

**METODE PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS  
SPIRITUAL DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN NARKOTIKA KLAS II A  
SLEMAN YOGYAKARTA TAHUN 2017**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Oleh:  
ARUN SAPUTRA  
NIM 14240002**

**Pembimbing:  
Dra. Nurmahni, M. Ag.  
NIP.19720519 199803 2 001**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2018**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
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-1429/Un.02/DD/PP.05.3/08/2018

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**METODE PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SPIRITUAL  
DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN NARKOTIKA KLAS II A SLEMAN  
YOGYAKARTA TAHUN 2017**


yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Arun Saputra  
NIM/Jurusan : 14240002/MD  
Telah dimunaqasyahkan pada : Jumat, 27 Juli 2018  
Nilai Munaqasyah : 84 (B+)


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

**TIM MUNAQASYAH**

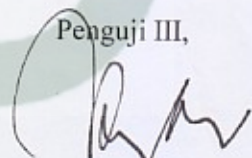
Ketua Sidang/Penguji I,

  
Dra. Nurmahni, M.Ag.  
NIP 19720519 199803 2 001

Penguji II,

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

Penguji III,

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

Yogyakarta, 9 Agustus 2018

  
Dekan  
UIN SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
Dr. Hj. Nurjannah, M.Si  
NIP 19600310 198703 2 001

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 5528  
Yogyakarta 55281 email: [fd@uin-suka.ac.id](mailto:fd@uin-suka.ac.id)



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada;  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

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

Nama : Arun Saputra

NIM : 14240002

Judul Skripsi : **Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual  
Di Lembaga Pemasarakatan Klas Ii A Sleman Yogyakarta  
Tahun 2017**

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

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 17 Juli 2018

Mengetahui



Ketua Jurusan,

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

Pembimbing,

**Dra. Nurmahni, M.Ag**  
NIP. 19720519 199803 2 001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arun Saputra  
NIM : 142400002  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Di Lembaga Pemasarakatan Klas II A Sleman Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau di tulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

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

Yogyakarta, 17 Juli 2018

Yang Menyatakan



Arun Saputra  
NIM. 14240002

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan untuk almamater tercinta:

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا  
بِأَنْفُسِهِمْ

*“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.” (Q.S. Ar-Ra’du: 11)<sup>1</sup>*



---

<sup>1</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Direktorat Jendral Bimas Islam dan Urusan Haji, 1990), Al-Quran, 16:125.

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan sekalian alam yang Maha Esa dan Maha Kuasa. Dengan semangat tulus ikhlas, mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala yang telah diberikan, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta Tahun 2017**. Sholawat dan salam semoga senantiasa Allah SWT curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat serta para pengikut beliau hingga hari akhir.

Sebagai wujud syukur, ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dra. Nurmahni, M.Ag, selaku dosen pembimbing skripsi atas kesabaran dan ketulusannya dalam membimbing dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku dosen pembimbing akademik yang terus memberikan motivasi dan semangat selama proses perkuliahan hingga saat

ini, serta seluruh dosen dan karyawan dilingkungan Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

6. Bapak Erwedi Supritano selaku ketua lembaga pemasyarakatan Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta yang telah banyak membantu dan bekerjasama dalam pembuatan skripsi.
7. Bapak Supar selaku Kasi Binadik di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
8. Keluarga besar “ Ayahanda M. Zainuni Dan Ibunda Rukiah serta para abang dan Kakak yang sangat banyak berkorban dalam hidup penulis, memberi kasih sayang, motivasi, dukungan, serta doa yang tidak putus-putusnya untuk kebahagiaan dan kesuksesan penulis.
9. FT.IPMA DA’14 bersamamu bersama dalam proses kuliah hingga kita lulus.
10. Keluarga Besar Ikatan Mahasiswa Batubara Yogyakarta (IKAMBARA) bersamamu sebagai keluarga kedua diperantauan.
11. Keluarga Besar Ikatan Keluarga Pelajar Mahasiswa Sumatera Utara Yogyakarta (IKPM-SUMUT) yang telah banyak memberi motivasi, nasehat, dan selalu mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi.
12. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Dakwah Dan Komunikasi yang selalu mengingatkan penulis agar secepatnya menyelesaikan skripsi.



13. Keluarga besar DPW PARINDRA (Dewan Pengurus Wilayah Pergerakan Pelajar Indonesia Raya Yogyakarta) yang sudah menemani penulis ngopi sambil mengerjakan skripsi di pojok Lakoe Kopi.
14. Kepada saudara Ahmad Fadhil yang selalu memberikan masukan ketika proses penyelesaian skripsi dan proses ketika menghadapi dosen pembimbing.
15. Keluarga Besar Ghozali Harahap, Rosyidah Harahap Dan Butet Juliani Robiatul Adawiyah Harahap yang terus memotivasi, memberikan semangat dalam menyelesaikan kuliah dan skripsi
16. Keluarga besar Dr. Hamdan Daulay. M.Si. yang selalu memberikan kenyamanan di setiap sudutnya serta pengalaman hidup, motivasi dan nasehat untuk terus semangat dalam menempuh di dunia akademik.
17. Semua pihak yang sudah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu.

Penulis tidak bisa memberikan balasan apa-apa atas segala apa yang telah diberikan kepada penulis. Penulis hanya bisa berdoa semoga semua bantuan, bimbingan, dukungan tersebut diterima sebagai amal baik oleh Allah SWT, *amin*.

Yogyakarta, 17 Juli 2018

Penyusun

**Arun Saputra**  
**NIM. 14240002**

## ABSTRAK

Arun Saputra (14240002), Skripsi berjudul Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta Tahun 2017.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat berpengaruh pada suatu organisasi maupun lembaga. Sumber daya manusia yang berkompeten maka lembaga tersebut mampu mencapai tujuan dan visi misinya. Penelitian ini membahas tentang pengembangan sumber daya manusia berbasis spiritual di Lapas Narkotika kelas II A Sleman Yogyakarta. Lapas narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta merupakan sebuah lembaga pemasyarakatan yang khusus melaksanakan pembinaan terhadap narapidana dalam kasus penyalahgunaan narkotika dan psikotropika. Lapas narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta harus mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia yang ada di dalam lapas sehingga akan mampu merubah perilaku di dalam kehidupan dimasyarakat setelah keluar dari lembaga pemasyarakatan. Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa sistem pengembangan sumber daya manusia yang belum maksimal sebelumnya.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Pengambilan data yang dilakukan adalah dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Uji keabsahan data yang dilakukan adalah triangulasi sumber data dan triangulasi pengumpulan data. Subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan, pembina, dan warga binaan dan yang menjadi obyek adalah Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Di Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta.

