Nurul Hidayat, *Tanggung Jawab Sosial Mina Swalayan Sleman (Perspektif Sosiologi Hukum Islam)*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Muamalat Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga, 2007), hlm. 67.

Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta. Penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara nilai-nilai islam dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁰

Ketiga, skripsi Ihsan Rahmat, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “*Internalisasi Nilai-Nilai Spiritual Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Telaah atas konsep The Celestial Management*”. Menyimpulkan bahwa pada tataran implementasi konsep *The Celestial Management* cocok diterapkan pada organisasi bisnis, akan tetapi juga tidak menutup kemungkinan diterapkan diluar organisasi bisnis tergantung kecakapan pemimpin organisasi untuk menyesuaikan karena sejatinya sebagian nilai-nilai pada konsep ini bersifat universal.¹¹

Perbedaan penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu pada objek dan metode penelitiannya. Untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam tabel 1.

¹⁰ Suci Endah Dwinastiti, *Pengaruh Nilai-Nilai Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm. 86.

¹¹ Ihsan Rahmat, *Internalisasi Nilai-Nilai Spiritual Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia : Telaah atas konsep the celestial management*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2012), hlm. 152-153.

Tabel 1. Kajian Pustaka

Peneliti	Judul Penelitian	Obyek Penelitian	Metode Penelitian
Yayat Nurul Hidayat	Tanggung Jawab Sosial Mina Swalayan Sleman (Perspektif Sosiologi Hukum Islam)	Penyaluran Dana sosial Mina swalayan	Metode Kualitatif
Suci Endah Dwinastiti	Pengaruh Nilai-Nilai Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta	Budaya Organisasi Mina Swalayan	Metode Kuantitatif
Ihsan Rahmat	Internalisasi Nilai-Nilai Spiritual Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia : Telaah atas konsep <i>The Celestial Management</i>	<i>The Celestial Management</i>	Penelitian Kepustakaan (<i>Library research</i>)

G. Kerangka Teori

1. *The Celestial Management*

A. M. Abo-Hebbesh yang dikutip oleh A. Riawan Amin menyatakan bahwa manajemen dalam bahasa Arab adalah *Idara* yang berarti “berkeliling” atau “lingkaran”. Dalam konteks bisnis biasa dimaknai bahwa “bisnis berjalan pada siklusnya”, sehingga manajemen biasa diartikan kemampuan manajer yang membuat

bisnis berjalan sesuai rencana.¹² Amin mendefinisikan manajemen dalam perspektif ilahiah sebagai “*Getting God-will done by the people*” atau melaksanakan keridaan Tuhan melalui orang.¹³

The Celestial Management merupakan ilmu manajemen yang didasarkan penafsiran nilai dan prinsip ilahiah yang turun dari langit berupa spiritualitas melalui firman Tuhan maupun sabda utusan-Nya dan diaplikasikan dalam setiap aktivitas manusia di dunia termasuk di dalamnya aktivitas usaha (bisnis).¹⁴

The Celestial Management menjadikan nilai-nilai dalam bingkai spiritual sebagai motivasi dan ruh sebuah bisnis. Konsep ini merupakan sebuah usaha untuk melahirkan nilai yang jauh lebih bermakna dari sekedar duniawi. Hasil duniawi dalam berbagai bentuk seperti kemegahan, kekayaan, dan kebanggaan, tidak akan pernah kekal karena tidak bisa kita nikmati saat kita mati. Kenyataannya, hidup manusia hanya sementara. Setelah itu, kematian merupakan akhir dari perjalanan segala makhluk yang hidup. Islam (dan agama lainnya) yang meyakini bahwa terdapat kehidupan baru yang lebih abadi, seharusnya memikirkan hasil baik untuk hidup di dunia maupun di alam keabadian. Islam juga

¹² A. Riawan Amin dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah*, hlm. 66.

¹³ *Ibid.*, hlm. 66.

¹⁴ *Ibid.*,

meyakini apabila kehidupan abadi yang diperjuangkan, kehidupan dunia otomatis didapatkan.¹⁵

Konsep *The Celestial Management* ini berangkat dari sebuah semangat bahwa nilai etik semestinya menjadi pemandu bagi setiap CEO dan kru perusahaan dalam menjalankan dan mengejar target profit perusahaan. Selain itu konsep ini berusaha untuk menggeser paradigma ilmu manajemen yang berorientasi keduniaan (motivasi duniawi) dengan menjadikan nilai-nilai dalam bingkai spiritual sebagai motivasi dan ruh sebuah bisnis (motivasi ukhrawi). Konsep ini merupakan sebuah usaha untuk melahirkan nilai yang jauh lebih bermakna dari sekedar hasil duniawi. Selanjutnya, dalam konsep ini manajemen tidak lagi dalam pengertian *getting things done through the people*, melainkan *getting God's will done by the people*, di mana tugas utama seorang CEO dalam pengertian 'hanyalah' memfasilitasi sebuah lingkungan yang sesuai dengan spirit moral, yang bisa dipertanggungjawabkan tidak hanya di hadapan manusia tetapi juga di hadapan Tuhan.¹⁶

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 70-71.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 71.

2. Sejarah *The Celestial Management*

Secara singkat *The Celestial Management* lahir karena teori manajemen konvensional yang dianggap telah gagal. Penyebab kegagalannya pertama, teori manajemen hanya fokus terhadap unsur yang terdapat dalam internal manajemen dan menuntut setiap anggota organisasi mengesampingkan nilai-nilai sosial yang terdiri atas adat, nilai, serta keyakinan sehingga dapat berakibat pada praktik suap, eksploitasi dsb. Kedua, metode yang digunakan teori manajemen bersifat parsial dalam menyelesaikan persoalan yang berhubungan dengan manajemen serta menggunakan sebuah unsur dengan menutup unsur yang lain. Misal teori manajemen ilmiah hanya fokus pada persoalan produktifitas dan nilai materi yang menjadi motivasi seorang pekerja, teori perilaku organisasi dengan *human relation*-nya, hanya berfokus pada sisi kemanusiaan pekerja.¹⁷

Pada perkembangan berikutnya dalam manajemen muncul paradigma baru. Anggota Organisasi tidak hanya mencari efisiensi dan efektifitas tetapi mencari makna dalam pekerjaan. Berbanding lurus dengan hal tersebut ternyata organisasi yang dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama disebabkan karena mengintegrasikan jiwa dan spiritualitas. Sehingga spiritualitas di

¹⁷ A. Riawan Amin dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah*, hlm. 55-56.

tempat kerja menjadi sesuatu yang baru dalam bidang Sumber Daya Manusia. Meskipun spiritualitas ditempat kerja terbagi menjadi 2 aliran besar yakni berkaitan dengan agama dan tidak berkaitan dengan agama. Faktanya agama Islam mempunyai konsep kekhalifahan dan tauhid. Konsep tauhid lebih luas dari hanya sekedar monoteisme atau paham yang menyembah satu tuhan. Ajaran tauhid merupakan dasar etika dan seluruh pendekatan dalam hidup. Penerapan konsep tauhid tersebut, ketika manusia menjadi wakil Allah di dunia, bisnis dianggap sebagai cara mempertemukan berbagai kebutuhan dari berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholder*). Pada akhirnya spiritualitas menyatu dengan manajemen, memunculkan manajemen spiritual yang merupakan konsep terpadu antara manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual.¹⁸

Manajemen spiritual dalam Islam lebih sering disebut dengan istilah manajemen islami, karena penyatuan manajemen dengan nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al-quran dan Al-sunah.¹⁹ Pada perkembangannya, tahun 1970 KH Abdullah Said mempublikasikan suatu model manajemen berbasis spiritual yang dikenal dengan nama Sistematika Wahyu. Konsep ini mengikuti

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 60-65.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 66.

pola manajemen Nabi dalam menyosialisasikan ajaran Islam.²⁰ Selanjutnya, Ary Ginanjar Agustian dalam bukunya *ESQ, Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual* menunjukkan ajaran islam yang terintegrasi dengan pembangunan Sumber Daya Manusia untuk mencapai puncak prestasi. Menjadi bintang-bintang kinerja, pengusaha-pengusaha sukses dan pemimpin-pemimpin diberbagai kelompok.²¹

TCM merupakan kristalisasi pengalaman Bank Muamalat, bank pertama murni syariah di Indonesia, dalam menerapkan budaya organisasi. Awalnya hanya gagasan dalam sebuah artikel sederhana pada *inhouse magazine* Bank Muamalat.²² Pengalaman ini bermula pada tahun 1998-1999, saat Bank Muamalat Indonesia (BMI) tengah mengalami penurunan kinerja keuangan imbas dari krisis moneter dan ekonomi. Namun, dengan konsistensi menerapkan sistem syariah dan implementasi nilai-nilai kejujuran dan keteguhan menjalankan ajaran agama, akhirnya BMI dapat keluar dari krisis. Dari pengalaman Bank Muamalat tersebut, A. Riawan Amin selaku CEO, menyusun sebuah konsep *spiritual*

²⁰ Ahmad Muhammad, "Spiritual Management", *Jurnal MD*, Vol II: 1 (Juli-Desember 2009), hlm.14.

