

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF
SPIRITUAL MANAGEMENT DI MADRASAH ALIYAH MAFAZA
BANGUNTAPAN BANTUL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



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

Disusun Oleh:

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Hasmiani
NIM. 16240072
Dosen Pembimbing:
Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP. 19720719 200003 1 002

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1006/Un.02/DD/PP.00.9/11/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF SPIRITAL MANAGEMENT DI MADRASAH ALIYAH MAFAZA BANGUNTAPAN BANTUL YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : HASMIANI
Nomor Induk Mahasiswa : 16240072
Telah diujikan pada : Jumat, 20 November 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Achmad Muhammad, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 5fd82ed0412e7



Pengaji I
Dr. Andy Dermawan, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 5fd7019709246



Pengaji II
Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 5fd180fach539



Yogyakarta, 20 November 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 5fd82ed0412e8

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hasmiani
NIM : 16240072
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul:
Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Spiritual Management di Madrasah Aliyah Mafaza Banguntapan Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarism 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, 08 Desember 2020
Yang menyatakan,



HALAMAN PERSEMPAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤْدُوا الْأَمْنَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُّكُم بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu mentapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah maha mendengar lagi maha melihat”

(QS. An-Nisa' : 58)¹



¹ Al-Quran dan Terjemahnya, Semarang, CV. Toha Putra, 1989.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan keberkahannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* di Madrasah Aliyah Mafaza Banguntapan Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta”. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dibidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini tidak luput dari bantuan dan doa dari berbagai pihak, oleh karena itu peneliti mengucapkan banyak terimakasih pada:

1. Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. M. Toriq Nurmadiansyah, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. Hikmah Endraswati, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Achmad Muhammad, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan pengarahan, semangat, dan waktu luangnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

6. M. Toriq Nurmadiansyah, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses perkuliahan.
7. Segenap Dosen Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu, pengarahan, serta pengalaman selama proses perkuliahan.
8. Seluruh karyawan dan citivas akademika Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan arahan dan bantuan selama proses perkuliahan dan dalam penyelesaian persyaratan tugas akhir.
9. Bapak Muhammad Rifai, M.Hum, selaku Kepala Madrasah Mafaza dan seluruh karyawan, guru, musyrif musrifah serta para siswa-siswi MA Mafaza yang telah berkenan memberikan izin penelitian dan memberikan informasi yang peneliti perlukan selama proses penelitian.
10. Ibu Mairulliana, S.Pd. S.i., selaku Wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum yang telah membimbing selama proses penelitian.
11. Ibu Neneng Suryani, S.Sos selaku waka kesiswaan Madrasah Aliyah Mafaza yang telah membimbing dan mengarahkan selama proses penelitian.
12. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Syarif dan Ibu Sabira serta saudaraku Hasriati dan Hasriana, yang selalu memberi doa, kasih sayang dan semangat.
13. Sahabatku Maria, Hanin, Anisa ayu, Rahma, Ayu azhari, Ila yang selalu memberi motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi.
14. Keluarga besar UKM JQH AL-MIZAN khusunya divisi Tafsir yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada peneliti.
15. Keluarga besar UKM KORDISKA yang selalu memberi motivasi kepada

peneliti.

16. Keluarga besar Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada peneliti.
17. Keluarga besar KPMM yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan arahan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi.
18. Keluarga besar KAMASULSEL yang selalu memberikan arahan dan motivasi kepada peneliti.
19. Teman-teman HMPS-MD periode 2018/2019 yang selalu memberi dorongan dan semangat agar peneliti menyelesaikan skripsi.
20. Teman-teman Rise Of Madani 2016 yang selalu memberikan semangat bagi peneliti.
21. Saudara-saudariku KKN TEMATIK TASIKMALAYA khusunya kelompok 2 Zule, Galang, Sahab, Sawkani, Mursyid, Antin, April, Nindy, dan Putri yang selalu memberi semangat, doa dan dorongan kepada peneliti.
22. Seluruh pihak yang telah berperan dalam memberikan bantuan dan semangat menyelesaikan skripsi peneliti dari awal sampai akhir.

Dengan terselesaiannya skripsi ini, peneliti mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Yogyakarta, 05 Oktober 2020

Peneliti

Hasmiani
NIM. 16240072

ABSTRAK

Hasmiani, 16240072, Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif *Spiritual Management* di Madrasah Aliyah Mafaza Banguntapan Bantul Yogyakarta. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan metode pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perspektif *spiritual management* yang diterapkan oleh Madrasah Aliyah Mafaza Banguntapan Bantul Yogyakarta. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus, subjek penelitian adalah pimpinan madrasah seperti Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Guru kelas program keagaman serta Musyrif dan Musyrifah. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* di Madrasah Aliyah Mafaza Banguntapan dibagi menjadi 3 (tiga) bagian : *training* (pelatihan), *job rotation* (rotasi jabatan), *coaching-counseling*. Selain itu ada sistem lain yang digunakan oleh Madrasah Aliyah Mafaza untuk meningkatkan kinerja meliputi: *reward* (penghargaan) dan *punishment* pengembangan sumber daya manusia dalam *spiritual management* diberlakukan oleh Madrasah Aliyah Mafaza untuk membentuk karakter islami pada karyawan sehingga bagi peneliti dengan adanya program pengembangan ini sudah relevan dengan *spiritual management* yang diinginkan oleh madrasah seperti telah ditanamkan pada diri setiap karyawan agar bekerja dengan ikhlas dan mengharapkan ridha Allah SWT bukan karena hal yang lainnya. Dengan demikian mereka tetap bekerja sesuai dengan visi dan misi yang ada Madrasah Aliyah Mafaza Banguntapan.

Keyword: Pengembangan SDM, *Spiritual Management*, Madrasah Aliyah Mafaza.

**SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
E. Telaah Pustaka	7
F. Kerangka Teori	9
G. Metode Penelitian	22
H. Sistematika Pembahasan	27
BAB II GAMBARAN UMUM MADRASAH ALIYAH MAFAZA	29
A. Letak Geografis Madrasah Aliyah Mafaza	29
B. Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Mafaza	30
C. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Aliyah Mafaza	33
D. Ciri Khas Madrasah Aliyah Mafaza	34
E. Kurikulum dan Struktur Kurikulum Madrasah Aliyah Mafaza	35
F. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Mafaza.....	40

G. Keadaan Guru dan Karyawan	48
1. Keadaan Guru	48
2. Keadaan Karyawan	50
H. Keadaan Sarana dan Prasarana	51
I. Keadaan Siswa dan Prestasi Siswa	53
1. Keadaan Siswa	53
2. Prestasi Siswa	54
J. Sumber Pendanaan Madrasah Aliyah Mafaza	56
K. Program Pengembangan dan Pelatihan di Madrasah Aliyah Mafaza.....	57
BAB III PEMBAHASAN	67
A. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	67
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam perspektif <i>spiritual management</i>	74
1. Pembinaan akidah (ideologi).....	74
2. Pelatihan spiritual	75
3. Konsep ZIKR	78
BAB IV PENUTUP	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86
TRANSKIP INTERVIEW	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tringulasi Sumber Data	26
Gambar 1.2 Tringulasi Teknik Pengumpulan Data.....	27
Gambar 2.1 Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Mafaza	41



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Struktur Kurikulum Madrasah Aliyah Mafaza	35
Tabel 2.2 Target Pencapaian Kelas Tahfidz	37
Tabel 2.3 Kelas Kitab Tingkatan Ula	38
Tabel 2.4 Kelas Kitab Tingakatan Atsani	38
Tabel 2.5 Kelas Kitab Tingkatan Atsalis	39
Tabel 2.6 Pembagian Tugas Pegurus Madrasah Aliyah Mafaza.....	42
Tabel 2.7 Lima Komponen Kepala Madrasah Aliyah Mafaza	44
Tabel 2.8 Daftar Wali Kelas Madrasah Aliyah Mafaza	47
Tabel 2.9 Daftar Guru Madrasah Aliyah Mafaza.....	49
Tabel 2.10 Daftar Tugas Karyawan Madrasah Aliyah Mafaza.....	50
Tabel 2.11 Daftar Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Mafaza.....	52
Tabel 2.12 Daftar Investasi Sarana Prasarana Madrasah Aliyah Mafaza	53
Tabel 2.13 Daftar Prestasi Siswa-Siswi Madrasah Aliyah Mafaza	55

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul skripsi ini adalah “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif *Spiritual Management* di Madrasah Aliyah (MA) Mafaza Banguntapan Bantul Yogyakarta”. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul, maka peneliti perlu memberikan batasan dan penegasan terhadap istilah-istilah sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.²

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

2. *Spiritual Management*

Spiritual management adalah sebuah konsep terpadu antara manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual (nilai-nilai suci dan nilai-nilai ketuhanan). Dalam pengertian *spiritual management*, Riawan Amin membagi menjadi tiga dimensi, yaitu membangun atau motivasi kerja,