Penelitian ini menunjukkan bahwa metode pengembangan sumber daya manusia manusia berbasis spiritual di Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta adalah menggunakan dua metode yaitu Metode pelatihan dan metode pendidikan dimana metode pendidikan terdiri dari pelatihan *Hadroh*, pelatihan seni *kaligrafi Al-Qur'an*, pelatihan *Khutbah*. Sedangkan metode pendidikan terdiri dari pendidikan belajar Al-Quran yang dikelompokkan menjadi dua yaitu belajar membaca Iqra' dan belajar membaca Al-quran. Pendidikan kepemimpinan didalam rumah tangga, pendidikan penyuluhan Narkoba.

Kata kunci: Metode. Pengembangan SDM. Spiritual. Lapas Narkotika.

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan pedoman transliterasi dari Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987.

### 1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	bā'	B	-
ت	tā'	T	-
ث	Śā	Ś	S (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	-
ح	hā'	ḥ	H (dengan titik di bawah)
خ	khā'	Kh	-
د	Dāl	D	-
ذ	Żāl	Ż	Z (dengan titik di atas)
ر	rā'	R	-
ز	Zai	Z	-
س	Sīn	S	-
ش	Syīn	Sy	-
ص	ṣād	ṣ	S (dengan titik di bawah)
ض	Dād	ḍ	D (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	ṭ	T (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	Z (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	Koma terbalik
غ	Gain	G	-
ف	Fā	F	-
ق	Qāf	Q	-

ك	Kāf	K	-
ل	Lām	L	-
م	Mīm	M	-
ن	Nūn	N	-
و	Wāu	W	-
هـ	hā'	H	-
ء	Hamzah	◌	Apostrop (tidak dilambangkan bila terletak di awal kata)
ي	yā'	Y	-

## 2. Vokal

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

\_\_\_\_\_ (fathah) ditulis a contoh      ضَرَبَ      ditulis      daraba

\_\_\_\_\_ (kasrah) ditulis i contoh      فَهِمَ      ditulis      fahima

\_\_\_\_\_ (dammah) ditulis u contoh      كَتَبَ      ditulis      kutiba

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

fathah + yā mati, ditulis ai  
بينكم      ditulis      bainakum

fathah + wau mati, ditulis au  
قول      ditulis      qaul

## 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda:

fathah + alif, ditulis ā (garis di atas)

جاهلية                      ditulis                      jāhiliyyah

fathah + alif maqṣūr, ditulis ā (garis di atas)

يسعي                      ditulis                      yas'ā

kasrah + ya mati, ditulis ī (garis di atas)

مجيد                      ditulis                      majīd

dammah + wau mati, ditulis ū (dengan garis di atas)

فروض                      ditulis                      furūd

#### 4. Ta' marbūtah

Transliterasi untuk ta' marbūtah ada dua:

a. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة                      ditulis                      hibah

جزية                      ditulis                      jizyah

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

b. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis t:

نعمة الله                      ditulis                      ni'matullāh

#### 5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda syaddah, dalam transliterasi itu tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

رَبَّنَا = rabbanā

نُعِمَّ = nu'imma

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu “ال”. Namun, dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariyyah.

### a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu “al” diganti huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

الرَّجُل = ar-rajul

السَّيِّدَة = as-sayyidah

### b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariyyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariyyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya.

القَلَم = al-qalamu

الْجَلال = al-jalālu

Bila diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qomariyyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanda sambung(-)

## 7. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa Alif.

شئ = syai'

النوء = an-nau'u

امرت = umirtu

تاخذون = ta'khudun

## 8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

ذوى الفروض            ditulis            zawi al-furūd

اهل السنة                ditulis                ahl al-sunnah

## 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>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xx</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang .....	3
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
E. Kajian Pustaka.....	8
F. Kajian Teori .....	12



G. Metode Penelitian.....	19
H. Sistematika Pembahasan .....	26

## **BAB II GAMBARAN UMUMLAPAS NARKOTIKA KLAS II A SELAMAN**

### **YOGYAKARTA**

A. Letak Geografis.....	27
B. Sejarah Berdiri Lapas .....	28
C. Visi dan Misi, Struktur Organisasi Lapas .....	31
D. Program dan Kegiatan Lapas .....	35
E. Keadaan Pegawai dan Penghuni Lapas.....	36
F. Keadaan Warga Binaan Pemasarakatan .....	37

## **BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN**

A. Metode Pelatihan Berbasis Spiritual	
1. Metode Pelatihan Hadroh.....	45
2. Pelatihan Seni Kaligrafi .....	48
3. Pelatihan Khutbah .....	50
B. Metode Pendidikan Berbasis Spiritual	
1. Belajar Membaca Al-Quran .....	53
2. Belajar Kepemimpinan.....	57
3. Peyuluhan Narkoba .....	61

**BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan .....64

B. Saran.....64

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Keadaan Pegawai Lapas.....	36
Tabel 2.2Keadaan Warga Binaan Pemasyarakatan.....	38
Tabel 2.3Warga Binaan Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 2.4Warga Binaan Berdasarkan Pendidikan.....	39
Tabel 2.5Warga Binaan Berdasarkan Pekerjaan.....	40
Tabel 3.1Buku Saku Setoran Hafalan.....	57
Tabel 3.2Metode Penyuluhan Narkoba.....	61



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Triangulasi Sumber Data.....	25
Gambar 1.2 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	25



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Penegasan Judul**

Judul skripsi ini adalah **Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta Tahun 2017**, Untuk menghindari kesalahan dalam penelitian, maka dipandang perlu adanya batasan-batasan dan penegasan terhadap beberapa istilah sebagai berikut:

##### 1. Metode

Kamus Besar Bahasa Indonesia Metode merupakan cara yang telah teratur dan terpikir baik-baik untuk mencapai suatu maksud tertentu.<sup>1</sup> Sedangkan menurut Agus M. Hardjana pengertian metode adalah langkah-langkah, prosedur, proses maupun cara-cara untuk melaksanakan sesuatu efisien, lancar dan efektif agar mendatangkan hasil yang diharapkan.<sup>2</sup> Metode merupakan tahapan khusus untuk melakukan suatu aktivitas, sehingga sangat memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan pengertian tersebut metode merupakan langkah-langkah yang sudah tersusun secara sistematis guna mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2011),. hlm. 176.

<sup>2</sup> Agus M. Hardjana, *Kiat Sukses Studi Di Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994),. hlm. 102.

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*), mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan melakukan kegiatan pengembangan tersebut, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.<sup>3</sup> Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan berbagai kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan di masa depan secara lebih baik.

Pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini yaitu pengembangan yang dilakukan oleh Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta terhadap warga binaan dengan Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual.

## 3. Spiritual

Istilah Spiritual berasal dari kata dasar spirit yang artinya roh atau jiwa, dan spiritual yang berarti *rohani*.<sup>4</sup> Sedangkan dalam Bahasa Arab, istilah spiritual adalah segala sesuatu pada diri manusia yang berkaitan dengan *ruhani* dan *ma'nawi*. Dari segi agama dimensi spiritualitas senantiasa berkaitan secara

---

<sup>3</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 5.