²¹ Ary Ginanjar Agustian, *ESQ; Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual* (Jakarta: PT Arga Tilanta, edisi revisi diterbitkan pertamakali tahun 2001) hlm. xix.

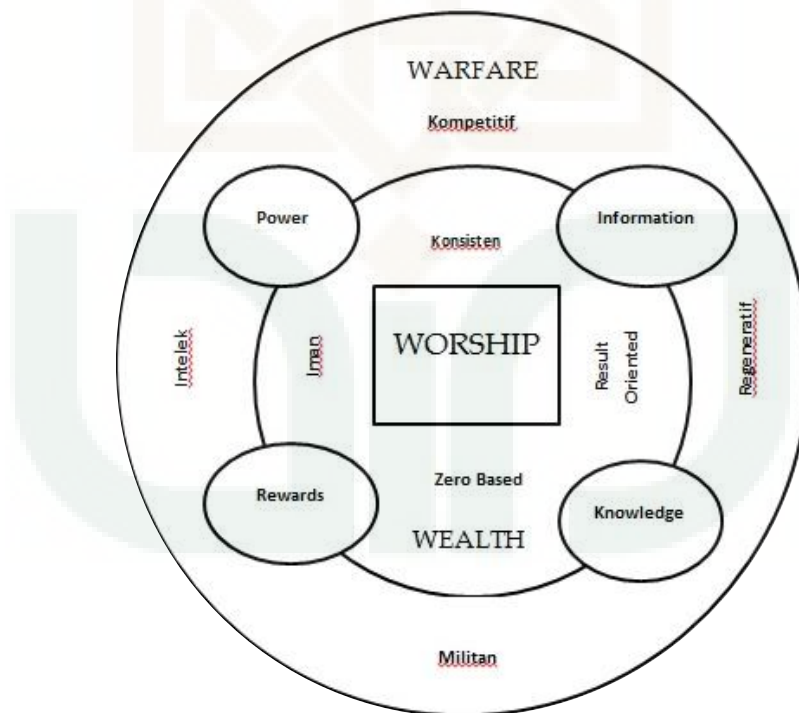
²² A. Riawan Amin yang dikutip oleh A. Riawan Amin dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah*, hlm. 66.

management yang terkenal dengan nama *the celestial management* dan sampai saat ini menjadi budaya organisasi Bank Muamalat.²³

3. Domain *The Celestial Management*

Domain adalah wilayah, daerah dan ranah.²⁴ A. Riawan Amin membagi *The Celestial Management* dalam tiga domain. Pertama, *life is a place of worship*, kedua *life is a place of wealth* dan ketiga *life is a place of warfare*. Perhatikan gambar 1.a konsep *Celestial Management* berikut ini:

Gambar 1.a Konsep *Celestial Management*²⁵



²³ A. Riawan Amin dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah*, hlm. 69.

²⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia Offline Versi 1.1.

²⁵ A. Riawan Amin dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah*, hlm. 71.

a. *Life Is a Place Of Worship*

Domain yang pertama adalah *a place of worship* bahwa hidup merupakan tempat peribadatan atau tempat menyembah. Konsep ini berangkat dari ajaran agama agar setiap perilaku manusia, termasuk dalam organisasi bisnis, memiliki terminal akhir yaitu peribadatan kepada Tuhan. Bekerja tidak hanya untuk mengabdikan kepada pimpinan, akan tetapi merupakan bentuk pengabdian kepada Sang Maha Pencipta.²⁶ Oleh karena itu, tempat kerja harus dimaknai sebagai tempat ibadah, sehingga konsekuensinya tempat bekerja harus suci terbebas dari hal-hal yang haram. Selain itu bekerja pun harus ikhlas dan dengan niat baik. Jika ditarik dalam pola peribadatan agama ritual ini tidak ubahnya *electrical recharging* untuk menjaga kejernihan hati. Kejernihan spiritual ini akan berdampak pada kejernihan tingkah laku. Oleh karena semua yang kita lihat dalam dimensi fisik berasal dari berasal dari dimensi spiritual. Organisasi bisnis yang digerakkan berdasarkan “spirit langit” sama halnya *a place of worship*.²⁷

²⁶ A. Riawan Amin yang dikutip oleh A. Riawan Amin dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah*, hlm. 72.

²⁷ A. Riawan Amin dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah*, hlm. 72.

Konsekuensi menyadari dan meyakini bekerja adalah ibadah, maka bekerja tidak asal-asalan, tidak sebatas karena dorongan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi semata. Akan tetapi, yang jauh lebih penting dari itu adalah meningkatkan kualitas pekerjaannya. Orang yang memosisikan kerja sebagai ibadah, akan menghasilkan kerja yang profesional, tidak akan mungkin melakukan kecurangan dan korupsi, karena dia yakin Allah Maha Melihat. Dengan demikian, diantara konsekuensi dari memosisikan kerja sebagai ibadah adalah:²⁸

- 1) *Ma'iyatullah*
- 2) *Muraqabatullah*
- 3) Allah sebagai *ghoyah*

Ma'iyatullah adalah rasa kebersamaan dengan Allah, jika seseorang bekerja dengan meyakini Allah itu dekat. Maka ada keinginan untuk membuktikan kepada Allah untuk bisa bekerja dengan baik. Hal yang paling penting adalah *muraqabatullah*, merasa diawasi oleh Allah. Serta Allah sebagai tujuan (*ghoyah*) dari apa yang dia kerjakan.²⁹

Gambaran filosofis ini sebagai fondasi pelaku bisnis menggerakkan organisasi bisnis yang diimplementasikan dalam

²⁸ *Ibid.*, hlm. 89.

²⁹ *Ibid.*,

moralitas dan etika. Cermin moralitas yang baik akan tampak pada perilaku yang baik pula. Perilaku yang baik tentu membawa dampak positif dan menggiring organisasi bisnis berjalan di atas etika. Organisasi bisnis yang berjalan di atas etika tetap saja memikirkan laba agar tercipta kesejahteraan. Dalam konteks ini kesejahteraan bukan hanya pada materi, tetapi juga pada kesejahteraan nurani. Selain itu keuntungan itu harus merupakan sesuatu yang bernilai, berkesinambungan, dan dicapai dengan cara-cara yang baik. ZIKR, titik beratnya adalah merangsang pribadi yang unggul. ZIKR menjadi modal dasar dalam mengelola kehidupan dan pekerjaan demi menghasilkan yang terbaik.³⁰

Secara harfiah ZIKR adalah mengingat (*the philosophy of remembrance*). Dalam perspektif *The Celestial Management*, mengingat target kerja, tanggung jawab rumah tangga, adalah bagian dari ZIKR. Namun mengingat Allah, adalah mengingat yang tertinggi atau *the ultimate ZIKR*. Dengan demikian, ZIKR tidak hanya dalam dimensi ibadah tapi lebih luas dari itu ZIKR dalam konsep manajemen diterjemahkan sebagai akronim: *Zero Based, Iman, Konsisten, Result Oriented*.³¹

³⁰ *Ibid.*, hlm. 72.

³¹ *Ibid.*, hlm. 73.