² M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 5.

pengembangan etos kerja, dan *learning organization*.³

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

3. Madrasah Aliyah Mafaza Banguntapan Bantul Yogyakarta.

Madrasah Aliyah Mafaza Banguntapan Bantul, berdomisili di Jl. Wonosari KM.4, Dusun Ketandan, Kec. Banguntapan, Kab. Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Lembaga ini di berada dibawah naungan Yayasan Al-Islah Terpadu. Madrasah ini didirikan adalah bentuk kepedulian terhadap pendidikan anak bangsa bagi mereka yang kesulitan biaya sekolah, dengan adanya madrasah ini mereka dapat mengembangkan potensi yang dibutuhkan di bangku tingkat SLTA. Madrasah ini menciptakan generasi muda yang berakhhlak mulia, berilmu yang memadai, berpengetahuan luas, menguasai bahasa internasional, mampu menghafal ayat-ayat Al-Quran, dan mandiri serta memiliki keterampilan yang dapat digunakan guna membantu dan memajukan bangsa.⁴

Dengan demikian, yang dimaksud dengan judul skripsi ini, pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* adalah sebuah kajian yang bermaksud untuk mengetahui pengembangan

³ Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hlm. 65.

⁴ <http://ma-mafaza.sch.id>, Diakses pada hari Senin, 16 Desember 2019, pukul 20.30.

sumberdaya manusia dalam sudut pandang *spiritual management* di Madrasah Aliyah Mafaza Banguntapan Bantul Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakannya, untuk mendukung organisasi mencapai tujuanya. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas, kinerja, loyalitas, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang baik dari karyawan.⁵

Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dibangku kuliah. Oleh karena itu, perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat menyelesaikan pekerjaanya.⁶ Dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi atau lembaga sangatlah bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya, yang merupakan faktor sentral dalam pendayagunaan sumber daya yang lain, seperti sumber daya alam, sumber daya keuangan, dan sumber daya teknologi.⁷

Perkembangan zaman yang begitu pesat menimbulkan tumbuhnya kesadaran spiritual di dunia korporat dan kehidupan kerja. Para eksekutif

⁵ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: PT Gramedia, 2002), hlm. 12-13.

⁶ Raymond A. Noe, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing* (Jakarta: Grasindo, 2001), hlm. 68.

⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2000), hlm. 427.

puncak, manajer menengah, bahkan para pegawai biasa, mulai mencari spiritualitas dalam kehidupan kerja dan berusaha mengungkapkannya dalam berbagai bentuk. Antusiasme terlihat pada berbagai praktik refleksi dan perenungan mereka, dukungan yang semakin meningkat pada moralitas bisnis, tanggung jawab perusahaan yang lebih luas kepada komunitas, perlunya mendengar pendapat dalam keputusan-keputusan eksekutif, kepemimpinan yang melayani, kearifan dan cinta dalam relasi dengan manusia dan lingkungan alam, atau bahkan tata kelola perusahaan yang berketuhanan (*God Corporate Governance*).⁸

Pada hakikatnya, sebagian orang atau masyarakat tidak paham dengan perkembangan ini, bahkan melihatnya hanya sebagai anomali. Anggapan tentang spiritualitas, suara hati, bahkan Tuhan, adalah isu-isu yang menyangkut persoalan religi. Jauh dari kehidupan korporat yang sekuler, apalagi yang berorientasi pada *profit-maximizing behavior*.⁹

Kesadaran spiritual justru semakin dibutuhkan untuk mendukung transformasi perusahaan dan memperkuat mekanisme respons perusahaan (*coping mechanism*) terhadap berbagai tantangan bisnis yang semakin kompleks. Bahkan perusahaan yang menjabarkan kesadaran spiritual ini ke dalam praktik-praktik bisnis mereka ternyata menunjukkan kinerja bisnis yang lebih bagus.¹⁰

⁸ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance* (Bandung: Mizan, 2009), hlm. 9.

⁹ *Ibid.*, hlm. 17.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 10.

Secara keseluruhan, spiritualisasi perusahaan ditujukan untuk memberikan landasan konseptual, dari perspektif Islam, kepada para eksekutif perusahaan dan kalangan akademis dalam membangun kehidupan perusahaan yang lebih bermakna dan lebih luas. Suatu perusahaan hanya akan berhasil meraih keuntungan pada tingkat yang wajar, bertumbuh, berkembang dan mampu bersaing apabila perusahaan tersebut mendapat kepercayaan dari masyarakat, khususnya kelompok masyarakat yang diharapkan menjadi pelanggan perusahaan yang bersangkutan. Selera, preferensi, kebutuhan, status sosial dan kemampuan ekonomi mereka harus menjadi sorotan perhatian manajemen karena hanya dengan demikianlah kepercayaan mereka dapat terus dipelihara.

Sejalan dengan kecenderungan spiritualisasi di atas, Madrasah Aliyah Mafazah Banguntapan Bantul Yogyakarta merupakan lembaga sosial yang mempunyai *concern* dan perhatian yang besar dalam pengembangan sumber daya manusia dengan pendekatan nilai-nilai keagamaan, baik individual maupun kelompok. Dengan demikian setiap organisasi maupun perkumpulan mempunyai karakteristik tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusianya, baik dalam strategi maupun dalam aspek lainnya.

Dengan perkembangan zaman yang semakin berubah dan semakin maju sehingga semakin maju dalam perkembangan sumber daya manusia terkadang menyampingkan *spiritual management* di suatu perusahaan atau lembaga hanya mengambangkan keahlian mereka yang bisa menguntungkan untuk perusahaan atau lembaga tanpa memikirkan spiritual mereka. Inilah

yang menjadi alasan akademik penelitian ini, untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia dalam sudut pandang *spiritual management* di Madrasah Aliyah Mafaza Banguntapan Bantul Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas maka yang akan menjadi pokok pembahasan pada penelitian ini adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* di Madrasah Aliyah Mafaza Banguntapan Bantul Yogyakarta?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan mendeskripsikan metode pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perspektif *spiritual management* yang diterapkan oleh Madrasah Aliyah Mafaza Banguntapan Bantul Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

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

b. Secara Praktis

1. Bagi peneliti, dapat menambah dan memperluas wawasan berfikir dalam keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi lembaga, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan

atau gagasan baru dalam pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Mafaza Banguntapan Bantul Yogyakarta.

3. Bagi pembaca pada umumnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengembangan dalam suatu yayasan di era modern saat ini.

E. Telaah Pustaka

Topik manajemen sumber daya manusia secara umum sudah banyak di kaji dalam berbagai perspektif baik dalam skripsi maupun jurnal. Dalam penelitian ini fokus pada pembahasan tentang pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management*. Beberapa hasil penelitian atau pustaka yang terkait diantaranya sebagai berikut:

1. Skripsi Yuli Firawati yang berjudul *Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi (Study pada Aflah Bakery Yogyakarta)* tahun 2013 yang dalam pembahasannya tentang manajemen spiritual terhadap kinerja organisasi yaitu pada Aflah Bakery yang mempraktikan manajemen yang mengedepankan nilai-nilai islam.¹¹
2. Skripsi Prayogo tahun 2013 yang berjudul *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2012-2013* membahas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di organisasi PMII Rayon Fakultas

¹¹ Yuli Firawati, *Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi (study Aflah Bakery Yogyakarta)*, skripsi (Yogyakarta: Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013).

Dakwah yaitu kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan di PMII.¹²

3. Skripsi dari Muhammad Safik tahun 2013 yang membahas tema tentang *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Edupreneurship di Pesantren Ihwah Rasul Semarang*. Dalam pembahasannya, peneliti membahas tentang implementasi pengembangan sumber daya manusia melalui *edupreneurship*.¹³
4. Achmad Muhammad dalam Jurnal Manajemen Dakwah (2009) dalam artikelnya yang berjudul *Spiritual Management*, membahas *spiritual management* yaitu langkah menuju terbentuknya sebuah sistem tata kelola bisnis, perusahaan atau organisasi apapun yang mendasarkan diri pada paradigma kemanusiaan yang utuh, yang mencakup dimensi materi dan spiritualnya dalam perspektif kehidupan manusia yang baik (*hayatan tayyibah*) di dunia dan akhirat.¹⁴

Ada beberapa perbedaan yang peneliti temukan di antara hasil penelitian pada telaah pustaka di atas, dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Peneliti menganggap perlu mengadakan penelitian lebih lanjut dan spesifik dari pembahasan analisa pengembangan sumber daya manusia dalam

¹² Prayogo, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2012-2013*.

¹³ Muhammad Safik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Edupreneurship di Pesantren Ihwah Rasul Semarang*, skripsi (Yogyakarta: Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2013).