<sup>4</sup> Budiono, *Kamus Lengkap 300 Juta Inggris-Indonesia-Indonesia-Inggris* (Surabaya : Alfa 2008),. hlm. 231

langsung dengan realitas kehakikian, keabadian dan ruh, bukan sifatnya tiruan.<sup>5</sup> Spiritualitas adalah sebuah kesadaran seseorang tentang tujuan, tata nilai dan kebermaknaan dari setiap aktivitas kehidupan dalam konteks diri, manusia, alam semesta, perjalanan hidup, dan Tuhan masing-masing sehingga memunculkan sebuah kesadaran.<sup>6</sup> Menurut Sanerya Hendrawan mengatakan bahwa spiritualitas adalah kesucian segala sesuatu di dalam persoalan keseharian yang menghadirkan Tuhan didalamnya.<sup>7</sup>

Pengertian Spiritual dalam penelitian ini merupakan segala bentuk aktivitas keseharian dalam kehidupan para penghuni lapas agar dapat menghadirkan tuhan didalamnya sehingga dapa terlepas dari penyalahgunaan narkoba.

#### 4. Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta.

Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta merupakan sebuah lembaga Pemasarakatan Narkotika Yogyakarta. yang khusus melaksanakan pembinaan terhadap narapidana dalam kasus penyalahgunaan narkotika dan psikotropika. Lapas Narkotika Kelas II A Sleman Yogyakarta berlokasi di Jalan Kaliurang km. 17 Kelurahan Pakembinangun, Kecamatan Pakem, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewah Yogyakarta.

---

<sup>5</sup> Tobroni, *Relasi Kemanusiaan dalam Keberagaman* (Bandung: Karya Putra Darwati 2012 ). hlm. 82.

<sup>6</sup> Samiyanto, *Agama dan Spiritualitas* (Yogyakarta: Kanisius 2005),. hlm. 42-43.

<sup>7</sup> Sanerya hendrawan, *Spiritual Management* (Bandung: PT Mizan Pustaka 2009), hlm. 20.

Berdasarkan penegasan istilah tersebut, maka yang dimaksud Pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia khusus untuk para warga binaan di lembaga pemasyarakatan Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta Tahun 2017.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Penyalahgunaan narkoba merupakan permasalahan yang sangat besar dialami oleh kaum pelajar, pemuda dan mahasiswa. [Republika.co.id](http://Republika.co.id), pada tanggal 30 Oktober 2017 mengeluarkan data terbaru tentang penyalahgunaan narkoba sebanyak 72,32 persen penggunaan narkoba di Indonesia berasal dari kalangan pelajar, pemuda dan mahasiswa.<sup>8</sup> Permasalahan penyalahgunaan narkoba harus segera diselesaikan karena akan menghambat prekonomian, kemakmuran dan keharmonisan didalam bermasyarakat.

Pembukaan Rakornas pemberantasan narkoba pada tahun 2017, Presiden Joko Widodo mengatakan bahwa Indonesia darurat narkoba. Penyalahgunaan narkoba jika digabungkan dari keseluruhan maka dalam satu tahun berjumlah 18.000 jiwa yang meninggal dunia. Hal tersebut belum termasuk 4,2 juta pengguna narkoba yang tidak bisa direhabilitasi dan 12 juta pengguna narkoba yang tidak direhabilitasi.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/daerah/17/10/30/oymn2n423-bnn-27-persen-pengguna-narkoba-pelajar-dan-mahasiswa>. Di akses pada hari senin 8 januari 2018, pukul 12,15 wib.

<sup>9</sup> Pidatonya di acara pembukaan Rakornas pemberantasan narkoba digedung Bidakara, Jakarta rabu 04 february 2015.



Surat Keputusan Presiden No. 17/02 tentang Badan Narkotika Nasional, terdapat dalam pasal 1 ayat 4 bahwa pencegahan dan peredaran gelap narkotika, psokotropika, dan bahan adiktif merupakan penyusunan dan perumusan kebijakan secara nasional. Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Bidang Pemasarakatan, berada dalam Kantor Wilayah Departemen Hukum dan HAM Daerah Istimewah Yogyakarta. Pembentukan Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta tersebut sesuai dengan Keputusan Menteri Hukum dan HAM No. M.04.PR.07.03/07 dengan tujuan memberikan jaminan paripurna kepada korban secara terpadu melalui aspek hukum, medis, sosial, spiritual, pendidikan, pelatihan pencegahan penanggulangan penyalahgunaan narkotika.<sup>10</sup> Harapannya ketika keluar dari lapas dapat berguna bagi lingkungan, masyarakat dan keluarga terlebih lagi untuk bangsa dan negara.

Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta tahun 2017, Jumlah warga binaan seluruhnya berjumlah 262 orang yang terdiri dari kaum pelajar, pemuda dan mahasiswa.<sup>11</sup> Dengan banyaknya warga binaan tersebut tentu para pegawai harus bersungguh-sungguh dalam melakukan pengembangan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan, bagi warga binaan. Warga binaan merupakan generasi bangsa masa depan. Sehingga lembaga pemasarakatan harus mampu mengembangkan potensi yang ada pada diri warga binaan semaksimal mungkin

---

<sup>10</sup>Kepres No. 17/02, *Badan Narkotika Nasional dan Kemenkum Ham* No: M.04-PR.07.03 Tahun 2007

<sup>11</sup> Hasil observasi dilapas narkotika klasII A Sleman Yogtakarta, pada tanggal 12 januari 2018.

agar dapat diberikan pendidikan dan pelatihan yang bersentuhan langsung dengan nilai-nilai spiritual.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan organisasi agar pengetahuan (*knowlwdge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan agar suatu aktivitas yang dilakukan oleh berjalan sesuai efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi.<sup>12</sup> Pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh pada kemajuan organisasi. Menurut Nadler yang dikutip oleh Francesco Sofo pengembangan sumber daya manusia meliputi pelatihan, pendidikan dan pengembangan.<sup>13</sup> Pelatihan dan pendidikan merupakan langkah yang sangat berpengaruh dalam pengembangan sumber daya manusia agar mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut M. Kadarisma pengembangan sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan yang mampu bersaing secara positif dalam persaingan nasional serta sulit untuk di contoh oleh perusahaan lain.<sup>14</sup> Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat terpenting dalam memajukan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi maupun lembaga sangatlah berpengaruh pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki, seperti

---

<sup>12</sup> M. kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm.5.

<sup>13</sup> Francesco Sofo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2003), hlm,72.

<sup>14</sup> M. Khadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2013), hlm. 1.

sumber daya alam, ekonomi, dan teknologi.<sup>15</sup> Pengembangan sumber daya manusia tidak cukup hanya melakukan pelatihan dan pendidikan, melainkan harus sejalan dengan konsep Spiritual.