1) **Zero Based : Bersih, Jernih, Apa Adanya**

Orang yang berpandangan *zero based* memandang sesuatu dengan bersih, apa adanya, tidak ditambah, tidak dikurang, dan tanpa prasangka karena semua berasal dari Allah. Manusia juga diwajibkan tidak sombong karena merasa memiliki kemampuan lebih. Intinya tidak merasa rendah diri, tidak juga percaya diri, melainkan percaya Allah. *Zero based* juga berarti cara pandang, berpikir, bertindak memberikan pilihan, dan memberikan respon dengan mengembalikan segalanya pada akar dan dasar permasalahan. *Zero based* juga bisa diartikan dengan memandang sesuatu apa adanya, bebas dari prasangka dalam menganalisis permasalahan, serta meletakkan segala sesuatu pada tempatnya. *Zero based* menginspirasi orang untuk menjadi dirinya sendiri, bukan “manusia bekas” yang hanya mengikuti pikiran orang lain. Mendorong pada perilaku untuk melazimkan yang benar, bukan membenarkan yang lazim.³²

2) **Iman: Keyakinan pada Janji-Janji Allah**

Kalau *Zero Based* membersihkan diri dari prasangka maka setelah bersih, hati harus diisi dengan iman. Pengertian beriman secara vertikal adalah manusia agar selalu ingat dan termotivasi dalam menjalankan perintah dari Allah. Secara horizontal, iman

³² *Ibid.*, hlm. 73.

lebih memacu manusia untuk berkompetisi. Iman menciptakan keajaiban, memberi kekuatan spiritual serta menghilangkan rasa cemas dan takut. Iman juga membentuk militansi karena hanya orang yang beriman kokoh, yang siap berjuang.³³ Ketika keimanan menjadi landasan bagi seseorang dalam bekerja dan berorganisasi, maka ada keimanan menghadirkan beberapa hal, diantaranya adalah:³⁴

- (1) Cenderung memilih yang halal, bukan yang haram
- (2) Cenderung menjauhi yang syubhat
- (3) Cenderung pada nilai-nilai kebaikan
- (4) Menghormati anak buah dan pimpinan
- (5) Beretos kerja tinggi dan memperhatikan nilai-nilai kebaikan
- (6) Memperhatikan etika dan norma dalam mengelola organisasi perusahaan

Kekuatan iman akan menjadi pengawas sekaligus motivasi. Keyakinan bahwa ada malaikat pencatat amal baik dan amal buruk.³⁵ Setelah dicatat amal sekaligus mengandung konsekuensi akhirat yaitu surga atau neraka. Seorang muslim sudah seharusnya hati-hati dalam melangkah, bersemangat

³³ *Ibid.*, hlm. 73.

³⁴ *Ibid.*, hlm. 114.

³⁵ *Ibid.*, hlm. 116.

dalam beramal soleh dan ketika bekerja memaksimalkan seluruh potensinya untuk meningkatkan kinerjanya karena Allah SWT.

3) **Konsisten: Istikamah dan Kaafah**

Setelah hati dan pikiran dibersihkan dari prasangka buruk dan perasaan tidak mampu, iman kemudian ditanam. Namun karena iman bersifat fluktuatif, maka karyawan atau kru harus memiliki sifat konsisten. Konsisten berarti tetap pada tujuan semula dan tidak mudah goyah dalam menjalankan misi. Orang yang konsisten akan memperjuangkan cita-cita, pekerjaan, ide, tanpa mengenal lelah. Kata konsisten akan meluruskan arah dan teguh menghadapi banyak tantangan atau bahkan kegagalan.

Konsisten juga harus memenuhi kriteria keselarasan segala aspek kehidupan baik pribadi maupun organisasi. Keselarasan itu mencakup aspek fisik, mental, sosial, dan spiritual. Keselarasan itu diharapkan menjadi kunci keberhasilan. Sukses dalam arti menyeluruh dan totalitas. Konsisten dalam cakupan (*kaffah*) menghendaki penyerahan total yang seimbang antara jiwa dan raga, pribadi dan organisasi, karier dan rumah tangga, pendidikan dan keuangan.³⁶

³⁶ *Ibid.*, hlm. 74.

4) ***Result Oriented* : Mengutamakan Pencapaian Sasaran**

Bisnis dalam perspektif *The Celestial Management* tidak hanya untuk menghasilkan tujuan dunia (laba) tetapi juga memperhatikan harapan akhirat. Sukses di dunia menjadi jalan bagi sukses di akhirat. Hasil dunia (laba) hanyalah sasaran dan bukan yang utama, akan tetapi tidak bisa diabaikan. Sementara hasil akhirat (pahala) adalah harapan yang paling tinggi (*ultimate result*). Sukses di dunia bukan hanya berhasil mengumpulkan harta sebanyak-banyaknya, menuntut ilmu setinggi-tingginya, akan tetapi menggunakan segala sumber untuk mewujudkan misi *khalifatullah fil ardh* yaitu tugas untuk memakmurkan bumi bukan memakmurkan diri sendiri. Tantangan terbesar dari tugas ini adalah menyeimbangkan kepentingan duniawi dan kepentingan ukhrawi.³⁷

b. Life is a Place of Wealth

Domain yang kedua adalah *life is a place of wealth*, bahwa hidup merupakan tempat menciptakan kemakmuran serta pusat berkumpul dan berbagi kesejahteraan. *Wealth* yang dimaksud adalah keseimbangan antara kekayaan harta benda berupa fisik dan kekayaan immaterial (kesejahteraan nurani). Organisasi bisnis yang berjalan di atas etika tetap saja memikirkan laba

³⁷ *Ibid.*, hlm. 74.

agar terciptanya kesejahteraan. Hal ini dieksplorasi melalui *sharing* PIKR yang merupakan akronim dari *Power*, *Information*, *Knowledge*, dan *Rewards*. Fokus konsep ini bukan lagi pada wilayah filosofis, tapi lebih pada panduan dan kemampuan berpikir menerjemahkan konsep ZIKR dalam menghasilkan Tim Unggulan. Bagus tidaknya kinerja sebuah tim tidak hanya ditentukan oleh keunggulan satu-dua kru, tapi oleh proses berbagi dan kekompakan mereka menjalankan fungsi masing-masing. Dalam level ini, atribut PIKR menghendaki reformasi radikal. Organisasi hierarkis dalam perusahaan menyebabkan PIKR tidak terdistribusi merata setiap lini. Akibatnya, akses PIKR hanya dimonopoli oleh lapisan puncak manajemen. Dinamika yang begitu pesat dari organisasi pesaing, menghendaki dekonstruksi yang merombak paradigma lama ini.³⁸

1) *Power Sharing*

Kewenangan dalam sebuah organisasi harus ada pembagian tegas, maka dari itu diperlukan langkah *power sharing*. Setiap orang perlu membagi *power*, karena hanya dengan cara itu ia akan memperoleh kewenangan dalam arti sesungguhnya. Dalam hubungan kewenangan ini akan tercipta posisi-posisi yang

³⁸ *Ibid.*, hlm. 75.

berbeda dan disetiap bagian memerlukan kontrol. Mekanismenya bisa berjalan dua arah yaitu dari atasan dan kru sekaligus. Di saat roda-roda organisasi berjalan maka organisasi hendaklah mengemban prinsip egaliter atau dapat dikatakan antara atasan dan bawahan adalah mitra kerja. *Power sharing*, berarti pengembangan organisasi, delegasi wewenang, birokrasi yang efisien, dan kontrol yang memadai. Di sinilah diperlukan *power sharing* agar unit-unit terkait bisa berjalan dengan baik dan bisa menjalankan tugas-tugas diperlukan adanya kerja sama yang baik dengan yang lain.³⁹

2) *Information Sharing*

Information sharing yaitu adanya transparansi informasi kepada seluruh *stakeholder* (4C). Sehingga tidak ada lagi orang yang memiliki *power* karena informasi yang dikumpulkannya di level atas lalu dibagi-bagi sedikit kepada anak buahnya. Bila seorang anggota organisasi menerima informasi secara merata, maka saat ia akan diberi kewenangan untuk menggunakan wewenangnya, ia bisa dengan tepat bertindak atas nama organisasi. Kemampuan para tim untuk menjalankan tugas-tugas