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

spiritual management. Dalam hal ini, peneliti menitikberatkan pada bidang pengembangan SDM (karyawan), pelatihan, dan nilai-nilai spiritual dalam yayasan, serta pengembangan sumber daya manusia dalam *spiritual management.* Dari sinilah peneliti menemukan ada beberapa perbedaan dengan hasil penelitian sebelumnya.

F. Kerangka Teori

Di dalam menjelaskan kerangka teori pada penelitian ini, peneliti membaginya menjadi beberapa bagian yakni pengembangan sumber daya manusia, *spiritual management*, serta pengembangan sumber daya manusia dalam *spiritual management.*

1. Tinjauan tentang pengembangan sumber daya manusia

Fokus pembahasan dan analisis penelitian ini adalah mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perspektif *spiritual management.* Oleh karena itu, kajian teori yang dideskripsikan dalam kerangka teoritik ini difokuskan pada teori-teori tentang pengembangan SDM dalam perspektif *spiritual management.*

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

Menurut Gouzali, pengembangan SDM (Sumber Daya

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

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

Pengembangan Sumber Daya Manusai (SDM) merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM. Dalam menghadapi tantangan-tantangan, unit kepegawaian atau personalia SDM dapat memelihara para SDM yang efektif dengan program pengembangan SDM.

1) Tujuan Pengembangan SDM

Secara lebih spesifik, A.A Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan tujuan pengembangan SDM yaitu:¹⁷

- a) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja.
- c) Meningkatkan kualitas kerja.
- d) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya

¹⁶ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 5-6.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 51.

manusia.

- e) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
- i) Meningkatkan perkembangan pegawai.

2) Metode Pengembangan SDM

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

a) Pelatihan

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

¹⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 17.

b) *Understudy*

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

c) *Job Rotation* dan Kemajuan Berencana

Job rotation yaitu melibatkan perpindahan peserta dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Terkadang dari satu penempatan kepada penempatan lain, direncanakan atas dasar tujuan belajar.²⁰

d) *Coaching-Counseling*

Coaching adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan. Perbedaan *coaching* dan penyuluhan,

- antara lain:
- 1) *Coaching* biasanya dilakukan dengan pengawasan langsung yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, sedangkan penyuluhan dilakukan oleh seorang ahli kepegawaian yang melibatkan hubungan manusiawi, dan bantuan pemecahan masalah.

¹⁹ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *MSDM Perusahaan*, hlm. 57.

²⁰ *Ibid.*

- 2) *Coaching* merupakan proses waktu yang lama, sedangkan penyuluhan menggunakan waktu tertentu.
- 3) *Coaching* didasarkan hubungan antara atasan dan bawahan, sedangkan penyuluhan merupakan hubungan seorang ahli dengan pegawai.
- 4) *Coaching* pelaksanaanya langsung pada area pekerjaan, sedangkan penyuluhan pelaksanaanya dilakukan pada ruang tersendiri yang mengutamakan penjagaan kerahasiaan secara pribadi.²¹

2. Tinjauan tentang *Spiritual Management*

a. Pengertian *Spiritual Management*

Riawan Amin mengemukakan bahwa *spiritual management* dalam *The Celestial Management* adalah sebuah konsep terpadu antara manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual (nilai-nilai suci dan nilai-nilai ketuhanan). Ia dibangun dan digerakkan secara terpadu dengan landasan nilai-nilai spiritual. Lebih lanjut Riawan Amin menjelaskan bahwa *spiritual management* paling tidak telah memberikan tiga jenis kontribusi bagi kemajuan praktik bisnis dan manajemen sebagai berikut:²²

Pertama, dimensi spiritualitas memberikan pondasi yang kuat untuk membangun integritas moral yang kokoh bagi para

²¹ *Ibid.*, hlm. 58.

²² Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hlm.65.

pelaku bisnis (kru, pengusaha, kaum profesional).²³

Kontribusi yang kedua berkaitan dengan pengembangan etos kerja yang berorientasi pada kemajuan dan keunggulan kinerja (*excellent performance*). Dimensi spiritualitas semestinya mampu dijadikan pendorong yang kuat untuk menancapkan motivasi dan etos kerja yang selalu mengacu pada prestasi terbaik. Dalam konteks ini mestinya ada kesadaran kuat untuk menjalankan “teologi kerja” atau sebuah niatan suci untuk selalu menganggap pekerjaan kita sebagai sebuah ibadah dan bentuk pengabdian kita kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dapat dikatakan dimensi spiritualitas bisa menjelma sebagai sebuah dorongan dari dalam hati yang kokoh dan mampu memotivasi kita untuk terus bekerja keras memberikan yang terbaik.²⁴

Kontribusi yang ketiga disebut adalah potensi sumbangan dimensi spiritualitas dalam membangun apa yang kini sering disebut

sebagai *learning organization*. Hampir semua agama di dunia selalu mendorong para umatnya untuk terus belajar dan menuntut ilmu.

Dalam Islam misalnya, ayat pertama yang diturunkan berbunyi *iq'ra'* (artinya, bacalah), sebuah simbolisasi yang menekankan betapa pentingnya proses belajar dan menuntut ilmu bagi kemajuan peradaban manusia. Dengan demikian, upaya untuk membangun

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

learning culture, mendorong para kru untuk terus merengkuh ilmu.

Upaya untuk menumbuhkan *knowledge management system*, merupakan serangkaian proses yang senantiasa perlu digerakkan. Sebab, semua ini sesungguhnya merupakan perwujudan dari dimensi spiritualitas kita dan juga bentuk ibadah kita kepada Yang Maha Mengetahui.²⁵ Oleh karena itu, yang dimaksud *spiritual management* pada penelitian ini adalah proses untuk mencapai tujuan dengan membangun kehidupan organisasi yang lebih bermakna, atau sebagai suatu pencarian akan sesuatu yang suci, dan kehidupan manusia yang baik di dunia dan akhirat di dalam sebuah organisasi.

b. Tujuan dan Sasaran *Spiritual Company*

Spiritual company adalah upaya untuk menyatukan kembali berbagai unsur vital kehidupan yang selama ini terpisahkan dari tempat kerja. Ada dua sasaran yang ingin dicapai melalui *spiritual company* yaitu sebagai berikut:²⁶

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

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management*, hlm. 23-26.

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

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

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam *Spiritual Management*

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

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

a. Pembinaan Akidah (Ideologi)

Tahap pembinaan akidah atau ideologi sesungguhnya vital dalam sebuah pergerakan karena menjadi sumber nilai dan perilaku. Islam menggunakan kata “iman” untuk menunjukkan

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

akidah atau ideologi ini, karena wataknya yang rasional sekaligus emosional, yakni menyentuh akal dan hati sekaligus serta memadukan pikiran dan kejiwaan, kekuatan akidah menjadi syarat mutlak bagi keberhasilan gerakan. Akidah Islam, yang terumuskan dalam pernyataan (tidak ada Tuhan selain Allah) dan Muhammad Rasulullah (Muhammad utusan Allah), adalah akidah yang benar. Kebenaran dan kekuatan akidah ini penting. Sebab hanya akidah yang benar yang mampu memancarkan ibadah dan perilaku (amal) yang benar. Di sini yang perlu dilihat adalah bagaimanakah pembinaan akidah atau ideologi ini hingga membawa rukun pergerakan yang mampu mentransformasi kehidupan organisasi dan bisnis.²⁸

Pertama, pembinaan akidah ini mesti didasarkan pada hanya satu sumber yaitu Al-Quran sebagai wahyu. Ayat-ayatnya yang mengandung hikmah, yang dirumuskan dalam bahasa arab yang indah, mampu memukau dan meluluhkan kerasnya hati manusia. Pentingnya menyelaraskan visi bisnis dengan visi Islam, visi bisnis yang dibangun di atas landasan tauhid tidak akan mengontradiksi kepentingan materiil dengan spiritual, manusia dengan dirinya, atau manusia dengan alam semesta, tapi justru akan menyelaraskan, menyeimbangkan dan mendamaikannya. Visi bisnis semacam ini tidak terdapat dalam sistem kapitalisme. Oleh

²⁸ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management*, hlm. 123.