Spiritual merupakan proses perubahan diri manusia kepada nilai-nilai ketuhanan yang maha esa sebagai pencipta, pemelihara, dan mengatur seluruh yang ada di dunia.<sup>16</sup> Semangat hidup seseorang merupakan salah satu aspek spiritual dalam kehidupan sehari-hari yang dapat mendekatkan seseorang kepada tuhan. Salah satu cara agar para warga binaan semangat untuk melanjutkan kehidupan, maka harus diperkuat dengan nilai-nilai ketuhanan dan kasih sayang. Menurut Sanerya Hendrawan spiritualitas adalah kesucian segala sesuatu didalam persoalan keseharian yang menghadirkan nilai-nilai ketuhanan di dalam kehidupannya.<sup>17</sup> Dengan menanamkan nilai-nilai spiritual bagi warga binaan tentu akan menghasilkan kepribadian yang penuh kebaikan, kemandirian, dan kreatif.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual di Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta Tahun 2017.

---

<sup>15</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk bisnis yang kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University press, 2009), hlm. 9.

<sup>16</sup> Sanerya hendrawan, *Spiritual Management* (Bandung: PT Mizan Pustaka 2009), hlm,17.

<sup>17</sup> Sanerya hendrawan, *Spiritual Management* (Bandung: PT Mizan Pustaka 2009), hlm,18.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Warga Binaan Berbasis Spiritual di Lapas Narkotika Kelas II A Sleman Yogyakarta Tahun 2017?

### **D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui metode pengembangan sumber daya manusia berbasis spiritual dalam mengoptimalkan potensi-potensi para warga binaan di Lembaga pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Sleman Yogyakarta Tahun 2017.

#### 2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau contoh bagi Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Sleman Yogyakarta dalam Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual .

### **E. Kajian Pustaka**

Penelitian tentang metode pengembangan sumber daya manusia berbasis spiritual telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Namun untuk menghindari dari plagiasi dalam penulisan. Peneliti memandang perlu untuk memaparkan beberapa hasil dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

Pertama, Achmad Muhammad dalam jurnal Manajemen Dakwah Tahun 2009 yang berjudul, *Spiritual Management* yang menyimpulkan bahwa *Spiritual Management* adalah langkah menuju terbentuknya sebuah system tata kelola bisnis, perusahaan atau organisasi apapun yang mendasarkan diri pada paradigma kemanusiaan yang utuh, yang mencakup dimensi materil dan spiritualnya dalam perspektif kehidupan manusia yang baik (*hayaatun thayyibah*) di dunia dan akhirat.<sup>18</sup>

Kedua, Skripsi Hanifah Alif fitri tahun 2015 yang berjudul ‘‘*Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Spiritual Management di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta*’’. Dalam skripsi ini membahas tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif *Spiritual Management* yaitu bahwa sebaik-baik manusia adalah yang paling banya manfaatnya bagi orang lain. Metode pengembangan sumber daya manusia yang digunakan dalam penelitian ini adalah, *training* atau pelatihan, rotasi jabatan, *coaching-counseling*.<sup>19</sup>

Ketiga, Skripsi Desi Fahidtri tahun 2016 yang berjudul ‘‘*Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pamela Satu Supermarket Yogyakarta*’’. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pamela Satu Supermarket Yogyakarta. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif.

---

<sup>18</sup> Achmad Muhammad, *Spiritual Management* ,Jurnal MD VOL II:I(Juli-Desember 2009),hlm.14.

<sup>19</sup> Hanifah Alif Fitri, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Spiritual Management Diyayasan Nurul Hayat Yogyakarta* (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga,2015).

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pamela Satu Supermarket Yogyakarta melalui kegiatan pelatihan dan rotasi jabatan (*rolling*).<sup>20</sup>

Keempat. Skripsi M. Muhaimin tahun 2017 yang berjudul ‘*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompot Duafa Yogyakarta*’. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana dalam pelaksanaannya amil zakat yang ada di dompet duafa Yogyakarta. Adapun metode yang digunakan dalam tersebut menggunakan kualitatif (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompot Duafa Yogyakarta melakukan pengembangan amil, dengan cara melakukan *family gathering* bersama keluarga amil, *training public speaking*, *capacity building* dan training tanggap bencana. Sementara untuk petugas Amil untuk melanjutkan dari jenjang ke S1 ke jenjang S2 belum ada beasiswa dari Dompot Duafa Yogyakarta.<sup>21</sup>

Kelima. Skripsi, Ahmad Nuraenil Aziz tahun 2017 yang berjudul, ‘*Pengembangan Sumber Daya Santri di Pondok Pesantren Al-Luqmaniyya Pandean, Umbulharjo, Yogyakarta*. Tujuan penelitian tersebut untuk mendeskripsikan bentuk-bentuk pengembangan sumber daya santri yang

---

<sup>20</sup>Desi Fahidtri, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pamela Satu Supermarket Yogyakarta* (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga,2016).

<sup>21</sup> M. Muhaimin, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompot Duafa Yogyakarta*, (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga,2017).

dilaksanakan oleh pondok pesantren Al-Luqmaniyyah. Peneliti tersebut menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa bentuk-bentuk pengembangan sumber daya santri yang terdiri dari tiga aspek: aspek kepribadian(akhlak dan keilmuan), aspek *spiritual* (kajian dan tradisi keislaman) aspek *ekstrakurikuler* (*pengutan skill*)<sup>22</sup>

Keenam. Skripsi, Pikri Mulyana Tahun 2017 yang berjudul, ‘*Efektivitas Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Alifa-A Group Yogyakarta*’. Tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui Efektivitas Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada di Alif-A Group Yogyakarta. Peneliti tersebut menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Adapun hasil dari penelitian tersebut menggunakan pengembangan sumber daya manusia yang bersifat mutasi, promosi, pengawasan, motivasi, dan pengembangan karier yang ada di Alifa-A Group Yogyakarta.<sup>23</sup>

Dari beberapa kajian pustaka tersebut, penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Oleh karenanya perlu mengadakan penelitian lebih lanjut dan spesifik tentang metode pengembangan sumber daya manusia berbasis *spiritual* khususnya pada penghuni Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta.

---

<sup>22</sup> Ahmad Nuraeni aziz, *Pengembangan Sumber Daya Santri Di Pondok Pesantren Al-Luqmaniyyah Pandean, Umbulharj Yogyakarta* (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2017).

<sup>23</sup> Pikri Mulyana, *Efektivitas fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Alif-A Group Yogyakarta*, (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2017).

## **F. Kajian Teori**

### **1. Pengertian Metode**

Menurut Agus M. Hardjana pengertian metode adalah langkah-langkah, prosedur, proses maupun cara-cara untuk melaksanakan sesuatu efisien, lancar dan efektif agar mendapatkan hasil yang diharapkan.<sup>24</sup> Metode merupakan tahapan khusus untuk melakukan suatu aktivitas, sehingga sangat memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan. Setiap suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang mempunyai metode tersendiri untuk melaksanakan aktivitas tersebut. Maka metode sangat berperan aktif dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh setiap individu maupun kelompok.

### **2. Tinjauan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

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

Pada umumnya istilah pengembangan dikaitkan dengan adanya suatu proses aktif untuk mengubah suatu kondisi tertentu dalam keadaan lain yang lebih baik. Dengan demikian, dalam pengembangan sumber daya manusia tersirat adanya keinginan suatu perubahan ke arah yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia menyiratkan bahwa proses

---

<sup>24</sup> Agus M. Hardjana, *Kiat Sukses Studi Di Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994),. hlm. 102.



pengembangan hanya terkait secara langsung dengan individu nya, maupun langsung kepada organisasi.

Menurut Ghozali yang dikutip oleh M. Kadarisman pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.<sup>25</sup>

Menurut Soekidjo Notoatmojo pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa.<sup>26</sup> Proses peningkatan dan kemampuan manusia harus ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan organisasi, perusahaan, dan masyarakat. Menurut Komang Ardana pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual dan moral anggota sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> M. Khadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* ,( Jakarta: PT RajaGrafindo Persada ) 2013, hlm,5-6.

<sup>26</sup> Soekidjo Notoatmojo,*Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm,2.

<sup>27</sup> I Komang Ardana dkk, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu) 2012, hlm,.91.

Hariandja mengemukakan dengan istilah pelatihan dan pengembangan pegawai merupakan satu kesatuan dan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.<sup>28</sup> Berdasarkan uraian tersebut, yang perlu diperhatikan bahwa organisasi yang berkualitas selalu berupaya menciptakan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai atau meningkatkan jenjang karir, yang sesuai kapasitas, dan kualitas, pegawai demi kontribusi dan prestasi kerja yang prima.

Menurut Wilson Bangun pengembangan sumber daya manusia adalah (Human Resource Development/HRD) ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahapan tersebut, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan, baik diberikan kepada karyawan baru maupun lama. Pendidikan dan pelatihan merupakan konsep dasar pengembangan sumber daya manusia. dengan adanya konsep dasar pengembangan tersebut maka akan lebih cepat mengetahui kemampuan dan keahlian anggota maupun karyawan.

### 3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

---

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm.9.

a. Metode pendidikan

Metode pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. pendidikan pada umumnya dilaksanakan didalam ruangan dengan waktu belajar yang sudah ditentukan oleh setiap lembaga pendidikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi.

Pendidikan lebih menekankan pada pengembangan kemampuan umum seperti kemampuan *kognitif*, *afektif* dan *psikomotorik*. Pendidikan didalam pengembangan sumber daya manusia merupakan penunjang kekuatan didalam dunia pelatihan karena pendidikan lebih mengarah pada teoritik dan cara berpikir bagaimana pelatihan bisa berjalan sesuai konsep yang sudah ditentukan.

b. Metode pelatihan

Metode pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan maupun pegawai.<sup>29</sup> Penggunaan istilah pelatihan sering digunakan dengan istilah latihan *training*. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah

---

<sup>29</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009). hlm.19

suatu siklus yang harus terjadi terus–menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan di luar organisasi tersebut. Oleh itu maka kemampuan sumber daya manusia atau karyawan organisasi itu harus terus menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.<sup>30</sup>

Pendidikan formal di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Pelatihan (*training*) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus. Agar lebih mudah memahami antara pelatihan dan pendidikan, perlu untuk dilihat tabel sebagai berikut:

**Table 1.01**

**Perbedaan Antara Pendidikan dan Pelatihan<sup>31</sup>**

No	Makna	Pendidikan	Pelatihan
1.	Pengembangan kemampuan	Menyeluruh ( <i>overall</i> )	Menghususkan ( <i>specific</i> )
2.	Area kemampuan (penekanan)	<i>Kognitif, efektif, psychomotor</i>	<i>Psikomotor</i> dan keterampilan
3.	Jangka waktu pelaksanaan	Panjang ( <i>long term</i> )	Pendek ( <i>short term</i> )

<sup>30</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009). hlm.19

<sup>31</sup> *Ibid.*, hlm. 18

4.	Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
5.	Penekanan penggunaan metode belajar mengajar	<i>Konvensional</i>	<i>Konvensional (interaktif)</i>
6.	Penghargaan akhir proses	<i>Gelar (degree)</i>	Sertifikat ( <i>Non-degree</i> )

Table tersebut dapat pahami bahwa perbedaan antara pelatihan dan pendidikan sangat sedikit perbedaanya.<sup>32</sup> Pendidikan dan pelatihan merupakan satu kesatuan dalam pengembangan sumber daya manusia.

#### 4. Tinjauan Tentang spiritual

##### a. Pengertian spiritual

Istilah *spiritual* adalah bahasa Inggris, berasal dari kata dasar spirit yang artinya roh atau jiwa, sedangkan *spiritual* yang berarti *rohani*.<sup>33</sup> Sedangkan dalam bahasa Arab, istilah *spiritual* adalah segala sesuatu pada diri manusia yang berkaitan dengan *ruhani* dan *ma'nawi*.<sup>34</sup> Dari segi agama dimensi *spiritualitas* senantiasa berkaitan secara langsung dengan realitas kehakikian, keabadian dan ruh, bukan sifatnya tiruan.<sup>35</sup> *Spiritual* bukan sesuatu yang asing bagi manusia, karena merupakan inti (*core*)

<sup>32</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009). hlm.16

<sup>33</sup> Budiono, *Kamus Lengkap 300 Juta inggris-indonesia Indonesia- Inggris* (Surabaya : Alfa 2008),. hlm. 231.

<sup>34</sup> Tobroni, *Relasi Kemanusiaan dalam Keberagaman* (Bandung: Karya Putra Darwati 2012 ). hlm. 82.

<sup>35</sup> *Ibid*, hlm. 82

kemanusiaan itu sendiri. Manusia terdiri dari unsur material dan *spiritual* atau unsur jasmani dan ruhani. Perilaku manusia merupakan produk tarik-menarik antara *energy spiritual* dan material atau antara dimensi ruhaniah dan jasmaniah<sup>36</sup>.

*Spiritualitas* merupakan kesadaran seseorang tentang tujuan, tata nilai dan kebermaknaan dari setiap aktivitas kehidupan dalam konteks diri, manusia, alam semesta, perjalanan hidup, dan Tuhan masing-masing sehingga memunculkan sebuah kesadaran.<sup>37</sup> *Spiritualitas*, dalam pengertian yang luas, merupakan hal yang berhubungan dengan *spirit*. Sesuatu *spiritual* memiliki kebenaran abadi yang berhubungan dengan tujuan hidup manusia, sering dibandingkan dengan sesuatu yang bersifat duniawi dan sementara. Di dalamnya mungkin terdapat kepercayaan terhadap kekuatan supernatural seperti dalam agama, tetapi memiliki penekanan terhadap pengalaman pribadi.<sup>38</sup>

Salah satu aspek dari menjadi *spiritual* adalah memiliki arah tujuan, yang secara terus menerus meningkatkan kebijaksanaan dan kekuatan berkehendak dari seseorang, mencapai hubungan yang lebih dekat dengan ketuhanan dan alam semesta dan menghilangkan ilusi dari gagasan salah yang berasal dari alat indra, perasaan, dan pikiran. *Spiritualitas* memiliki