³⁹ *Ibid.*, hlm. 76.

organisasi juga sangat diperlukan sehingga informasi yang diberikan harus jelas dan merata.⁴⁰

3) *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing yaitu kegiatan koordinasi, diskusi, *brainstorming*, pelatihan, pengembangan dalam organisasi. Pembagian kekuasaan dan pembagian informasi yang diperlukan menjadi sia-sia bila tidak terjadi saling berbagi pengetahuan dan keterampilan. Berbagi ilmu pengetahuan sangat penting untuk menjadikan organisasi memiliki pengetahuan tinggi.⁴¹

4) *Reward Sharing*

Reward sharing adalah adanya distribusi kesejahteraan dengan menggunakan sistem yang jelas dan transparan. Setelah ketiga hal tersebut dilaksanakan, maka imbalan (*reward*) akan semakin menambah semangat untuk terus berusaha mendapatkan hasil yang terbaik. *Reward* dapat berbentuk ucapan selamat, penghargaan, bonus, insentif/ hadiah ataupun hukuman (*punishment*). *Reward* positif diberikan bagi kru yang berhasil agar lebih bersemangat dalam mencapai target/ tujuan yang ditetapkan. *Reward* negatif ataupun hukuman juga

⁴⁰ *Ibid.*,

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 76.

diberikan bagi kru yang telah melanggar ketentuan bersama. *Reward* ini juga berlaku bagi *stakeholder* yang lain agar kerja sama terus berjalan.⁴²

Pada domain yang kedua dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan akan tercipta apabila individu dalam perusahaan mau berbagi mulai dari kekuasaan, informasi, pengetahuan, serta *reward* yang adil sehingga setiap kru mampu mempersembahkan kinerja yang terbaik.

c. ***Life is a place of warfare***

Domain ketiga *life is a place of warfare* bahwa hidup merupakan medan pertempuran atau tempat persaingan. Dalam hal ini pesaing adalah kompetitor perusahaan dan benak pelanggan sebagai medan pertempurannya.⁴³ Oleh karena itu, setiap kru harus memiliki semangat pertempuran yang merupakan sumber motivasi untuk bekerja penuh dengan nilai-nilai universal seperti antusiasme, loyalitas tinggi, kreatif, inovatif, dan sinergis. Setelah terbentuk insan unggul, lalu bekerja menjadi tim unggul, langkah berikutnya adalah filosofi untuk perjuangan (*the dream team*). Inilah yang diwujudkan dalam MIKR (Militan, Intelek, Kompetitif, dan Regeneratif).

⁴² *Ibid.*, hlm. 77-78.

⁴³ A. Riawan Amin yang dikutip oleh A. Riawan Amin dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah*, hlm. 77.

MIKR adalah filosofi untuk perjuangan (*philosophy of warfare*), bahwa semua prestasi dicapai dengan kerja keras dan perjuangan. Konsep MIKR merupakan ciri-ciri unggulan bagi terbentuknya sebuah komunitas yang senantiasa berjuang untuk memenangkan persaingan serta menghasilkan prestasi dari satu generasi ke generasi selanjutnya. Untuk keberhasilan dalam perjuangan dan pertempuran tersebut, maka segala sesuatu harus dimulai dari diri sendiri.⁴⁴

1) **Militan**

Salah satu penentu keberhasilan dalam berusaha adalah semangat atau militansi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, militan berarti bersemangat tinggi atau sangat bergairah. Seorang yang militan berarti orang yang memiliki semangat tinggi dalam memperjuangkan apa yang diyakini. Orang yang pantang menyerah dan sangat militan menjadi modal yang sangat berguna untuk maju. Militan dimulai dengan penaklukan diri sendiri yang berarti seluruh tindakan dan rencana dikendalikan oleh akal ilahi bukan hawa nafsu. Dalam konteks organisasi bisnis, sikap militan merupakan kebutuhan mutlak. Kru yang militan akan mempunyai sikap penuh gairah,

⁴⁴ A. Riawan Amin dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah*, hlm. 77.

bersemangat tinggi, siap, dan terlatih dengan baik, serta tahan banting dan pantang menyerah dalam bekerja.⁴⁵

2) **Intelekt**

Intelekt berarti bahwa militansi didasarkan pada kemampuan intelektualisme yang memadai dan unggul. Tidak mengandalkan emosi dan kebodohan, namun bersandar pada akal sehat. Intelekt juga berarti menghargai adanya perbedaan, meningkatkan nilai tambah dan potensi diri, serta mampu menangkap hikmah dalam setiap kejadian. Dia tidak lagi melihat suatu peristiwa dari kacamata menyenangkan atau tidak menyenangkan, tetapi dari cara pandang manfaat dan mudarat. Apa yang diambil sebagai hikmah dijadikan cermin untuk meningkatkan daya saing dalam meraih tujuan akhir. Militansi akan berfungsi maksimal ketika kru pandai mendayagunakan akal dan intelektualitasnya untuk mencari solusi dari berbagai masalah yang dihadapi dirinya maupun perusahaan.⁴⁶

3) **Kompetitif**

Kompetitif adalah kemampuan dan kesiapan untuk selalu bersaing dalam kebaikan sehingga selalu mendapatkan hasil kinerja yang efisien dan optimal. Intelektualitas yang dibangun

⁴⁵ *Ibid.*, hlm.77.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 77-78.

di atas fundamen militansi akan menciptakan pejuang yang siap menyumbangkan kemampuan terbaiknya. Sebuah organisasi akan diperhitungkan oleh para pesaingnya apabila memiliki keunggulan yang kompetitif misalnya sumber daya insani dan kompeten, handal, efisien, dan berdaya saing. Mereka tidak hanya memiliki penguasaan *knowledge* dan informasi yang dibutuhkan untuk berprestasi, tetapi juga kemauan untuk berperan serta menyumbangkan kinerja terbaiknya untuk organisasi.⁴⁷

4) **Regeneratif**

Sustainable competitiveness dalam sebuah organisasi bisa tercapai bila organisasinya bersifat regeneratif. Artinya fungsi-fungsi dari militansi dan intelektualitas yang ada pada akhirnya menghasilkan daya saing harus terus bisa diwariskan kepada generasi berikutnya dengan mengembangkan kader-kader baru. Regeneratif juga berarti bahwa organisasi bekerja bukan karena figur tertentu, akan tetapi karena sistem yang mengaturnya dengan baik dan menjadi panduan standar.⁴⁸

Pada domain TCM yang terakhir ini bisa disimpulkan bahwa komunitas MIKR ditandai dengan militansi yang luar

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 78.

⁴⁸ *Ibid.*,

biasa, sekaligus didukung oleh intelektualitas yang tinggi, sehingga menghasilkan komunitas dengan daya juang tinggi (kompetitif). Keunggulan kompetitif itu harus tetap dijaga dan dipelihara, dan akhirnya dilestarikan (regeneratif).⁴⁹

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau penelitian kancha (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan di lingkungan perusahaan CV. Putra Mina.⁵⁰

Penelitian menggunakan deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan masalah-masalah yang diteliti sesuai dengan keadaan dengan apa adanya karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*).⁵¹

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subyek adalah sumber data yang diperoleh atau informan yang dapat memberikan keterangan kepada peneliti. Subyek penelitian ini adalah Arif Rahutama Direktur CV. Putra Mina, Cahya Nugraha Manajer *Human Research Development* dan Muhammad Nur Latif sebagai pramuniaga Mina Grosir, Indri Yuliyanti sebagai pramuniaga

⁴⁹ *Ibid.*,

⁵⁰ Hadari Nawawi yang dikutip oleh Dadang Kuswana, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011), hlm. 37.

⁵¹ Dadang Kuswana, *Metode Penelitian Sosial*, hlm. 37- 43.