karena itu, visi bisnis yang dibangun di atas landasan tauhid ini perlu baik bisnis itu sendiri maupun manusia di planet bumi. Pembinaan akidah atau ideologi para pelaku bisnis dengan ajaran tauhid (Islam) yang sumbernya terdapat dalam Al-Quran dan Sunnah menjadi langkah awal menuju tatanan bisnis baru ke depan.²⁹

b. Pelatihan Spiritual

Pelatihan spiritual mampu meninggalkan bekas yang sangat kuat dan mendalam pada jiwa. Jika dilakukan dengan penuh disiplin, pelatihan ini mampu melipatgandakan kapasitas jiwa untuk memikul beban yang sangat berat. Perlu disadari bahwa membangun ideologi bisnis berdasarkan spiritualitas Islam melibatkan berbagai upaya, semacam marketing gagasan, mengembangkan alam pemikiran baru, mengatur gerakan, dan meraih hasil-hasil yang terbaik akan mengundang berbagai resistansi dan hambatan dari berbagai kepentingan yang sudah baik. Tantangan seperti ini tidak bisa dihadapi dengan kapasitas jiwa yang lemah, kosong dari kesabaran, tapi jiwa dengan ketenangan, kerendahhatian, kearifan, keyakinan pada kebenaran dan kebaikan, kemantapan, serta kapasitas jiwa luhur lainnya.³⁰

Pada dasarnya, ada dua pola besar pelatihan spiritual, yang

²⁹ Al-Quran dan Terjemahnya (Semarang: CV. Toha Putra, 1989), hlm. 128.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 111.

perlu diterapkan sesuai dengan tahap perjuangan. Pada tahap awal, ketika kekuatan yang diharapkan memikul pesan universal dan visi spiritual masih relatif kecil, pelatihan spiritual mengikuti pola orang yang berselimut. Disebut “orang yang berselimut” karena polanya mengikuti arahan kekuatan jiwa individu guna merasa ringan dan sabar menghadapi perjuangan yang berat dan rumit.³¹

Menurut pola ini, ada dua orientasi yang harus dilakukan. Pertama vertikal kepada Tuhan, pelatihan spiritual dilakukan dengan bangun di malam hari untuk sholat (tahajud), membaca Al-Quran, dan menyebut nama Tuhan (zikir). Bangun di malam hari untuk memperkuat spiritualitas bukan eksklusif tradisi Islam. Malam dipilih sebagai saat pelatihan spiritual karena keheningan dan ketenangannya memungkinkan bacaan suci Al-Quran menjadi berkesan dan membekas di hati.³²

Kedua, horizontal dilakukan dengan menyikapi penentangan sosial dari luar secara sabar dan menjauhi secara baik keburukan pihak-pihak yang menentang. Penyikapan sosial semacam ini sulit sekali, kecuali mereka yang memiliki jiwa yang kuat. Latihan spiritual dengan orientasi vertikal semacam sholat tahajud dan zikir adalah sarana untuk memperkuat dan menyucikan jiwa. Namun, kesabaran juga terbatas kalau tidak dibarengi sikap

³¹ *Ibid.*, hlm. 111-112.

³² *Ibid.*, hlm. 112.

mengembalikan semua urusan yang terkait dengan penyampaian pesan universal dan visi spiritual kepada Allah.³³

c. Konsep ZIKR

Konsep ZIKR yang dikenalkan oleh konsep *celestial management*, ZIKR yang berangkat dari kata *dz-k-r* berarti mengingat. ZIKR menghadirkan rasa kehambaan makhluk kepada Sang Khalik. Sebuah ikhtiar untuk mengupas dan mengekplorasinya dilakukan dan melahirkan atribut yang diurai dari sisi akronim ZIKR. Yakni.³⁴

1) *Zero Based*

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 sompong karena merasa memiliki kemampuan lebih. Intinya tidak merasa rendah diri, tidak juga percaya diri, melainkan percaya kepada Allah. *Zero based* juga berarti cara pandang, berfikir, bertindak, memberikan pilihan, dan memberikan respons 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.³⁵

³³ *Ibid.*, hlm. 113.

³⁴ A Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah*, hlm. 96-97.

³⁵ *Ibid.*, hlm. 73.

2) Iman

Pengertian beriman secara vertikal adalah agar manusia selalu ingat dan termotivasi dalam menjalankan perintah dari Allah. Secara horizontal, iman 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. Dengan berpegang pada keyakinan yang kuat akan keberhasilan, maka hal-hal yang diharapkan pun memiliki peluang besar untuk berhasil.³⁶

3) Konsisten

Konsisten berarti tetap pada tujuan semula dan tidak mudah goyah dalam menjalankan misi. Orang yang konsisten akan memperjuangkan cita-cita, pekerjaan, ide, tidak mengenal lelah. Konsisten menuntut keselarasan dalam segala peran dan aspek kehidupan baik pribadi maupun berorganisasi. Keselarasan itu mencakup aspek fisik, mental, sosial, dan spiritual. Keselarasan itu diharapkan menjadi kunci keberhasilan.³⁷

4) *Result Oriented*

Result oriented merupakan terminal terakhir dari eksplorasi ZIKR. Menekankan pentingnya mengutamakan pencapaian

³⁶ *Ibid.*

³⁷ *Ibid.*, hlm. 74.

sasaran. Salah satu tujuan dari organisasi bisnis adalah menggerakan kinerja keuangan. Meningkatkan kinerja adalah hasil yang diinginkan. Dalam bekerja seorang pengusaha atau kru tetap berorientasi pada *result* atau hasil yang dicapai.³⁸

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat diklarifikasikan sebagai penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti sebagai kunci dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.³⁹

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama dalam penelitian. Dalam hal ini yang dimaksud dari subjek penelitian di sini mencakup sumber data dimana peneliti dapat memperolehnya di madrasah tersebut, dan juga manajerial yang ada di dalam madrasah tersebut yang meliputi pimpinan, musyrif, ustdaz dan ustazah pada Madrasah Aliyah Mafaza Bantul.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 15.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah hal yang menjadi pokok perhatian dari suatu penelitian. Objek penelitian yang dimaksud adalah pengembangan sumber daya manusia dalam *spiritual management* di Madrasah Aliyah Mafaza Banguntapan Bantul.

3. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang hanya dapat diperoleh dari sumber asli atau pertama, data primer harus secara langsung diambil dari sumber aslinya melalui narasumber yang tepat dan dijadikan responden dalam penelitian.⁴⁰ Dalam pengumpulan data primer ini penulis menggunakan metode wawancara yang langsung dilakukan kepada pimpinan, musyrif, ustaz dan ustazah di Madrasah Aliyah Mafaza Bantul.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data tangan kedua, maksudnya data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung didapat oleh penelitian dari subjek penelitiannya.⁴¹ Data sekunder yang didapatkan oleh peneliti mencakup beberapa literatur, dokumentasi, dokumen-dokumen resmi, serta buku-buku yang menunjang penelitian ini dari

⁴⁰ Rohmat Sugiarto, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Pelatihan dan Pengembangan Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an Nasional Team Tadarus "Angkatan muda Masjid Dan Musolla Yogyakarta"*, skripsi (Yogyakarta: Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2013).

⁴¹ Saifuddin Azwar, *Metode penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 91.

lembaga terkait yaitu di Madrasah Aliyah Mafaza Bantul.

4. Metode Pengumpulan Data

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

a. *Interview* (wawancara)

Menurut Sugiyono “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam”.⁴² Wawancara yang dimaksud pada penelitian ini yaitu pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide dengan melalui tanya jawab dan dalam melakukan wawancara ini dibantu dengan menggunakan alat perekam. Dan adapun pihak-pihak yang menjadi narasumber yaitu kepada pimpinan, musyrif, ustadz dan ustazah di Madrasah Aliyah Mafaza Bantul.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung dan pencatatan dengan sistematis fenomena yang diselidiki dan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.⁴³ Dalam metode observasi memiliki sifat naturalistik, maksudnya berlangsung sesuai kejadian yang ada di lapangan dan

⁴² *Ibid.*, hlm. 317.

⁴³ Surisno Hadi, *Metode Penelitian Research II* (Yogyakarta: Andi Offset, 1987), hlm.

pelakunya bertemu langsung secara interaktif (*face to face*). Cara kerja metode observasi adalah peneliti mengamati langsung obyek yang akan di tuju guna mendapatkan data yang sesuai dengan tema penelitian. Observasi dalam penelitian ini yaitu peneliti terjun langsung kelapangan.

c. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto “metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data dalam penelitian untuk memperoleh data yang berbentuk catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, dokumen, brosur, arsip-arsip peraturan agenda dan lain sebagainya”.⁴⁴

Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang keadaan Madrasah Aliyah Mafaza Bantul, mengenai sejarah berdirinya, profil lembaga, kegiatan, dan kegiatan yang dilakukan dalam mengembangkan sumber daya manusianya.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses menelari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁴⁵ Dalam penelitian ini, peneliti

⁴⁴ Suharsini Arikunto, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan dan praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991) hlm. 231.

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 334.