---

<sup>36</sup> *Ibid*, hlm. 83

<sup>37</sup> Samiyanto, ‘*Konstruksi Spiritualitas*’, hlm. 42-43

<sup>38</sup> Hasan, *Psikologi Perkembangan Islam* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2008), hlm. 289.

dua proses *pertama*, proses ke atas, yang merupakan tumbuhnya kekuatan internal yang mengubah hubungan seseorang dengan tuhan. *Kedua*, proses ke bawah yang ditandai dengan peningkatan realitas fisik seseorang akibat perubahan internal.<sup>39</sup>

*Spiritualitas* telah dipahami dalam pemikiran barat yang sekuler dengan kesadaran lebih tinggi, menyangkut suprarealitas yang merumuskan kehidupan dalam perspektifnya yang holistik dan memberikan makna tertinggi. Manifestasinya adalah suara hati (*inner voice*), kebenaran universal (*universal truth*), dan kehadiran yang terbimbing (*guiding presence*). Semua ini sering disebut dengan *wisdom of the heart*.<sup>40</sup>

Sanerya hendrawan mengatakan bahwa *spiritualitas* merupakan kesadaran terdalam manusia tentang hidup dan kehidupan serta makna dan tujuan akhir yang berkaitan secara vertikal dan secara horizontal dengan manusia serta makhluk lain, dan alam sekelilingnya.<sup>41</sup> Jadi dalam perspektif Islam *spiritualitas* ini dipahami lebih *integrative*, yakni akarnya adalah aqidah (keyakinan), yang menciptakan fikrah (pemikiran), kemudian bentuk sumuliyah (perasaan atau kesadaran), dan melahirkan akhlaq (tindakan atau perilaku).<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> *Ibid.*, hlm. 289.

<sup>40</sup> Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management*, hlm.202

<sup>41</sup> *Ibid.* 203

<sup>42</sup> *Ibid.* 203.

Menurut Mujiono Abdillah, spiritual sebagai landasan konsep yang mempunyai nilai tambah untuk mewujudkan kehidupan yang berkualitas secara sesungguhnya. Dengan kata lain spiritual tersebut menjadikan kehidupan berkualitas bersifat universal dan tidak dapat ditawar oleh siapapun.<sup>43</sup> Dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97,

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.<sup>44</sup>

Jadi dari pengertian tersebut maka dapat difahami bahwa yang dimaksud dengan *spiritual* adalah proses perubahan diri manusia melalui nilai-nilai ketuhanan untuk mencapai suatu perubahan kepribadian yang lebih baik sesuai fitrah manusia.

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

---

<sup>43</sup> Mujiono Abdillah, *Teologi Pembangunan Islam, dalam spiritualitas lingkungan dan ekonomi industry*, ed M. Rifai Abdillah dan Waryono Abdul Ghofur, (Yogyakarta: CRSD,2017), hlm. 107-109.

<sup>44</sup> Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 97.



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

Pertama adalah pembangunan diri (*self*) menurut Guilory merumuskan orang yang terpadu (*integrated*) adalah orang yang memiliki kesatuan tubuh, pikiran, dan spirit di dalam kehidupan sehari-hari. Keterpaduan merupakan hasil kearifan dan belajar yang berkesinambungan dari pengalaman. Dalam konteks pengalaman spiritual, Tuhan adalah penyatuh semua segi kehidupan individu dan kelompok yang paling tinggi.

Kedua adalah penguatan perusahaan sehingga berdaya saing tinggi dipasar. Penguatan perusahaan terarah pada peningkatan mutu struktur, proses, dan peraturan yang memfasilitasi dan berfungsi secara efektif dan efisien didalam kelompok maupun individu.

## **5. Tinjauan Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual**

Manusia merupakan makhluk yang beragama dan mempunyai keyakinan terhadap agama yang dipeluknya. Syarat dalam mempertahankan keyakinan tersebut tentu harus mengembangkan spiritual dan kepribadian yang baik, *religious* dan berakhlakul karimah, sehingga kualitas keyakinan dalam beragama semakin kuat dan semakin terarah.. Pengembangan sumber daya manusia berbasis Spiritual merupakan proses dalam menggali kemampuan dan keahlian dalam bentuk nilai-nilai spiritual

sehingga akan mampu membuat hati, etika, dan perbuatan seseorang makin lebih baik sesuai dengan Fitrah manusia.

Pengembangan sumber daya manusia berbasis spiritual sangat dibutuhkan oleh seorang warga binaan dalam menata kehidupan bersosial, bermasyarakat dan meningkatkan moralitas dalam kehidupan beragama.<sup>45</sup> Spiritual akan memberikan keilmuan baru dalam proses membina warga binaan di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta.

Berikut beberapa point penting dalam proses pengembangan sumber daya manusia berbasis spiritual yaitu sebagai berikut:

a. Pembinaan Aqidah (Ideologi)

Pembinaan akidah merupakan hal yang sangat penting dalam mempertahankan keyakinan dan keberagaman seseorang. Pembinaan akidah harus dilandasi oleh satu sumber yaitu Al-Qur'an sebagai acuan pertama dalam pembinaan akidah kepada Allah SWT. Kekuatan akidah menjadi syarat utama dalam beragama karena jika akidahnya kuat maka secara otomatis kekuatan beragama pun semakin kuat tidak bisa digoyahkan sedikitpun. Akidah islam dirumuskan dalam kalimat (Tidak ada Tuhan selain Allah dan Muhammad SAW utusan Allah ). Akidah

---

<sup>45</sup> Muhammad Tholha Hasan, Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Lantabora Press, 2003), hlm 67.

yang benar dan kuat akan mampu memancarkan ibadah dan perilaku (Amal) yang kuat.

Di dalam pembinaan Aqidah juga harus di dorong oleh kekuatan Zikir kepada Allah SWT. Zikir merupakan kegiatan dalam mengingat Allah dimana pun berada. Zikir menghadirkan rasa kehambaan makhluk kepada sang khaliq, konsep Zikir sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena berhubungan langsung antara hamba (manusia) dan kepada Tuhan..

## **G. Metode Penelitian.**

### 1. Jenis penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang terjun langsung ke lokasi guna untuk mengadakan pengamatan tentang kejadian yang sesungguhnya yang berada di lokasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *deskriptif kualitatif*, menurut Sugiyono metode kualitatif adalah metode penelitian yang yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai *instrument* kunci dalam teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi sumber data<sup>46</sup>.

### 2. Subjek dan Obyek Penelitian.

#### a. Subyek Penelitian

---

<sup>46</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012),. hlm. 9.

Subyek penelitian adalah responden atau sumber data yang memberikan data untuk Peneliti.<sup>47</sup> Penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pimpinan, pembina, dan penghuni di lapas narkotika kelas II A Yogyakarta.

b. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Dilapas Narkotika Kelas II A Sleman Yogyakarta.