Mina Swalayan1 dan Cici Caswati sebagai kasir Mina Swalayan 4. Sedangkan objek penelitian merupakan titik perhatian fokus peneliti. Obyek penelitian ini adalah Implementasi *The Celestial Management* di CV. Putra Mina.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penyelidikan.⁵² Peneliti menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*) yang berisi seputar Implementasi *The Celestial Management* di CV. Putra Mina. Ketika wawancara jawaban dicatat dan direkam dengan *handphone*. Peneliti mewawancarai Arif Rahutama Direktur CV. Putra Mina, Cahya Nugraha Manajer *Human Research Development* dan Muhammad Nur Latif pramuniaga Mina Grosir, Indri Yuliyanti pramuniaga Mina Swalayan 1 dan Cici Caswati Kasir Mina Swalayan 4.

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi.⁵³ Peneliti

⁵² Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), hlm. 193.

⁵³ *Ibid.*, hlm. 193.

mengamati secara langsung CV. Putra Mina salah satunya dengan mengunjungi dan mengamati Mina Grosir, Mina Swalayan 1, dan Mina Swalayan 4 sebelum dilakukannya wawancara dengan karyawan di toko tersebut, guna memastikan kebenaran informasi.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari sumber data berupa buku, dokumen-dokumen, arsip, notulensi, makalah, peraturan dan buletin atau brosur yang berkaitan dengan masalah yang hendak diteliti dengan cara melihat dan mengamati langsung.⁵⁴ Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu sejarah singkat CV.Putra Mina diperoleh dari staff HRD CV. Putra Mina yang dikirim lewat *e-mail*, struktur organisasi dari Manajer HRD dan selain itu peneliti sendiri yang mengumpulkan.

4. 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, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan dan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm. 231.

dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁵⁵

Menurut *Miles* dan *Huberman* yang dikutip oleh Sugiyono Aktivitas dalam analisis data kualitatif adalah sebagai berikut :⁵⁶

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.⁵⁷

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, data disajikan dapat dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.⁵⁸

c. Penarikan Kesimpulan dan verifikasi

Setelah data direduksi, disajikan, maka langkah yang terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.⁵⁹

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 244.

⁵⁶ *Ibid.*, hlm. 246.

⁵⁷ *Ibid.*, hlm. 249.

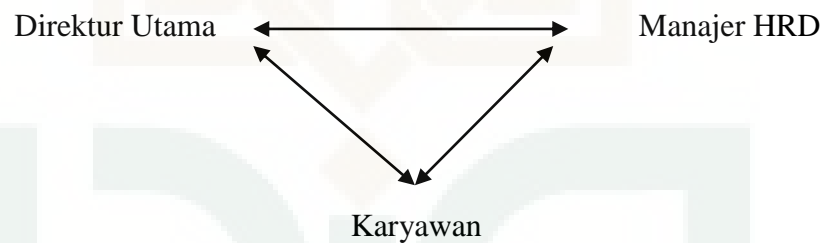
⁵⁸ *Ibid.*,

⁵⁹ *Ibid.*, hlm. 252.

5. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas interbal) *transferability* (validitas eksternal) *dependability* (realibilitas) *confirmability* (obyektifitas). Pertama, peneliti melakukan uji keabsahan data dengan menggunakan uji kredibilitas triangulasi sumber data dan teknik pengumpulan data. Triangulasi sumber data diperoleh dari Direktur CV. Putra Mina, manajer HRD dan karyawan. Sedangkan triangulasi teknik pengumpulan data diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi.⁶⁰

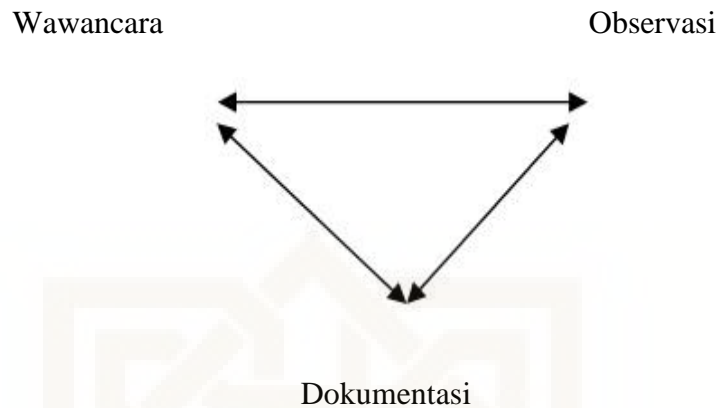
Gambar 1.b Triangulasi sumber data⁶¹



⁶⁰ *Ibid.*, hlm. 270.

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 273.

Gambar 1.c Triangulasi teknik pengumpulan data.⁶²



Kedua, uji *transferability* yang merupakan validitas eksternal bertujuan pembaca dapat memahami hasil penelitian ini dan memungkinkan untuk menerapkan hasil penelitian, maka penelitian ini akan diuraikan secara rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya.⁶³

Ketiga, uji *dependability* bertujuan supaya pembaca dapat mengulangi atau mereplikasi penelitian ini. Penelitian ini akan melakukan uji *dependability* dengan menggunakan dosen pembimbing sebagai auditor, bertugas mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti, dari mulai menentukan masalah, memasuki lapangan, menentukan sumber data, melakukan analisis data, melakukan uji keabsahan data sampai membuat kesimpulan.⁶⁴

⁶² *Ibid.*, hlm. 273.

⁶³ *Ibid.*, hlm. 276.

⁶⁴ *Ibid.*, hlm. 277.

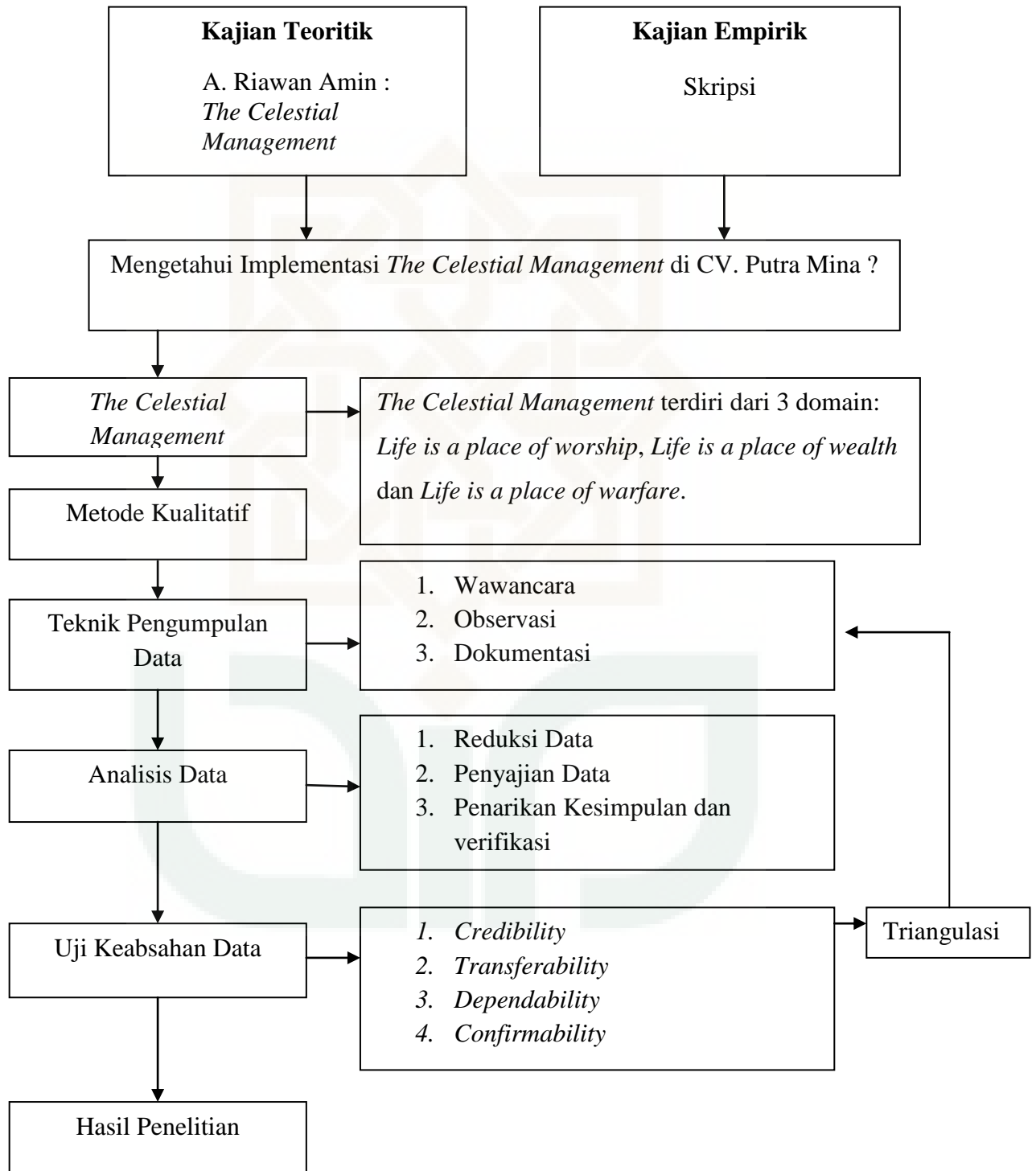
Keempat, uji *confirmability* yaitu menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Memastikan data yang ada didapatkan peneliti dengan menempuh proses penelitian atau terjun ke lokasi penelitian.⁶⁵



⁶⁵ *Ibid.*,

I. Alur Penelitian

Gambar 1.d Alur Penelitian



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa CV. Putra Mina telah mengimplementasikan sebagian dari *The Celestial Management* yang terdiri dari tiga domain, yaitu:

1. *Life Is a Place of Worship*

a. *Zero Based*

Arif Rahutama selaku Direktur CV. Putra Mina sudah menjalankan konsep ini dari sejak pendirian perusahaan.

b. Iman

Karyawan yang Peneliti wawancarai belum memahami hubungan antara keimanan dengan kinerja.

c. Konsisten

Konsisten yang dipegang oleh Direktur utama belum terinternalisasi kepada seluruh karyawan.

d. *Result Oriented*

Ridha Allah SWT sebagai hasil tertinggi tidak dipahami karyawan. Hasil duniawi yang direncanakan dalam penjualan hanya diketahui oleh beberapa karyawan saja.

2. *Life Is a Place of Wealth*

a. *Power Sharing*

Direktur sering mendelegasikan tugas kepada manajer HRD untuk bertemu dengan klien. Kepala toko sering mendelegasikan tugas membuat laporan harian kepada pramuniaga dan kasir.

b. *Information Sharing*

Informasi disampaikan melalui lisan dalam *briefing* dan secara tulisan lewat e-mail. *Miscommunication* lebih sering terjadi dengan sesama karyawan di toko.

c. *Knowledge Sharing*

Knowledge Sharing lebih banyak dalam kegiatan training yang diagendakan duaminggu sekali untuk setiap level karyawan.

d. *Reward Sharing*

Bonus berupa uang diberikan kepada karyawan yang masuk kerja tepat waktu selama satu bulan. Sedangkan bagi karyawan yang tidak masuk kerja tepat waktu mendapatkan potongan gaji.

3. *Life Is A Place of Warfare*

a. Militan

Karyawan CV. Putra Mina belum militan, hal ini dikarenakan keimanan yang merupakan fondasi bagi militansi belum sepenuhnya dipahami dan diaplikasikan.

b. Intelek

Direktur CV. Putra Mina terbukti memandang segala sesuatu sesuai manfaat dan madaratnya ketika mendirikan cabang baru dan memperhatikan apakah akan

ada usaha lokal yang terkena dampak negatif ketika cabang baru didirikan ditempat tersebut.

c. Kompetitif

CV. Putra Mina menjadikan budaya organisasi dan label syariah sebagai strategi dalam memenangkan pangsa pasar.

d. Regeneratif

Upaya menyiapkan kader-kader baru yang akan meneruskan visi dan misi perusahaan diambil dari keluarga Direktur dan karyawan-karyawan CV. Putra Mina.

B. Saran

Setelah meneliti, membahas dan menyimpulkan, maka saran peneliti sebagai berikut:

Bagi Direktur dan Manajer HRD supaya menerapkan *The Celestial Management* (TCM) dengan menyeluruh yang diharapkan dapat mewujudkan CV. Putra Mina menjadi “*The Best Syariah Retail In The World*”. Penerapan TCM terutama domain pertama *Life is a Place of Worship* menjadi fondasi bagi dua domain berikutnya. Sehingga perlu perhatian khusus dari Direktur dan Manajer HRD untuk menguatkan domain pertama dalam setiap program CV. Putra Mina.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian terkait TCM dilanjutkan dengan pembahasan yang utuh dan menyeluruh di lembaga profit maupun non profit, karena TCM yang digunakan di skripsi ini mengambil pokok dan garis besarnya saja.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar, *ESQ; Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*, Jakarta: PT Arga Tilanta, edisi revisi, diterbitkan pertamakali tahun 2001.
- Amin, A.Riawan, dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah: teori dan praktik the celestial management*, Jakarta: Salemba empat, 2010.
- Arikunto, Suharsimi, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan dan praktek*, Jakarta: Rineka Cipta,1991.
- Dwinastiti, Suci Endah, *Pengaruh Nilai-Nilai Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga ,2015.
- Echols, Jhon M, dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, cet.22, Jakarta: Gramedia,1996.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset,2001.
- Hidayat, Yayat Nurul, *Tanggung Jawab Sosial Mina Swalayan Sleman (Perspektif Sosiologi Hukum Islam)* Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga, 2007.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Offline Versi 1.1
- Kiyosaki, Robert. T dan Sharon L. Lechter, *Rich Dad Poor Dad*, cet.27, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Kuswana, Dadang, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: CV.Pustaka Setia, 2011.
- Muhammad, Ahmad, “*Spiritual Management*”, *Jurnal MD*, Vol II: 1, Juli-Desember, 2009.
- Rahmat, Ihsan, *Internalisasi Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: telaah atas konsep The Celestial Management*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2012.
- Rais, Heppy El, *Kamus Ilmiah Populer*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sutrisno, Edi, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Group, 2010.

Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Manajemen Strategis Perspektif Islam*, Jakarta: Khairul Bayan, 2003.



Panduan Wawancara

A. Life is a place of worship

1. Zero Based

Bagaimana Anda menyikapi suatu masalah yang muncul di tempat Anda bekerja ?

2. Iman

Apakah Anda meyakini bahwa segala sesuatu (semua yang kita lakukan baik kebaikan maupun keburukan) dan sekecil apapun itu akan di balas oleh Allah SWT sehingga berpengaruh terhadap kinerja Anda?

3. Konsisten

Apakah Anda pernah merasa jenuh dalam merealisasikan visi CV. Putra Mina dan bagaimana Anda mengatasinya ?

4. Result Oriented

Apakah disosialisasikan kepada seluruh karyawan terkait target jangka panjang, menengah, pendek dan target tertinggi perusahaan yang harus dicapai bersama-sama?

B. Life is a place of Wealth

1. Power Sharing

Apakah pimpinan pernah mendelegasikan tugas ? bagaimana membuat birokrasi efisien ? membuat kontrol yang memadai ? Apakah menerapkan prinsip egaliter?

2. Information Sharing

Bagaimana pola komunikasi sehingga informasi dari atasan ke bawah ataupun sebaliknya sampai sesuai keinginan ? Apakah pernah ada kasus/kejadian karena miss komunikasi sehingga menghambat kinerja karyawan ?

3. Knowledge Sharing

Bagaimana kegiatan yang berhubungan dengan berbagi pengetahuan di CV. Putra Mina ?

4. Reward Sharing

Apa bentuk reward dan punishment di CV. Putra Mina dan bagaimana pelaksanaan reward dan punishment selama ini ?

C. Life is a place of warfare

1. Militan

Apakah Anda selalu bersemangat tinggi, ingin lebih baik dari pada hari kemarin dalam rangka bersaing dengan kompetitor ?

2. Intelek

Apa dan bagaimana Anda berinisiatif dalam menghadapi persaingan dengan kompetitor ?

3. Kompetitif

Apa keunggulan CV. Putra Mina sehingga dapat bersaing dengan yang lain ?

4. Regeneratif

Bagaimana regenerasi di CV. Putra Mina ?



LAMPIRAN



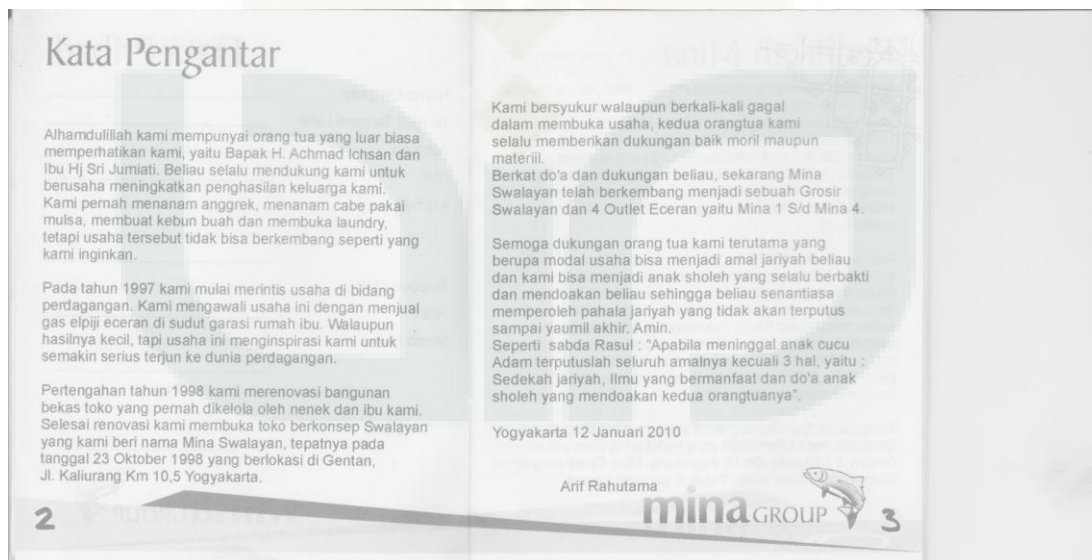
Foto bersama dengan Cahya Nugraha Kepala HRD CV. Putra Mina, 16 mei 2016.



Foto bersama dengan Indri Yuliyanti Pramuniaga Mina Swalayan 1, 21 mei 2016.



Foto bersama dengan Cici Caswati Kasir Mina Swalayan 4, 7 Juni 2016.



Brosur yang memuat sejarah CV. Putra Mina

Judul Dokumen		Amaliah Harian Pramuniaga/Kasir/Entry/Driver/Helper/OPR Gudang																											
Niat Harus Shohoh		قَالَ يَا حَلِيبُ وَشَكِي وَتَخَيَّرَ وَتَمَاسَّ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Artinya "Kambingku! Jangan gembanya di kebun, di kebun, itu masih terpagar oleh Allah. Kamu jangan gemuk." (QS. Al-An'am - 122)																											
1. Murfaci																													
MEI 2016																													
No	Standar Amaliah	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	- Sholat fardhu tepat waktu Subuh	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	- Sholat fardhu tepat waktu Dzuhur	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	- Sholat fardhu tepat waktu Ashar	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	- Sholat fardhu tepat waktu Magrib	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	- Sholat fardhu tepat waktu Isya	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	- Membaca alqur'an minimal 1 surat pendek/1 mukro (1 a'in)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7	- Sholat dhuha	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. Destia Anita Rahayu																													
MEI 2016																													
No	Standar Amaliah	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	- Sholat fardhu tepat waktu Subuh	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	- Sholat fardhu tepat waktu Dzuhur	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	- Sholat fardhu tepat waktu Ashar	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	- Sholat fardhu tepat waktu Magrib	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	- Sholat fardhu tepat waktu Isya	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	- Membaca alqur'an minimal 1 surat pendek/1 mukro (1 a'in)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7	- Sholat dhuha	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Keterangan :
a. Manajemen mengajak agar kita istiqomah melaksanakan amaliah harian
b. Firman Allah SWT ﴿ وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا مِنْ حَيْثُ يَشَاءُ ﴾ artinya Dan Barang siapa bertaqwa kepada Allah SWT, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan (QS. Al-Thalaq: 2)

Dilaksanakan Oleh,
Nama _____
Jabatan _____
Tanggal & Tanda Tangan _____

Tabel Amaliah Ibadah Harian Pramuniaga

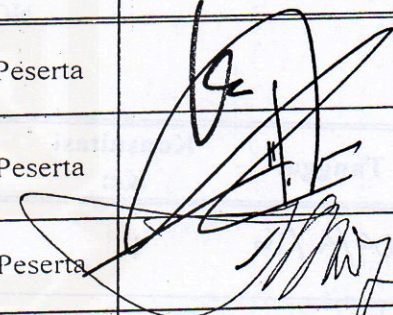
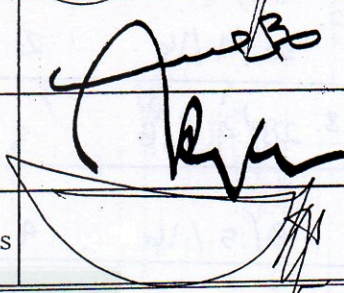


Arif Rahutama Direktur CV. Putra Mina



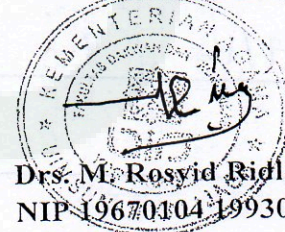
Kantor CV. Puta Mina

NAMA : Yeni Sri Rosnaeni
NIM : 11240121
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan/Program Studi : MD (Manajemen Dakwah)
Batas Akhir Studi : 31 Agustus 2018
Alamat : Jl. Bimokurda No 17 Demangan Gondokusuman Yogyakarta

No.	Hari, Tanggal Seminar	Nama & NIM Penyaji	Status	Td. Tangan Ketua_Sidang
1	Selasa, 24 - 11 - 2015	Nur Fathurrahman 11240093	Peserta	
2	Rabu, 25 - 11 - 2015	Fika Mayasari 11240078	Peserta	
3	Senin, 18 - 04 - 2016	Fadillah R.A 12240019	Peserta	
4	Selasa, 19 - 04 - 2016	Aziz Saporwaddi 12240003	Peserta	
5	Senin, 02 - 05 - 2016	Yeni Sri R 11240121	Penyaji	
6	Selasa, 14 - 06 - 2016	Siti Zulachah 12240055	Pembahas	

Yogyakarta, 15 Oktober 2015

Ketua Jurusan,



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

Keterangan:

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



NAMA : **Yeni Sri Rosnaeni**
NIM : **11240121**
Fakultas : **Dakwah dan Komunikasi**
Jurusan/Program Studi : **MD (Manajemen Dakwah)**
Pembimbing I : **Maryono, S.Ag. M.Pd.**
Pembimbing II :
Judul :

**IMPLEMENTASI THE CELESTIAL MANAGEMENT DI CV.PUTRA MINA
NGAGLIK SLEMAN YOGYAKARTA**

No.	Tanggal	Konsultasi Ke:	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1.	04/4/16	1	Revisi Judul	
2.	21/4/16	2	Revisi Proposal	
3.	28/4/16	3	ACC Seminar. Proposal	
	9/5/16	4	Revisi setelah Seminar Proposal	
	14/6/16	5	Bab I, II dan Bab III	
	24/6/16	6	Bab I, II, III, IV	
	22/7/16	7	Bab I, II, III, IV	

Yogyakarta,

Pembimbing,

Maryono, S.Ag. M.Pd.

NIP 19701026 200501 1 005



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.08.1/58/V/2016

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

1. Nama : Yeni Sri Rosnaeni
2. NIM/Jurusan : 11240121/MD
3. Judul Proposal : IMPLEMENTASI THE CELESTIAL MANAGEMENT DI CV. PUTRA MINA NGAGLIK SLEMAN YOGYAKARTA.

mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan seminar proposal pada hari Senin, 2 Mei 2016; dan proposal tersebut telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.

Ketua Jurusan,

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

Pembimbing,

Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005



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

Nomor : UIN.02/DD.I/PN.01.1/994/2016
Lamp. : 1 (satu) eks proposal penelitian
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Yogyakarta, 10 Mei 2016

Kepada Yth.
Gubernur Pemerintah DIY
C.q. Kabiro Administrasi Pembangunan
Sekretaris 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 : Yeni Sri Rosnaeni;
NIM/Jurusan : 11240121/MD;
Alamat : Jl. Bimokurda No 17 Demangan Gondokusuman Yogyakarta;

Judul Skripsi : IMPLEMENTASI THE CELESTIAL MANAGEMENT DI
CV. PUTRA MINA NGAGLIK SLEMAN YOGYAKARTA;

Pembimbing : Maryono, S.Ag. M.Pd.;
Metode Penelitian : Kuantitatif / Kualitatif *
Waktu : 17 Mei 2016 - 17 Agustus 2016;
Lokasi Penelitian : CV PUTRA MINA NGAGLIK 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.



a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Drs. Rumi Khuluq, MA.,BSW.,Ph.D.
NIP. 19680610 199203 1 003 of

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/242/5/2016

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK
FAK. DAKWAH DAN KOMUNIKASI** Nomor : **UIN.02/DD.I/PN.01.1/994/2016**
Tanggal : **10 MEI 2016** 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 : **YENI SRI ROSNAENI** NIP/NIM : **11240121**
Alamat : **FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MD, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Judul : **IMPLEMENTASI THE CELESTIAL MANAGEMENT DI CV. PUTRA MINA NGAGLIK SLEMAN
YOGYAKARTA**
Lokasi :
Waktu : **11 MEI 2016 s/d 11 AGUSTUS 2016**

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 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;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal **11 MEI 2016**
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Drs. Tri Mulyono, MM

NIP. 19620830-198903 1 006

Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. BUPATI SLEMAN C.Q KA. BAKESBANGLINMAS SLEMAN
3. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. DAKWAH DAN KOMUNIKASI, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
4. 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 / 2072 / 2016

**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/1990/2016

Tanggal : 12 Mei 2016

Hal : Rekomendasi Penelitian

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : YENI SRI ROSNAENI
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 11240121
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : JL. Laksda Adisucipto Yogyakarta
Alamat Rumah : Lembursawah Karangkamiri Langkaplancar Pangandaran
No. Telp / HP : 089676526819
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
**IMPLEMENTASI THE CELESTIAL MANAGEMENT DI C.V. PUTRA MINA
NGAGLIK SLEMAN YOGYAKARTA**
Lokasi : CV. Putra Mina Sinduharjo Ngaglik Sleman
Waktu : Selama 3 Bulan mulai tanggal 12 Mei 2016 s/d 11 Agustus 2016

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 : 12 Mei 2016

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Dinas Perindagkop Kab. Sleman
3. Kabid. Ekonomi Bappeda Kab. Sleman
4. Camat Ngaglik
5. Kepala Desa Sinduharjo, Ngaglik
6. Pimp. CV. Putra Mina Sinduharjo Ngaglik
7. Dekan Fak. Dakwah & Komunikasi UIN SUKA Yk.
8. Yang Bersangkutan





CV. PUTRA MINA

Office : Jl.Kaliurang Km 10,5 Gentan RT 02 RW 11 Sinduharjo Ngaglik
Phone : (0274) 882711 , e-mail : minagroup.sukses@gmail.com
Sleman Yogyakarta Indonesia

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN No. : 004 / S.KMP / PM-A / VI / 2016

Yang bertandatangan di bawah ini, pimpinan CV. PUTRA MINA menerangkan bahwa :

Nama : Yeni Sri Rosnaeni
NIM : 11240121
Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan : Manajemen Dakwah

Mahasiswa tersebut di atas telah mengadakan penelitian di perusahaan CV. Putra Mina Swalayan Syariah pada tahun 2016 dalam rangka menyelesaikan tugas skripsi yang berjudul: **IMPLEMENTASI THE CELESTIAL MANAGEMENT DI CV. PUTRA MINA NGAGLIK SLEMAN YOGYAKARTA**

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Juni 2016

CV. PUTRA MINA



Cahya Nugraha
Manager HRD



Nomor: UIN.02/R.K.m/PP.00.9/2059/2011

**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : Yeni Sri Rosnaeni
NIM : 11240121
Fakultas/Prodi : Dakwah/ Manajemen Dakwah
Sebagai : Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas workshop
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2011/2012
Tanggal 06 s.d. 08 September 2011 (20 jam pelajaran)



Yogyakarta, 09 September 2011
Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan
H. Akhmad Rifa'i, M.Phil.
NIP. 19600905 198603 1006



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/P3.831/2014

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

Nama : Yeni Sri Rosnaeni
Tempat, dan Tanggal Lahir : Ciamis, 22 Juni 1993
Nomor Induk Mahasiswa : 11240121
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

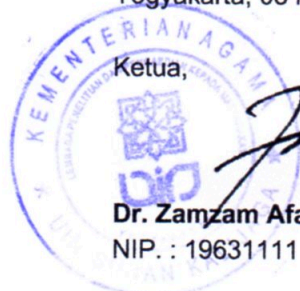
yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2013/2014 (Angkatan ke-83), di :

Lokasi : Tamanmartani 9
Kecamatan : Kalasan
Kabupaten/Kota : Kab. Sleman
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 07 Juli 2014 s.d. 17 September 2014 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,29 (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



Dr. Zamzam Afandi, M.Ag.
NIP. : 19631111 199403 1 002



TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/b3.24.34/2015

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Yeni Sri Rosnaeni**
Date of Birth : **June 22, 1993**
Sex : **Female**

took TOEC (Test of English Competence) held on **October 28, 2015** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	38
Structure & Written Expression	39
Reading Comprehension	46
Total Score	410

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, October 28, 2015
Director,



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



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02 / L4 / PM.03.2 / a3.24.441 / 2015

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Yeni Sri Rosnaeni

تاريخ الميلاد : ٢٢ يونيو ١٩٩٣

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٢ نوفمبر ٢٠١٥، وحصلت
على درجة :

٤٦	فهم المسموع
٤٧	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٨	فهم المقروء
٤٠٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكاكرتا، ١٢ نوفمبر ٢٠١٥

المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨.٩١٥١٩٩٨.٣١٠٠٥





UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada
 Nama : YENI SRI ROSNAENI
 NIM : 11240121
 Fakultas : DAKWAH DAN KOMUNIKASI
 Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	80	B
2.	Microsoft Excel	30	E
3.	Microsoft Power Point	85	B
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	73,75	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Kemertugayakarta, 16 November 2015



Kepala PTIPD
 Agung Fatwanto, Ph.D.
 NIP. 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



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

NO : B-1191/Un.02/DD/PR.01.2/06/2016

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

YENI SRI ROSNAENI

11240121

LULUS dengan Nilai 97 (A)

Ujian sertifikasi Baca Tulis Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Dekan



Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 01 Juni 2016
Ketua

Alimatul Qibtiyah, S.Ag. MSI., MA., Ph.D
NIP. 19710919 199603 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Yeni Sri Rosnaeni
Tempat/Tgl.Lahir : Ciamis, 22 Juni 1993
Alamat : RT/RW 006/002 Lembursawah Karangkamiri
Langkaplancar Pangandaran Jawa Barat
Nomor Ponsel : 0882 1649 2385
E-mail : yenisrirosnaeni@gmail.com
Nama Ayah : Waji
Nama Ibu : Ecih

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD Negeri 1 Karangkamiri
 - b. Mts Negeri Pamarican
 - c. SMK Negeri 1 Banjar
 - d. Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Pendidikan Non-Formal
Pondok Pesantren Al- Ihya Ulumiddin Pamarican

C. Pengalaman Organisasi

- a. Anggota OSIS MtsN Pamarican Seksi Bidang Kerohanian.
- b. Anggota Ikatan Remaja Masjid (IRMA) Al-Muawwanah SMK Negeri 1 Banjar.
- c. Anggota Lembaga Dakwah Kampus Uin Sunan Kalijaga (LDK SUKA) angkatan Rabbani 2011.

Yogyakarta, 5 Desember 2016

Yeni Sri Rosnaeni