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

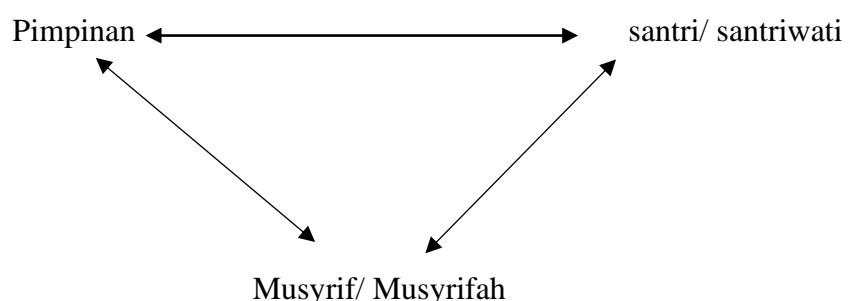
6. Keabsahan Data

Dalam upaya pengecekan keabsahan data, memiliki banyak metode yang ditempuh untuk mengetahui bahwa data yang diperoleh adalah real seperti yang terjadi di lapangan, yaitu seperti uji kredibilitas data yang memiliki beberapa poin dan cara pengujian yang ada di dalamnya.

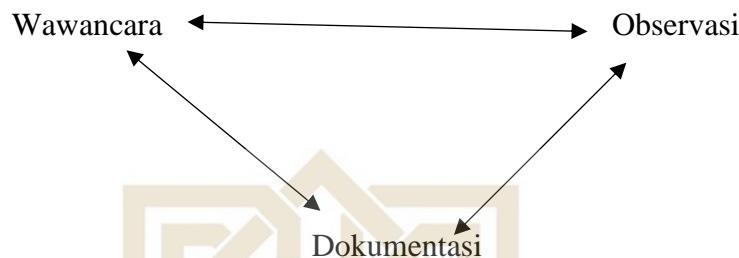
Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua cara untuk menguji keabsahan data, yaitu tringulasi sumber data dan tringulasi teknik pengumpulan data. Peneliti merasa perlu menggunakan teknik ini karena langsung dapat dilakukan dari hasil pengumpulan data peneliti ketika berada di lapangan. Menurut Wiliam Wiersma, teknik pengecekan keabsahan data dengan cara triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

Dalam hal ini peneliti menggunakan triangulasi sumber, dan triangulasi teknik pengumpulan data.

**Gambar 1.1
Triangulasi Sumber Data**



Gambar 1.2
Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



H. Sistem Pembahasan

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

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

Bab II, menjelaskan hasil penelitian yang mencakup tentang gambaran umum Madrasah Aliyah Mafaza Bantul, yang meliputi sejarah berdiri, letak geografis, perkembangan perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, aktivitas serta program kegiatan yang ada di dalamnya.

Bab III, membahas tentang hasil penelitian, yaitu pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* di Madrasah Aliyah Mafaza Bantul.

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 peneliti ataupun untuk Madrasah Aliyah Mafaza maupun untuk kalangan umum sekalipun. Serta pada bagian akhir terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran terkait dengan penelitian.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* di Madrasah Aliyah Mafaza. Berdasarkan uraian pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti simpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* di Madrasah Aliyah Mafaza disimpulkan sebagai berikut:

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *spiritual management* di Madrasah Aliyah Mafaza diimplementasikan dengan menggunakan metode pengembangan SDM yaitu, (a) *training* atau pelatihan, (b) *job rotation* atau rotasi jabatan dan (c) *coaching-counseling*. Selain itu dalam meningkatkan kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Mafaza maka mereka memiliki sistem lain sebagai berikut (a) *reward* atau penghargaan dan (b) *punishment*.

Kegiatan rutin pengembangan sumber daya manusia dalam *spiritual management* yaitu sholat dhuha, qiyamul lail, tilawati quran atau membaca Al-quran. Seluruh kegiatan pengembangan sumber daya manusia di MA Mafaza sudah mengimplementasikan konsep ZIKR yang biasa dikenal dengan konsep *celestial management* yaitu (a) *zero based* dengan menerapkan hal ini maka di Madrasah Aliyah Mafaza menerapkan bahwa skill atau kemampuan yang mereka miliki itu dari Allah SWT,

(b) iman yang diterapkan Madrasah Aliyah Mafaza yaitu semua karyawan menyakini bahwa semuanya sudah diatur oleh Allah SWT, (c) konsisten yang diterapkan di Madrasah Aliyah Mafaza yaitu semua karyawan dalam proses pembelajaran fokus kepada visi dan misi yang ada di madrasah dan (d) *result oriented* yang diterapkan di Madrasah Aliyah Mafaza yaitu dengan menanamkan pada diri setiap karyawan agar bekerja dengan ikhlas dan mengharapkan ridha Allah SWT bukan karena hal yang lainnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh selama penelitian, ada beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan sebagai berikut:

1. Setiap kajian-kajian yang bagus ditambahkan dan ditingkatkan lagi materinya supaya ilmu yang didapatkan untuk karyawan lebih banyak.
2. Program-program kegiatan spiritual di pertahankan dan ditingkatkan karena dapat meningkatkan komitmen kinerja mereka dan dapat menyimbangkan kerja untuk duniawi dan *ukhori*.
3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti pada prespektif yang berbeda sehingga menambah keilmuan jurusan manajemen dakwah.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahnya, Semarang: CV. Toha Putra, 1989.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Achmad Muhammad, *Spiritual Management*, Jurnal MD VOL II: 1 Juli-Desember,2009.
- Achmad Juntika Nurihsan, *Bimbingan dan Konseling dalam Berbagai Latar Belakang Kehidupan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2011.
- Anita Woolfolk, *Educational Psychology Active Learning Edition*, ter: Helly Prajitno S dan Sri Mulyantini S, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2000.
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Muhammad Safik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Edupreneurship di Pesantren Ihwal Rasul Semarang*, skripsi Yogyakarta: Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2013.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasi, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: PT Gramedia, 2002.
- Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Lantabora Press, 2003.
- Prayogo, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Raymond A. Noe, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Jakarta: Grasindo, 2001.
- Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah*, Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- Rohmat Sugiarto, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Pelatihan Dan Pengembangan Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an Nasional Team Tadarus "Angkatan muda Masjid Dan Musolla*

Yogyakarta”, skripsi Yogyakarta: Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga 2013.

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

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

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

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

Suharsini Arikunto, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.

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

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

Sumber online

<http://ma-mafaza.sch.id>



TRANSKRIP INTERVIEW

Hari/Tanggal	: Senin , 09 Maret 2020
Waktu	: Pukul 10.00 WIB
Lokasi	: Madrasah Aliyah Mafaza
Informan	: Ibu Neneng Suryani Putri (wakil kesiswaan)

1. Apa yang memotivasi dibangunnya Madrasah Aliyah Mafaza?

“Dulu sekitar 2011/2012 madrasah ini belum berdiri,hanya berupa tempat tinggal untuk para siswa jadi hanya semacam pondok penginapan dan mereka tetap sekolah namun sekolahnya diluar pondok, dengan melihat keadaan demikian kami dari pihak pondok kasihan melihat mereka dan terkadang juga apa yang mereka dapatkan di sekolah beda dengan yang ada di pondok dan ketika mereka sudah pulang dari sekolah akhirnya mereka hanya istirahat karena kecapean. Dan disini juga santrinya atau siswanya rata-rata yang tidak mampu atau kekurangan dalam biaya nah, kalau mereka sekolah lagi diluar pondok malah menambah biaya, sehingga alhamdulillah setelah itu tanah diwakafkan kemudian pada tahun 2016 akhirnya Madrasah ini di bangun sampai sekarang.”

2. Apa yang menjadi ciri khas dari Madrasah Aliyah?

“Alhamdulillah sebenarnya madrasah ini sama halnya dengan madrasah atau sekolah pada umumnya namun disini kami mempunyai tiga program unggulan yaitu tahfidz qur'an, qira'atul kutub, dan kewirausahaan. Jadi disini lebih mengutamakan pada hafalan qur'an karena kami ingin anak-anak lebih mengetahui ilmu qur'an namun tidak lupa juga pada ilmu umum, dengan demikian kami membuat dua kurikulum ada yang untuk kurikulum pondok ada juga untuk kurikulum umum.”

3. Apa saja bentuk kerjasama yang dilakukan dengan partnership?

“Kami mempunyai beberapa partnership seperti Panti Asuhan Mafaza, UTM (Universitas Teknologi Malaysia), Fakultas MIPA UGM, Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga, cilacs Universitas Islam Indonesia, dan Fakultas Tarbiyah

Universitas Ahmad Dahlan. Nah, bentuk kerja sama kami biasanya dari setiap kampus ada yang melakukan magang disini jadi mereka ikut membantu kami disini dan kadang juga ada dana dari mereka tapi biasanya ada juga dari Dana BOS dan ketika kami ada kegiatan mereka juga ikut membantu baik membantu dari segi materi atau bantuan tenaga itu aja kami udah bersyukur banget. Namanya juga kan dibantu ya kita harus bersyukur kita tidak pernah meminta yang lebih mbak. Dan biasanya kami menyebutnya pengabdian mahasiswa masa kuliah dan biasanya mereka selama 2 bulan disini.”