3. Sumber data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data langsung pada subyek penelitian dengan informasi yang dicari. Data primer merupakan data yang hanya dapat diperoleh dari sumber utama atau sumber aslinya.<sup>48</sup> Dalam penelitian ini adalah hasil wawancara atau metode interview serta observasi dengan para informan terkait Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual* Di lapas Narkotika Kelas II A Yogyakarta.

b. Data Sekunder.

---

<sup>47</sup>, Hamidi *Penelitian Dan Teori Komunikasi*, ( Malang: UMM Press,2010), hlm 5.

<sup>48</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*,( Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010),. hlm 91.

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak secara langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia kemudian dikelola. Dalam penelitian ini bisa diambil dari proses observasi dan dokumentasi, catatan-catatan dan bacaan yang relevan dengan penelitian ini terkait Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual* Di Lapas Narkotika Kelas II A Yogyakarta.

#### 4. Metode Pengumpulan Data.

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

##### a. Metode wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam satu dua atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Teknik wawancara ini dilakukan dengan cara bebas atau terpimpin, artinya dalam melakukan wawancara, peneliti membawa pedoman yang harus disisapkan.<sup>49</sup>

Adapun sasaran yang akan diwawancara adalah pimpinan, pegawai bagian pembinaan dan penghuni lapas tersebut. Peneliti menggunakan

---

<sup>49</sup>. Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi penelitian*, ( Jakarta: Rosida Karya, 2012), hlm,83.

metode wawancara dengan merekam percakapan narasumber menggunakan alat perekam dan menulis point-point yang penting dari hasil wawancara tersebut agar sumber data yang diperoleh semakin valid.

b. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data-data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.<sup>50</sup> Metode ini dipakai untuk melengkapi data tentang gambaran umum lembaga yang akan diperlukan dalam pembahasan penelitian.

c. Metode observasi

Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Hal yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.<sup>51</sup> Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang situasi dan kondisi lingkungan di Lapas Narkotika Kelas II A Yogyakarta.

5. Metode pengumpulan data.

---

<sup>50</sup> Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, ( Jakarta: Gramedia, 1997), hlm,73.

<sup>51</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*, ( Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.

Metode pengumpulan data adalah merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>52</sup>

Menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiyono, dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai selesai, sehingga data yang diperoleh sangat jelas. Ada empat aktivitas dalam analisis data adalah :

a. Pengumpulan data

Pengumpulan data adalah mengumpulkan segala data-data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian.

b. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polannya. Sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap hasil pengamatan dilapangan.

c. Penyajian Data

---

<sup>52</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi ( Mixed Method )*,( Bandung: Alfabeta, 2013),. hlm. 333.

Setelah data direduksi, maka selanjutnya adalah mendisplaykan data. Data yang disajikan bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan selanjutnya.

d. Verifikasi

Setelah data direduksi, langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dari uraian berdasarkan pemikiran yang logis serta memberikan argumentasi yang jelas.

6. Uji Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan data didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang dapat digunakan yaitu:

a. Derajat kepercayaan (credibility)

Untuk menjamin keabsahan data, diperlukan banyak metode yang ditempuh untuk mengetahui bahwa data yang diperoleh adalah real seperti yang dilakukan di lapangan. Menurut wiliam wiersman 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 sumber teknik pengumpulan data. Untuk lebih jelasnya lihat gambar berikut :<sup>53</sup>

**Gambar 1 .1**

---

<sup>53</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R dan D.*, hlm.273-274.





Kebergantungan (dependability) adalah proses penelitian dapat diaudit karena menyertakan tanggal secara jelas, meninggalkan jejak pada lokasi penelitian serta metodologi yang dapat diaudit dan seluruh peneliti dapat terlihat dari partisipasi dalam mengisi buku lembaga pemasyarakatan.

d. Kepastian (confirmability)

Kepastian confirmability adalah melihat secara obyektif data/keterangan yang diberikan oleh informan. Untuk menguji konfirmabilitas, maka transkrip hasil wawancara harus dibaca dan diakui oleh informan dengan cara memberikan tandatangan. Transkrip hasil wawancara yang telah selesai dibuat kemudian diberikan tandatangan pada informan.

## H. Sistematika pembahasan

Untuk mengetahui kemudahan mengenai gambaran umum skripsi ini, maka peneliti perlu mengemukakan mekanisme dalam penulisan skripsi. Didalam penulisan skripsi ini terduru dari empat bab yang masing-masing terperinci menjadi sub-sub bab yang sistematis dan saling berkaitan yaitu:

BAB 1, merupakan bab pendahuluan yang nantinya akan menjadi dasar dalam penyusunan skripsi yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan mekanisme pembahasan.

BAB II, menjelaskan hasil penelitian yang mencakup tentang gambaran umum Lapas Narkotika Kelas II A Yogyakarta yang meliputi sejarah berdiri, letak geografis, perkembangan Lapas Narkotika Kelas II A Yogyakarta, Visi dan Misi, Kegiatan dan seluruh aktifitas yang ada didalamnya.

BAB III, merupakan hasil penelitian dalam bab ini akan dipaparkan temuan data dari hasil penelitian terkait metode pengembangan sumber daya manusia berbasis *Spiritual* di Lapas Narkotika Kelas II A Yogyakarta.

BAB IV, bab penutup yang berisi kesimpulan tentang hasil yang diperoleh berdasarkan teori dan konsep serta hasil yang didapatkan di lapangan. Saran-saran tentang hasil penelitian agar dipertimbangkan mengenai masukan dari peneliti, baik bagi Lapas Narkotika Kelas II A Yogyakarta maupun peneliti yang lain atau pun

kalangan umum sekalipun. Serta pada bagian akhir terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran terkait dengan penelitian.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang “Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual* Di Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta”, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Lembaga pemasyarakatan Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta Tahun 2017 adalah menggunakan dua metode yaitu metode pendidikan dan metode pelatihan. Dimana metode pendidikan terdiri dari pendidikan Al-Quran yang dikelompokkan menjadi dua yaitu pendidikan membaca Iqra’ dan membaca Al-quran, serta Pendidikan kepemimpinan di dalam rumah tangga (domestik), dan pendidikan penyuluhan Narkoba. Sedangkan metode pelatihan terdiri dari pelatihan *Hadroh*, pelatihan seni *kaligrafi Al-Qur’an*, dan pelatihan *Khutbah*.

#### **B. Saran-saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang “Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual* Di Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta”, maka dapat di ajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta hendaknya menyiapkan Sumber daya manusia yang berkompeten dibidang masing-masing dalam membina warga binaan.

2. Untuk para petugas diharapkan dapat merespon dengan baik apa saja yang dibutuhkan oleh warga binaan dalam proses pembinaan di Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta sehingga tidak terjadi konflik antara petugas lapas dan warga binaan.
3. Hendaknya dibangun komunikasi yang baik antara petugas lapas dengan warga binaan agar kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan konsep yang sudah disepakati.
4. Kompetensi sumber daya manusia perlu diperhatikan, agar kegiatan pendidikan maupun pelatihan yang diselenggarakan oleh Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.



## Daftar Pustaka

### Buku

- Amin Riawan, *Manggagas Manajemen Syariah*, Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- Agus M. Hardjana, *Kiat Sukses Studi Di Perguruan Tinggi*, Yogyakarta: Kanisius, 1994
- Ardana I Komang dkk, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu 2012.
- Azwar Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Budiono, *Kamus Lengkap 300 Juta Inggris-Indonesia Indonesia- Inggris* Surabaya. Alfa 2008
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi penelitian*, Jakarta: Rosida Karya, 2012.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2011
- Sofa Francesco, *pengembangan sumber daya manusia*, Surabaya: Airlangga University Press, 2003
- HariandjaEfendi Tua Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: PT Gramedia
- Hamidi, *Penelitian Dan Teori Komunikasih*, Malang: UMM Press, 2010
- Hendrawan Sanerya, *Spiritual Management*, Bandung : PT Mizan Pustaka, 2009.
- Kadarisman M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University press, 200

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

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

Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi ( Mixed Method )*( Bandung: Alfabeta, 2013.

Tanzeh Ahmad, *Metodologi Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Teras 2011

### **Jurnal**

Muhammad Achmad, *Spiritual Management*, jurnal MD VOL II: 1 Juli-Desember2009

Muttaqim Ahmad, *Islam and The Changing Meaning of Spiritualitas and Spiritual In Contemporary Indonesia*, Jurnal Al-jami'ah, VOL.50:1(2012/1433H).

### **Skripsi**

Fahidri Desi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pamela Satu Supermarket Yogyakarta* Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah fakultas dakwah dan komunikasi, UIN Sunan Kalijaga,2016.

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

Mulyana Pikri, *Efektivitas fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Alif-A Group Yogyakarta*, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah fakultas dakwah dan komunikasi, UIN Sunan Kalijaga,2017.

Nuraeni aziz Ahmad, *Pengembangan Sumber Daya Santri Di Pondok Pesantren Al-Luqmaniyyah Pandean,Umbulharj Yogyakarta* Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah fakultas dakwah dan komunikasi, UIN Sunan Kalijaga,2017

Alif Fitri Hanifah, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Spiritua Management Diyayasan Nurul Hayat Yogyakarta* Yogyakarta: Jurusan



Manajemen Dakwah fakultas dakwah dan komunikasi, UIN Sunan Kalijaga,2015.

*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompok Duafa Yogyakarta*, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah fakultas dakwah dan komunikasi, UIN Sunan Kalijaga,2017.

### **Peraturan/Undang-undang**

Kepres No. 17/02, *Badan Narkotika Nasional dan Kemenkum Ham* No: M.04 PR.07.03 Tahun 2007

Keputusan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor : M.04-PR.07.03 Tahun 2007

### **Internet**

<http://lapasnarkotikayogyakarta.blogspot.co.id/2009/03/sejarah-singkat-lembaga-pemasyarakatan.html>, diakses pada hari jumat, 29 Desember 2017, Pukul 16,07 WIB.

<http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/daerah/17/10/30/oymn2n423-bnn-27-persen-pengguna-narkoba-pelajar-dan-mahasiswa>, dikases pada hari senin 8 januari 2018, pukul 12,15 WIB.

<http://nasional.kompas.com/read/2015/02/04/10331931/Presiden.Jokowi.Indonesia.Gawat.Da-rurat.Narkoba>, Dikases pada hari senin 8 januari 2018, pukul 12,15 WIB.

## Interview guide

1. Bagaimana sejarah terbentuknya Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta?
2. Bagaimana metode peningkatan pengetahuan Di Lapas Narkotika Klas L1 A Sleman Yogyakarta?
3. Dalam bentuk apa saja keterampilan yang ditingkatkan oleh Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta?
4. Bagaimana pelatihan yang diterapkan oleh Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta?
5. Bagaimana bentuk pendidikan Di lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta?



## PEDOMAN WAWANCARA

### METODE PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SPIRITUAL DI LAPAS NARKOTIKA KLAS II SLEMAN YOGYAKARTA

Nama :

Jabatan : Pembinaan /

Hari/ tgl wawancara :

Waktu :

Tempat :

Pertanyaan :

1. Bagaimana sejarah terbentuknya Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta?
2. Bagaimana metode peningkatan pengetahuan Dilapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta?
3. Dalam bentuk apa saja keterampilan yang ditingkatkan oleh Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta?
4. Bagaimana pelatihan yang diterapkan oleh Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta?
5. Bagaimana bentuk pendidikan Dilapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta?
6. Apa saja factor penghambat dan pendukung dalam peningkatan sumber daya manusia Dilapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta?

## PEDOMAN WAWANCARA

### METODE PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SPIRITUAL DI

### LAPAS NARKOTIKA KLAS II SLEMAN YOGYAKARTA

Nama :

Jabatan : Warga Binaan

Hari/ tgl wawancara :

Waktu :

Tempat :

Pertanyaan :

1. Apa saja yang dilakukan pimpinan/pembina untuk meningkatkan pengetahuan?
2. Apa saja keterampilan yang dikembangkan/ sesuai dengan keinginan penghuni lapas?
3. Pelatihan apa saja yang pernah dilaksanakan/dikembangkan?
4. Pendidikan seperti apa yang dikembangkan oleh Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta?



**LAMPIRAN**



**Wawancara dengan Pak Supar selaku Kepala Seksi Pembinaan anak didik warga binaan**

**sesi foto bersama dengan dua orang warga binaan se usai wawancara**

**Gedung Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta Tampak depan**





**Pembacaan Ayat Al-qur'an pada saat Maulid Nabi SAW**



**Penyuluhan Pencegahan Narkoba Oleh BNN yang bekerja sama dengan Lapas Narkotika Klas II A Sleman Yogyakarta**



**Sesi foto bersama se usai Penyuluhan Narkoba**

## CURICULUME VITAE

### A. Identitas Pribadi

1. Nama : Arun Saputra
2. Tempat, Tanggal Lahir : Batubara, 22 Mei 1995
3. Jurusan : Manajemen Dakwah
4. Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
5. Agama : Islam
6. No Hp : 0852 0704 6894
7. Email : Saputraarun4@gmail.com
8. Alamat Asal : Perlanaan. Perdagangan II. Sidotani 1 Kec. Bandar  
Kab. Simalungun Sumatera Utara
9. Nama Orang Tua
  - a. Ayah : M. Jainuni
  - b. Ibu : Rukiah

### B. Pendidikan

- 2001-2007 : MI Swasta Al-Anshor  
2007-2010 : MTS Swasta Al-Anshor  
2010-2014 : MAN Lima Puluh Kabupaten Batubara  
2014-2018 : UIN Sunan Kalijaga

Demikian riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenar-benarnya. Semoga dapat digunakan dengan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 17 April 2018

**Arun Saputra**

**NIM. 14240002**