4. Bidang-bidang apa saja yang lebih kepada pengembangan SDM?

“Hmm, program ya mbak yang kami rencanakan lumayan banyak, namun yang terlaksana baru beberapa saja yang sudah terlaksana dan masalah bidang apa saja yang ikut dalam pengembangan SDM alhamdulillah semuanya ikut berperan karena ini ditujukan untuk semuanya, kecuali kalau ada pelatihan namun yang diminta hanya perwakilan pasti kami lihat lagi pelatihan itu lebih ke bidang apa contohnya lebih ke bidang kurikulum jadi kami mengutus orang-orang yang di bidang kurikulum, begitu aja sik mbak.”

5. Program pengembangan SDM apa saja yang ada di Madrasah?

“Program yang kami susun sudah banyak mbak, dan kami membagi menjadi dua ada yang untuk pengembangan dan ada pelatihan, dan ada beberapa yang sudah berjalan seperti pada program pengembangan seperti bimtek guru yang kami laksanakan setiap bulan, dan FGD serta ada juga nama program kami namanya program FKB itu kami rencana dalam pembuatan karya atau modul. Dan untuk pelatihan biasanya kami lakukan di kantor seperti Bimtek dan pengajian rutinan yang dijadwalkan tapi ada juga kemarin kami lakukan di luar madrasah seperti pelatihan pengembangan berbasis android di balai telkom dan pelatihan managerial di semarang.”

TRANSKRIP INTERVIEW

Hari/Tanggal

: Selasa, 10 Maret 2020

Waktu

: Pukul 10.00 WIB

Lokasi

: Madrasah Aliyah Mafaza

Informan

: Bapak Muhammad Rifai (Kepala Madrasah)

1. Bagaimana hubungan antara atasan dengan bawahan atau karyawan?

“Kami disini terkadang tidak ada bilang bawahan atau atasan, karena disini sik kami mengutamakan sistem kekeluargaan jadi semuanya sama semua kecuali dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang di tanggungjawabkan, dan alhamdulillah komunikasi kesemuanya baik dan kalau ada masalah kita selesaikan sama-sama. Intinya mbak kami tetap pada sistem kekeluargaan namun tetap melakukan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing.”

2. Dalam visi madrasah kenapa lebih mengutamakan kewirausahaan?

“Visi madrasah ini yaitu terwujudnya generasi muslim unggul yang berwawasan kewirausahaan dan lingkungan berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis, sebenarnya bukan berarti kewirausahaan yang diutamakan tapi itu menjadi nilai plus dari madrasah ini, jadi selain belajar dan memahami alquran kita juga mengajarkan berwirasusaha kayak kemarin ada pemeliharaan ikan lele, dan pembuatan kostum atau pakaian yang mereka jahit sendiri, itu sebagai tambahan nilai mereka belajar disini. Jadi semuanya kita tetap utamakan sesuai program unggulan kami yang tiga itu mbak.”

3. Apa yang menjadi kendala apabila ada guru yang bermasalah?

“Seperti yang saya katakan sebelumnya disini kami menggunakan sistem kekeluargaan dan kalau ada yang bermasalah biasanya kami selesaikan bersama-sama namun kalau itu masalah pribadi, maka saya akan panggil ke ruangan saya dan di selesaikan dengan baik. Dan kalau masalahnya berkaitan dengan madrasah maka kami usahakan menyelesaikan bersama jadi tidak

langsung ke yayasan. Dan alhamdulillah apabila ada masalah kami selesaikan dulu namun kalau tidak bisa baru ke yayasan.”

4. Apa saja bentuk kegiatan dakwah yang diterapkan disini?

“Kegiatan dakwah yang kami lakukan disini biasanya diikuti oleh semuanya jadi bukan hanya untuk karyawan atau hanya untuk siswa-siswi aja tapi untuk semuanya seperti shalat dhuha, itu kami berlakukan untuk karyawan maupun siswa agar kita bukan hanya menyuruh tapi memberikan juga contoh yang baik untuk para siswa yang ada disini. Dan begitu juga kayak kegiatan pengajian, qiyamul lail dan hafalan alquran karyawan disini juga ikut menghafalnya jadi bukan hanya menyuruh siswa tapi juga menghafalnya juga.”



TRANSKRIP INTERVIEW

Hari/Tanggal	: Kamis, 23 April 2020
Waktu	: Pukul 10.00 WIB
Lokasi	: Madrasah Aliyah Mafaza
Informan	: Ibu Mairullina Rosida (WAKA bidang Kurikulum)

1. Metode pengembangan SDM apa saja yang ada di Madrasah Aliyah Mafaza?

“Yang kami disini melakukan pengembangan sesuai kebutuhan kami, namun sebenarnya semuanya dibutuhkan namun kami tetap banyak merencanakan banyak program yang bisa kami targetkan dan bisa kami capai, apalagi madrasah ini juga masih dalam tahap perkembangan jadi sebisa kami tetap memberikan yang terbaik untuk para siswa dan karyawan lainnya.”
2. Apa saja manfaat dan tujuan diadakan pengembangan SDM dalam *spiritual management*?

“Manfaatnya banyak mbak, selain untuk lembaga juga untuk diri sendiri jadi mereka bukan hanya bekerja untuk suatu lembaga aja namun mereka juga tetap ikut kegiatan pengajian dan tetap menambah hafalan mereka setiap harinya, jadi seimbang antara kerjaan mereka dengan spiritual mereka, manfaatnya sangat banyak mbak.”
3. Apakah kurikulum setiap tahunnya berbeda atau tidak?

“Setiap tahun ajaran baru kami selalu melakukan rapat perubahan kurikulum namun karena madrasah ini masih dalam proses pengembangan jadi ada beberapa yang kami tetapkan masih sama dan kadang juga ada yang kami tambahi malahan untuk perkembangan. Namun kami tetap memisahkan kurikulum dari madrasah sendiri dan dari luar sendiri.”
4. Bagaimana sistem prekruitmen karyawan?

“Sebelumnya apabila ada karyawan yang mau keluar dia memberitahu satu bulan sebelum dia keluar biar kami mudah untuk melakukan penganti dia dan sistem perekruitmennya sama seperti yang lainnya pada umumnya seperti

kami menempelkan di brosur dan kami mencari yang memang memenuhi kriteria, setelah itu kami melakukan kontrak 6 bulan, dan harus yang mempunyai komitmen besar untuk mengajar disini. Tapi alhamdulillah sampai sekarang belum ada yang mengelurkan diri sendiri atau dikeluarkan paling hanya pindah tempat tugas yang lain.”



TRANSKRIP INTERVIEW

Hari/Tanggal	: Rabu, 24 Juni 2020
Waktu	: Pukul 13.00 WIB
Lokasi	: Whatshapp/ via online chat
Informan	: Ulya Hasanah (Musyrifah divisi Pendidikan)

1. Bidang-bidang apa saja yang ada di musyrif/musyrifah?

“Jadi disini kami ada beberapa bidang mbak yaitu bidang keamanan, pendidikan, kesehatan, kebersihan, logistik dan perkap.”

2. Bagaimana struktur dan fungsi dari setiap divisi?

“Struktur kami itu kayak pada umumnya ada pamong atau ketua nah itu tugasnya untuk memomong atau mempin dan memegang tanggungjawab asrama, kemudian sekretaris tugasnya untuk mencatat hasil rapat, dan memegang administrasi pondok/asrama, serta menyiapkan surat izin untuk sekolah. Kemudian bendahara tugasnya untuk menampung dan mengamankan masalah keuangan asrama, kemudian bidang keamanan tugasnya mengamankan santri supaya bisa mengikuti protokol pondok seperti mengaji dan lain-lain. selanjutnya bidang pendidikan tugasnya membuat schedule kegiatan santri seperti muhadoroh, kemudian bidang kesehatan tugasnya merawat santri yang sakit, dan mengantarkan ke rumah sakit apabila sakitnya mulai parah, dan selanjutnya bidang kebersihan tugasnya untuk mengecek kebersihan asrama, dan selanjutnya bidang logistik tugasnya menyediakan pangan santri, dan bidang selanjutnya yaitu perkap tugasnya mengurus perlengkapan asrama atau kebutuhan santri, seperti membelikan lampu apabila lampu kamar mati.”

3. Bagaimana sistem pengambilan atau rekruitmen untuk menjadi musyrif/musyrifah?

“ Ada oprec dari asrama yaitu dengan menyeleksi orang luar yang mempunyai keinginan menjadi musyrifah dengan mengetes hafalan dan bacaan alqurannya.

Dan ada juga yang diambil dari alumni yang dimana dipilih langsung oleh pengurus pondok.”

4. Apa saja yang memotivasi untuk menjadi musyrif?

“Sebenarnya niatnya ingin membantu meluruskan niat mereka yang berkeinginan mengaji agar mereka lebih sering menghafal dan membaca alquran.”

5. Kegiatan apa saja yang menjadi rutinan atau bulanan yang dilakukan?

“kegiatan rutinan yang kami ikuti yaitu mengikuti pengajian di balai kota setiap hari ahad, dan rapat pengurus, itu aja tapi program yang lainnya yang dari madrasah kami tetap ikut.”



Lampiran foto wawancara dan kegiatan di MA Mafaza

	
Ketua Madrasah Aliyah Mafaza	Waka Kurikulum
	
Rapat pembuatan kurikulum baru	Rapat kerja 2020/2021 penguatan program unggulan tahlidz
	
santri <i>interpreneur</i> dalam menyambut bulan Ramadhan	Serah terima jabatan kepala Madrasah Aliyah Mafaza



Kajian Ramadhan

Upacara dalam kegiatan pramuka





**YAYASAN AL-ISHLAH TERPADU YOGYAKARTA
MADRASAH ALIYAH MAFAZA
KETANDAN BANGUNTAPAN BANTUL**

“Terakreditasi B”

Alamat: Jalan Wonosari KM 4, Ketandan, Banguntapan, Bantul.
Telepon 0274-2841132. E-mail: aliyah.mafaza@gmail.com
Website : www.ma-mafaza.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 021/ MA-MAFAZA/ X/ 20/ 1441

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Subkhan Khadafi, Lc

Jabatan : Kepala Madrasah

Instansi : MA MAFAZA Banguntapan Bantul

Menerangkan bahwa :

Nama : Hasmiani

Tempat, tanggal lahir : Dantekoa, 08 Desember 1998

NIM : 16240072

Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Kampus : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah menyelesaikan penelitian skripsi di Madrasah Aliyah Mafaza Banguntapan Bantul, pada Bulan Februari 2020 dengan judul penelitian “**Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Spiritual Management di Madrasah Aliyah Mafaza Banguntapan Bantul Yogyakarta**”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan keadaan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Bantul, 08 Oktober 2020
Kepala Madrasah

Muhammad Subkhan Khadafi, Lc

مَوْسِى مَفَازِ الشَّانُونِيَّةُ الْإِسْلَامِيَّةُ

**MADRASAH ALIYAH
MAFAZA**

ENTERPRENEURIAL QURANIC BOARDING SCHOOL

KETANDAN BANGUNTAPAN BANTUL

IZIN OPERASIONAL: KW.12/2/5/PP.00/04/2016

VISI

Terwujudnya generasi muslim unggul yang berwawasan kewirausahaan dan lingkungan berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis

MISI

- Menanamkan akhlakaui karimah dalam kehidupan sehari-hari.
- Melaksanakan pembelajaran dinamis untuk pengembangan iptek dan imtaq.
- Mewujudkan pribadi muslim penghafal Alquran.
- Membekali ketrampilan berwirausaha.
- Menciptakan suasana lingkungan yang bersih dan sehat.

JURUSAN

Guru-guru yang handal dan mahir di bidangnya dan berlatar belakang pendidikan S1 dan S2

- Matematika & Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA).
- Ilmu-Ilmu Keagamaan (IK).
- Program Unggulan Tahfidz 30 Juz 1 tahun dengan kuota 15 santri putri (tahun pertama khusus menghafal, 3 tahun selanjutnya masuk program reguler di MA Mafaza).

PENGAJAR

■ Guru-guru yang handal dan mahir di bidangnya dan berlatar belakang pendidikan S1 dan S2

EKSTRAKULIKULER

Pramuka, Voli, Tenis Meja, Pencak silat, Jurnalistik, Hadroh, Kaligrafi, Menjahit, Basket, Jam'iyyah Lughah al-'Arabiyyah (JLA), Tilawah, Mafaza English Club (MEC).

POTRET KEGIATAN

Jl. Wonosari KM. 4 Ketandan, Banguntapan, Bantul
Telp: (0274) 284 1132, email: Alyrah.mafaza@gmail.com
Website: <http://ma-mafaza.sch.id>

PROGRAM UNGGULAN

- Tahfidzul Qur'an
- Qira'atul Kutub
- Kewirausahaan

FASILITAS

- Gratis biaya pendidikan, asrama, dan makan (bagi yang tidak mampu)*
- LCD, proyektor, dan sound sistem
- Asrama Putri dan Putra
- Mushola
- Lapangan olah raga
- Ruang kelas yang representatif
- Laboratorium MIPA
- Lab TIK ■ Ruang OSIS
- Aula ■ Ruang UKS
- Perpustakaan ■ Ruang Kegiatan
- Ruang BK ■ Bank Sampah

PENDAFTARAN

Gelombang 1 : 1 November 2019 – 19 Desember 2019

Seleksi : 21 Desember 2019
 Pengumuman : 23 Desember 2019

Gelombang 2 : 06 Januari 2020 – 27 Februari 2020

Seleksi : 29 Februari 2020
 Pengumuman : 02 Maret 2020

Gelombang 3 : 03 Maret 2020 – 4 Juli 2020

Seleksi : 6 Juli 2020
 Pengumuman : 8 Juli 2020

*Masuk Program Panti Asuhan Yatim dan Dhu'afa Mafaza
 No. Registrasi Dinsos : 222/2203/KPTSP/2018

DAFTAR PRESTASI

CABANG LOMBA	TINGKAT	PRESTASI
Lompat Jauh PI	Kab/kota	Juara 1
Lari 200m	Kab/kota	Juara 3
Lari 1500m	Kab/kota	Juara 2
Lari 100 m	Kab/kota	Juara 1
Lari 200m	Kab/kota	Juara 2
Pidato b. Arab Pa	Kab/kota	Juara 2
Kaligraf Lukis	Kab/kota	Juara 2
Volly Pa	Kab/kota	Juara 2
Estavet 400 m	Provinsi	Juara 2
Estavet 400m	Provinsi	Juara 2
Lari 800m	Provinsi	Juara 3
LCC Agama	Provinsi	Juara 3
Tenis Meja	Kab/kota	Juara 2
LCC Informasi Keterbukaan-Publik	Kab/kota	Juara 2
MQK Fathul Muin	Kab/kota	Juara 1
MQK Balaghah	Kab/kota	Juara 1
Debat Bahasa Arab	Kab/kota	Juara 2

PERSYARATAN

- Putra atau Putri beragama Islam;
- Lulus SMP/MTs;
- Fotokopi Ijazah dan SKHUN;
- Surat Keterangan Lulus / Pengumuman kelulusan;
- Surat Keterangan Baik dari Kepala Sekolah Asal;
- Meyerahkan Fotokopi rapor semester terakhir;
- Menyerahkan pas foto : $2 \times 3 = 5$ lembar, $3 \times 4 = 5$ lembar, $4 \times 6 = 4$ lembar;
- Fotokopi : Kartu Keluarga (KK), KTP Orang tua/wali, akte kelahiran;
- Menyerahkan Surat Keterangan Sehat dari Puskesmas;
- Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM)*;
- Menyerahkan foto keluarga*;
- Fotokopi rekening listrik 3 bulan terakhir*;
- Melampirkan fotokopi kartu jaminan dari pemerintah, seperti: KIP, KMS, KPS, KIS, ASKES, PKH, atau yang sejenis

TAHAP SELEKSI

- Tulis (IJK dan MIPA)
- Al-Quran
- Wawancara calon peserta didik dan orang tua/wali
- Hafalan Al-Qur'an (khusus bagi calon santri Program Unggulan Tahfidz 30 Juz).

NARAHUBUNG

Ustadz Rifa'i	+6283867125006
Ustadz Eko	+6281394602226
Ustadzah Putri	+628997139978

Partnership

- Panti Asuhan Mafaza
- UTM (Universitas Teknologi Malaysia)
- Fakultas MIPA UGM
- Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga
- Cilacs Universitas Islam Indonesia
- Fakultas Tarbiyah Universitas Ahmad Dahlan

DENAH LOKASI



SERTIFIKAT

06/B/SK/DTS/JQH al-Mizan/XI/18

di berikan kepada

Hasmiani

atas partisipasinya sebagai

PANITIA
dalam acara
PEKAN TAFSIR

dengan tema

"Membaharu Pengelahan Tafsir Menyu Indonesia Beliau majaan"

yang diselenggarakan oleh Divisi Tafsirin Unit Kegiatan Mahasiswa Jam'iyyah al-qurra' Wa al-H

Yogyakarta 7-'14 Desember 2018

Pembina
WJQH al-Mizan



Ketua Umum
UKM JCH Al-Mazan

Koordinator Divisi Rafisir
Muhammad Ridwan Hidayah
NIM. 15340065

Tegar Muwwafiqul Haqdar
NIM. 14530077

~~Muhammad Ridwan Hidayati~~
NIM. 15340065

~~Muhammad Ridwan Hidayati~~
NIM. 15340065

SERTIFIKAT

02/B/SK/DTS/JQHAL-Mizan/X/19

Unit Kegiatan Mahasiswa JQH Al-Mizan Divisi Tafsir mengucapkan terima kasih kepada :

HASMIANI

Sebagai Pengisi Ramadhan pada tanggal 06-25 Mei 2019 M/1440 H

Ketua UKM JQH Al-Mizan

Muhammad Syarifuddin

NIM. 15120064

Dewan Pertumbuhan
Organisasi Divisi Tafsir

M. Ridwan Hidayat, S.H.

NIM. 15340065

STAFF ISLAMIC UNIVERSITY KALIJACAKARTA

SUNGAI

Y

AL MIZAN

Binaan UKM JQH

Mengetahui,

M. Ridwan Hidayat, S.H.

NIM. 15340065

Drs. Jarot Wahyudi, S.H, M.A

NIP. 19660919 199403 1 003













Nomor : 10.A.1.P-PDM&PPM.UIN-SUKA.02.XI.2017

Diberikan Kepada

Hasmiani

Sebagai

Panitia

Dalam acara Pelatihan Da'i Mahasiswa dan Pelatihan Pendampingan Masyarakat (PDM & PPM XXV) dengan tema "Mewujudkan Generasi Yang Berkarakteristik Humanis, Untuk Merealisasikan Nilai Toleransi Dalam Bingkai Kebhinekaan" pada tanggal 03 - 06 November 2017

Yogyakarta, 10 November 2017

Mengetahui,

Pengurus UKM KORDISKA



Islam Islami
Ketua Umum

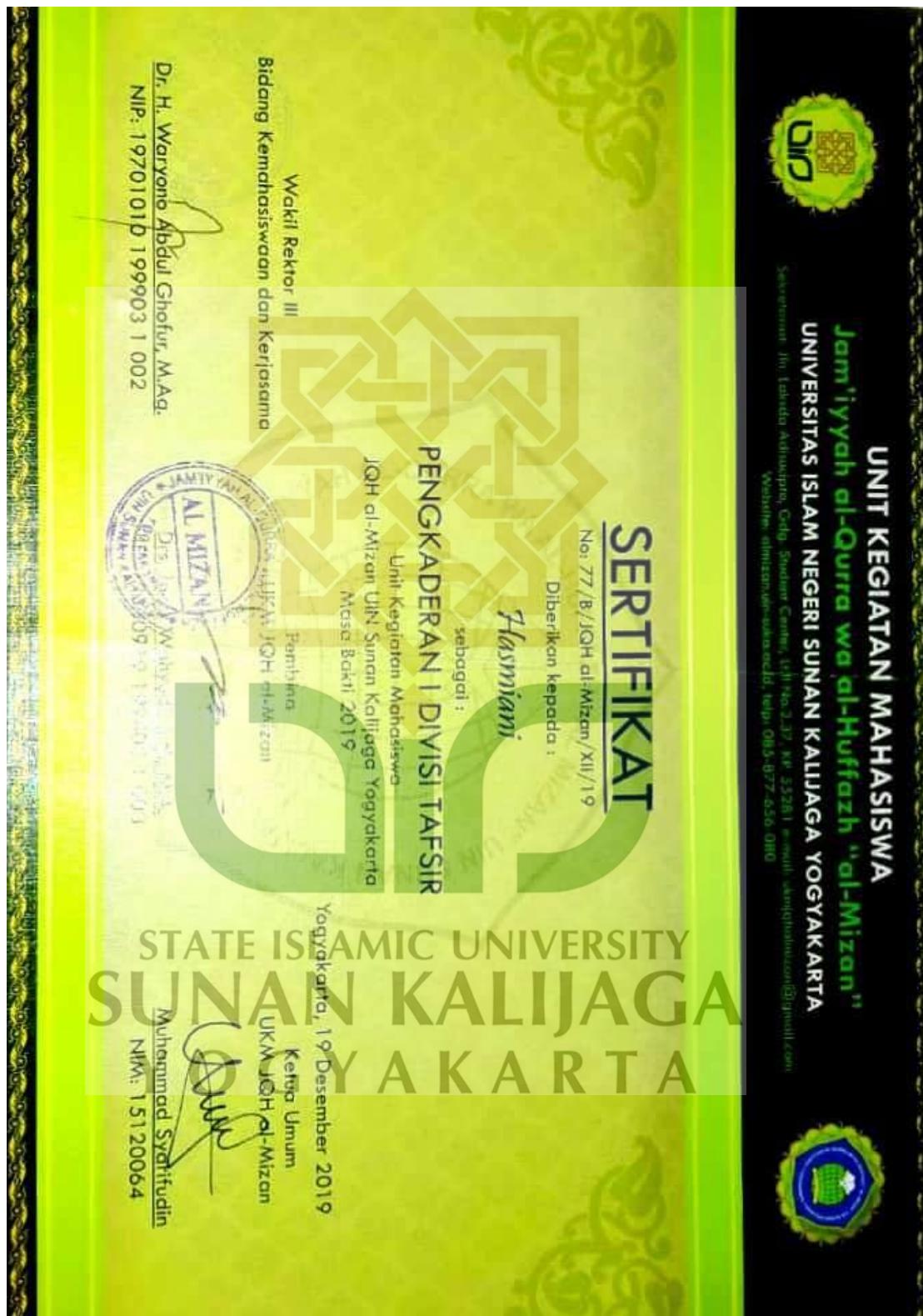
Pembina

UKM KORDISKA

Saitah Hidayatullah
Ketua Panitia

Muhammad Qowim, M.Ag.







Nomor : B-1686/Jn.02/DD/PM.03.2/08/2016



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Sertifikat

diberikan kepada

HASMIAH

Nama :
NIM : 16240072
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

dalam kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2016/2017
dan telah mengikuti seluruh kegiatan yang berlangsung mulai tanggal 22 s.d. 24 Agustus 2016 (24 jam pelajaran)

Yogyakarta, 24 Agustus 2016



Dr. Nurmawati, M.Si.
K.NIP.19600310 198703 2 001















SERTIFIKAT

NO. 061/C-3/Pan.Dis & Pel/HS/II/2018

Diberikan Kepada :

Hasmiani

Atas Partisipasinya Sebagai Peserta Dalam Rangka Kegiatan
Diskusi Publik Dan Pelantikan Pengurus Himmah Suci

Periode 2018/2019

Dengan Tema :

"MEMPERKUAT PERAN ORGANISASI ETNIS
SEBAGAI BASIS CONTROLLING TERHADAP persoalan DAERAH"

Yogyakarta, 24 Februari 2018



Akmal Fauzan
Ketua Himmah Suci



Najilul Barokah
Ketua Panitia



Triwidhyu Ningjsih
Sekretaris Panitia

Support By:



Mendoan Bocell G - Bol Cafe

RIWAYAT HIDUP



A. Biodata Pribadi

Nama Lengkap : Hasmiani
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Tempat, Tanggal Lahir : Dantekoa, 08 Desember 1998
 Alamat Asal : Desa Salukanan, Kec. Baraka, Kab. Enrekang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.
 Alamat Tinggal : Sapen RT.025 RW.08. Demangan, Gondokusuman, Yogyakarta
 Email : Hasmianisyarif01@gmail.com
 No. Hp : 082187814026

B. Latar Belakang Pendidikan

Jenjang	Nama Sekolah	Tahun
SD	SDN 82 Dantekoa	2005-2010
SMP	PP.Putri Ummul Mukminin, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.	2010-2013
SMA/MA	PP. Putri Ummul Mukminin, Kota Makassar, Sulawesi Selatan	2013-2016
Perguruan Tinggi	UIN Sunan Kalijaga	2016-2020

C. Pengalaman Organisasi

- 2013-2014 : Ikatan Pelajar Muhammadiyah Bidang Pengkaderan
- 2014-2015 : Kadernisasi Pencak silat Tapak Suci
- 2017-2018 : Pengurus UKM KORDISKA Bidang bank da'i
- 2017-2018 : Pengurus KPMM bidang Kajian dan Keagamaan
- 2017-2018 : Kadernisasi UKM VUINSA
- 2018-2019 : Kordinator Bank da'i UKM KORDISKA
- 2018-2019 : Pengurus UKM JQH Al-Mizan bidang pengkaderan divisi Tafsir
- 2018-2019 : Pengurus HMPS Manajemen Dakwah
- 2018-2019 : Sekertaris bidang tablig dan keilmuan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) PC Sleman

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA