ANALISIS *SPIRITUAL WORKPLACE* PADA DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA



Oleh :
M. Mujib Baidhowi
NIM : 15913026

TESIS

Diajukan kepada
PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Ekonomi

YOGYAKARTA
2018

ANALISIS *SPIRITUAL WORKPLACE* PADA DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA



Oleh :
M. Mujib Baidhowi
NIM : 15913026

Pembimbing:
Dr. Anton Priyo Nugroho, SE., MM

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Ekonomi

YOGYAKARTA
2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Mujib Baidhowi

NIM : 15913026

Kosentrasi : Ekonomi Islam

Judul Tesis : **ANALISIS *SPIRITUAL WORKPLACE* PADA DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA**

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukri bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, maka saya siap untuk dicabut gelar kesarjanaanyang dianugerahkan dan mendapat sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 16 Agustus 2018

Yang menyatakan,



M. Mujib Baidhowi

PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

PENGESAHAN

Nomor: 1219/PS-MSI/Peng./VIII/2018

TESIS berjudul : **ANALISIS *SPIRITUAL WORKPLACE* PADA DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA**

Ditulis oleh : Muhammad Mujib Baidhowi

N. I. M. : 15913026

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ekonomi.

Yogyakarta, 23 Agustus 2018
Ketua,

Dr. Junanah, MIS

PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM (S2)
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp/Fax (0274) 523637 e-mail: msi@uii.ac.id

TIM PENGUJI
UJIAN TESIS

Nama : Muhammad Mujib Baidhowi
Tempat/tgl lahir : Sukaraja Nuban, 11 Maret 1991
N. I. M. : 15913026
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Judul Tesis : **ANALISIS *SPIRITUAL WORKPLACE* PADA DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA**

Ketua	: Dr. Yusdani, M.Ag	(.....)
Sekretaris	: Dr. M. Roy Purwanto, M.Ag	(.....)
Pembimbing	: Dr. Anton Priyo Nugroho, SE., MM,	(.....)
Penguji	: Dr. Rahmani Timorita Y, M.Ag.	(.....)
Penguji	: Dr. Siti Achiria, S.E.,MM.	(.....)

Diuji di Yogyakarta pada Kamis, 16 Agustus 2018
Pukul : 09.30 – 10.30 WIB.
Hasil : **Lulus**

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana
Magister Ilmu Agama Islam FIAI UII

Dr. Hujair AH Sanaky, MSI

PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

NOTA DINAS

No. : 1787/PS-MIAI/ND/VIII/2018

TESIS berjudul : **ANALISIS *SPIRITUAL WORKPLACE* PADA DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA**

Ditulis oleh : Muhammad Mujib Baidhowi

NIM : 15913026

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Program Pascasarjana, Magister Ilmu Agama Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 10 Agustus 2018
Ketua,

Dr. Hujair AH Sanaky, MSI.

PERSETUJUAN

Judul : ANALISIS *SPIRITUAL WORKPALCE* PADA DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA

Nama : M. Mujib Baidhowi

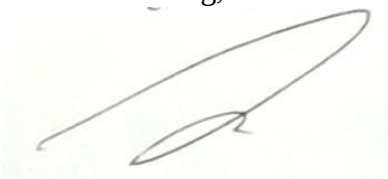
NIM : 15913026

Konsentrasi : Ekonomi Islam

disetujui untuk diuji oleh Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 4 Agustus 2018

Pembimbing,



Dr. Anton Priyo Nugroho, SE., MM

PERSEMBAHAN

KARYA INI KU PERSEMBAHKAN UNTUK:

“Ayahanda dan Ibunda tercinta yang selalu memberikan motivasi dalam segala kegiatan, dan selalu mendoakan dalam setiap waktu untuk kesuksesan anaknya. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan ampunan untuk mereka”

“Kakak – kakaku tersayang dan keluarga besar Bani Sobari yang senantiasa memberikan dukungan untuk menjadi lebih baik”

“Dan teruntuk orang yang paling spesial dalam hidupku Istriku tercinta, semoga menjadi istri solehah dan menjadi ibu yang baik bagi anak-anak kelak”

“Teman-teman seperjuangan Mahasiswa Ekonomi Islam Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam angkatan 2015”

MOTTO

كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةَۢ بَيْنَ ٱلْأَغْنِيَآءِ مِنكُمْۚ وَمَآ ءَاتَىٰكُمُ ٱلرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا

نَهَىٰكُمْ عَنْهُ فَٱنتَهُواْۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلْعِقَابِ ۝٧

"Supaya harta itu jangan beredar di antara orang-orang Kaya saja di antara kamu. apa yang diberikan Rasul kepadamu, Maka terimalah. dan apa yang dilarangnya bagimu, Maka tinggalkanlah. dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Amat keras hukumannya."

(Al-Qur'an Surah Al- Hasyr Ayat 7)[1]

[1] Zaini Dahlan. *Al-Qur'anul Karim dan Terjemahan Artinya*, (Yogyakarta: UII Press. 1999).

PEDOMAN TRANSLITERASI

ARAB-LATIN

Transliterasi kata Arab-Latin yang dipakai dalam penyusunan Tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā’	*B*	-
ت	Tā	*T*	-
ث	Sā	*Ś*	s (dengan titik di atas)
ج	Jīm	*J*	-
ح	Hā’	*h*	h (dengan titik di bawah)
خ	Khā’	*Kh*	-
د	Dāl	*D*	-
ذ	Zāl	*Ż*	z (dengan titik di atas)
ر	Rā’	*R*	-
ز	Zā’	*Z*	-
س	Sīn	*S*	-
ش	Syīn	*Sy*	-
ص	Sād	*ṣ*	s (dengan titik di bawah)

ض	Dād	*d*	d (dengan titik di bawah)
ط	Tā’	*t*	t (dengan titik di bawah)
ظ	Zā’	*z*	z (dengan titik di bawah)
ع	‘Aīn	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gaīn	*G*	-
ف	Fā’	*F*	-
ق	Qāf	*Q*	-
ك	Kāf	*K*	-
ل	Lām	*L*	-
م	Mīm	*M*	-
ن	Nūn	*N*	-
و	Wāwu	*W*	-
ه	Hā’	*H*	-
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Yā’	*Y*	-

II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	*muta’addidah*
عدة	Ditulis	*‘iddah*

III. Ta' Marbūtah di akhir kata

a. Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	Ditulis	*hikmah*
جزية	Ditulis	*jizyah*

(Ketentuan ini tidak diperlukan, bila kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

b. Bila *ta' marbūtah* diikuti dengan kata sandang "*al*" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الأولياء	Ditulis	*karāmah al-auliyā'*

c. Bila *ta' marbūtah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*

زكاة الفطر	Ditulis	*zakāt al-fitr*

IV. Vokal Pendek

-َ-------	*Fathah*	Ditulis	a
-ِ-------	*Kasrah*	Ditulis	i
-------ُ-	*Dammah*	Ditulis	u

V. Vokal Panjang

1.	*Fathah + alif* **جاهلية**	Ditulis Ditulis	*Ā* *Jāhiliyah*
2.	*Fathah + ya'* mati **تنسى**	Ditulis Ditulis	*Ā* *Tansā*
3.	*Kasrah + ya'* mati **كريم**	Ditulis Ditulis	*Ī* *Karīm*
4.	*dammah + wawu* mati **فروض**	Ditulis Ditulis	*Ū* *furūd*

VI. Vokal Rangkap

1.	*Fathah + ya'* mati **بينكم**	Ditulis Ditulis	*Ai* *Bainakum*
2.	*Fathah + wawu* mati **قول**	Ditulis Ditulis	*Au* *Qaul*

VII. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	Ditulis	*a'antum*
أعدت	Ditulis	*u'iddat*
لئن شكرتم	Ditulis	*la'in syakartum*

VIII. Kata Sandang *Alif + Lam*

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	*al-Qur'ān*
القياس	Ditulis	*al-Qiyās*

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)-nya

السماء	Ditulis	*as-Samā'*
الشمس	Ditulis	*asy-Syams*

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	Ditulis	*zawi al-furūd*
أهل السنة	Ditulis	*ahl as-Sunnah*

ABSTRAK

ANALISIS *SPIRITUAL WORKPLACE* PADA DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA

Muhammad Mujib Baidhowi

NIM. 15913026

Sebagai lembaga keuangan publik Dompet Dhuafa merupakan salah satu organisasi pengelola zakat yang memiliki perkembangan yang signifikan setiap tahunnya. Perkembangan tersebut tidak lain diiringi dengan meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia. *Spiritual Workplace* merupakan konsep baru dalam model manajemen dan perilaku organisasi, khususnya budaya organisasi yang dapat menunjukkan konstruk kualitas peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengelolaan zakat yang ada di Dompet Dhuafa dan menganalisis penerapan *Spiritual Workplace* pada Dompet Dhuafa Yogyakarta.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dan metode analisis bersifat deskriptif kualitatif. Dengan menggunakan pendekatan fenomenologi yang menghasilkan data berupa ucapan, tulisan dan perlakuan orang-orang yang diamati. Penelitian fenomenologis terfokus pada sesuatu yang dialami dalam kesadaran individu, yang disebut sebagai intensionalitas. Intensionalitas (*intentionality*) menggambarkan hubungan antara proses yang terjadi dalam kesadaran dengan obyek yang menjadi perhatian pada proses itu. Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *coding* dari hasil wawancara atau interview yang dilakukan terhadap narasumber yang terfokus pada tiga proses pengkodean berbuka, berporos, berpilih.

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara garis besar pengelolaan zakat di Dompet Dhuafa Yogyakarta terbagi menjadi dua bagian yaitu penghimpunan dan pendayagunaan, yang mana dari dua bagian tersebut memiliki perogram-program yang mendukung dalam pengembangan pengelolaan zakat. Sedangkan dari indikator pembentukan spiritual ditempat kerja yang meliputi *Connection, Compassion, Mindfulness, Meaningful Work* dan *Transcendence* tersebut belum tercapai secara keseluruhan akan tetapi rutinitas yang dijalankan di Dompet Dhuafa Yogyakarta sudah mencerminkan *spiritual workplace.* Peningkatan kualitas selalu dilakukan agar agar dana yang diterima dari masyarakat dapat dikelola dengan baik dan sesuai dengan prinsip pengelolaan dana zakat, infaq dan shadaqah.

Kata Kunci : *Spiritual Workplace,* Dompet Dhuafa Yogyakarta, Pengelolaan, Zakat.

ABSTRACT

ANALYSIS ON *SPIRITUAL WORKPLACE* TO DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA

Muhammad Mujib Baidhowi
NIM. 15913026

As a public finance institution Dompet Dhuafa is one of zakat management organization that has a significant development every year. Such development surely is correlated to the increasing quality of Human Resources. Spiritual Workplace is a new concept in management and organizational behavioral model, especially organizational culture that can show the construction of quality in work performance improvement. This study aims to describe and analyze the tithe (zakat) management of in Dompet Dhuafa and analyze the implementation of Spiritual Workplace in Dompet Dhuafa Yogyakarta.

This is a field research with and the qualitative descriptive analysis method. A phenomenological approach was used with a consideration that this approach could produce data in the form of speech, writing and treatment of the people observed. Phenomenological research focuses on something experienced in individual awareness, which is called intentionality. Intentionality describes the relationship between a process occurred in awareness with the object concerned in the process. By using the coding analysis method from the results of interviews conducted to the informants the research focused on three coding processes: opening, shafting, and selecting.

Based on the results of the research it can be figured out that overall the tithe management in Dompet Dhuafa Yogyakarta is divided into two parts: collection and utilization in which both have some supporting programs in the development of tithe management. Meanwhile, the indicators of spiritual building in the workplace including Connection, Compassion, Mindfulness, Meaningful Work and Transcendence have not been achieved comprehensively. But the routines run in Dompet Dhuafa Yogyakarta have reflected the spiritual workplace. Quality improvement was always done enabling the funds received from the community to be managed properly in accordance with the principles of the fund management of zakat, infaq and shadaqah.

Keywords: *Spiritual Workplace,* Dompet Dhuafa Yogyakarta, Management, Tithe

August 3, 2018

TRANSLATOR STATEMENT
The information appearing herein has been translated by a Center for International Language and Cultural Studies of Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الحيم

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِيْنُهُ وَنَسْتَغْفِرُهْ وَنَعُوذُ بِاللهِ مِنْ شُرُوْرِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِ اللهُ فَلاَ مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يُضْلِلْ فَلاَ هَادِيَ لَهُ. وَأَشْهَدُ أَنْ لاَ إِلَهَ إِلاَّ اللهُ وَحْدَهُ لاَ شَرِيْكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُوْلُهُ. اَللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّيْنِ.

Segala puji hanya bagi Allah, penguasa alam semesta dan segala kehidupan yang diberikannya. Dan karena berkat limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaiakan tesis ini dengan judul ANALISIS *SPIRITUAL WORKPLACE* PADA DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA yang merupakan salah satu tugas dalam rangka mengakhiri studi Ekonomi Islam di program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. *Ş*halawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad Saw, keluarga, sahabat dan para pengikut beliau yang setia hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa meskipun tesis ini diselesaikan dengan hasil kerja keras, tetapi dalam penyusunan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan penulis.

Penulisan tesis ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik berupa pengarahan, bantuan serta doa. Oleh karena itu izinkanah penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, S.T,. M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Tamyiz Mukharrom, MA. selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Dr. Rahmani Timorita Yulianti, M.Ag selaku Ketua Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Hujair AH. Sanaky, MSI., dan Bapak Dr. Yusdani, M.Ag. selaku Ketua dan Sekretaris Program PascaSarjana Magister Studi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Telah memberikan masukan serta bimbingan terhadap penulis selama masa perkuliahan.
5. Bapak Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing tesis yang sabar dan semangat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini.
6. Semua dosen, guru-guruku dimanapun berada. Semoga Allah membalas ilmu yang telah beliau-beliau berikan kepadaku dengan sebaik-baik balasan.
7. Bapak Andriansyah selaku pimpinan Dompet Dhuafa Yogyakarta dan Bapak Bambang Edi Prasetyo selaku Manajer Program Pendayagunaan yang memberikan informasi dan arahan terhadap penelitian ini.
8. Kedua orang tua, Ayahanda Sukamdi dan Ibunda Mustiadah, serta ketiga kakak tersayang Arif Fathkhurahman, Lina Tri Wahyuningsih dan

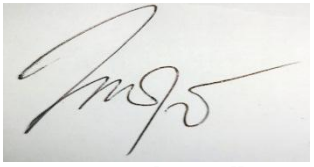
Marwiyatun Naimah yang begitu tulus memberikan doa, kasih sayang, nasehat dan bimbingan kepadaku.

9. Istriku tercinta Rati Pratama Ayun, yang selalu memberikan motivasi, kasih sayang, dan cintanya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
10. Seluruh civitas akademika di lingkungan Pasca Sarjana Majister Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
11. Keluarga Besar Ekonomi Islam 2015 MSI UII, terima kasih atas kebersamaannya selama ini.
12. Seluruh pihak yang ikut membantu kelancaran penelitian ini yang tidak dapat di sebutkan satu persatu.

Urutan ucapan terima kasih ini sama sekali tidak dimaksudkan untuk memberikan urutan prioritas. Semoga Allah SWT memberikan balasan terbaik kepada meraka.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan dapat memberikan sumbangan lebih dalam ilmu pengetahuan. Amin.

Yogyakarta, 4 Agustus 2018



M. Mujib Baidhowi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL LUAR…… i
HALAMAN JUDUL DALAM……...…… ii
LEMBAR PERNYATAAN……...…. iii
HALAMAN PENGESAHAN……. iv
HALAMAN TIM PENGUJI TESIS…… v
NOTA DINAS……. vi
PERSETUJUAN…….. vii
MOTTO…… viii
PERSEMBAHAN…… ix
TRANSLITERASI…….. x
ABSTRAK…….. xv
KATA PENGANTAR…… xvii
DAFTAR ISI ……. xx
DAFTAR TABEL…….. xxii
DAFTAR GAMBAR…….. xxiii
DAFTAR LAMPIRAN…….. xxiv

BAB I. PENDAHULUAN..... 1
A.Latar Belakang Masalah 1
B.Fokus Penelitian 7
C.Tujuan dan Manfaat Penelitian 8
1.Tujuan Penelitian..... 8
2.Manfaat Penelitian..... 8
D.Sistematika Pembahasan 9

BAB II. KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU DAN LANDASAN TEORI... 11
A.Kajian Penelitian Terdahulu 11
B.Landasan Teori 25
1.Tinjauan Umum Lembaga Zakat 25

2. *Spiritual Workplace* 34
3. Spiritualitas Perspektif Islam 47

BAB III. METODE PENELITIAN 53
A.Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian 53
B.Lokasi Penelitian 54
C.Informan Penelitian 55
D.Teknik Penentuan Informan 56
E.Teknik Pengumpulan Data 56
F.Instrumen Penelitian 60
G. Keabsahan Data 61
H. Teknik Analisis Data 62

BAB IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN 65
A.Gambaran Umum Dompet Dhuafa 65
1.Sejarah dan Latar Belakang Berdirinya Dompet Dhuafa 65
2.Prinsip Dasar Dompet Dhuafa 67
3.Visi dan Misi 67
4. Stuktur Kepengurusan Cabang Yogyakarta.....68
5. Program Dompet Dhuafa Cabang Yogyakarta.....69
B.Analisis Pengelolaan Zakat di Dompet Dhuafa Cabang Yogyakarta . 73
C.Analisis *Spiritual Workplace* Dompet Dhuafa 83

BAB V. PENUTUP 95
A.Kesimpulan 95
B.Saran.....97
DAFTAR PUSTAKA.....99
LAMPIRAN.....105

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Perbandingan dengan Penelitian terdahulu……. 21

Tabel 2 Instrumentasi Penelitian..... 61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Contoh Tabel Pengkodean terbuka…….....…….63

Gambar 2 Contoh Tabel Pengkodean berporos.....64

Gambar 3 Alur Pengelolaan dana ZIS.....……...….81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Daftar Pertanyaan Wawancara

Lampiran II Hasil Wawancara

Lampiran III Surat Keterangan Penelitian

Lampiran IV Bukti Penelitian

Lampiran V Dokumentasi Kegiatan DD Jogja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan suatu rangkaian cara beraktivitas. Bagi seorang muslim manajemen bisa menjadi lahan amal kebajikan. Manajemen menumbuhkan kesadaran untuk mengaplikasikan cara-cara bekerja dengan landasan ajaran Islam. Manajemen Islami memang tidak bebas nilai. Kaedah halal dan thayyib menjadi nilai utama organisasi. Hal ini berlaku dari awal pengambilan keputusan, perencanaan, hingga aplikasi dan evaluasinya yang tetap melandaskan pada nilai-nilai halal dan thayyib.[1]

Dalam perjalanan ilmu manajemen, berkembangnya nilai-nilai dalam diri pekerja baru disadari di akhir abad ke-20, yakni melalui studi yang dilakukan Tom Peters dan Robert Waterman dengan berkeliling dunia di tahun 1982. Tom dan Waterman meneliti 43 perusahaan teratas Fortune 500 yang bermasalah. Hasilnya mereka menyimpulkan bahwa ada tujuh hal yang paling mempengaruhi dalam terciptanya kesuksesan dalam organisasi, diantaranya ; struktur, strategi, sistem, gaya manajemen, keterampilan perusahaan, staff yang unggul, dan sistem nilai-nilai.[2]

Salah satu bagian terpenting dalam manajemen adalah karyawan atau Sumber Daya Manusia yang merupakan aset yang dapat meningkatkan

[1] Eri Sudewo, *Manajemen Zakat,* (Jakarta: IMZ,2004),hlm.77.

[2] Alan Chapman, "Tom Peters and Robert H Waterman Jr - In Search Of Excellence Summary",http://www.businessballs.com/tompetersinsearchofexcellence.htm, diakses tanggal 30 April 2017

keberhasilan perusahaan. SDM merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernafas atau hidup di samping aset-aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dsb. Keunikan aset SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaaan, dan perilaku sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.[3] Maka dari itu tak dapat dipungkiri bahwa kemajuan suatu organisasi sangat tergantung pada bagaimana orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Sarana prasarana, sistem, dan keuangan yang baik akan tidak memiliki arti lagi jika orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut memiliki kompetensi dan komitmen yang rendah.

Peningkatan mutu kerja salah satunya dilakukan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pembuat gagasan. Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia.[4]

Manusia merupakan roda penggerak jalannya perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional akan sangat membantu organisasi dalam merealisasikan tujuannya. Oleh karenanya perusahaan perlu menciptakan, merekrut, dan memberdayakan sumber daya manusia yang profesional. Dimana profesional lahir

[3] Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, cet. III, (Jakarta: Gramedia, 2008), hlm. 1.

[4] Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta STIE YKPN, : Edisi Ke-3) hlm.45

dari dorongan spiritual yang kuat, bukan semata-mata karena daya tarik duniawi justru ruhaniahlah yang menggerakan seseorang untuk bekerja secara ungguh-sungguh.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam menghadapi kondisi sekarang ini. Untuk menghadapi persaingan yang semakin berat, perusahaan-perusahaan di Indonesia mulai mengembangkan spiritualitas dalam manajemennya. Saat ini, baik pimpinan dan pemilik perusahaan, maupun karyawan semakin sadar akan pentingnya kebutuhan spiritual. Sehubungan dengan karyawan, disadari bahwa kepuasan dan kepenuhan hidup yang terus diupayakan oleh perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis dan spiritualnya, hal tersebut dapat menciptakan atmosfer yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Perusahaan yang ingin berhasil harus berupaya sebaik-baiknya untuk memenuhi kebutuhan spiritual tersebut.[5]

Membangun spiritualitas organisasi tak lain adalah membangun karakter karyawan yang berbasis spiritual yaitu karakter yang mengacu dan berlandaskan nilai-nilai luhur universal yang terkandung dalam ajaran agama. Jika sebuah organisasi terbangun oleh karyawan-karyawan yang berkarakter mulia dan karakter itu bersumber pada nilai-nilai universal agama, maka karakter mulia itu akan bermuara pada terwujudnya kinerja organisasi yang baik.[6]

---

[5] Herlina Nurtjahjanti, *Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi*, Jurnal Psikologi Undip Vol. 7, No. 1, April 2010, hlm.27.

[6] Arief Yahya, *Great Spirit, Grand Strategy*, (Jakarta: Gramedika Pustaka Utama, 2013), hlm. 19-20.

Arief Yahya penulis buku *Great Spirit, Grand Strategi* berkeyakinan bahwa apabila nilai-nilai spiritual melandasi tugas dan pekerjaan setiap karyawan, maka ini akan menjadi sebuah power yang luar biasa. Ketika karyawan menyikapi pekerjaan-pekerjaannya di kantor sebagai perwujudan ibadah kepada Tuhan, maka tentu saja hasil akhir pekerjaan mereka akan luar biasa. Hal ini adalah ketika sebuah perusahaan bisa menyatukan/menyelaraskan dua misi karyawannya: *pertama*, misi profesional memajukan perusahaan, dan *kedua*, misi personal/spiritual beribadah kepada-Nya.[7]

Kepercayaan yang tinggi yang ada pada organisasi yang memperhatikan spiritualitas, bila digabungkan dengan keinginan untuk memajukan pembelajaran dan pertumbuhan karyawan, mengakibatkan manajemen memberdayakan karyawan sehingga mampu mengambil sebagian besar keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan. Karakteristik budaya yang cenderung tampak jelas dalam organisasi yang memperhatikan spiritualitas tempat kerja adalah:

1. Sangat memperhatikan tujuan
2. Fokus pada pengembangan individu
3. Kepercayaan dan keterbukaan
4. Pemberdayaan karyawan
5. Toleransi terhadap ekspresi karyawan

Salah satu bentuk usaha yang sedang gencar dilakukan yang tidak hanya berorientasi pada kemajuannya tetapi juga adanya nilai-nilai ibadah adalah organisasi pengelola zakat. Sebagaimana diketahui bahwa saat ini perkembangan

[7]*Ibid*, hlm. 7.

zakat di Indonesia mengalami peningkatan yang sangat baik. Begitu pun juga dengan peran zakat yang merupakan salah satu sumber dana potensial yang dapat digunakan untuk mengatasi kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hal tersebut sangat dipengaruhi oleh manajemen yang baik pada lembaga tersebut sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga.

Perkembangan zakat tersebut disampaikan dalam pidato Ketua Muslimat Nahdlatul Ulama (MNU) Khofifah pada kunjungannya ke Kabupaten Ciamis, beliau mengatakan "Berdasarkan perhitungan Baznas, ada potensi hingga Rp 217 triliun yang bersumber dari zakat yang jika ditaati oleh muzakki dan dikelola dengan baik, bisa ikut memaksimalkan program pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan ekonomi masyarakat,".[8] Melihat hal tersebut demi menopang perkembangan zakat maka dibutuhkan manajemen yang baik demi mengimbangi potensi zakat yang sangat besar tersebut.

Salah satu Lembaga Amil Zakat terbesar di Indonesia adalah LAZ Dompet Dhuafa Republika yang berdiri sejak 4 September 1994. Yang bertepatan pada bulan Mei 2016, Kementerian Agama Republik Indonesia secara resmi mengumumkan Dompet Dhuafa sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional. Dana yang dihimpun oleh Dompet Dhuafa adalah yang terbesar di antara Lembaga Amil Zakat lainnya yakni mencapai 266 milyar pada tahun 2015.[9] Tidak hanya itu

[8] Rizky Suryarandika, "Khofifah: Potensi Zakat capai Rp 217 triliun, di kutip dari http://khazanah.republika.co.id/berita/dunia-Islam/wakaf/17/05/01/op9jhk396-khofifah-potensi-zakat-capai-rp-217-triliun, pada hari Rabu 03 Mei 2017, jam.06.50 WIB.

[9] Dompet Dhuafa. "Dompet Dhuafa Kantongi Izin Lembaga Amil Zakat Skala Nasional." http://www.dompetdhuafa.org/post/detail/7524/dompet-dhuafa-kantongi-izin-lembaga-amil-zakat-skala-nasional , diakses pada hari Rabu 03 Mei 2017, jam 22.22 WIB.

Dompet Dhuafa juga menerima penghargaan dari *Ramon Magsaysay Award Foundation* (RMAF). Medali dan sertifikat diberikan langsung oleh Wakil Presiden Filipina, Maria Leonor Robredo di Cultural Centre of Philippine, Rabu, 31 Agustus 2016. Penghargaan tersebut diberikan karena kemampuannya mengelola zakat dengan inovatif, sehingga menjadikan jutaan masyarakat lebih sejahtera.

Dompet Dhuafa merupakan salah satu organisasi pengelola zakat yang memiliki kontribusi untuk tercapainya pengelolaan zakat secara optimal dan sesuai dengan target sasarannya. Salah satu permasalahan yang menarik untuk disoroti adalah sumber daya manusia yang menjadi elemen penting dalam suatu organisasi. Tercapainya pengelolaan zakat yang baik diiringi adanya kualitas sumber daya manusia yang baik. Dompet Dhuafa yang memiliki lingkungan kerja bernuansa dan berkarakteristik Islami tentunya membentuk budaya kerja Islami yang tidak lepas dari adanya penanaman nilai-nilai spiritualitas SDM.

Spiritual Workplace merupakan salah satu konsep baru yang biasa diterapkan pada lembaga bisnis, yang bertujuan untuk memberikan makna yang mendalam kepada pekerjaan, seperti memahami nilai bahwa perusahaan ada untuk memberikan kontribusi bagi kemanusiaan sehingga dalam praktiknya perusahaan tidak merusak alam, tidak melakukan korupsi dan penyelewengan, dan berkomitmen memberikan nilai tambah pada kehidupan orang lain. Akan tetapi dalam penelitian ini peneliti mecoba untuk menganalisis penerapan *Spiritual Workplace* pada lembaga keuangan non profit yaitu pada Lembaga Amil Zakat

Dompet Dhuafa Yogyakarta, yang mana lembaga tersebut sudah terkenal dengan karekteristik Islaminya.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan di atas pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk menganalisis mengenai *Spiritual Workplace* yang ada pada Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta yang selanjutnya disebut DD Jogja. Hal ini karena Dompet Dhuafa sebagai salah satu lembaga yang tidak hanya berperan sebagai pengelola zakat tetapi juga sebagai lembaga yang berkarakteristik Islami sehingga sumber daya manusia yang ada didalamnya serta lingkungan kerja yang mempengaruhi perkembangan lembaga tersebut. Hal ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur bagi lembaga untuk dapat meningkatkan pengelolaan zakat.

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang diatas, maka penelitian ini difokuskan untuk membahas tentang penerapan *Spiritual Workplace* di Lembaga Zakat yaitu Dompet Dhuafa Yogyakarta, yang dirumuskan dalam beberapa pertanyaan dibawah ini:

1. Bagaimana pengelolaan zakat Yang ada di Dompet Dhuafa Yogyakarta ?
2. Bagaimana penerapan *Spiritual Workplace* di Dompet Dhuafa Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang terdapat pada rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Mendeskripsikan dan menganalisis Pengelolaan Zakat Yang ada di Dompet Dhuafa Yogyakarta.
b. Mendeskripsikan dan menganalisis Penerapan *Spiritual Wrokplace* pada Dompet Dhuafa Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Hasil yang dicapai dari tujuan-tujuan di atas akan bermanfaat secara teoritis bagi dunia akademik dalam memberikan pengetahuan baru dalam bidang keuangan publik Islam terutama berkaitan dengan analisis *Spiritual Workplace* pada lembaga amil zakat.

b. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis dari penelitian ini adalah agar dari penelitian ini menjadi evaluasi bagi Dompet Dhuafa Republika Yogyakarta untuk selalu meningkatkan manajemen sumber daya manusia demi pengembangan dan peningkatan kualitas lembaga.

D. Sistematika Pembahasan

Sebagai upaya untuk menjaga keutuhan pembahasan ini agar terarah dan lebih sitematis, maka penulis membagi penulisan ini menjadi lima bagian :

Bab I yaitu Pendahuluan yang meliputi *Pertama* : latar belakang masalah, latar belakang masalah ini merupakan gambaran umum mengenai *Spiritual Workplace* serta permasalahan manajemen di Lembaga Zakat saat ini sehingga penulis mengangkat judul ini dan kemudian melakukan penelitian. *Kedua* : rumusan masalah, rumusan masalah ini merupakan spesifikasi permasalahan yang akan diteliti namun spesifikasi permasalahn ini setelah melakukan analisis dari permaslahan-permasalahan yang telah diterangkan di latar belakang diatas spesifikasi ini dilakukan agar penelitian focus dan tidak meluas. *Ketiga* : tujuan dan manfaat penelitian, penelitian ini dilakukan agar nantinya bisa digunakan oleh para akademisi atau praktisi sebagai rujukan untuk meningkatkan para kinerja pengelola zakat. *Keempat* : Telaah pustaka, merupakan gambaran penelitian- penelitian terdahulu yang telah dilakukan ini bertujuan sebagai rujukan agar tulisan ini memiliki keabsahan dan tidak melakukan peniruan atau plagiatan. *Kelima* : sistematika penulisan, merupakan tatanan penulisan upaya ini dilakukan agar tulisan ini bisa tertata degan rapi serta memahamkan bagi siapapun yang membacanya.

Bab II yaitu meliputi *Pertama* : landasan teori, yang mana didalamnya berisi tentang teori-teori yang relevan mengenai *Spiritual Workpalce* serta indikator-indikator pencapaiannya. *Kedua* : Spiritualitas perspektif Islam,

merupakan penjelasan mengenai pengertian konsep kerja Islami yang berlandaskan pada Al- Qur'an dan Hadist.

Bab III yaitu Metode Penelitian yang digunakan untuk menganalisis serta digunakan untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang dilakukan yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, sifat penelitian, sumber data , teknik pengumpulan data , dan teknik analisis data yang semuanya dapat mendukung kelancaran penulis dalam penulisan penelitian.

Bab IV yaitu Analisis data dan Pembahasan yang meliputi *Pertama* : profil Dompet Dhuafa Republika Yogyakarta, yang didalamnya menjelaskan tentang sejarah berdirinya Dompet Dhuafa Republika Yogyakarta secara keseluruhan serta pengeloaan zakat yang ada di Dompet Dhuafa Republika Yogyakarta. *Kedua* : analisis data, yang merupakan hal pokok dari penelitian ini untuk menilai sebarapa jauh penerapan *Spiritual Workplace* pada Dompet Dhuafa Republika Yogyakarta. Dan dalam Bab ini diuraikan data- data analisis yang telah diolah sehingga terlihat hasil akhir dari penelitian ini.

Bab V yaitu kesimpulan dari pembahasan yang dilakukan dalam Bab IV serta saran-saran yang direkomendasikan penulis untuk penelitian selanjutnya, juga untuk instarnsi terkait, kesimpulan yang diambil merupakan kumpulan analisis-analisis yang telah dilakukan dan dari kesimpulan ini segala kekurangannya penulis akan memberikan saran-saran yang bermanfaat untuk dilakukan agar apa-apa yang dihasilkan bisa menjadi lebih baik lagi.

BAB II

KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu

Kegiatan penelitian selalu bertitik tolak dari pengetahuan dan temuan yang sudah ada. Adapun kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti saat ini ialah dengan menggali apa-apa yang sudah dikemukakan oleh peneliti-peneliti terlebih dahulu yang meneliti tentang penerapan *Spiritual Workpalce* atau penelitian sejenisnya.

Penelitian ini lebih terfokus pada analisis *Spiritual Workpalce* yang ada pada lembaga non profit, yang mana menjadi suatu hal yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih terfokus pada lembaga bisnis. Akan tetapi dalam melakukan analisis memiliki kesamaan dalam penentuan indikator penelitian. Dari kajian penelitian terdahulu yang menjadi landasan peneliti adalah sebagai berikut:

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jean Claude dan Garcia Zamor [1] dapat disimpulkan bahwa ada banyak bukti empiris yang menyatakan spiritual di tempat kerja dapat menciptakan budaya organisasi baru di mana karyawan merasa lebih bahagia dan berkinerja lebih baik. Membawa motivasi kerja dan makna dalam pekerjaan meningkatkan retensi. Karyawan juga mungkin merasa senang dengan komunitas kerja, yang merupakan spiritualitas penting, akan membantu mereka bila keadaan menjadi semakin buruk di masa depan. Selanjutnya, budaya

[1] Jean Claude dan Garcia Zamor, "*Workplace Spirituality and Organizational Performance*". Public Administration Review, Vol. 63, No. 3 (May - Jun., 2003), hlm. 355-363

berbagi dan kepedulian pada akhirnya akan menjangkau semua pemangku kepentingan organisasi: pemasok, pelanggan, dan pemegang saham. Dalam lingkungan kerja yang sangat profesional, karyawan lebih kreatif dan memiliki moral yang lebih tinggi, dua faktor yang terkait erat dengan kinerja organisasi yang baik.

Jurnal yang ditulis oleh Mark Edwards[2], menyimpulkan bahwa "*Spirituality is a powerful motivating force in people's personal and public lives. It is strongly connected to people's moral development and ethical behaviour, to their sense of meaning and purpose and to their need for rewarding experiences and relationships*", yang artinya Spiritual adalah kekuatan motivasi yang kuat dalam kehidupan pribadi dan masyarakat. Hal ini sangat berhubungan dalam pengembangan moral dan perilaku pada setiap orang, untuk rasa makna dan tujuan dan kebutuhan mereka untuk mendapatkan pengalaman berharga dan relasi. Dari penelitian tersebut menghasilkan beberapa implikasi penting dari pemahaman yang lebih inklusif untuk organisasi dan perubahan individu yang ingin meningkatkan profil pada dirinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan dengan judul *Spiritualitas Dalam Perilaku Organisasi*[3]. Penelitian ini mengkaji spiritualitas yang merupakan bahasan baru dalam kajian perilaku organisasional. Dengan melakukan kajian literatur, artikel ini membahas konsep spiritualitas, perkembangan dan contoh

---

[2] Mark Edwards, *Good For Business: An Integral Theory Perspective on Spririituality in Organisations*, Jurnal of Sprituality, Leadership and Management, 2004, Vol.3.

[3] Hasan, *Spiritualitas Dalam Organisasi*, Jurnal Dinamika dan Bisnis, Vol.2 No. 1, Maret 2010, hlm. 81-92

penelitian, dan beberapa konsep teoritis sebelumnya yang dapat menjadi landasan pengembangan teoritis kajian spiritualitas dalam perilaku organisasional. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa Tampak berbagai perbedaan dan banyak pula persamaan. Meskipun dijumpai adanya sikap skeptis dan masih meragukan "kemampuan ilmiah" bahasan spiritualitas dalam kajian ilmu organisasi, berbagai tulisan tampaknya mengarah pada perkuatan teoritis dan empiris kajian spiritualitas dalam perilaku organisasi. Upaya untuk mengkaitkan spiritualitas dengan berbagai bahasan perilaku organisasi. Tantanganya adalah bagaimana mengembangkan lebih lanjut kajian spiritualitas yang didukung dengan landasan teoritis yang kuat dan didukung dengan hasil empiris yang diakui. Karena itu, perlu dikembangkan teori-teori dan berbagai metode penelitian yang dapat diadopsi dan digunakan untuk menjelaskan spiritualitas lebih lanjut.

Dalam artikelnya Mohamed Branine dan David Pollard[4] berkesimpulan bahwa Dalam Islam, manajemen sebagai fungsi adalah proses kegiatan koordinasi sesuai dengan Prinsip-prinsip yang berasal dari Al-Qur'an dan Sunnah. Manajemen termasuk, moral, fungsi spiritual dan fisik yang tidak hanya didorong oleh tujuan-tujuan duniawi tetapi juga imbalan setelah kehidupan. Hubungan kerja melampaui tertulis dan kontrak psikologis antara individu dan majikan dengan memiliki agama dimensi.

[4] Mohamed Branine dan David Pollard, *Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management,* Reserach Gate, Personnel Review · September 2010.

Studi yang dilakukan oleh Filhaq Amalia dan Yunizar[5] berkesimpulan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh dan hubungan yang kuat dengan *employee work attitudes*. Studi ini dapat dijadikan filosofi dan basis konsep untuk mengkaji dan melakukan pendekatan secara tepat dalam melaksanakan proses perubahan dan perbaikan organisasi. *Workplace spirituality* harus dipahami secara jelas, menyeluruh, dan dipraktikan baik di tingkat individu, kelompok, dan organisasi guna mendapatkan hasil positif dimasa yang akan datang. Sangat penting untuk menerjemahkan konsep *workplace spirituality* ke dalam program-program perubahan dan pengembangan organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dehaghi, Goodarzi and Arazi (2012)[6] mereka menyimpulkan bahwa dengan meningkatkan spiritualitas di iklim kerja, komitmen organisasi dan kinerja individu dan organisasi dapat dipromosikan. Kesimpulannya, manusia adalah makhluk spiritual dan selalu mencari kehidupan dan pekerjaan yang berarti, dilakukan dalam konteks komunitas. Oleh karena itu organisasi diharapkan dapat mendorong terwujudnya kebutuhan tersebut. Manusia juga ingin bekerja dalam sebuah organisasi yang nilai-nilainya kongruen dengan mereka sendiri. Mereka juga ingin mengalami sukacita di tempat kerja dan semua ini memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi.

---

[5] Amalia, Filhaq dan Yunizar. 2010. *Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja.* Jurnal Bisnis dan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Padjadjaran.

[6] Dehaghi, M., Goodarzi, M. & Arazi, Z. "*The effect of spiritual values on employees' organizational commitment and its models"* Procedia - Social and Behavioral Sciences 62 (2012) hlm.159-166

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siswanto yang berjudul *Workplace Spirituality Pada Karyawan Perbankan Syariah*[7], menunjukkan bahwa implementasi workplace spirituality yang diterapkan oleh perbankan syariah di Kota Malang memang dirasakan penting oleh seluruh karyawan berdasarkan usia, gender, status perkawinan dan tingkat pendidikan. Hal ini ditunjukkan oleh pendapat respon yang mayoritas responden sepakat bahwa implementasi workplace spirituality dianggap penting pada tiga dimensi workplace spirituality. Hasil analisis statistik inferensi dengan menggunakan analisis varians dan independent sample t-test juga mendukung hasil penelitian tersebut. Sedangkan, ada perbedaan persepsi nilai sense of community berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mampu memunculkan sikap individualisme. Oleh karena itu, seorang manajer di perbankan syariah hendak lebih mendorong rasa memiliki karyawan pada karyawan pendidikan yang lebih tinggi melalui program-program pengembangan SDM.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Malikeh Beheshtifar dan Elham Zare (2013)[8] menyatakan bahwa dari hasil penelitian tersebut disarankan bagi organisasi untuk mendorong pengalaman spiritualitas, meningkatkan kinerja dan profitabilitas organisasi mereka. Karyawan dan manajer semakin perlu merenungkan cara menggabungkan spiritualitas di tempat kerja sebagai faktor untuk meningkatkan kinerja kerja.

---

[7] Siswanto, *Workplace Spirituality Pada Karyawan Perbankan Syariah*, Jurnal IQTISHODUNA Vol 8 No 2, 1829-524x, 2012.

[8] Malikeh Beheshtifar & Elham Zare, *Effect of Spirituality in workplace on Job Performance,* INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS, June 2013 VOL 5, NO 2. hlm.252.

Dalam tulisannya Khalid Musyaddad[9] menyimpulkan bahwa agar mekanisme kerja organisasi dapat berjalan dengan baik, dan agar tujuan dapat tercapai secara maksimal, maka harus diciptakan sistem manajemen yang mengarah pada terwujudnya efisiensi dan efektifitas kerja. Manajemen sebagai salah satu seni dalam memanfaatkan manusia untuk mencapai tujuan harus dibangun di atas prinsip prinsip kemanusiaan.

M. Subramaniam[10] dalam jurnalnya yang berjudul *Spirituality in Management* menyatakan secara umum, kunci Nilai spiritual yang dianut dalam konteks bisnis meliputi integritas, kejujuran, akuntabilitas, kualitas, kerjasama, pelayanan, intuisi, kepercayaan, rasa hormat, keadilan, dan pelayanan.

Dita Inkai Y dan Anang Kistyanto dalam jurnalnya yang berjudul *Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi*[11]. Dari penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi; semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka akan menurunkan turnover intention; komitmen organisasi memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention*. Pengaruh secara tidak langsung antara spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi dapat diartikan bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja

---

[9] Khalid Musyaddad, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam,* Edu-Physic. Vol. 4 2013, hlm. 62.

[10] M. Subramaniam, *Spirituality in Management*, Indian Journal Of Applied Research, Vol.3. 10, 2013.

[11] Dita Inkai Y dan Anang Kistyanto, *Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi*, Jurnal IQTISHODUNA VOL 9, NO 1. 2013.

dapat menaikkan komitmen organisasi dan selanjutnya komitmen organisasi dapat menurunkan *turnover intention* pada karyawan.

Dalam jurnalnya, Ahmad Choirudin *The Relationship Between Spirituality and Work Attitude : A Empirical Study*[12] dalam penelitiaannya menyimpulkan bahwa spiritualitas berperan penting dalam pengendalian diri untuk mencapai hasil yang baik dengan tujuan menyeimbangkan kemampuan untuk mencapai tujuan dalam semua kondisi, khususnya dalam kepuasan kerja. Dimensi spiritualitas yang berpengaruh pada kepuasan kerja merupakan pengalaman batin, karyawan merasakan menjadi bagian dari komunitas kerja, kepercayaan, hubungan dengan rekan-rekan dan berbagi pekerjaan, mengenai tujuan dan makna yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan intrinsik dan ekstrinsik. Dampak spiritualitas pada interaksi dan timbal balik individu kognisi, emosi dan perilaku seseorang untuk mengalami perasaan positif atau negatif terhadap keyakinan seseorang dan berpikir tentang pekerjaan.

Dalam artikelnya Margaret Benefiel dan Louis W. Fry dan David Geigle dengan judul *Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research*[13] menyatakan bahwa spiritual dan agama di tempat kerja telah mulai mengalami beberapa konvergensi, baik secara teoritis dan secara empiris, tentang pentingnya kehidupan batin atau spiritual praktek dalam membina visi dan menetapkan nilai-nilai altruistik yang memuaskan kebutuhan rohani yang

[12] Achmad Choirudin, *The Relationship Between Spirituality and Work Attitude : A Empirical Study*, IJMRR, Vol.4,Issue 4 Article No- 3/455-463, April 2014

[13] Margaret Benefiel, Louis W. Fry dan David Geigle, *Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research,* Psychology of Religion and Spirituality 2014, Vol. 6, No. 3, hlm.175–187.

mendasar untuk memanggil dan masyarakat, yang pada mengubah secara positif mempengaruhi individu penting dan organisasi. Ini merupakan awal yang penting. Namun, bidang psikologi agama dan spiritualitas memiliki banyak untuk menawarkan bahwa dapat diterapkan di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Leo Agung Manggala dana Nilam Widyarini dengan judul *Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis*[14]. Dengan tujuan penelitian untuk menemukan faktor-faktor yang membentuk iklim spiritual dalam konteks organisasi di Indonesia. Subjek penelitian ini adalah 417 karyawan sebuah perusahaan media. Metode dalam penelitian ini adalah analisis faktor eksploratori. Dari hasil penelitan ini menyatakan bahwa Berdasarkan hasil analisis faktor tersebut, dapat dilihat bahwa terjadi perubahan dari konsep awal, dari tiga faktor menjadi dua faktor saja. Faktor pertama terdiri dari tujuh indikator perilaku dan faktor kedua terdiri dari lima indikator perilaku. Dari indikator yang mengelompok tersebut, peneliti menamai faktor sesuai dengan tema yang mereka miliki. Tema pada faktor pertama adalah seputar kesesuaian individu dengan keadaan, misi, tujuan dan nilai-nilai organisasi. Faktor tersebut dapat dinamakan sebagai 'Perasaan Bertujuan Dan Bermakna Dalam Pekerjaan', digerakkan oleh misi dan nilai-nilai organisasi yang dilandasi hati nurani'. Tema pada faktor kedua adalah mengenai suasana kerja dan perlakuan organisasi terhadap karyawan, yang dapat dinamakan Perasaan Nyaman, Bebas, Dan Mengalami Perkembangan Pribadi, didukung oleh

[14] Leo Agung Y dan Nilam Widyarini, *Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis.*Jurnal Psikologi, Vol.42.No.1, April 2015, hlm. 1-14

kepedulian organisasi untuk mempertemukan kepentingan organisasi dengan kepentingan individu, dan memberdayakan karyawan.

Dalam Jurnal yang dituliskan oleh Hanafiyah Yuliatul Hijriah dengan judul *Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan*[15]. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif mengkaji aspek spiritualitas Islam yang di dalamnya terkandung unsur-unsur potensial, yaitu kecerdasan spiritual Islam, di mana berpotensi bagi kewirausahaan Islam dalam mencapai keberlangsungan usaha. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa Dukungan dari spiritualitas Islam yang didasari oleh asas-asas keimanan kepada Allah SWT dapat membentuk sikap dan amalan tertentu yang orientasinya sebagai bentuk ibadah. Hal ini dapat dituangkan dalam berbagai aktivitas pekerjaan, salah satunya bagi kewirausahaan, yang bertujuan untuk mencari keridaan Allah sehingga motivasinya tidak hanya untuk mencapai keuntungan materi, namun mencapai keberkahan akhirat. Kemampuan pelaku usaha dalam mengelola usaha, melalui sikap dan pengambilan keputusan dapat bersandar pada unsur-unsur kecerdasan spiritualitas Islam. Kecerdasan spiritual Islam ini mampu diimplementasikan di dalam aktivitas bisnis guna mencapai keberlangsungan usaha, yaitu pada tahapan pengelolaan produksi, pemasaran, permodalan, serta sumber daya manusia, yang hasilnya dapat saling bersinergi membentuk sebuah keberlangsungan usaha sesuai perspektif Islam. Orientasi keberlangsungan usaha menurut Islam tidak hanya mencapai profit, namun juga untuk mencapai *benefit* spiritual yaitu keridaan Allah SWT dan keberkahan.

[15] Hanafiyah Yuliatul Hijriah, *Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan*, Tsaqafah Jurnal Peradaban Islam, Vol. 12, No. 1, Mei 2016, hlm. 187-208.

Dalam Jurnal yang dituliskan oleh Mohamad Benny Alexandri, dan Fithriya Zahra, yang berjudul *Perbandingan Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Efektivitas Organisasi Antara India Dengan Indonesia*[16]. Ada tiga kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tersebut yaitu; pertama, konsep spiritualitas memiliki perbedaan dengan konsep agama, meskipun keduanya memiliki keterkaitan yang sangat erat. Konsep spiritualitas bersifat lebih personal dan universal sehingga dapat secara luas diadopsi dalam organisasi bisnis yang memiliki keberagaman latar belakang karyawannya, bahkan memiliki keterkaitan yang erat dengan berbagai konsep manajemen organisasi modern dan kepemimpinan. Kedua, spiritualitas dalam organisasi bisnis berdasarkan berbagai kajian dan penelitian memberikan sejumlah peranan positif dalam peningkatan kinerja karyawan dan organisasi apabila diterapkan dengan baik dan sesuai. Ketiga, penerapan spiritualitas dalam organisasi bisnis dapat menyentuh pada level individual, level unit kerja, level kepemimpinan, dan level organisasi secara keseluruhan. Disarankan penerapan spiritualitas ini dilakukan dalam level organisasi sehingga terbentuk budaya organisasi yang mendukung spiritualitas dan menghasilkan perubahan dan perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik.

Dari penelitian terdahulu yang telah dipaparkan memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu pada subyek penelitian tentang *Spiritual Workplace* yang diterapkan pada perusahaan atau organisasi. Dan beberapa penelitian berkenaan tentang spiritual Islami pada perusahaan. Disamping itu, perbedaan

[16] Mohamad Benny Alexandri, dan Fithriya Zahra, *Perbandingan Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Efektivitas Organisasi Antara India Dengan Indonesia, Jurnal AdBispreneur Vol. 2, No. 2, Agustus 2017 Hal. 183-189*

pada penelitian tersebut adalah sebatas pentingnya *Spiritual Workplace* untuk dapat di terapkan dalam lingkungan perusahaan atau organisasi. Sementara pada penelitian ini peneliti akan menganalisis lebih mendalam mengenai seberapa besar nilai-nilai spiritual yang telah dijalankan pada Lembaga Amil Zakat, sehingga dengan hal tersebut dapat dijadikan acuan kerja bagi seluruh pengelola untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja di Lembaga Amil Zakat.

Berikut adalah tabel persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini:

Tabel 1 Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

No	**Nama dan Judul**	**Persamaan Penelitian**	**Perbedaan Penelitian**
1	Jean Claude dan Garcia Zamor, yang berjudul "*Workplace Spirituality and Organizational Performance*"	Terdapat persamaan pada penelitian saat ini yaitu mengenai implementasi Spiritual Wrokplace dalam sebuah organisasi.	Terdapat perbedaan dalam subjek penelitian yang mana pada penelitian saat ini terfokus pada lembaga amil zakat.
2	Mark Edwards, yang berjudul "*Good For Business: An Integral Theory Perspective on Spririituality in Organisations"*	Memiliki persamaan dalam penelitian tentang spiritual dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan profil organisasi.	Dalam penelitian ini berfokus pada peningkatan kinerja organisasi perusahaan, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan peneliti lebih pada lembaga amil zakat.
3	Hasan yang berjudul "*Spiritualitas Dalam Perilaku Organisasi"*	Dalam pembahasan lebih pada peningkatan spiritualitas dalam sebuah lingkungan kerja. Yang	Pada penelitian ini lebih condong ke organisasi bisnis, yang mana didalam organisasi tersebut orientasinya adalah

No	Nama dan Judul	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		mana dengan hal tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja.	profit.
4	Mohamed Branine dan David Pollard, yang berjudul *"Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management"*	Memiliki kesamaan dalam pembahasan yang mana melihat pentingnya spiritualitas dalam sebuah manajemen organisasi.	Penelitian sebelumnya lebih terfokus pada manajemen organisasi secara umum, sedangkan pada penelitian ini peneliti lebih menspesifikasikan pada spiritual di tempat kerja.
5	Amalia, Filhaq dan Yunizar. yang berjudul "Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja".	Memiliki persamaan dalam pembahasan yang terfokus pada spiritual di tempat kerja	Penelitian sebelumnya dilakukan pada lembaga keuangan bank sedangkan pada penelitian ini pada lembaga amil zakat
6	Dehaghi, M., Goodarzi, M. & Arazi, Z. yang berjudul "*The effect of spiritual values on employees' organizational commitment and its models"*	Memiliki kesamaan yaitu dengan meningkatkan spiritual kerja maka meningkat pula kinerja pada organisasi yang dimilikinya.	Terdapat perbedaan pada instrumen penelitian ini yang mana penelitian sebelumnya lebih pada komitmen pekerja.
7	Malikeh Beheshtifar & Elham Zare, yang berjudul *"Effect of Spirituality in*	Sama-sama meneliti tentang spiritual ditempat kerja	Pada penelitian terdahulu ini lebih terfokus pada spiritual sebagai faktor untuk meningkatkan kinerja

No	Nama dan Judul	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	workplace on Job Performance"		
8	Khalid Musyaddad, yang berjudul *"*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam"	Sama-sama membahas mengenai pentingnya manajemen Islami dalam sebuah organisasi	Pada penelitian terdahulu ini lebih terfokus pada manajemen SDM secara umum, sedangkan pada penelitian ini pada spiritual ditempat kerja
9	M. Subramaniam, yang berjudul "*Spirituality in Management"*	Memiliki persamaan dalam penelitian mengenai spiritual	Perbedaan penelitian ini pada fokus pembahasan yang melingkupi manajemen spiritual
10	Dita Inkai Y dan Anang Kistyanto *Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi*	Dengan menerapkan spiritual ditempat kerja maka dapat meningkatkan kualitas kerja serta mengurangi *Turnover Intention* ditempat kerja	Penelitian ini lebih terfokus pada lembaga bisnis.
11	Achmad Choirudin, yang berjudul *"The Relationship Between Spirituality and Work Attitude : A Empirical Study"*	Sama-sama berfokus pada spiritualitas dalam dunia kerja	Perbedaan penelitian ini lebih membahas mengenai spiritualitas dan etika kerja
12	Margaret Benefiel, Louis W. Fry dan David Geigle, yang	Sama-sama membahas tentang sektor spirituliatas dalam hubungannya	Perbedaan dalam penelitian ini pada lokasi penelitian yang terfokus pada lembaga bisnis

No	Nama dan Judul	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	berjudul *"Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research"*	dengan agama	
13	Leo Agung Manggala dana Nilam Widyarini dengan judul "*Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis"*	Dalam pembahasan lebih mendalam mengenai spiritual di tempat kerja dan dengan menerapkan spirtual di tempat kerja karyawan lebih dapat membedakan kepentingan individu dan lembaga.	Penelitian ini lebih terfokus pada organisasi bisnis yang merupakan *profit oriented.*
14	Hanafiyah Yuliatul Hijriah, yang berjudul "*Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan"*	Persamaan penelitian ini dalam pembahasan mengenai Spiritual Islami	Perbedaan pada penelitian ini lebih pada usaha profit
15	Mohamad Benny Alexandri, dan Fithriya Zahra *Perbandingan Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Efektivitas Organisasi Antara India Dengan Indonesia*	Penelitian ini memiliki persamaan dalam tujuan yaitu menghasilkan perubahan dan perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik.	Lebih pada lembaga organisasi secara umum, dan kurang spesifik lembaganya.

B. Landasan Teori

1. Tinjauan Umum Lembaga Zakat dan Pengelolaan Zakat

Menurut bahasa, zakat berarti suci (*ath-thaharah*), tumbuh dan berkembang (*al-nama'*), keberkahan (*al-barakah*), dan baik (*thayyib*). Menurut sebagian ulama, istilah zakat dinamakan demikian karena didalam ada proses *tazkiyah* (penyucian) jiwa, harta dan masyarkat. dalam sebuah hadist, Rasulullah saw bersabda: *" Harta tidak berkurang karena shadaqah (zakat)dan shadaqah (zakat) tidak diterima dari pengkhianatan"* (HR.Muslim). Sementara itu, dalam terminologi ilmu fiqih, zakat diartikan sebagai "*Sejumlah harta tertentu yang diwajibkan oleh Allah untuk diserahkan kepada orang- orang yang berhak menerimanya dengan persyaratan tertentu".*[17]

Dalam pengertian istilah syara' zakat mempunyai banyak pemahaman, diantaranya:

a. Menurut Yusuf al-Qardhawi, zakat adalah sejumlah harta tertentu yang diwajibkan oleh Allah diserahkan kepada orang- orang yang berhak.[18]
b. Abdurrahman al-Jaziri berpendapat bahwa zakat adalah penyerahan pemilikan tertentu kepada orang yang berhak menerimanya dengan syarat-syarat tertentu pula.[19]

Kata zakat dalam Al-Qur'an disebutkan secara ma'rifah sebanyak 30 kali. 8 kali diantaranya terdapat dalam surat Makiyah, dan selainnya terdapat terdapat

---

[17] Ilyas supena dan Darmuin, *Manajemen Zakat*, (Semarang; Walisongo Press) ,Hal. 1.

[18] Yusuf al- Qardhawi, *Hukum Zakat*, (terjemahan) , (Jakarta; Lentera Antar Nusa , 1991) hlm. 34.

[19] Abdurrahman Al-Jaziri, *Al-fiqh 'ala al- madzahib al-arba'ah ,* (Cairo; Mathba' al-Istiqomah, cet-3 , Jilid IV) , hlm.95.

dalam surat Madaniyah.[20] Maka dari itu dapat disimpulkan kewajiban zakat merupakan suatu perintah Allah kepada seluruh umat muslim agar rezeki yang diperoleh terbebas dari hak-hak orang lain.

Menunaikan zakat merupakan urusan individu sebagai pemenuhan kewajiban seorang muslim. Penunaian kewajiban zakat adalah urusan kepada Allah atau bisa disebut dengan *Hablumminallah*. Apabila seorang muslim telah menunaikan zakat, maka ia telah beribadah dan menunaikan kewajibannya. Maka akan mendapat ganjaran pahala yang Allah janjikan. Namun seorang muslim atau *muzakki* tidak bisa lepas dari urusan sesama manusia atau *hablumminannas*, karena masalah zakat berhubungan dengan harta dan siapa yang berhak menerimanya (*mustahiq*).[21]

Dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 103 Allah berfirman:

خُذْ مِنْ أَمْوَٰلِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِم بِهَا

"Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka"

Menurut Undang- Undang RI Nomor 23 tahun 2011 tentang Ketentuan Umum Zakat Bab I pasal dan pasal 1 menyatakan bahwa lembaga pengelolaan zakat di Indonesia terdiri dari dua macam, yaitu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ). Badan Amil Zakat dibentuk oleh

[20] Teungku M. Hasby Ash Shiddieqy, *Pedoman Zakat*, (Semarang; PT. Pustaka Rizky Putra, cet-3 , edisi II tahun 1999), hlm.4.

[21] Hasan, M.Ali, *Massail Fiqhiyah; zakat, Pajak Asuransi dan Lembaga Keuangan*, (Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada. 1996).

pemerintah, sedangkan Lembaga Amil Zakat didirikan oleh masyarakat.[22] Berikut merupakan gambaran atas kedua lembaga tersebut:

a. Badan Amil Zakat (BAZ)

Badan Amil Zakat adalah organisasi pengelola zakat yang dibentuk oleh pemerintah dengan kepengurusan terdiri atas unsur masyarakat dan pemerintah. Badan Amil Zakat yang dibentuk ditingkat nasional disebut Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan .Pengurus Badan Amil Zakat disetiap tingkatan pemerintahan diangkat dan disahkan oleh kepala pemerintahan setempat atas usul perwakilan kantor urusan agama setempat. Kepengurusan BAZ disetiap tingkatan pemerintahan terdiri atas Dewan Pertimbangan, Komisi Pengawas dan Badan Pelaksana. Badan Amil Zakat dalam operasionalnya, masing- masing bersifat independen dan otonom sesuai tingkat kewilayahannya tetapi dimungkinkan mengadakan koordinasi baik secara vertikal maupun horizontal agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pengumpulan, penyaluran, dan pemberdayaan dana zakat. Dalam menjalankan fungsinya terutama penghimpunan dana zakat Badan Amil Zakat memiliki UPZ (Unit Pengumpul Zakat). UPZ ini berada dikantor atau dinas pemerintahan setempat dengan tingkatan masing- masing.

b. Lembaga Amil Zakat (LAZ)

Lembaga Amil Zakat (LAZ) adalah institusi pengelolaan zakat yang sepenuhnya dibentuk oleh masyarakat yang bergerak dibidang

[22] Didin Hafidhuddin, *Zakat Dalam Perekonomian Modern,* (Jakarta; Gema Insani Tahun 2002), hlm.130

dakwah, pendidikan, sosial atau kemaslahatan umat Islam, dan dikukuhkan, dibina dan dilindungi oleh pemerintah. Kegiatan LAZ adalah mengumpulkan, mendistribusikan dan mendayagunakan dana zakat dari masyarakat. Lembaga Amil Zakat yang dibentuk oleh Ormas Islam, Yayasan atau Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang bertaraf nasional dan beroprasi secara nasional, dikukuhkan dengan Keutusan Menteri Agama.

Dalam Undang- Undang Pengelolaan Zakat pada Bab I pasal 3 dikemukakan bahwa pengelolaan zakat bertujuan:

a. Meningkatkan efektifitas dan efesiensi pelayanan dalam pengelolaan zakat.
b. Meningkatkan manfaat zakat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan.

Seseorang yang ditunjuk sebagai amil zakat atau pengelola zakat, harus memiliki beberapa persyaratan agar dana zakat yang dikelola dapat tersampaikan kepada para *mustahik*, persyaratannya antara lain adalah sebagai berikut:

Pertama: Beragama Islam. Zakat adalah salah satu urusan utama kaum muslimin yang termasuk Rukun Islam, karena itu telah seharusnya jika diurus oleh umat muslim.

Kedua: Mukallaf yaitu orang dewasa yang sehat akal pikirannya yang siap menerima tanggung jawab mengurus urusan umat.

Ketiga: Memiliki sifat amanah atau jujur. Sifat ini sangatlah penting karena berkaitan dengan kepercayaan umat. Artinya para muzaki akan rela menyerahkan zakatnya kepada pengelola zakat jika lembaga pengelola zakat dapat dipercaya.

Keempat: Mengerti dan memahami hukum- hukum zakat yang menyebabkan ia mampu melakukan sosialisme segala sesuatu berkaitan dengan zakat kepada masyarakat. Dengan pengetahuan tentang zakat yang relatif memadai, para amil zakat diharapkan terbebas dari kesalahan dan kekeliruan yang diakibatkan dari kebodohannya pada masalah zakat tersebut. Pengetahuan yang memadai tentang zakat inipun akan mengundang kepercayaan dari masyarakat.

Kelima: Memiliki kemampuan untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Amanah dan jujur adalah yang sangat penting, akan tetapi harus ditunjang dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Perpaduan antara amanah dan kemampuan inilah yang akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Keenam: Kesungguhan amil dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Amil zakat yang baik adalah yang sepenuh waktunya untuk mengurusi zakat dan bukan merupakan kerjaan sampingan saja.

Sebagai organisasi yang tumbuh dari masyarakat, struktur organisasi LAZ terus berbenah sesuai dengan situasi dan kondisinya. Ada organisasi yang strukturnya bertahan dengan pola yayasan saat awal membangun, ada yang

menyesuaikan dengan LAZ yang lain, ada yang berinisiatif mengembangkan struktur sesuai ekspansi kegiatan namun harus tetap ramping, efektif dan efisien. Berikut tiga tipe struktur organisasi LAZ yaitu :

a. Struktur Organisasi Sederhana yang terdiri dari Badan Pendiri, Dewan Syari'ah, Direktur, Penghimpunan dan Pemanfaatan Dana (Pemberdayaan).
b. Struktur Organisasi Standar yang terdiri dari Badan Pendiri, Dewan Syari'ah, Direktur, Penghimpunan, Pemanfaatan Dana (Pemberdayaan), Keuangan dan Administrasi.
c. Struktur Organisasi Tumbuh yang terdiri dari Badan Pendiri, Dewan Syari'ah, Direktur, Penghimpunan, Pemanfaatan (Pemberdayaan), Keuangan dan Administrasi, disertai bidang-bidang yang relevan di setiap bagian.[23]

Pengelolaan zakat menurut para pakar diantaranya berpendapat bahwa yang dimaksud dengan pengelolaan zakat adalah bahwa zakat itu diambil (dijemput) dari orang- orang yang berkewajiban untuk berzakat (*muzakki)* untuk kemudian diberikan kepada mereka yang berhak menerimanya (*mustahiq*). Dan petugas yang mengambil dan menjemput tersebut dinamakan dengan *'amilin*.[24]

Pengelolaan zakat adalah hasil harta yang dikumpulkan dari *muzakki* dialokasikan kepada *mustahiq* dengan memberikan perkakas yang memungkinkan

[23] Eri Sudewo (2004) *Manajemen Zakat;Tinggalkan 15 tradisi Terapkan 4 Prinsip Dasar,* Jakarta, Institut Manajemen Zakat; Spora Internusa Prima

[24] Didin Hafidhuddin, *Zakat Dalam Perekonomian Modern,* (Jakarta; Gema Insani Tahun 2002), hal. 125.

ia bekerja dalam bidang ketrampilannya untuk mencukupi kebutuhan pokoknya. Atau bagi yang tidak berniaga juga tidak mempunyai ketrampilan dalam usaha tertentu, maka kepadanya diberikan jaminan dengan jalan menanamkan modal, baik dalam harta yang tidak bergerak (tanah) maupun pada harta yang berkembang seperti peternakan yang penghasilannya dapat mencukupi kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan Undang –Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, yang dimaksud pengelolaan zakat adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengumpulan dan pendistribusian serta pendayagunaan zakat.

Kegiatan pengelolaaan zakat pada setiap lembaga zakat meliputi empat kegiatan utama yakni :

a. Perencanaan Pengelolaan Zakat

Perencanaan merupakan pemilihan sekumpulan kegiatan dan pemutusan selanjutnya terhadap yang akan harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa. Oleh karena itu dalam melakukan perencanaan, setidaknya harus ada beberapa aspek yang harus diperhatikan, diantaranya; hasil yang ingin dicapai, apa saja yang dilakukan, kapan waktu dan skala prioritasnya serta berapa jumlah dana yang dibutuhkan.[25]

Fungsi dan tugas organisasi zakat adalah mengelola zakat. Mengingat itu kebanyakan organisasi zakat langsung turun ke masyarakat

[25] Didin Hafidhuddin dan Heri Tanjung, *Manajemen Syari'ah Dalam Praktek* (Jakarta: Gema Insani Press,2003), hal. 78.

berkampanye tentang zakat. Cara seperti ini dianggap kurang efektif karena mengabaikan suatu hal penting, yaitu tersisihkannya perencanaan yang ada pada tubuh organisasi. Perencanaan pada suatu lembaga atau organisasi merupakan suatu hal yang penting, dalam pengelolaan zakat jika hal tersebut tidak dilaksanakan itu terbukti bahwa mereka tidak sadar akan rancang bangun sosok organisasi zakat merupakan induk kegiatan pengelolaan zakat.

Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam perencanaan adalah faktor manusia dan faktor keterbtasannya. Dan dalam penyusunan perencanaan strategis kelembagaan zakat diperlukan adanya empat faktor utama yaitu: tujuan yang jelas, fakta-fakta yang terjadi, rancangan atau perkiraan hari, dan serangkaian aktifitas yang berhubungan dengan upaya pencapaian tujuannya.[26]

b. Penghimpunan

Dikhususkan untuk penghimpunan dana zakat, infaq dan waqaf dari masyarakat. Dana ini tidak hanya berasal dari perseorangan tetapi juga berasal dari berbagai lembaga dan perusahaan. Dalam kegiatan ini LAZ bisa mengembangkan dua bidang yaitu yang pertama Galang Dana yang memiliki tugas seperti kampanye zakat, kerjasama program dengan lembaga lain, seminar, diskusi dan pemanfaatan rekening bank. Yang kedua adalah Layanan Donatur yang bertugas mendokumentasikan data

[26] Fakhruddin, *Fiqh dan Manajemen Zakat di Indonesia* (Malang: UIN-Malang Press, 2008) hal. 276.

donatur, menganalisa keluhan donatur, dan dan penyelesaian keluhan secara profesional.

c. Pengelolaan (Keuangan)

Esensi lembaga zakat seperti LAZ, BAZ, dan BAZNAS merupakan lembaga keuangan. Namun berbeda dengan lembaga keuangan yang lain seperti perbankan, asuransi, pegadaian dan lain-lain. Hal ini bisa ditegaskan karena perbedaan karakteristik yang terdapat di lembaga zakat yaitu berbasis nonprofit atau nirlaba. Kepemilikan yayasan bersifat sosial dan keseluruhan dana berasal dari hibah masyarakat dalam bentuk zakat, infaq, shodaqoh dan waqaf menjadi landasan dasar sebuah LAZ yang berintegritas tinggi. Dibagian keuangan dalam struktur organisasi LAZ terdiri dari 2 bidang yaitu Bendahara yang bertugas memverifikasi pemasukan dan pengeluaran. Kemudian Akuntansi yang bertugas mencatat keluar masuknya uang dalam laporan keuangan organisasi.

d. Pemanfaatan Dana (Pemberdayaan)

Pemanfaatan dana dalam konteks zakat erat kaitannya dengan bagaimana cara pendistribusiannya. Kondisi itu dikarenakan jika pendistribusiannya tepat sasaran dan tepat guna, maka pemanfaatan dana zakat akan lebih optimal untuk pemberdayaan *mustahiq* secara produktif dan konsumtif. Dalam pemanfaatan dana ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu asal-usul dana, tujuan lembaga, kapasitas dan

kapabilitas, jenis program pemberdayaan, usaha dan kerja keras *mustahiq.*[27]

2. *Spiritual Workplace*

a. Pengertian Spiritualitas

Spiritualitas berasal dari kata *spirituality,* yang merupakan kata benda, turunan dari kata sifat *spiritual.* Kata bendanya adalah *spirit,* diambil dari kata latin *spiritus* yang artinya "bernapas". Dalam bentuk kata sifat, *spiritual* mengandung arti "yang berhubungan dengan spirit", "yang berhubungan dengan yang suci", "yang berhubungan dengn fenomena atau makhluk supranatural". Dalam bahasa Arab dan Parsi, istilah yang digunakan dalam spiritualiatas adalah *ruhaniyah* (Arab) dan *ma'nawiyah* (Parsi). Istilah perta berasal dari kata *ruh,* sedangkan yang kedua berasal dari kata *ma'na,* yang mengandung makna konotasi kebatinan, "yang hakiki" sebagai lawan kata dari "yang kasatmata". Kedua istilah tersebut berkaitan dengan tataran realitas lebih tinggi daripada yang materiil dan kejiwaan. Dari beberapa arti literal tersebut, tiga hal menjadi jelas dari pengertian spiritualitas ini. *Pertama,* menghidupkan. Tanpa spiritualitas, organisasi mati secara jasadiah ataupun kejiwaan. *Kedua,* memiliki status suci (*sacred),* jadi statusnya lebih tinggi daripada yang materiil (*profane*). *Ketiga,* terkait dengan Tuhan sebagai *causa prima* kehidupan.[28]

---

[27] Ibid, hlm.189.

[28] Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management,* (Bandung: PT. Mizan Pustaka:2009) hlm. 18.

Dalam pengertian lain, *Spiritual* itu berasal dari kata *spirit*. *Spirit* mengandung arti semangat, kehidupan, pengaruh, dan antusiasme. *Spirit* sering diartikan sebagai ruh atau jiwa. Arti kiasannya adalah semangat atau sikap yang mendasari tindakan manusia. *Spirit* juga sering dimaknai sebagai *entitas*, makhluk atau sesuatu bentuk energi yang hidup dan nyata, meskipun tidak kelihatan di mata biasa dan tidak punya badan fisik seperti manusia, namun *spirit* itu ada dan hidup.[29]

Pengertian yang dikemukakan oleh Zohar dan Marshall menyatakan bahwa spiritual tidak berkaitan dengan agama institusional. Spiritualitas adalah kapasitas bawaan dari otak manusia yang didasarkan oleh struktur-struktur dari dalam otak yang memberi kita kemampuan dasar untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Spiritualitas bersifat prakultural dan lebih primer dibandingkan dengan agama. Karena kita punya kecerdasan spirituallah, umat manusia kemudian menganut dan menjalankan sistem keagamaan sebagai jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh spiritualitas.[30]

Ada banyak makna mengenai spiritualitas, seperti halnya dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Mitroff dan Denton. Ada tujuh makna yang diberikan oleh responden yang telah diwawancarainya:

---

[29] Widi Nugroho 2008 dalam Hasan, "*Spiritualitas Dalam Sebuah Organisasi"* (Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis, Vol.7, No.1 2010)hlm. 82.

[30] Zohar, Danah., dan Marshall, Ian.,"*Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*" Terjemahan Helmi Mustofa.(Jakarta: Mizan Pustaka, 2005) hlm. 62.

1) Spiritualitas sangat individual dan personal. Orang tidak harus religius untuk menjadi spiritual.
2) Spiritualitas adalah kepercayaan dasar adanya kekuatan besar yang mengatur alam semesta. Ada tujuan bagi segala sesuatu dan setiap orang.
3) Segala sesuatu terkait dengan orang lain, mempengaruhi dan dipengaruhi dan setiap orang.
4) Spiritualitas adalah perasaan tentang keterkaitan ini, melekat dengan keterkaitan ini.
5) Spritualitas adalah perasaan tentang betapapun buruknya, selalu ada jalan keluar. Ada rencana agung yang membimbing segala kehidupan.
6) Pada dasarnya kita hidup untuk berbuat kebaikan. Orang harus menghasilkan barang atau jasa yang melayani semua manusia.
7) Spiritualitas terkait dengan kepedulian, harapan, kebaikan, cinta, dan optimisme. Spiritualitas adalah kepercayaan dasar pada eksistensi hal-hal tersebut.

Dari definisi yang diberikan oleh responden diatas terlihat bahwa spiritualitas merupakan suatu proses internal yang terjadi dalam diri suatu individu (pemaknaan diri) terhadap kehidupan yang kemudian terekspresikan dengan melakukan suatu komunikasi dengan individu lain dan lingkungan sekitarnya, sehingga menciptakan suatu harmoni yang

berdampak pada pencapaian sesuatu secara bersama dilingkungan eksternal (organisasi).

Beberapa ilmuwan memberikan penjelasan perbedaan konsep antara spiritualitas dengan keagamaan atau religiusitas. Spiritualitas cenderung pada personal, inklusif, dan positif. Sedangkan religiusitas lebih eksternal, eksklusif dan negatif. Dalam arti, spiritualitas bisa ada pada siapa saja yang sifatnya pribadi, namun terbuka, dan cenderung pada sikap-sikap yang positif memaknai dirinya. Sedangkan religiusitas didorong dari ajaran-ajaran keagamaan yang kepercayannya berarti dari luar diri pribadi, bergantung pada ajaran agamanya, dan dapat berdampak negatif karena perbedaan atau keterpaksaan sebagai konsekuensi sebuah kewajiban agama.[31]

b. Spiritualitas di Tempat Kerja

Workplace spirituality adalah konsep baru dalam model manajemen dan perilaku organisasi, khususnya budaya organisasi. Konsep ini pun sebenarnya telah digambarkan dalam konsep-konsep perilaku organisasi seperti *values*, *ethics*, dan sebagainya. Hal ini dijelaskan oleh Robbins (2005) sebagai berikut:

> *The concept of workplace spirituality draws on our previous discussion of topics such as values, ethics, motivation, leadership, and work/life balance*. [32]

[31] Hasan, "*Spiritualitas Dalam....*)hlm. 86

[32] Filhaq Amalia dan Yunizar, *Perilaku Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja*, Jurnal Bisnis Dan Managemen 2000, hal. 2

Sebagai konsep baru, banyak pihak yang beranggapan *workplace spirituality* adalah pengelolaan agama. Hal ini dikarenakan kata spiritualitas sangat berkaitan erat dengan makna Ketuhanan, dengan kajian teologi dan filsafat, dengan psikologi agama, dan dengan konsep mengenai agama itu sendiri. Setiap agama mengajarkan konsep spiritualitas, namun pembahasan *workplace spirituality* tidak berkaitan dengan suatu agama tertentu, dengan konsep kesalehan, atau dengan pelaksanaan ritual agama tertentu. Walaupun pada akhirnya pelaksanaan di tingkat individu dapat disesuaikan dengan *belief system* atau agama yang dianutnya. Penggunaan istilah spiritual tidak berkaitan dengan agama institusional[33].

Spiritualitas di tempat kerja sering juga disebut lingkungan kerja Islami yang merupakan segala sesuatu yang bersifat Islami yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dan mendukung seseorang dalam menjalankan segala aktifitas.

Dalam Ashmos dan Duchon menyatakan bahwa untuk memahami istilah spiritualitas di tempat kerja harus diawali dengan pengakuan bahwa setiap orang memiliki suatu kehidupan pribadi (*inner*) dan kehidupan luaran (*outer*) dan bahwa pengembangan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan kehidupan luar yang lebih bermakna dan lebih produktif. Pengakuan terhadap spiritualitas di tempat kerja berarti memandang tempat kerja sebagai suatu tempat yang dihuni oleh orang-orang yang mempunyai fikiran

[33] Terjemahan ,Danah Zohar dan Ian Marshall, *Spiritual Capital; Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*, (Bandung; Mizan, 2005) hlm. 66.

(akal) dan semangat, dan meyakini bahwa pengembangan semangat adalah sama pentingnya dengan pengembangan fikiran.[34]

Individu yang memiliki spiritualitas di tempat kerja merupakan individu yang dianggap sebagai orang yang bekerja dengan hati mereka, bukan hanya tangan. Pada awalnya kajian tentang spiritualitas di tempat kera ini dianggap tidak dapat diukur sehingga dianggap sebagai suatu studi akademik yang samar-samar dan banyak perdebatan terjadi[35].

Spiritualitas ditempat kerja berperan sebagai suatu yang berkaitan dengan upaya untuk mencari tujuan akhir seseorang dalam kehidupan, untuk mengembangkan sebuah hubungan yang kuat terhadap rekan kerja dan orang lain yang terlibat dalam pekerjaan, serta untuk memperoleh konsistensi antara kepercayaan utama seseorang (*core beliefs*) dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan atau organisasi. Yang dimaksud spiritualitas dalam kerja bukanlah agama, namun lebih pada hubungan yang dimiliki seseorang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan jiwanya (*inner self*). Bisa disimpulkan spiritualitas bukanlah masalah agama atau sistem kepercayaan, spiritualitas menyangkut sesuatu yang universal, yaitu

[34] Dudung Abdurrahman, dkk, *Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas Di Tempat Kerja* , Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi dan Humaniora, ISSN 2089-3590, hal.530

[35] Petchsawang, P & Duchon, D, "*Perspectives; Measuring Workplace Spirituality in an Asian Context"* Human Research Development International, Vol.12, No.4, hlm. 459.

nilai, makna, dan tuuan dalam manusia dimana tidak tergantung agama apapun yang dianut oleh seseorang.[36]

Spiritualitasi perusahaan adalah upaya untuk menyatukan kembali berbagai unsur vital kehidupan yang selama ini terpisahkan dari tempat kerja. Unsur-unsur kehidupan yang hendak disatukan itu adalah aksi (*what people do*), identitas (*who they are*), serta nilai dan keyakinan (*what they most value and belief*). Dengan istilah lain unsur-unsur tersebut mencakup pikiran (*mind*), badan (*body*) dan ruh (*spirit*); atau fisik, intelektual, perasaan, kehendak, dan ruh.[37]

Apapun istilahnya, upaya tersebut sesungguhnya mencerminkan pergeseran penting dalam pandangan dasar tentang manusia di tempat kerja dan dalam kehidupan perusahaan. *Pertama,* manusia tidak lagi monodimensi dalam kebutuhan atau kemamuannya, tetapi multidimensi. Psikologi humanistik, psikologi traspersonal, dan penelitian kecerdasan manusia membantu pergeseran ke arah pandangan ini. *Kedua,* tempat kerja menadi lapangan penting untuk mengungkapkan semua aspek kebutuhan dan kemampuan pegawai tersebut.[38]

Ada dua sasaran yang ingin dicapai melalui spiritualisasi perusahaan. *Pertama,* pembangunan diri (*self*) individu yang integral. *Kedua,* penguatan perusahaan sehingga berdaya saing tinggi di pasar.

---

[36] Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah*: *Teori dan praktik The Celestial Management,* hlm.60.

[37] Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management,...* hlm.23.

[38] Ibid, hlm. 23

Semakin diyakini, keterlibatan *self* yang menyeluruh di tempat kerja membawa dampak besar terhadap kinerja individu. Terbentuknya *self management* dan *personal responsibility* pada level individu pegawai adalah dua diantara sekian dampak spiritualisasi perusahaan yang terkait dengan peningkatan kinerja. Jika tercipta sinergi dari interaksi individu-individu seperti itu, pengaruhnya akan sangat besar terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan[39].

Untuk menjadi organisasi yang baik pun seharusnya tidak mengesampingkan budaya perusahaan yang kuat, relevan, dan profesional dimana nantinya dapat membuat karyawan lebih terarah untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai sasaran perusahaan. Termasuk spiritualitas tempat kerja yang akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi-organisasi yang mempromosikan budaya spiritual mengakui bahwa orang yang memiliki pikiran dan roh, berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam kerja mereka, dan ingin berhubungan dengan umat manusia lain dan ingin menjadi bagian dari masyarakat. Mitos tentang rasionalitas mengasumsikan bahwa organisasi yang dijalankan dengan baik akan menghilangkan perasaan. Sama halnya, perhatian terhadap kehidupan batin karyawan tidak berperan dalam model yang benar-benar rasional. Padahal pada kenyataannya, kehidupan para karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya. Ketika seorang karyawan menemui masalah pada kehidupannya, tidak dipungkiri bahwa hal tersebut

[39] Ibid, hlm. 24.

pun akan berdampak pada kinerjanya. Organisasi yang mengaplikasikan budaya spiritual di tempat kerja akan berusaha untuk membantu orang mengembangkan dan mencapai potensi mereka sepenuhnya. Sama halnya, organisasi yang memperhatikan spiritualitas lebih mungkin untuk secara langsung mengemukakan masalah yang ditimbulkan oleh konflik kehidupan pribadi atau kerja.[40]

Lingkungan di tempat kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kelancaran operasional perusahaan, sehingga akhirnya dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan pada umumnya, oleh sebab itu manajemen perusahaan yang menyusun lingkungan kerja hendaknya memperhatikan kenyamanan para karyawan, karena pada umumnya karyawan menghendaki suatu kondisi ruangan kerja yang aman dan nyaman sehingga suasana kerja menjadi sangat menyenangkan.

Spiritualitas dalam pekerjaan adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan serangkaian nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seorang karyawan. Spiritualitas dalam pekerjaan bukan mengenai membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Spiritualitas dalam pekerjaan merupakan aspek penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing di masa sekarang ini. Spiritualitas dapat membuat

[40] Robbins SP, dan Judge, " *Perilaku Organisasi*" Buku 2, Jakarta: Salemba Empat Hal.747

karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang. Kegunaan spiritualitas dapat dilihat dalam pengaruh etika positif sehingga menciptakan keefektifan dan efisiensi dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan di tingkat global.[41]

Ada lima dimensi yang dirangkum dalam membentuk spiritualitas di tempat kerja, yaitu[42]:

1) *Connection* (keterkaitan) adalah pengalaman seseorang dalam merasakan keterkaitan yang dalam dengan orang lain dan pekerjaan orang lain.
2) *Compassion* (kasih sayang) adalah kesadaran yang dalam dan simpati pada orang lain serta usaha yang dilakukannya untuk membebaskan perasaan sedih yang dialami oranglain.
3) *Mindfulness* (mawas diri) adalah tahapan dalam kesadaran dimana seseorang menyadari pemikiran dan tindakannya setiap saat. Item ini berhubungan dengan kesadaran seseorang pada masa sekarang terlepas dari masa lalu dan masa depan.

---

[41] Harlina Nurtjahjanti, *Spiritualitas kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diiri Karyawan Untuk Mencari Makana dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi,* Jurnal Psikologi Undip Vol. 7, No. 1, April 2010 , hlm. 27.

[42] Petchsawang, P & Duchon, D, "*Perspectives; Measuring Workplace Spirituality...* , hlm. 459.

4) *Meaningful work* (pekerjaan yang bermakna) adalah pengalaman seseorang saat pekerjaan mereka memiliki signifikansi dan makna dalam hidupnya. Suatu yang dapat memberikan motivasi pada diri seseorang yang tidak terkait dengan penghargaan (*rewards*) materi yang diberikan padanya, tetapi terkait dengan ketenangan batin, kenyamanan dan kebahagiaan yang diperoleh olehnya.
5) *Transcendence* (transendensi) adalah keterkaitan dengan kekuatan yang lebih tinggi. Dimensi ini tidak dikaitkan dengan keterkaitan atau hubungan antar manusia dengan Tuhan, tetapi dimaknai sebagai pernyataan positif tentang energi, kesempurnaan, *transcendence*, dan pengalaman terhadap kegembiraan dan kebahagiaan.

Dalam dimensi yang dikonsepkan diatas juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki spiritualitas di tempat kerja merupakan individu yang memiliki etos kerja yang tinggi dan kecerdasan emosional serta spiritual.

Schreurs mendefinisikan spiritualitas sebagai hubungan personal seseorang terhadap *transenden.* Spiritualitas mencakup *Inner Life*

individu, idealisme, sikap, pemikiran, perasaan, dan pengharapan kepada yang mutlak.[43]

1) *Inner life* Individu. Merupakan suatu hakekat kehidupanyang telah dirasakan dalam diri seseorang.
2) Idealisme. Merupakan aliran yang mengedepankan akal pikiran manusia.
3) Sikap. Merupakan perasaan,pikiran dan kecenderungan seseorang yang kurang lebih bersikap permanen mengenal aspek-aspek tertentu dalam lingkungannya.
4) Pemikiran. Merupakan aksi yang menyebabkan pikiran mendapatkan pengertian baru dengan perantara hal yang sudah diketahui.
5) Perasaan. Merupakan suatu keadaan kerohanian atau peristiwa kejiwaan yang kita alami dengan senang atau tidak senang dalam hubungan dengan peristiwa mengenal dan bersifat subyektif.
6) Pengharapan kepada yang mutlak. Merupakan mengharapkan segala sesuatu hanya kepada tuhan yang menguasai alam semesta ini.

c. Dimensi Spiritualitas

Menurut Asmos dan Duchon (2000) spiritualitas tempat kerja mengandung tiga dimensi, yaitu[44] :

[43] Muhammad Zakki, *Spiritual Enterpreneurship Transformasi Spiritualitas Kewirausahaan*, (Yogyakarta: LKIS, 2013), hlm. 23

1) Kehidupan batin (*inner life*) yaitu menggangap diri sendiri sebagai pribadi yang spritual. Spiritualitas adalah kapasitas bawaan dari otak manusia, spiritualitas besrdasarkan struktur-struktur dari dalam otak yang memberi kemampuan dasar untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Spiritualitas adalah bagian dari sifat intrinstik manusia yang dapat di temukan di seluruh umat manusia. Dengan kata lain ada latar belakang spiritual dalam diri setiap orang atas dasar sifat internal mereka sendiri
2) Kerja yang bermakna (*meaningful work)* yaitu pekerjaan berkaitan dengan seseuatu hal yang di anggap penting dalam kehidupan. Hal ini adalah aspek fundamental dari *workplace spirituality*, terdiri dari memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujan dari pekerjaan seseorang, dimensi ini mempresantisikan bagaimana pekerja beinteraksi dengan mereka dari hari ke hari di tingkat individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksankan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupanya dan kehidupan orang lain dan selalu bekerja panggilan hati nirani yang di tunjukkan semata-mata untuk mengarap ridho Tuhan.
3) Menjadi bagian dari komunitas (*belonging in the community)* yaitu merasa menjadi bagian dari suatu komunitas di tempat kerja. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan komunitas mental, emosional, dan

[44] Dudung Abdurrahman, dkk, *Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas Di Tempat Kerja* , Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi dan Humaniora, ISSN 2089-3590, hlm.530

spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antarmanusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayongan. Pengalaman spiritualitas di tempat kerja menyebabkan keterhubungan antara individu. Mereka saling membutuhkan untuk bisa sama–sama berhasil. Mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu membawa semangat solidaritas. Dimana orang bekerjasama atas nama solidaritas, keberadaan komunitas kerja menyediakan tempat yang cocok untuk pengembangan spiritualitas di tempat kerja.

3. Spiritualitas Perspektif Islam

Spiritualitas lebih dikenal dan dipahami sebagai hal yang berkaitan dengan hubungan transendensi. Spiritualitas merupakan pencarian manusia akan tujuan dan makna dari pengalaman hidup.[45] Tujuan hidup manusia sebagai hamba Allah yang mengemban amanah sebagai khalifah di bumi semata-mata untuk beribadah pada-Nya dan apapun yang dikerjakan akan kembali untuk mencari dan mencapai keridaan Allah. Spiritualitas Islam berhubungan terutama dengan dimensi batin pribadi dari kehidupan seseorang dan mencakup di luar unsur-unsur Islam yang mampu sebagai sarana untuk mencapai kehidupan spiritual.[46] Hal ini menunjukkan kekuatan spiritual dalam Islam tidak hanya sebatas dari aspek rohaniah semata namun juga mampu

[45] M.J. Sheridan dan K. Amato-von Hemert, "*The Role of Religion and Spirituality in Social Work Education and Practice: A Survey of Student Views and Experiences*", dalam Fadila Grine, dkk., "Islamic Spirituality and Entrepreneruship: A Case Study of Women Entrepreneurs in Malaysia", dalam The Journal of Happiness & Well-Being, Vol 3, Nomor 1, (2015), hlm.41-56.

[46] S.H. Nasr, "*Islamic Spirituality*", dalam Isa Mohammed Adamu, dkk., "*Spirituality in Entrepreneurship from Islamic Perspectives: A Concept Analysis on The Effects on Entrepreneurial Motivation and Social Responsibility*", dalam International Conference of The Academy of HRD, (Malaysia: Asia Chapter, 2011)

menghasilkan potensi lain bagi setiap individu untuk mencapai kesuksesan dunia yang diridai Allah.

Tercapainya keseimbangan dunia akhirat adalah sebuah esensi yang menjadi harapan bagi setiap umat Islam yang senantiasa bertakwa untuk mencapai hal tersebut. Kualitas hubungan spiritualitas dipahami sebagai sebuah motif utama dalam Islam yang mencakup keyakinan, ritual keagamaan, perilaku sehari-hari dalam kehidupan dan pengetahuan.[47] Di samping itu, spiritualitas mampu mempengaruhi aspek motivasi dan pencapaian (akhlak dan amalan) yang secara umum membantu pada pencapaian dan keberhasilan. Sederhananya spiritualitas menjadi bagian bagi pengembangan diri manusia, baik dari perilaku serta memotivasi melalui nilai-nilai spiritualitas Islam yang dikandungnya. Spiritualitas Islam mengarah pada tercapainya keseimbangan dunia dan akhirat karena orientasinya bukanlah lagi duniawi semata melainkan ada roh spiritual Islam yang menyelimuti perilaku dan pemikiran manusia.

Spiritualitas Islam yang dimiliki setiap manusia dapat dikembangkan agar lebih bermanfaat dan berdaya guna sebagai motivasi hingga tindakan dalam pencapaian tujuan kehidupan di dunia ini. Dukungan akan spiritualitas Islam yang didasari oleh asas-asas keimanan kepada Allah SWT yang membentuk sikap dan amalan tertentu yang orientasinya sebagai bentuk ibadah.

---

[47] Fadila Grine, dkk., "*Islamic Spirituality and Entrepreneruship: A case study of women entrepreneurs in Malaysia*", dalam The Journal of Happiness & Well-Being, Vol 3, Nomor 1

Moral agama ditemukan kembali dengan asalnya pada kehendak Allah.[48] Lembaga turun kembali ke hakikat yang sebenarnya sebagai sarana untuk memelihara dan mengembangkan pemahaman, hubungan dan pelaksanaan kehendak Allah. Namun, untuk membuat penghayatan agama menjadi otentik, mendalam dan mendatangkan dampak dalam kehidupan, maka agama perlu dibawa ke spiritualitas.

Spiritualitas sebagai suatu bentuk kesadaran ruhani manusia untuk berhubungan dengan kekuatan besar, menemukan nilai-nilai keabadian, menemukan makna hidup dan keindahan, membangun keharmonisan dan keselarasan dengan semesta alam, menangkap sinyal dan pesan dibalik fakta yang secara menyeluruh dan berhubungan dengan hal-hal ghaib mempunyai beberapa aspek yaitu:

a. *Prayer Fulfillment* (pengamalan ibadah) yaitu sebuah perasaan gembira dan bahagia yang disebabkan oleh keterlibatan diri dengan yang transenden. Dalam hal ini dapat mengambil manfaat ibadah yang telah dilakukan.
b. *Universality* (universalitas) yaitu sebuah keyakinan akan kesatuan kehidupan alam semesta dengan dirinya.
c. *Connectedness* (keterkaitan) yaitu sebuah keyakinan bahwa seseorang merupakan bagian dari realitas manusia yang lebih besar yang melampaui generasi dan kelompok tertentu.

[48] James Rachels, *Filsafat Moral* (Yogyakarta:Kanisius, 2008), hlm.113.

Selain terdapat aspek-aspek, juga terdapat faktor-faktor yang berhubungan dengan spiritualitas. Adapun faktor-faktor yang berhubungan dengan spiritualitas yaitu:

a. Diri sendiri

   Jiwa seseorang merupakan hal yang fundamental dalam eksploitasi atau penyelidikan spiritualitas.

b. Sesama

   Kebutuhan untuk menjadi anggota masyarakat dan saling berhubungan telah lama diakui sebagai pokok pengalaman manusiawi. Sehiungga hubungan seseorang dengan sesama sama pentingnya dengan diri sendiri.

c. Tuhan

   Pemahaman tentang Tuhan dan hubungan manusia dengan Tuhan secara tradisional dipahami dalam kerangka hidup keagamaan. Akan tetapi, dewasa ini dipahami secara luas dan tidak terbatas. Manusia memahami Tuhan dalam banyak cara seperti dalam suatu hubungan alam dan seni.

Potensi dari spiritualitas Islam yang dimiliki oleh setiap insan dapat menghasilkan berkembangnya kapabilitas diri serta sikap positif bagi berhasilnya pencapaian di dunia, baik dalam pekerjaan maupun kesuksesan bidang lain yang diridai Allah. Islam menolak persepsi akan pekerjaan hanya dianggap sebagai kegiatan sekuler atau sarana untuk mencapai kesenangan materi semata. Islam memahami pekerjaan adalah bagian dari ibadah dan

pencapaian yang dikejar tidak hanya sebatas materi namun juga keberkahan dari materi yang diperoleh tersebut.

Spiritualitas Islami di tempat kerja sebagai suatu konsep bekerja yang didasarkan pada nilai-nilai Islami tidak dapat dilepaskan dari konsep etos kerja Islam. Dalam karya yang dituliskan Ahmad dan Owoyemi menjelaskan bahwa etos kerja Islami adalah *a set of values or syistem beliefs derived from the Qur'an and sunnah concerning work and hard work.* Seperti yang dijelaskan sebelumnya, terkait prinsip bekerja dalam Islam. *al-Qur'ān* dan Sunnah menjadi sumber nilai orang Islam dalam beraktivitas. Konsep etos kerja Islami yang didasarkan pada *Sunnah* atau *Hadist* adalah[49]:

1) Bekerja adalah salah satu bentuk tertinggi dari ibadah
2) Bekerja merupakan aktivitas yang suci karena dilihat sebagai suatu pekerjaan untuk membangun kekuatan ekonomi nasional.
3) Pekerjaan harus dikerjakan dengan serius. Kesuksesan seseorang tentang pekerjaan didunia sama baiknya dengan kesuksesan di akhirat melalui kerja keras.
4) Bekerja adalah amanah. Ketika seseorang bekerja, orang tersebut harus memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaanya, karena perbuatannya ini akan diperhitungkan Allah SWT di akhirat.
5) Keadilan dalam Islam dipertimbangkan sebagai suatu kesatuan nilai spiritual dan material.

[49] Adawiyah, W.R Shariff, M.N, Saud, M.B Mokhtar, S.S. "*Workplace Spirituality as moderator in relationship between shoft TQM and Organizational Commitment*", , INternasional Juornal of Bussiness and sosial science, 2011 vol.2.no 10, pp, 93-100

6) Bekerja harus dilakukan dengan giat dan sabar.
7) Relasi antara manusia dan Tuhan, manusia dengan alam dan masyarakat, bahkan manusia dengan jiwanya adalah sebgai bentuk pencarian pada satu jalan ibadah pada Allah SWT.
8) Waktu sangat penting dalam kehidupan Muslim karena setiap detiknya akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT.

Spiritualiatas Islami di tempat kerja yang bersumber dari nilai-nilai bekerja dalam Al-Qur'an dan Hadist tersebut pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku bekerja orang Islam. Oleh karena itu, perilaku bekerja dalam Islam biasanya memiliki karateristik sebagai berikut yakni [50]:

1) Pekerja harus memenuhi pekerjaan mereka dengan kewajiban sosial dengan tujuan untuk mendapatkan ridha dari Allah SWT.
2) Kepercayaan yang diberikan sebagai wakil Allah SWT yang meliputi semua aspek kehidupan manusia.
3) Muslim harus melakukan pekerjaanya sebagai kewajiban agama sama baiknya dalam penerapan semua kewajiaban ibadah lainnya. Motivasi pahala tidak hanya terkait dengan pahala dunia tetapi pahala di akhirat.
4) Pekerja harus giat, efisiensi dan adil dalam memelihara kepentingan publik
5) Realisasi atasan dan pekerja didasarkan pada nilai-nilai kemanusisan.

[50] ahmad S Owoyumi, M.Y "*The Concept of Islamic Work Ethic An Analysis of Some Salient points in the prophetic tradition*" International Journal of Bussines and sosial science, 2012 vol.3.no 20, pp, hlm.116-123

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji proses dan penerapan mengenai *Spiritual Workplace* pada Lembaga Amil Zakat Dompet Dhuafa Yogyakarta. Penelitian ini bermaksud untuk mendapatkan deskripsi dan gambaran mengenai proses pengelolaan dan penerapan *Spiritual Workplace* yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut ditinjau dari teori dan literarur mengenai *Spiritual Workplace* yang sering digunakan pada lembaga keuangan profit ataupun non profit, serta prinsip-prinsip kerja dalam Islam. Sehingga jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dan metode analisis bersifat deskriptif kualitatif.

Penelitian kualitatif adalah rangkaian teknik interpretasi yang akan menjelaskan, mentransformasikan, menerjemahkan dan menjelaskan makna, bukan frekuensi dari sebuah kejadian dalam dunia sosial yang kurang lebih terjadi secara alami, mencakup sistem mengumpulkan, mengelola, dan menginterprestasikan data tekstual yang didapatkan dari wawancara atau pengamatan.[1]

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan fenomenologi karena menghasilkan data berupa ucapan, tulisan dan perlakuan orang-orang yang

[1] Kirsti Malterud, *Qualitative Research: Standards, Challenges, and guidelines*, The Lancet Vol.358 No.11, August 2001, hlm.483.

diamati[2]. Fenomenologi adalah pandangan berfikir yang menekankan pada fokus pada pengalaman-pengalaman subjektif manusia dan interpretasi-interpretasi dunia[3]. Penelitian fenomenologis terfokus pada sesuatu yang dialami dalam kesadaran individu, yang disebut sebagai intensionalitas. Intensionalitas (*intentionality*) menggambarkan hubungan antara proses yang terjadi dalam kesadaran dengan obyek yang menjadi perhatian pada proses itu[4].

Secara sederhana penelitian fenomenologi ini memfokuskan diri pada konsep suatu fenomena tertentu dan bentuk dari studinya adalah untuk melihat dan memahami arti dari suatu pengalaman individu yang berkaitan dengan suatu fenomena tertentu[5]. Sehingga penelitian fenomenologi berusaha untuk mengungkapkan dan mempelajari serta memahami suatu fenomena beserta konteksnya yang khas dan unik yang dialami oleh individu hingga tataran "keyakinan" individu yang bersangkutan[6].

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada Dompet Dhuafa Republika Yogyakarta yang beralamatkan di Jl. HOS Cokroaminoto 146/1 Tegalrejo, Yogyakarta 55244.

---

[2] R.Bogdan & Steve J Taylor, *Qualitative Research For Education:An Introduction To Theory And Methods* (Boston:Ally And Bacon Inc,1992),hlm.21

[3] Andi Prastowo.*Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian.* (Yogyakarta:Ar-Ruzz,2011),hlm.28.

[4] Jonathan A Smith,., Flowers, Paul., and Larkin. Michael. *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research* (Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington: Sage.2009).hlm.12

[5] M.Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur. Met*ode Penelitian Kualitatif.* (Jogjakarta:Ar-Ruzz,2012).hlm.58

[6] Haris Herdiansyah. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial* (Jakarta:Salemba Humanika,2012,Cetakan Ketiga).hlm.66.

Lokasi ini dipilih karena Dompet Dhuafa Republika Yogyakarta merupakan salah satu Lembaga Amil Zakat terbesar dan telah beberapa kali mendapatkan penghargaan sebagai LAZ terbaik.

C. Informan Penelitian

Informan adalah orang dalam latar penelitian, yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Kegunaan informan bagi peneliti ialah membantu agar secepatnya dan tetap seteliti mungkin dapat membenamkan diri dalam konteks setempat. Berdasarkan dari lokasi yang telah ditetapkan maka sumber informasi atau informan adalah seluruh elemen dalam lembaga mulai dari pimpinan sampai karyawan Dompet Dhuafa Republika Yogyakarta. Seluruh hasil penggalian informasi menjadi data penelitian yang secara umum dikelompokkan menjadi:

1. Data primer yaitu data yang secara langsung diperoleh dari obyek penelitian atau sumber utama, dalam hal ini pihak lembaga yang ditetapkan sebagai informan untuk mendapatkan informasi mengenai penerapan *Spiritual Workplace* yang ada pada Lembaga Zakat tersebut. Informasi yang diperoleh dengan menggunakan metode observasi dan wawancara kepada informan yang ditentukan.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan membaca buku-buku, literatur, majalah, internet dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dari data tersebut peneliti dapat memperoleh teori mengenai topik yang dibahas serta data-data terkait *Spiritual Workplace.*

D. Teknik Penentuan Informan

Pemilihan informan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada asas subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data, dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* atau sampling bertujuan, *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti[7].

Dalam penelitian ini yang ditentukan sebagai informan terdiri dari 6 pengelola yang terdiri dari :

a. Pimpinan cabang
b. Manager pendayagunaan, manager sumberdaya dan komunikasi, serta manager HR-OM
c. Supervesor disetiap divisi.
d. Masyarakat *Muzakki*

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan:

a. Wawancara

[7]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm. 218-219

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan Interview yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuisioner lisan. Teknik wawancara ini digunakan untuk menggali informasi dan menjawab rumusan masalah utama dalam penelitian ini, sehingga masalah yang diambil sesuai dengan kenyataan atas dinamika yang terjadi. Dengan menggunakan teknik wawancara, data utama yang berupa ucapan, pikiran perasaan dan tindakan dari subjek diharapkan akan lebih mudah diperoleh. Dalam teknik wawancara terkandung maksud untuk mengetahui apa yang ada dalam pikiran dan perasaan responden itulah sebabnya salah satu cara jalan yang akan ditempuh peneliti adalah melakukan wawancara secara mendalam dengan subjek penelitian dengan tetap berpegang pada arah, sasaran dan fokus penelitian yang direncanakan. Menghindari bias penelitian, penelitian tetap memiliki pedoman wawancara tersebut bersifat fleksibel, sewaktu-waktu dapat berubah sesuai dengan perkembangan data yang terjadi di lapangan. Namun, fleksibelitas tersebut tetap mengacu pada fokus penelitian.

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan mengenai manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada Dompet Dhuafa ditinjau dari perspektif *spiritual workplace* kepada pihak-pihak yang relavan dalam lembaga. Peneliti berwawancara

langsung dengan elemen struktur yang relavan dan sebagian karyawan yang dianggap mewakili Dompet Dhuafa Yogyakarta, mengacu pada pedoman wawancara.

Beberapa hal yang menjadi pedoman saat melakukan wawancara di Dompet Dhuafa Yogyakarta adalah sebagai berikut:

a. *Opening*, meliputi pembukaan wawancara seperti salam, pengenalan diri dan penjelasan mengenai tujuan penelitian.
b. *Connection* (keterkaitan) meliputi hubungan seseorang dengan orang lain.
c. *Compassion* (kasih sayang) meliputi simpati pada orang lain serta usaha yang dilakukannya untuk membebaskan perasaan sedih yang dialami orang lain.
d. *Mindfulness* (mawas diri) meliputi kesadaran pengelola dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.
e. *Meaningful work* (pekerjaan yang bermakna) meliputi motivasi kerja.
f. *Transcendence* (transendensi) meliputi *Inner Life* individu, idealisme, sikap, pemikiran, perasaan, dan pengharapan kepada yang mutlak.

b. Observasi

Sumber lain yang sering digunakan dalam mengumpulkan data penelitian studi kasus adalah observasi, dianggap dapat memberikan informasi yang lebih obyektif terkait dengan topik penelitian. Peneliti

memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi observasi, yaitu: mengidentifikasi obyek pengamatan, membuat daftar panduan pengamatan, berusaha menguasai medan obyek penelitian, mengidentifikasi dan mengurangi dampak bias, mengikuti semua persyaratan etika dan hukum mengenai peserta penelitian.

Observasi dilaksanakan dengan melakukan pengamatan mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada Dompet Dhuafa ditinjau dari perspektif *spiritual workplace*. Observasi yang digunakan adalah observasi langsung, yaitu upaya mencari data menggunakan pedoman observasi dan mencatat beberapa hal yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan manajemen Dompet Dhuafa Yogyakarta.

c. Dokumetasi

Dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan lain-lain[8]. Data-data tersebut tidak hanya penulis kumpulkan tetapi juga penulis olah sesuai dengan metodologi yang digunakan. Data yang kami maksud dalam penelitian ini adalah data sekunder yang telah disebutkan di atas.

[8]Lexy J. Moleong., *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, edisi revisi, (Bandung: Remaja Rosdakarya,1994), hlm.6.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini dalam menggunakan penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau penelitian adalah peneliti itu sendiri. Peneliti kulaitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, manilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya[9]. Instrumen penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Lembar observasi yang digunakan sebagai lembar pengamatan yang digunakan untuk mengukur *Spiritual Workplace* yang ada pada lembaga yang diteliti.
b. Pedoman wawancara digunakan untuk mengetahui tanggapan para pengelola mengenai penerapan *Spiritual Workplace* yang dilakukan dilembaga tersebut.

Dari penelitian yang akan dilakukan, peneliti menentukan instrumentasi penelitian sebagai berikut:

[9] Ibid, hlm. 305

Tabel 2 Instrumentasi Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Spiritual Workplace	*Connection*	1-3
	Compassion	4-5
	Mindfulness	6
	Meaningful Work	7
	Transcendence	8-11

G. Keabsahan Data

Validitas merupakan keakuratan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian[10]. Menurut Sugiono ada empat uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif.

Uji *Kredibilitas* (Uji Validitas Internal, adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan terhadap data yang diteliti. Ada 6 cara untuk menguji kredibilitas data, yaitu[11]: Perpanjangan pengamatan, peningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negative, menggunakan bahan referensi, dan terahir mengadakan *member check*.

Uji *Dependability*, dalam penelitian kuantitatif, *dependability* disebut reliabilitas. Suatu penelitian dapat dikatakan reliable, apabila orang lain dapat mengulangi/mereplikasi proses penelitian tersebut. Dalam penelitian kualitatif, uji

[10]*Ibid*, hlm. 117
[11]*Ibid*, hlm. 122

dependabilty dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.

Uji *Konfirmability*, dalam penelitian kualitatif, uji *konfirmability* mirip dengan uji *dependability*, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji *konfirmability* berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *konfirmability*. Dalam penelitian, jangan sampai proses tidak ada, tetapi hasilnya ada.

H. Teknik Analisis Data

Adapun metode analisis yang dilakukan oleh penyusun adalah dengan menggunakan *coding* dari hasil wawancara atau interview yang dilakukan terhadap narasumber .Pengkodean/coding adalah aktifitas memberi kode terhadap segmen-segmen data[12]. Disamping itu pengkodean/coding juga didefinisikan sebagai proses penguraian data, pengkonsepan, dan penyusunan kembali dengan cara baru[13].

Pengkodean dalam penilitian ini memiliki 3 proses untuk mendapatkan kesimpulan atau hasil penelitian. 3 proses tersebut yaitu[14]:

1. Pengkodean Berbuka

[12] Saldana, J. "The Coding Manual For Qualitative Reserchers". (London : Sage Publication, 2009) hlm.31.

[13] Strauss, S.R. & Corbin, J. "Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif". Cet : ke-4 (Jakarta : Pustaka Pelajar,2015),hlm.55.

[14] Ibid, hlm.56

Pengkodean berbuka adalah proses menguraikan, memeriksa, membandingkan, mengkonsepkan dan mengkategorikan data. Pengkodean berbuka merupakan penyusunan transkrip wawancara secara sistematis, lalu melakukan reduksi data untuk menemukan inti dari wawancara. Adapun contoh pengkodean berbuka adalah sebagai berikut :

Pengkodean Berbuka

Wawancara ke : .....
Hari, Tanggal : .....
Durasi : .....
Nama Subyek : .....
Jabatan Subyek : .....

Tabel 3.1 Contoh Tabel Pengkodean Berbuka

No		PERTANYAAN
1	I	Apa.....?
	S	.....
	I	Bagaimana.....?
	S	.....
5	I	Dan seterusnya.....
	S	Dan seterusnya.....

Gambar 1 Contoh Tabel Pengkodean Terbuka

2. Pengkodean Berporos

Pengkodean berporos merupakan seperangkat prosedur penempatan data kembali dengan cara-cara baru setelah pengkodean berbuka, dengan membuat kaitan antar kategori. Ini dilakukan dengan memanfaatkan paradigma pengkodean yang mencakup kondisi, konteks, strategi aksi/interaksi, dan konsekuensi[15]. Setelah dilakukan pengkodean berporos maka jawaban sudah dikelompokkan berdasarkan kategori yang dapat mencangkup beberapa pertanyaan dan jawaban lainnya. Adapun contoh pengkodean berporos adalah sebagai berikut :

[15] Ibid, hlm.99.

Pengkodean Berporos

Tabel 1
(Hal-hal yang di analisis)

Subyek	Kodifikasi	Jawaban
A	W1 (…-…)	……..
B	W2 (…-…)	……..
C	W3 (…-…)	……..
D	W4 (…-…)	……
Seterusnya	Seterusnya	Seterusnya

Gambar 2 Contoh Tabel Pengkodean Berporos

3. Pengkodean Berpilih

Pengkodean berpilih merupakan proses pemilihan kategori inti, pengaitan kategori inti terhadap kategori lainnya secara sistematis, pengabsahan hubungannya, mengganti kategori yang perlu diperbaiki dan dikembangkan lebih lanjut.[16]. Dari pengkodean berpilih ini maka akan ditemukan kesimpulan dari wawancara yaitu hubungan antar variabel berdasarkan pendapat para tokoh yang menjadi objek penelitian, sehingga dapat dirumuskan jawaban atas rumusan masalah yang telah diutarakan sebelumnya.

[16] Ibid, hlm.124.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dompet Dhuafa

1. Sejarah dan Latar Belakang Berdirinya Dompet Dhuafa

Dompet Dhuafa adalah lembaga nirlaba milik masyarakat indonesia yang bertujuan mulia yaitu mengangkat harkat sosial kemanusiaan kaum dhuafa dengan dana Ziswaf (Zakat, Infak, Sedekah, dan Wakaf serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga). Awal kelahiran Dompet Dhuafa bermula dari empati kolektif komunitas jurnalis yang banyak berinteraksi dengan masyarakat miskin, sekaligus bertemu dengan orang kaya. Digagaslah manajemen galang kebersamaan dengan siapapun yang berkepedulian kepada kaum dhuafa. Empat orang wartawan yaitu Parni Hadi, Haidar Bagir, S.Sinansari Ecip dan Eri Sudewo bergabung sebagai Dewan Pendiri Lembaga Independen Dompet Dhuafa.[1]

Meskipun mendapat apresiasi tinggi dari masyarakat, kendala tetap dirasakan dari ketentuan birokrasi yang berasal dari pemerintah yaitu sudah didirikannya Badan Amil Zakat Infaq Shodaqoh (BAZIS) sehingga terjadi perdebatan yang sulit dicari solusinya. Hingga sampai momen kedatangan ulama besar dari Mesir yaitu Yusuf Qardhawi pada tahun 1998 yang menerangkan jika kondisi masyarakat yang kurang mempercayai pemerintah dalam pengelolaan zakat, maka masyarakat diperbolehkan mengelolanya sendiri.[2]

[1] http//:www.ddjogja.org/sejarah/ di diakses pada hari Ahad 27 Mei 2018 jam 14.00 WIB

[2] Eri Sudewo(2004) *Manajemen Zakat;Tinggalkan 15 tradisi Terapkan 4 Prinsip Dasar,* Jakarta, Institut Manajemen Zakat; Spora Internusa Prima

Dengan perjuangan keras dan konsistensinya dalam melayani distribusi zakat, akhirnya pada tanggal 10 Oktober 2001 Dompet Dhuafa dikukuhkan untuk pertama kalinya oleh pemerintah sebagai Lembaga Amil Zakat (LAZ) oleh Departemen Agama RI disertai Surat Keputusan Nomor 439 Tahun 2001 dan Berita Negara RI No.163/A.YAY/HKM/1996/PNJAKSEL oleh Notaris H. Abu Yusuf tanggal 14 September.[3]

Dompet Dhuafa Yogyakarta yang merupakan cabang dari Dompet Dhuafa pusat yang didirikan pada tahun 2006 yang bertepatan dengan peristiwa gempa di Yogyakarta (Bantul) pada tahun tersebut. Berawal dari sebuah posko bantuan yang didirikan untuk membantu korban bencana saat itu hingga kini menjadi salah satu cabang Dompet Dhuafa yang memiliki kontribusi besar dalam penghimpunan dan penyaluran dana zakat, infak, sodaqoh masyarakat Yogyakarta.

Pada awal didirikannya DD Jogja sudah memiliki beberpa mitra salah satunya dengan BMT Beringharjo. Dan DD Jogja mendapatkan amanah berupa dana sosial kemanusiaan sehingga harus segera disalurkan. Program Tanggap Bencana, Rehabilitasi, dan Rekonstruksi pun dilakukan. Saat itu bentuk penyalurannya dalam 3 fase, yaitu Fase Emergensi berupa bantuan pada kesehatan dan program-program *traumahealing* terhadap anak-anak dan orang tua, *Fase Recovery* berupa program mental dan pada *Fase Rekonstruksi* DD Jogja membangunkan beberapa SD, pasar, dan masjid. Pada tanggal 9 Januari 2007

[3] *Ibid.*

Dompet Dhuafa Jogja kemudian dikukuhkan sebagai jejaring Dompet Dhuafa Republika.[4]

2. Prinsip Dasar Dompet Dhuafa

Dompet Dhuafa memiliki prinsip dasar yang dijalankan demi menjaga profesionalitasnya, meliputi[5]:

a. Moral yang jujur, amanah, dan ihsan.
b. Kedudukan lembaga yang non-politik, netral, obektif, independen dan non-rasial.
c. Manajemen yang transparan dan terbuka, dapat dipertanggungjawabkan, profesional, berdayaguna, berhasil guna, berorientasi pada sosial dan investasi sosial.
d. Pengembangan inovatif, kreatif, berorientasi pada sosial dsn investasi sosial.
e. Fiqh yang bukan semata ibadah ritual, meraup sekaligus tiga unsur yaitu muzakki, amil, mustahik.

3. Visi dan Misi[6]

a. Visi

Terwujudnya masyarakat dunia yang berdaya melalui pelayanan, pembelaan dan pemberdayaan yang berbasis pada sistem yang berkeadilan.

b. Misi

[4] http//:www.ddjogja.org/sejarah/ di diakses pada hari Ahad 27 Mei 2018 jam 14.00 WIB
[5] *Ibid.*
[6] *Ibid.*

1. Menjadi gerakan masyarakat yang mentransformasikan nilai-nilai kebaikan.
2. Mewujudkan masyarakat berdaya melalui pengembangan ekonomi kerakyatan.
3. Terlibat aktif dalam kegiatan kemanusiaan dunia melalui jaringan global.
4. Melahirkan kader pemimpin berkarakter dan berkompetensi global.
5. Mengembangkan diri sebagai organisasi global melalui inovasi, kualitas pelayanan,transparansi, akuntabilitas, indepedensi dan kemandirian lembaga.

4. Struktur Kepengurusan Cabang Yogyakarta[7]

a. DEWAN SYARI'AH/ PENGAWAS

1. Prof. Dr. Muhammad Amin Suma SH, MA, MM
2. Prof. Dr. Muhammad, M.Ag

b. MANAJEMEN

Pimpinan Cabang : Andriansyah

Finance- HROM : Meuthia Maharani

Customer Relationsip Management : Anita Diah Ekasari

GA-OM : Yulius Eko Setiawan

Manajer Program Pendayagunaan : Bambang Edi Prasetyo

1. SPV Sosial dan Dahwah : Bilal Imamsyah Majaiz

   Staff Sosial dan Dakwah : Imam Hidayat

   Staff Sosial dan Dakwah : Eko Susanto

[7] Wawancara dengan Andriansyah di Yogyakarta, tanggal 30 Februari 2018

2. SPV Ekonomi : Nuryanto Hari Murti

   Staff Ekonomi : Setiyajati

3. SPV Kesehatan : Kaidahu Yanie Hanifa

   Staff Kesehatan : Febri Kartika Dewi

   Staff Kesehatan : Raditya Wicaksono

4. SPV Pendidikan : Zakia Sekar Pratiwi

   Staff Pendidikan :Widyasih Dwi P

Manajer Sumber Daya dan Komunikasi : Muhammad Zahron

1. Fundrising Officer : Renny Sudarti
2. Fundrising Officer : Nur Alam Romadhon
3. Marketing Komunikasi : Rizaldi Saeful Rohman

5. Program Dompet Dhuafa Cabang Yogyakarta

Untuk menunjang kegiatan kesejahteraan muzakki Dompet Dhuafa memiliki beberapa program pemberdayaan,yaitu[8]:

a. Ekonomi

   Program ekonomi bertujuan untuk memutus lingkaran kemiskinan di Indonesia, dengan itu Dompet Dhuafa merangkul masyarakat di seluruh daerah dengan berbagai program pemberdayaan, agar terciptanya entrepreneur dan lapangan kerja baru. Beberapa program pemberdayaan di bidang ekonomi yaitu:

   1) Kampung Ternak

[8] Wawancara dengan Andriansyah di Yogyakarta, tanggal 30 Februari 2018

Kampung ternak merupakan program yang menumbuh kembangkan entitas dan iklim kewirausahaan sosial melalui pemberdayaan dan pendampingan peternakan rakyat dengan mengembangkan sentra peternakan berbasis kerakyatan yang mengusung konsep peternakan Tiga Strata yakni Breeding (pembibitan), Multiplier (Pembiakan), dan Commercial (Komersil).

2) Pertanian

Program Pertanian Sehat, Dompet Dhuafa mengambil inisiatif untuk berperan membangun pertanian non pestisida yang ramah lingkungan dan aman bagi kesehatan, penumbuhan kekuatan modal sosial petani berbasis kelompok, serta penguatan keterhubungan dengan pasar. Program ini memastikan hadirnya kehidupan petani yang lebih baik, serta mengurangi ancaman ketahanan pangan Indonesia. Program ini telah dilakukan dibeberapa daerah seperti Ngipikrejo II, Banjarharjo, Kalibawang, Kulonprogo

3) Institut Mentas Unggul

Dengan keterbatasan sektor formal menyerap tenaga kerja, Program Pengembangan Life Skill dan Entrepreneur Dompet Dhuafa berfokus membangun remaja dan pemuda serta perempuan usia produktif untuk terampil serta memiliki mindset entrepreneurship yang baik sehingga mampu mandiri. Dengan beragam pelatihan keterampilan siap kerja dan siap usaha, program ini diharapkan mampu berkontribusi pada pengurangan angka pengangguran di Indonesia

b. Program Pendidikan

Program ini bertujuan untuk menjadikan masa depan anak- anak di Indonesia menjadi lebih baik. Dompet Dhuafa membantu mewujudkannya dengan memberikan program pendidikan dan beasiswa bagi anak-anak yang kurang mampu.

1) Beastudi

Program ini bertujuan mengurangi angka putus sekolah dengan beasiswa dan pembinaan (mentoring) bagi anak usia sekolah dari keluarga dhuafa. Beastudi diberikan bagi siswa dengan jenjang pendidikan SLB, SD, SMP, SMA sampai Perguruan Tinggi.

2) Guru Inspiratif

Program pelatihan untuk guru PAUD dan SD honorer yang bertujuan meningkatkan dan menyesuaikan kompetensinya sebagai guru proffessional dan mampu mengembangkan serta menyajikan materi pelajaran yang aktual. Program menggunakan berbagai pendekatan, metoda, dan teknologi pembelajaran terkini dalam mendidik anak di usia golden age.

3) Sanggar Belajar Rakyat

Pusat kegiatan belajar masyarakat di wilayah binaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran berliterasi, belajar, dan berkehidupan mandiri bagi semua lapisan usia masyarakat. Sanggar difasilitasi buku, serta alat penunjang untuk penyelenggaraan aneka pelatihan dan kelas inspirasi.

c. Sosial Dakwah Kemanusiaan

1) Disaster Management Center

Program ini merupakan layanan respon cepat terhadap keadaan bencana yang terjadi baik di wilayah DIY maupun luar DIY dengan beberapa tahapan yaitu; tanggap darurat, recovery, rehabilitasi, rekontruksi dan juga pendidikan pengurangan resiko bencana kepada masyarakat.

2) Rumah Tahfidz

Program pendidikan tahfidz Qur'an dan karakter taqwa berasrama dengan tujuan membangun pribadi disiplin, tanggap, sigap dan bertanggung jawab, berkemampuan mencipta dan mengelola.

d. Kesehatan

1) Gerai Sehat

Masyarakat semakin mudah mengakses fasilitas kesehatan dengan adanya klinik berobat dokter umum.Buka tiap hari Senin-Sabtu pukul 8:00-17:00. Tiap bulan melaksanakan Aksi Layanan Sehat di sekitar Daerah Istimewa Yogyakarta.

2) Pos Sehat

Pola layanan kesehatan kuratif, promotif, dan preventif bagi dhuafa dengan sistem keanggotaan dengan lebih mengutamakan partisipsi masyarakat yang tergabung dalam kader kesehatan.

3) Thibbun Nabawi

Layanan kesehatan untuk masyarakat dengan metode pengobatan ala sunnah Rasulullah seperti bekam dan kiropraksi, berada di lantai 2 klinik pratama Gerai Sehat, klinik Thibbun Nabawi mempunyai jam buka Senin-Sabtu dari pukul 09.00-16.00. Tidak hanya mengobati, namun tim Thibbun Nabawi Dompet Dhuafa juga mengadakan pelatihan bekam untuk daerah Yogyakarta dan sekitarnya

B. Analisis Pengelolaan Zakat di Dompet Dhuafa Cabang Yogyakarta

1. Manajemen dan Sumber Daya Manusia

Dari hasil pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan kepada narasumber oleh penyusun di Dompet Dhuafa Cabang Yogyakarta didapatkan beberapa hal penting berkenaan tentang bagaimana pengelolaan zakat di Dompet Dhuafa khususnya di Cabang Yogyakarta.

Sejak awal berdirinya pada 2 juli 1993 Dompet Dhuafa merupakan salah satu potret lembaga pengelola filantropi Islam modern di Indonesia.Dompet Dhuafa merupakan salah satu Lembaga Amil Zakat non pemerintah yang pertama kali menerapkan manajemen filantropi modern.[9] Pengelolaan zakat pada sebelumnya masih terkesan sangat tradisional dan belum menggunakan manajemen yang belum baik. Dengan adanya sebuah penerapan manajemen filantropi modern, maka Dompet Dhuafa berpeluang mengarahkan dana filantropi Islam yang dikelolanya untuk mendukung inisiatif keadilan sosial.[10]

---

[9] Abubakar, Irfan dan Bamualim, Chaider S., ed., *Filantropi Islam dan Keadilan Sosial Studi tentang Potensi, Tradisi, dan pemanfaatan Filantropi Islam di Indonesia.* Jakarta : CSRC UIN Jakarta, 2006.

[10] Juwaini, Ahmad. *Social Enterprise Transformasi Dompet Dhuafa Menjadi World Class Organization.* Cet. 1. Jakarta: Expose (Mizan Group) Anggota IKAPI, 2011

Pengalaman Dompet Dhuafa yang cukup kaya dalam mengelola dana yang bersumber dari Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS) dan wakaf telah banyak dipercaya oleh masyarakat dan juga pemerintah. Saat ini, Dompet Dhuafa mampu menyaingi lembaga amil pemerintah yang mana telah terlebih dahulu hadir. Namun dengan adanya pengelolaan manajemen yang baik, Dompet Dhuafa kini menjadi pelopor sebagai lembaga yang profesional dalam kinerja manajemen lembaganya.

Perintah zakat bukan hanya berkaitan tentang hubungan antara manusia akan tetapi juga hubungan vertikal pada Allah SWT. Dalam firman Allah dalam surah At-Taubah ayat 103, yang berbunyi;

خُذۡ مِنۡ أَمۡوَٰلِهِمۡ صَدَقَةٗ تُطَهِّرُهُمۡ وَتُزَكِّيهِم بِهَا وَصَلِّ عَلَيۡهِمۡۖ إِنَّ صَلَوٰتَكَ سَكَنٞ لَّهُمۡۗ وَٱللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ١٠٣

Artinya :Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka dan mendoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka. dan Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui.

Ibadah zakat merupakan ibadah yang melibatkan setidaknya tiga pihak. Zakat dari muzakki, oleh amil untuk mustahik. Begitu zakat ditunaikan, tugas muzakki berakhir dan selanjutnya diambilalih amil. Maka sukses tidaknya zakat kini tergantung oleh amil. Begitu juga yang dilakukan oleh DD Jogja, yang mana posisi amil yang di ambilalih oleh lembaga tersebut dikelola dengan amanah, sehingga dana dari muzakki dapat tersalurkan secara optimal. Agar kepercayaan masyarakat terhadap lembaga tidak berkurang maka dari segi manajemen sumber

daya manusia yang ada didalamnya selalu melakukan evaluasi sehingga menjadikan kualitas sumber daya yang baik.

Dari segi manajemen pengelolaan zakat di DD Jogja memiliki SOP (*Standar Operasional Prosedur*) yang tidak berbeda dengan apa yang diterapkan oleh DD Pusat. Karena antara dan pusat dan cabang memiliki kesamaan baik dari segi visi misi serta tujuan. Perbedaan yang ada pada setiap cabang yaitu pada pelaksanaan program, yang mana DD Jogja memiliki ciri khas tersendiri yang menjadi keunikan lokal dari cabang Yogyakarta. Dan dari setiap program yang dijalankan oleh DD pusat tidak harus juga dijalankan oleh cabang-cabang yang ada. Akan tetapi secara garis besar program yang dilakukan adalah sama dengan tetap menggunakan prinsip-prinsip agama Islam. Seperti yang di sampaikan oleh pimpinan DD jogja Andriansyah:[11]

> *Secara SOP di Dompet Dhuafa memiliki kesamaan baik pusat maupun cabang, akan tetapi dari setiap cabang memiliki ciri khas tersendiri yang menjadi keunikan lokal dari setiap cabang. Dan setiap program yang dijalankan oleh pusat tidak harus juga dijalankan oleh cabang-cabang yang ada. Akan tetapi secara garis program yang dilakukan adalah sama dengan tetap menggunakan prinsip-prinsip agama Islam.*

Manajemen merupakan suatu hal penting dalam pengembangan perusahaan. Salah satu peran penting dalam sebuah manajemen adalah sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini DD Jogja demi meningkatkan kualitas para pengelola memberikan program-program pelatihan kepada para pengelola berupa Training yang dilakukan kepada para Amilnya yang

[11] Wawancara dengan Andriansyah di Yogyakarta, tanggal 30 Februari 2018

meliputi Training mandiri pada setiap divisi masing-masing yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan skill yang dibutuhkan oleh divisi tersebut. Training yang diberikan pada setiap Divisi di Dompet Dhuafa ini diadakan dengan melibatkan seluruh anggota dalam Divisi tersebut. Selain itu, ada pula training yang diberikan kepada seluruh Amil tanpa membatasi asal muasal divisinya. Training ini dilaksanakan di Jakarta setiap satu tahun sekali dengan mengacu dan bertujuan untuk memberikan bekal kemampuan baik berupa kemampuan *Leadership, Followership*, Kelembagaan, dan *Character Building*.[12]

Dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia DD Jogja juga memberikan pemahaman kepada para Amil mengenai peningkatan kualitas yang tidak berhubungan secara teknis sebagai pengelola zakat dalam sebuah lembaga profesional. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan ini dapat dilihat dari diberikannya training-training berupa kelas fikih zakat, dan kelas tahsin. Kelas fikih zakat dan kelas tahsin ini diberikan kepada Dompet Dhuafa kepada para amilnya yang dilaksanakan rutin pada hari jum'at pagi. Kedua Training ini terkhusus diberikan kepada amilnya guna meningkatkan pemahaman mengenai peningkatan pemahaman hukum-hukum zakat serta peningkatan dalam aspek spiritual di Dompet Dhuafa. Selain training-training tersebut, Dompet Dhuafa memberikan Training berupa kegiatan Outdoor kepada para amil yang bertujuan mendekatkan setiap amil di Dompet Dhuafa.

Kemudian ada juga Training yang dilakukan khusus kepada amil baru yang masih dalam masa magang. Training ini dilaksanakan guna memberikan

[12] Wawancara dengan Bambang Edi Prastyo, di Yogjakarta, Tanggal Februari 2018

kemampuan dan skill yang sebelumnya belum dimiliki secara khusus oleh para amil tersebut selain itu, program training juga memiliki fungsi sebagai pemberi ruang bagi amil baru tersebut untuk melakukan adaptasi dengan Dompet Dhuafa baik secara Job Desk maupun menjalin hubunngan dengan amil lainnya sehingga diharapkan amil baru tersebut tidak lagi merasa rasa cemas maupun rasa terasing dengan para amil lainnya

2. Penghimpunan dan Penyaluran Dana Zakat

Perintah zakat seringkali beriringan dengan perintah melaksanakan shalat. Hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya peran zakat dalam kehidupan umat Islam. Seperti halnya para amil Dompet Dhuafa yang beranggapan bahwa pekerjaan sebagai amil bukan hanya pekerjaan untuk memenuhi nafkah semata, akan tetapi sebuah pekerjaan yang bernilai ibadah yang harus dilakukan dengan sungguh-sungguh karena hal tersebut merupakan amanah dari para muzakki untuk menyalurkan dana zakat kepada mustahiq. Seperti yang telah disebutkan dalam QS. An-Nur Ayat 56.

وَأَقِيمُواْ ٱلصَّلَوٰةَ وَءَاتُواْ ٱلزَّكَوٰةَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ لَعَلَّكُمۡ تُرۡحَمُونَ ٥٦

Artinya: dan dirikanlah sembahyang, tunaikanlah zakat, dan taatlah kepada rasul, supaya kamu diberi rahmat.

Pengelolaan zakat di DD Jogja meliputi penghimpunan dan penyaluran dana zakat. Dari segi penghimpunan dana zakat DD Jogja memiliki beberapa strategi penghimpunan dana yaitu komunikasi, layanan dan event. Dari segi komunikasi meliputi kegiatan sosialisasi zakat ke tengah masyarakat, strategi ini dilakukan dengan berbagai kegiatan yang tujuannya adalah memberi informasi

langsung dan mengajak donatur untuk berdonasi, selain itu untuk menumbuhkan kesadaran berzakat bagi masyarakat yang termasuk golongan wajib berzakat.

Dari segi layanan, DD Jogja memiliki beberapa kanal-kanal penerimaan diantaranya yaitu Perbankan, E- Counter, Cash Counter, dan gerai- gerai zakat yang telah bekerjasama dengan UMKM. Hal tersebut di merupakan demi meningkatkan pelayanan kepada masyarakat sehingga masyarakat merasa bahwa dana yang di masukkan telah dikelola dengan baik.

Dan dari segi event, DD Jogja seringkali mengikuti event- event yang diadakan di Jogja, baik dalam bentuk membuat stand ataupun hanya menyebarkan brosur tentang Dompet Dhuafa. Yang mana dari kegiatan tersebut para pengelola dapat mensosialisasikan peran pentingnya zakat dan memberikan pengetahuan kepada masyarakat.

Dari dana yang diterima DD Jogja mengklasifikasikan Donatur ke dalam kategori-kategori yang berbeda yaitu Donatur aktif yang menyalurkan zakatnya kepada Dompet Dhuafa dengan datang langsung ke kantor dan Donatur pasif di mana pihak internal Dompet Dhuafa akan melaksanakan penjemputan kepada Donatur karena biasanya mereka memiliki kesibukan yang tinggi. Selain itu, Dompet Dhuafa juga mengklasifikasikan Donatur ke dalam Donatur yang loyal dan juga Donatur yang masih kedalam Donatur keadaan yang masih dalam keadaan yang mengambang, artinya Donatur jenis ini masih merupakan golongan Donatur yang kesadaran pembayaran zakatnya perlu untuk didorong.[13]

[13] Wawancara dengan Andriansyah di Yogyakarta, tanggal 30 Februari 2018

Kemudian dari dana yang telah terhimpun dari setiap *muzakki* diinput ke sistem kemudian dikonfirmasi melalui sistem kepada *muzakki* bahwa dana yang dimasukkan telah diterima. Dari sekian dana yang masuk ke DD Jogja di bagi sesuai dengan prosentasi yang telah di tentukan, baik meliputi kebutuhan program penyaluran ataupun pos untuk kegiatan *fundrising* serta pos operasional. Semuanya kegiatan tersebut di susun dalam rancangan kegiatan tahunan yang disebut RKAT (Rencana Kinerja dan Anggaran Tahunan) yang ada di DD Jogja. Sehingga segala jenis kegiatan dan program telah tersusun sedemikian rupa agar pengelolaan dana dapat maksimal. Kegiatan tersebut di perkuat oleh pernyataan masing-masing informan, diantaranya pernyataan pimpinan cabang DD Jogja;

> *Dari dana yang telah diterima setiap bulannya, dana tersebut dibagikan sesuai dengan porsinya dalam bentuk program sesuai dengan Rancangan Kegiatan RKAT yang telah disusun pada setiap tahunnya kemudian dalam jangka waktu 14 hari program yang telah dilaksanakan dilaporkan dalam bentuk laporan kegiatan dan keuangan.*[14]

Dalam pengembangan program *Fundrising* DD Jogja juga memiliki beberapa kegiatan yang dilaksanakan dalam penjaringan zakat dengan beberapa perusahaan melalui kerjasama-kerjasama yang telah disepakati melalui perjanjian-perjanjian tertentu. Perjanjian-perjanjian kerjasama ini dilaksanakan dengan lembaga keuangan, maupun non keuangan. Seperti kerjasama yang dilakukan oleh DD Jogja dengan lembaga keuangan mikro seperti Baitul Maal Wa Tamwil.

Tantangan dalam pelaksanaan penghimpunan dana zakat yang ada di lembaga filantropi termasuk DD Jogja adalah adanya tuntutan memberikan

[14] Wawancara dengan Andriansyah di Yogyakarta, tanggal 30 Februari 2018

berbagai alternatif guna menciptakan donatur yang loyal. Sehingga, dengan jumlah donatur loyal tersebut perolehan dana zakat yang begitu besar dapat dipertahankan. Dengan adanya perolehan dana zakat yang besar maka lembaga filantropi mampu untuk melaksanakan berbagai program-program yang akan dilaksanakan olehnya. Salah satu aspek penting dalam menciptakan loyalitas kepada para Donatur adalah dengan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada mereka.[15]

Sedangkan dari pendayagunaan dana zakat DD Jogja terbagi menjadi empat program yaitu sosial dan dakwah, ekonomi, pendidikan dan kesehatan. Dari program tersebut semuanya bersifat *charity* dan pemberdayaan. Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh Manager Program DD Jogja;

> *Kami menerima dana zakat, infaq dan shodaqoh dari masyarakat dan di masukkan pada pos pos rekening sendiri, jadi ada pos rekening dana zakat, infaq dan shodaqoh kalau untuk yang distribusinya disini dibagi dalam 4 program disalurkan dalam 2 sifat yaitu charitas atau pemberdayaan, empat program yaitu pendidikan, kesehatan, ekonomi dan sosial dakwah.*

Dari empat program tersebut memiliki peran masing- masing dalam pemberdayaan masyarakat khususnya para *mustahik.* Seperti program ekonomi yang bertujuan untuk mengentaskan kemiskinan dengan cara merangkul masyarakat dengan berbagai program perberdayaan baik di bidang *entrepreneurship,* pertanian dan program pemberdayaan lainnya. Kemudian program pendidikan yang lebih condong pada membantu para *mustahik* di bidang pendidikan, baik dalam bentuk beasiswa, pelatihan bagi guru-guru dan fasilitas

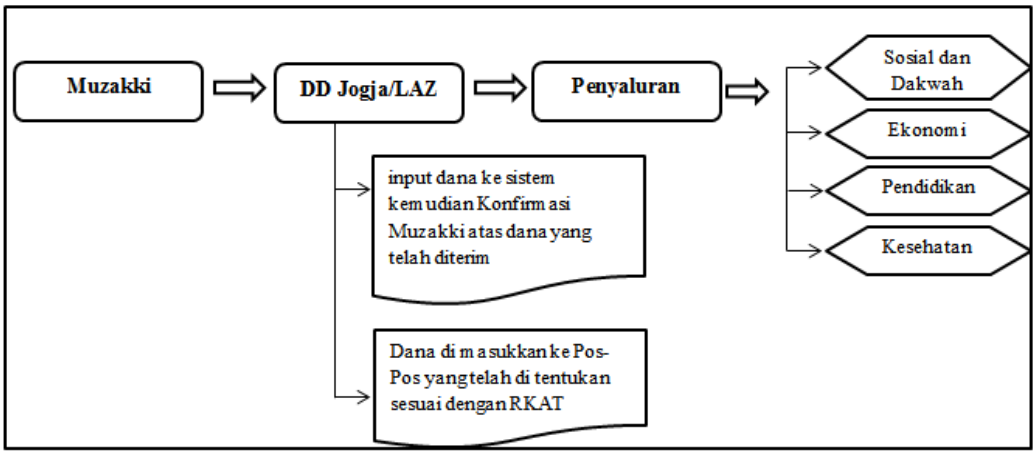
[15] Wawancara dengan Andriansyah di Yogyakarta, tanggal 30 Februari 2018

belajar masyarakat. Kemudian program sosial dakwah kemanusiaan yang lebih pada program-program kemanusiaan seperti bantuan bencana alam, dan kegiatan sosial lainnya. Dan program kesehatan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan bagi para *mustahik* dengan cepat, baik dalam bentuk pos kesehatan, gerai sehat dan *Thibbun Nabawi.*[16]

Dari kegiatan pengelolaan diatas dapat disimpulkan bahwa terlaksananya program kegiatan yang di miliki DD Jogja tidak terlepas dari pengelolaan manajemen yang baik. Sejak awal berdirinya Dompet Dhuafa sudah berpegang teguh untuk menggunakan 4 prinsip dasar lembaga zakat yaitu rukun Islam, moral, lembaga dan manajemen, demi tercapainya tujuan yang dicita-citakan oleh lembaga.

Dari pengelolaan zakat di DD Jogja yang dijelaskan diatas dapat digambarkan dalam alur berikut:

Gambar: 3 Alur Pengeloaan Dana Zakat Infaq dan Shadaqoh DD Jogja



[16] Wawancara dengan Bambang Edi Prastyo, di Yogjakarta, Tanggal Februari 2018

3. Peningkatan Pelayanan

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pimpinan DD Jogja, DD Jogja selalu berusaha meningkatkan pelayanan baik dari segi penghimpunan ataupun dari penyaluran dana. Dalam hal ini seperti memberikan pelayanan kepada donatur DD Jogja dan telah memiliki standar pelayanan komunikasi yang diterapkan. Diantaranya dengan memberikan layanan reminder zakat, layanan ini merupakan layanan yang diberikan oleh dompet dhuafa kepada donatur berupa SMS aktif.

Didalam layanan ini donatur yang menerimanya biasanya akan diingatkan tentang kewajiban zakat. Setelah donatur menerima sms dan kemudian melakukan pembayaran zakat, maka donatur akan mendapatkan notifikasi mengenai telah diterimanya pembayaran zakat yang didalamnya biasanya juga akan dijumpai ucapan-ucapan doa maupun ucapan spesial bagi donatur di hari-hari pentingnya misalnya ketika hari kelahiran donatur.

Fasilitas layanan komunikasi lainnya yang ditawarkan oleh DD Jogja dan menjadi salah satu keunggulan Dompet Dhuafa adalah melalui layanan media sosial berupa facebook. Sebagai salah satu media sosial yang populer di kalangan masyarakat karena aksesnya yang mampu dijangkau dengan mudah oleh banyak lapisan, media sosial facebook oleh DD Jogja dikreasi dengan mengkombinasikannya melalui fitur layanan berupa perhitungan nishab zakat serta layanan konsultasi kepada seorang ustadz yang berkompeten dalam bidang zakat.

Selain fasiltas-fasilitas layanan komunikasi berupa Facebook, DD Jogja juga memiliki layanan komunikasi berupa layanan komunikasi via twitter, Web, Instagram, dan google+ untuk memudahkan para Donatur DD Jogja dalam mendapatkan akses informasi mengenai Dompet Dhuafa. Informasi-informasi tersebut berisi mengenai program-program yang dilaksanakan Dompet Dhuafa, Penerimaan Dana Zakat maupun Agenda-agenda yang akan dilaksanakan oleh Dompet Dhuafa

Fasilitas-fasilitas layanan komunikasi yang diberikan Dompet Dhuafa tersebut bertujuan untuk memberikan potret transparansi Dompet Dhuafa kepada masyarakat. Sehingga dengan adanya transparansi tersebut masyarakat akan memiliki kepercayaan kepada Dompet Dhuafa untuk menyalurkan zakatnya.

C. Analisis *Spiritual Workplace* Dompet Dhuafa

Spiritual workplace atau bisa disebut juga spiritual di tempat kerja merupakan salah satu upaya untuk mencari tujuan akhir seseorang dalam kehidupan, untuk mengembangkan sebuah hubungan yang kuat terhadap rekan kerja dan orang lain yang terlibat dalam pekerjaan, serta untuk memperoleh konsistensi antara kepercayaan utama seseorang dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan atau organisasi.

Spiritualitas menurut Ibn ‘Arabi adalah pengerahan segenap potensi rohaniyah dalam diri manusia yang harus tunduk pada ketentuan syar’i dalam

melihat segala macam bentuk realitas baik dalam dunia empiris maupun dalam dunia kebatinan[17].

Spiritualitas dalam kerja disini bukanlah agama semata, namun lebih pada hubungan yang dimiliki seseorang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan jiwanya. Dari penerapan spritual di tempat kerja disini ada dua sasaran yang ingin dicapai melalui spiritualisasi perusahaan. *Pertama,* pembangunan diri (*self*) individu yang integral. *Kedua*, penguatan perusahaan sehingga berdaya saing tinggi di pasar. Semakin diyakini, keterlibatan *self* yang menyeluruh di tempat kerja membawa dampak besar terhadap kinerja individu. Terbentuknya *self management* dan *personal responsibility* pada level individu pegawai adalah dua diantara sekian dampak spiritualisasi perusahaan yang terkait dengan peningkatan kinerja. Jika tercipta sinergi dari interaksi individu-individu seperti itu, pengaruhnya akan sangat besar terhadap kinerja lembaga secara keseluruhan.

Spiritualitas dalam pekerjaan merupakan aspek penting bagi lembaga untuk dapat bersaing di masa sekarang ini. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang. Kegunaan spiritualitas dapat dilihat dalam pengaruh etika positif sehingga menciptakan keefektifan dan efisiensi dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

---

[17] Qadir Abdulallah, (1985) *Al Islam baina Jahli Abna'ihi wa 'Ajzi 'Ulama'ihi (tt: al Itihad al Islami al 'Alami lil Munadhomat ath thulabiyah,* 1985)Tafsir.cahcepu.com/alfajr/al-fajr-27-30.

Dari hasil obsevasi dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa informan ada beberapa hal penting yang didapatkan mengenai penerapan *spiritual workplace* di DD Jogja, dengan melihat indikator dalam pembentukan spiritual di tempat kerja meliputi *Connection, Compassion, Mindfulness, Meaningful Work* dan *Transcendence.*

1. Connection (keterkaitan)

Adalah pengalaman seseorang dalam merasakan keterkaitan yang dalam dengan orang lain dan pekerjaan orang lain.[18] *Connection* di dalam organisasi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu.[19]

Salah satu pengembangan dalam profesionalisme adalah bagaimana mengembangkan komunikasi antarpersonal di dalam dunia kerja. Komunikasi antarpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang saling terhubung. Atau dikatakan juga bahwa Komunikasi antar personal adalah interaksi verbal dan non-verbal antara dua atau lebih orang yang saling tergantung. Komunikasi antarpersonal merupakan dasar untuk menciptakan dan membina sebuah hubungan yang baik.

---

[18] Petchsawang, P & Duchon, D, "*Perspectives; Measuring Workplace Spirituality*... , hlm. 459.

[19] Ernawati dan Ambarini, "*Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Aribel Moderating*" Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 10, No. 2, Oktober 2010 : 100 – 112

Dalam hal ini beberapa informan menjelaskan bahwa keterkaitan antara pengelola yang ada di DD Jogja sangat erat, bahkan sudah dianggap seperti keluarga sendiri. Seperti yang disampaikan oleh Pimpinan DD Jogja Andriansyah;

Di Dompet Dhuafa Yogyakarta hubungan antar pengelola sangat baik, hingga kami anggap seperti keluarga sendiri. Kepedulian antar pengelola sangat baik, dan jika ada beberapa yang membutuhkan bantuan dalam pelaksanaan program maka satu sama lain akan membantu sesuai dengan batasan- batasan yang telah ditentukan. Hal tersebut didasarkan juga karena rasa kekeluargaan yang kuat diantara kami.

Pernyataan tersebut juga di benarkan oleh informan lainnya yang mana juga menyatakan bahwa hubungan interpersonal di DD Jogja sangatlah erat dan kepedulian antar sesama sangatlah kuat sehingga apabila ada salah satu dari pengelola membutuhkan bantuan dalam penyelesaian program maka satu dengan yang lain siap untuk membantunya.

Bentuk hubungan antar personal pengelola DD jogja selama ini yakni dengan selalu menjaga profesionalitas kerja tanpa mengurangi rasa persaudaraan yang telah terjalin. Seperti halnya keterlibatan setiap individu pada kegiatan program yang dijalankan, membantu rekan antar pengelola apabila sedang mengalami musibah seperti kecelakaan, sakit ataupun musibah lainnya. Bentuk kepedulian tersebut muncul secara spontan tanpa ada pembatas jabatan, dan hal tersebut yang menjadikan

para pengelola di DD Jogja merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.[20]

Jika dilihat dari keterangan informan maka dapat diketahui hubungan antar pengelola satu dengan yang lain sangat baik, tidak ada perselisihan yang dapat menimbulkan permasalahan antara pengelola. Semua hal tersebut dapat berjalan dengan baik karena hubungan antara pengelola dapat terjaga. Sehingga menimbulkan rasa nyaman pada diri pengelola.

Dalam menjalin hubungan tersebut seiring dengan anjuran yang ada pada Al-Qur'an yaitu hendaknya selalu menjaga sikap saling menghormati. Mengenai hal ini Allah memperingatkan dalam surah An-Nisa ayat 86;

وَإِذَا حُيِّيتُم بِتَحِيَّةٍ فَحَيُّواْ بِأَحۡسَنَ مِنۡهَآ أَوۡ رُدُّوهَآۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ عَلَىٰ كُلِّ شَيۡءٍ حَسِيبًا ٨٦

Artinya : Apabila kamu diberi penghormatan dengan sesuatu penghormatan, Maka balaslah penghormatan itu dengan yang lebih baik dari padanya, atau balaslah penghormatan itu (dengan yang serupa). Sesungguhnya Allah memperhitungankan segala sesuatu.

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa sebagai makhluk sosial, manusia dapat saling berinteraksi menjalin hubungan yang baik dan saling menghormati dengan sesama. Begitu halnya dalam sebuah lingkungan pekerjaan, yang mana perselisihan antar pegawai sering kali terjadi.

[20] Wawancara dengan Bambang Edi Prastyo, di Yogjakarta, Tanggal Februari 2018

2. *Compassion* (kasih sayang)

Adalah kesadaran yang dalam dan simpati pada orang lain serta usaha yang dilakukannya untuk membebaskan perasaan sedih yang dialami orang lain. Hal ini merupakan salah satu hal yang penting untuk diterapkan dalam lingkungan pekerjaan karena setiap orang pasti pernah mengalami pengalaman berupa masalah atau kondisi yang tidak nyaman dilingkungan pekerjaanya. Yang hal tersebut dapat muncul karena beban pekerjaan, perselisihan antar rekan kerja ataupun dengan pimpinan.

C*ompassion* merupakan sikap memiliki perhatian dan kebaikan terhadap diri sendiri saat menghadapi berbagai kesulitan dalam hidup ataupun terhadap kekurangan dalam dirinya serta memiliki pengertian bahwa penderitaan, kegagalan, dan kekurangan dalam dirinya merupakan bagian dari kehidupan setiap orang.[21]

Self compassion melibatkan kebutuhan untuk mengelola kesehatan diri dan *well being*, serta mendorong inisiatif untuk membuat perubahan dalam kehidupan. Individu dengan *self compassion* tidak mudah menyalahkan diri bila menghadapi kegagalan, memperbaiki kesalahan, mengubah perilaku yang kurang produktif dan menghadapi tantangan baru. Individu dengan *self compassion* termotivasi untuk melakukan sesuatu, atas dorongan yang bersifat intrinsik, bukan hanya karena

[21] Ramadhani, F & Nurdibyanandaru, D. (2014). *Pengaruh Self Compassion terhadap Kompetensi Emosi Remaja Akhir. Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*. Vol. 03 No. 03, Desember 2014.

berharap penerimaan lingkungan.[22]

Dari pertanyaan yang dilontarkan kepada informan mengenai *compassion* (kasih sayang) mereka menjawab bahwa apa yang dikerjakan selama di DD Jogja didasari akan rasa kasih sayang, dan tidak mengedepankan sikap emosional individu. Walaupun pengelola yang ada saat ini berbeda latar belakang baik dari umur, pendidikan, ataupun daerah akan tetapi hal tersebut bukanlah suatu yang mendasari untuk merentankan hubungan antar pengelola. Dan hubungan tersebut bukan hanya terbatas pada pengelola saja, akan tetapi juga dengan para alumni atau mantan pengelola yang pernah berkontribusi di DD Jogja, seperti yang disampaikan oleh salah satu informan;

" rasa kekeluargaan yang sangat kuat di dompet dhuafa. Termasuk juga temen temen yang sudah menjadi alumni di dompet dhuafa, kami tidak membatasi dalam membantu jika ada yang mengalami musibah."[23]

Rasa kasih sayang antar sesama dalam disebuah pekerjaan sangatlah penting untuk diterapkan karena hal tersebut akan menciptakan suasana nyaman dalam sebuah lingkungan pekerjaan dan dapat meningkatkan hasil kualitas dalam sebuah pekerjaan. Seperti halnya yang diterapkan di DD Jogja, yang mana rasa kasih sayang diantara pengelola sangatlah kuat tanpa membedakan umur, jabatan, dan suku.

Rasa kasih sayang tidak hanya dapat diterapkan dalam lingkungan kerja semata, akan tetapi hal tersebut merupakan ajaran agama yang mana

[22] Hidayati, D. S. (2015). Self Compassion dan Loneliness. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 03, No. 01, Januari 2015
hlm. 186

[23] Wawancara dengan Bambang Edi Prastyo, di Yogjakarta, Tanggal Februari 2018

harus selalu menjaga rasa kasih sayang sesama manusia. Seperti yang diterangkan dalam hadis nabi, Rasulullah *Shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda;

الرَّحِمُوْنَ يَرْحَمُهُمُ الرَّحْمَانُ, إِرْحَمُوا مَنْ فِي الأَرْضِ يَرْحَمْكُمْ مَنْ فِي السَّمَاءِ

Artinya: Para pengasih dan penyayang dikasihi dan di sanyang oleh ar-rohman (Allah yang maha pengasih lagi maha pennyayang), rahmatilah yang ada di bumi niscaya kalian akan dirahmati oleh Dzat yang ada di langit (HR. Abu Daud dan Tirmidzi)

3. *Meaningful Work* (pekerjaan yang bermakna)

Adalah pengalaman seseorang saat pekerjaan mereka memiliki signifikansi dan makna dalam hidupnya. Suatu yang dapat memberikan motivasi pada diri seseorang yang tidak terkait dengan penghargaan (*rewards*) materi yang diberikan padanya, tetapi terkait dengan ketenangan batin, kenyamanan dan kebahagiaan yang diperoleh olehnya.

Dalam sebuah organisasi komitmen merupakan salah satu yang menentukan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bidang organisasi, oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerjaan terhadap organisasi. Dengan adanya komitmen, organisasi dan anggotanya dapat berkembang searah dan seiring dalam mewujudkan program organisasi. Komitmen organisasi bagi anggota juga dapat meningkatkan level

keterlibatan kerja (*work engagement*).[24] *Work engagement* dalam suatu pekerjaan akan memunculkan *meaningful work* dalam organisasi. *Meaningfull work* adalah penting dalam sebuah organisasi dan berhubungan dengan *work engagement* dan komitmen organisasi.

Bentuk *meaningfull work* yang ada pada DD Jogja selama ini Pada hakekatnya orientasi dasar setiap orang dalam melaksanakan pekerjaan adalah untuk mencari rezeki bagi keluarganya, akan tetapi di DD Jogja walaupun hal itu termasuk tujuan dari setiap pengelola ada beberapa hal yang juga menjadi tujuan bagi para pengelola disini, yaitu adalah sebagai ibadah, dan itu yang menjadi motivasi dasar bagi para pengelola dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Seperti yang disampaikan oleh salah satu informan yang menyatakan;[25]

> *"Kalau motivasi saya selama ini jelas kita tidak bisa menafikan bahwa kita sebagai kepala keluarga adalah untuk mencari nafkah, akan tetapi diluar itu banyak orang yang mengiginkan pekerjaan ini yang mana saya tumbuh dilingkungan yang tidak hanya terpusat pada jobdesknya, saya bisa melakukan banyak hal ketempat yang lain. Dan di niatkan semua pekerjaan di Dompet dhuafa adalah karena Allah semata".*

Selain itu rasa nyaman dalam melaksanakan kegiatan sangatlah berpengaruh pada motivasi para pengelola dalam menjalankan amanah. Rasa nyaman dalam lingkungan kerja ini dapat meningkatkan diri untuk mengeluarkan bakatnya dan berkreasi. Di DD Jogja para pengelola merasa

[24] Field,L.K., & Buitendach, J.H (2011) Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education isntitution in south Afrika. SA Journal Of Industrial Psychology, 37 (1) hlm. 1-10

[25] Wawancara dengan Bambang Edi Prastyo, di Yogjakarta, Tanggal Februari 2018

nyaman dengan lingkungan kerja yang menjadi dinamika setiap harinya, rasa kekeluargaan yang kuat diantara pengelola itulah yang menimbulkan rasa nyaman pada diri pengelola. Sampai-sampai sesekali disela kewajiban pekerjaan yang padat para pengelola bersenda gurau diruang bersama dikantor.

Bukan hanya rasa nyaman saja yang dirasakan oleh para pengelola, akan tetapi juga rasa senang dengan pekerjaan yang dijalankan selama di DD Jogja yang juga dapat memotivasi para pengelola bekerja dengan semangat. Yang mana mereka beranggapan bahwa pekerjaan yang di jalankan adalah bertujuan untuk ibadah dan merupakan suatu amanah yang harus diselesaikan.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai *meaningful work* dalam suatu pekerjaan ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi hal tersebut, seperti yang dirasakan oleh para pengelola di DD Jogja beberapa hal yang mereka rasakan dalam pencapaian *meaningful work* diantaranya adalah tujuan atau orientasi dalam bekerja, rasa nyaman dalam bekerja dan rasa senang dalam menjalankan pekerjaan.

4. *Transcendence* (transendensi)

Adalah keterkaitan dengan kekuatan yang lebih tinggi. Dimensi ini tidak dikaitkan dengan keterkaitan atau hubungan antar manusia dengan Tuhan, tetapi dimaknai sebagai pernyataan positif tentang energi, kesempurnaan, *transcendence,* dan pengalaman terhadap kegembiraan dan

kebahagiaan.[26] Transendensi diri berarti suatu gerak melampaui apa yang telah dicapai, suatu gerak dari suatu yang kurang baik menjadi lebih baik. Schreurs mendefinisikan spiritualitas sebagai hubungan personal seseorang terhadap *transenden.* Spiritualitas mencakup *Inner Life* individu, idealisme, sikap, pemikiran, perasaan, dan pengharapan kepada yang mutlak.[27]

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan kepada para informan, dapat diketahui *Transcendense* para pengelola DD Jogja dapat diketahui dari rutinitas yang dilakukan para pengelola. Rutinitas tersebut baik berupa *breafing* pagi hari sebelum melaksanakan pekerjaan masing-masing, dalam kegiatan *breafing* tersebut biasanya diingatkan untuk melaksanakan kewajiban secara *all out* tanpa ragu. Karena tanggungjawab sebagai amil bukan hanya tergantung kepada waktu jam kantor saja akan tetapi setiap waktu. Pemahaman mengenai pekerjaan amil adalah sebuah ibadah selalu disampaikan agar para pengelola lebih menjiwai dengan pekerjaan yang di lakukannya.[28] Seperti yang disampaikan oleh pimpinan DD Jogja;

"pada setiap koordinasi kita selalu mengingatkan kepada seuruh pengelola untuk All Out sehingga pekerjaan yang dilakukan bukan hanya dikantor saja karena tanggung jawab seorang amil bukan hanya berhenti pada saat jam kantor akan tetap setiap waktu. Maka dari itu penanaman nilai ibadah pada diri pengelola sangatlah penting."

[26] Petchsawang, P & Duchon, D, "*Perspectives; Measuring Workplace Spirituality*... , hlm. 459.

[27] Muhammad Zakki, *Spiritual Enterpreneurship Transformasi Spiritualitas Kewirausahaan,* (Yogyakarta: LKIS, 2013), hlm. 23

[28] Wawancara dengan Andriansyah di Yogyakarta, tanggal 30 Februari 2018

Rutinitas tersebut merupakan salah satu rutinitas yang baik, karena dengan itu setiap pengelola sadar akan apa yang dikerjakannya merupakan tanggungjawab besar dan sebuah amanah yang harus dijalankan dengan ikhlas serta diniatkan sebagai ibadah.

Prinsip kehati-hatian dalam menjalankan kegiatan haruslah selalu di jaga, khususnya pada program-program pemberdayaan. Dalam hal ini DD Jogja harus benar- benar memastikan apakah program dan penyaluran dana sudah tepat sasaran kepada *mustahiq* yang benar sesuai dengan 8 asnaf. Dari hal tersebut DD Jogja melakukan survei dan observasi sebelum melaksanakan penyaluran dana. Kehati- hatian tersebut adalah usaha para pengelola untuk menjaga amanah, karena pertanggungjawaban amanah tersebut tidak sebatas dengan manusia saja akan tetapi kepada Allah SWT. Seperti yang disampaikan oleh salah satu informan;

"lebih dari tanggung jawab karena pertangungannya bukan hanya ke setara manusia akan tetapi Allah SWT."

Dari sini dapat disimpulkan bahwa DD Jogja selalu berusaha untuk menjalankan amanah yang diberikan sebagai amil zakat dengan sebaik mungkin. Dengan cara meningkatkan motivasi kerja, memberikan pemahaman pada pengelola bahwa pekerjaan yang ada di DD Jogja adalah sebuah amanah dan prinsip kehati-hatian yang diterapkan. Semua itu diterapkan agar dana yang diterima dari masyarakat dapat dikelola dengan baik dan sesuai dengan prinsip pengelolaan dana zakat, infaq dan shadaqah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaksanakan pada bab sebelumnya dan mengacu pada rumusan masalah yang ada serta dari tujuan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengelolaan dana zakat, infaq, shadaqah dan wakaf yang dilakukan oleh Dompet Dhuafa Yogyakarta secara garis besar terbagi kedalam dua bagian, yakni penghimpunan dan pendayagunaan. Untuk penghimpunan zakat DD Jogja memiliki beberapa strategi penghimpunan dana yaitu meliputi komunikasi, layanan dan event. Dari segi komunikasi meliputi kegiatan sosialisasi zakat ke tengah masyarakat, strategi ini dilakukan dengan berbagai kegiatan yang tujuannya adalah memberi informasi langsung dan mengajak donatur untuk berdonasi, selain itu untuk menumbuhkan kesadaran berzakat bagi masyarakat. Kemudian dari segi layanan DD Jogja memiliki beberapa kanal-kanal penerimaan diantaranya yaitu Perbankan, E- Counter, Cash Counter, dan gerai- gerai zakat yang telah bekerjasama dengan UMKM. Dan dari event DD Jogja seringkali mengikuti event- event yang diadakan di Jogja, baik dalam bentuk membuat stand ataupun hanya menyebarkan brosur tentang Dompet Dhuafa. Kemudian dari dari pendayagunaan dana zakat DD Jogja terbagi menjadi empat program yaitu sosial dan dakwah, ekonomi, pendidikan dan kesehatan. Dari program tersebut semuanya bersifat *charity* dan pemberdayaan. Dan dari 4 program tersebut memiliki peran masing

masing dalam pemberdayaan *mustahiq.* Seperti program ekonomi yang bertujuan untuk mengentaskan kemiskinan dengan cara merangkul masyarakat dengan berbagai program perberdayaan baik di bidang *entrepreneurship,* pertanian dan program pemberdayaan lainnya. Kemudian program pendidikan yang lebih condong pada membantu para *mustahik* di bidang pendidikan, baik dalam bentuk beasiswa, pelatihan bagi guru-guru dan fasilitas belajar masyarakat. Kemudian program sosial dakwah kemanusiaan yang lebih pada program-program kemanusiaan seperti bantuan bencana alam, dan kegiatan sosial lainnya. Dan program kesehatan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan bagi para *mustahik* dengan cepat, baik dalam bentuk pos kesehatan, gerai sehat dan *Thibbun Nabawi.*

2. Untuk hasil analisis tentang *Spiritual Workplace* di Dompet Dhuafa Yogjakarta dapat dilihat dengan melihat indikator dalam pembentukan spiritual di tempat kerja yang meliputi *Connection, Compassion, Mindfulness, Meaningful Work* dan *Transcendence* yang ada DD Jogja. Meskipun secara garis besar dari indikator tersebut belum tercapai secara keseluruhan yaitu pada indikator *mindfulness* akan tetapi rutinitas yang dijalankan di DD Jogja sudah mencerminkan *spiritual workplace.* Dari indikator *connection* dapat diketahui hubungan antar pengelola satu dengan yang lain sangat baik, tidak ada perselisihan yang dapat menimbulkan permasalahan antara pengelola. Semua hal tersebut dapat berjalan dengan baik karena hubungan antara pengelola dapat terjaga. Sehingga menimbulkan rasa nyaman pada diri pengelola. Dari indikator *compassion* dapat diketahui bahwa rasa kasih

sayang antar sesama pengelola di DD sangatlah kuat tanpa membedakan umur, jabatan, dan suku. Dari indikator *meaningful work* dapat diketahui di DD Jogja tercermin dari apa yang menjadi motivasi para pengelola dalam menjalankan tugasnya. Diantara yang menjadi sumber motivasi tersebut adalah tujuan atau orientasi dalam bekerja, rasa nyaman dalam bekerja dan rasa senang dalam menjalankan pekerjaan. Sedangkan dari indikator *transcendence* dapat diketahui bahwa dalam penerapannya DD Jogja dengan meningkatkan motivasi kerja, memberikan pemahaman pada pengelola bahwa pekerjaan yang ada di DD Jogja adalah sebuah amanah dan prinsip kehati-hatian yang diterapkan. Semua itu diterapkan agar dana yang diterima dari masyarakat dapat dikelola dengan baik dan sesuai dengan prinsip pengelolaan dana zakat, infaq dan shadaqah.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka sebagi bagian akhir dari penelitian ini, peneliti memberikan saran antara lain:

1. DD Jogja dapat mempertahankan dan meningkatkan sistem pengelolaan dana zakat yang selama ini telah dilaksanakan. Baik dari segi *Spiritual Workplace* ataupun manajemen lainnya, terlebih pada peningkatan lima indikator pecapaian dari *Spiritual Workplace*. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan evaluasi secara menyeluruh baik dari segi sistem pengelolaan dana zakat. Sehingga dari hal tersebut DD Jogja dapat selalu berbenah dan berkembang. Dari segi penghimpunan dana zakat sangat perlu ditingkatkan mengenai sosialisasi kepada masyarakat tentang pentingnya

zakat serta bagaimana Islam mewajibkannya, khususnya di wilayah Yogjakarta. Dan untuk pendayagunaan zakat untuk dapat menyalurkan dana tersebut dengan masif, khususnya kepada para *mustahiq* yang benar-benar membutuhkannya.

2. Hasil penelitian ini disadari belum mampu menjawab dengan tuntas mengenai permasalahan penerapan *spiritual workplace* di Dompet Dhuafa Yogyakarta karena adanya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti. Sehingga peneliti memberikan saran bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menyempurnakan kekurangan- kekurangan yang ada pada penelitian ini. Adapun saran bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:
    a) Kepada peneliti selanjutnya akan lebih baik jika penelitian mengenai *spiritual workplace* dilakukan dengan cara metode komparasi, yang mana dari penelitian tersebut akan muncul perbedaan diantara beberapa lembaga dalam penerapan *spiritual workplace.*
    b) Bagi peneliti selanjutnya juga dapat untuk menambahkan periode penelitian dan jumlah responden, agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, D. (n.d.). Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas Di Tempat Kerja ,. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi dan Humaniora*, (p. hal.530).

Abubakar, I. d. 2006. *Filantropi Islam dan Keadilan Sosial Studi tentang Potensi, Tradisi, dan pemanfaatan Filantropi Islam di Indonesia.* Jakarta : CSRC UIN.

Adawiyah, W. S. 2011. Workplace Spirituality as moderator in relationship between shoft TQM and Organizational Commitment. *INternasional Juornal of Bussiness and sosial science, vol.2.*(no 10), 93-100.

Ahmad S Owoyumi, M. 2012 The Concept of Islamic Work Ethic An Analysis of Some Salient points in the prophetic tradition. *Internationa Journal of Bussines and sosial science, vol.3*, 116-123.

Alan Chapman, ". d. 2012, February. Retrieved April 30, 2017, from Tom Peters and Robert H Waterman Jr - In Search Of Excellence Summary: http://www.businessballs.com/tompetersinsearchofexcellence.htm

Al-Jaziri, A. 2006. *Al-fiqh 'ala al- madzahib al-arba'ah* (Vol. Jilid IV). Cairo: Mathba' al-Istiqomah.

Alwi, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif.* Yogyakarta: BPFE.

Amalia, F., & Yunizar. 2010. Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Padjadjaran*.

Ambarini, E. d. Oktober 2010. Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Aribel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 10*(No. 2), 100 – 112.

Amin, A. 2010. *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan praktik The Celestial Management Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan praktik The Celestial Management.* Jakarta: Salemba Empat.

Arifin, Z. 2003. Dasar-Dasar Manajemen Bank Syari'ah. In *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syari'ah* (p. 91). Jakarta: Alffabet.

Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. 2014. Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research. *Psychology of Religion and Spirituality, VI*, 175–187.

Branine, M., & Pollard, D. 2010, September. Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management. *Reserach Gate*, *Personnel Review*.

Choirudin, A. 2014. The Relationship Between Spirituality and Work Attitude : A Empirical Study. *IJMRR, IV*, 455-463.

Claude, J., & Zamor, G. 2003, May-June. Workplace Spirituality and Organizational PerformanceWorkplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review, 63*, 355-363.

Creswell, W. J. 2015. *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset: memilih diantara lima pendekatan* (3rd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Darmuin, I. s. 2012. *Manajemen Zakat.* Semarang: Walisongo Press.

Dawson R.Hancoock, B. A. 2006. *Doing Case Study Research : a PracticalGuide for Beginning Researchers.* Colimbia University: Teachers College.

Dehaghi, M., Goodarzi, M., & Arazi, Z. 2012. The effect of spiritual values on employees' organizational commitment and its models. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159-166.

Dhuafa, D. (n.d.). *Dompet Dhuafa*. Retrieved April 3, 2017, from Dompet Dhuafa Kantongi Izin Lembaga Amil Zakat Skala Nasional: http://www.dompetdhuafa.org/post/detail/7524/dompet-dhuafa-kantongi-izin-lembaga-amil-zakat-skala-nasional

Edwards, M. 2004. , Good For Business: An Integral Theory Perspective on Spriritуality in Organisations. *Jurnal of Sprituality, Leadership and Management, Vol 3*.

Edwards, M. 2004. Good For Business: An Integral Theory Perspective on Spriritуality in Organisations. *Jurnal of Sprituality, Leadership and Management, III*.

Fadila Grine, d. (n.d.). Islamic Spirituality and Entrepreneruship: A case study of women entrepreneurs in Malaysia. *The Journal of Happiness & Well-Being, Vol 3, Nomor 1*.

Ghofur, R. A. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Ekonomi Syariah: Studi Kritis Aplikasi MSDM pada Lembaga Keuangan Publik Islam. *MUQTASID, 1*.

Hafidhuddin, D., & tanjung, h. 2003. Jakarta: Gema Insani Press.

Harahap, S. S. 1992. *Akuntansi Pengawasan dan Manajemen dalam Perspektif Islam.* Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti.

Hardjana, A. M. 2009. *Religiositas, Agama dan Spiritualitas.* Yogyakarta: Kanisius.

Hasan. Maret 2010. Spiritualitas Dalam Organisasi. *Jurnal Dinamika dan Bisn, Vol.2*(No.1), 31-92.

Hasan, M. A. 1996. *Massail Fiqhiyah; zakat, Pajak Asuransi dan Lembaga Keuangan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persad.

Hasan., W. N. 2010. "Spiritualitas Dalam Sebuah Organisas. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis, Vol.7*, hlm.82.

Hendrawan, S. 2009. *Spiritual Management.* Bandung: PT. Mizan Pustaka.

Herdiansyah, H. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial.* Jakarta: Salemba Humanika.

Hidayah, S. 2010. Management Langit (Celestial Management) sebagai pendekatan Spiritual dalam Praktik Bisnis. *Jurnal Dharma ekonomi, XVII*, 1.

Hijriah, H. Y. 2016. Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan. *Tsaqafah Jurnal Peradaban Islam, Vol. 12, No. 1*,, 187-208.

http//:www.ddjogja.org/sejarah/ di diakses pada hari Ahad 27 Mei 2018. (n.d.).

Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gramedia.

Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya ManusiaRiset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gramedia.

Jonathan A Smith, .. F. 2009. Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research (Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington. *Sage*, 12.

Malterud, K. 2001. Qualitative Research: Standards, Challenges, and guideline. *The Lancet, Vol.358*, 483.

Malterud, K. 2001, August. Qualitative Research: Standards, Challenges, and guidelines. *The Lancet, 358*, 483.

Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Margaret Benefiel, L. W. 2014. Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research. *Psychology of Religion and Spirituality, Vol VI*(No3), hlm.175–187.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. 1994. *Qualitative Data Analysis* (2nd ed.). London: SAGE Publication.

Moleong, L. J. 1994. *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Revisi ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Multifiah. 2010. Manajemen Lembaga Zakat di mata Muzakki. *Jurnal Aplikasi Manajemen, VIII*, 671-679.

Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Musyaddad, K. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam. *Edu-Physic, Vol.4*, 62.

Nurtjahjanti, H. 2010. Spiritualitas kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diiri Karyawan Untuk Mencari Makana dan Tujuan Hidup Dalam Organisas. *Jurnal Psikologi Undip*, 27

Nurtjahjanti, H. 2010. Spiritualitas kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diiri Karyawan Untuk Mencari Makana dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip, 7*, 27.

Pawar, B. S. 2009. Some of the Recent Organizational Behavior Concepts as Precursors to Workplace Spirituality. *Journal of Business Ethics*, 245-261.

Petchsawang, P. &. 2000. Perspectives; Measuring Workplace Spirituality in an Asian Context. *Human Research Development International, XII*, 459.

Pollard, M. B. (September 2010). Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management. *Reserach Gate, Personnel Review*.

Prastowo, A. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian.* Yogyakarta: Ar-Ruzz.

Qardhawi, Y. a. 1991. *Hukum Zakat, (terjemahan)* . Jakarta: Lentera Antar Nusa.

R.Bogdan & Steve J Taylor. 1992. *Qualitative Research For Education:An Introduction To Theory And Methods.* Boston: Ally And Bacon Inc.

Rachels, J. 2008. *Filsafat Moral* . Yogyakarta: Kanisius.

Rizky Suryarandika, "Khofifah: Potensi Zakat capai Rp 217 triliun, di kutip dari http://khazanah.republika.co.id/berita/dunia-Islam/wakaf/17/05/01/op9jhk396-

khofifah-potensi-zakat-capai-rp-217-triliun, pada hari Rabu 03 Mei 2017, jam.06.50 WIB.

Ramadhani, F. &. Desember, 2014. Pengaruh Self Compassion terhadap Kompetensi Emosi Remaja Akhir. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Menta, Vol. 03 No. 03*.

Rivai, V. 2009. Islamic Human Capital, dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islam. In V. Rivai, *Islamic Human Capital, dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islam* (p. 17). Jakarta: (Rajagrafindo Persada.

Robbins SP, d. J. 2009. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Saldana, J. 2009. *The Coding Manual For Qualitative Reserchers.* London: Sage Publication.

Shiddieqy, T. M. 1999. *Pedoman Zakat* (edisi II ed.). Semarang: PT. Pustaka Rizky Putr.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.

Strauss, S. 2015. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif.* Jakarta : Pustaka Pelajar.

Subramaniam, M. (2013). Spirituality in Management. *Indian Journal Of Applied ResearchIndian Journal Of Applied Research, III*.

Sudewo, Eri. 2004. *Manajemen Zakat.* Ciputat: Institut Manajemen Zakat.

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

Sukarni. 2013. Manajemen dan Etika Pengelolaan Zakat Menurut tinjauan Syariah. *Syariah Jurnal Ilmu Hukum, XIII*.

S.H. Nasr, "*Islamic Spirituality*", dalam Isa Mohammed Adamu, dkk., "*Spirituality in Entrepreneurship from Islamic Perspectives: A Concept Analysis on The Effects on Entrepreneurial Motivation and Social Responsibility*", dalam International Conference of The Academy of HRD, (Malaysia: Asia Chapter, 2011)

Widyarini, L. A 2015. Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi, Vol.42*, 1-14.

Wawancara dengan Andriansyah di Yogyakarta, tanggal 30 Februari 2018

Wawancara dengan Bambang Edi Prastyo, di Yogjakarta, Tanggal Februari 2018

Yahya, A. 2013. *Great Spirit, Grand Strategy.* Jakarta: Gramedika Pustaka Utama.

Yunizar, F. A. 2000. Perilaku Dan Spiritualitas Di Tempat Kerj. *Jurnal Bisnis Dan Managemen* , 2.

Zamor, J. C. 2003. Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Revie, Vol.63*, 355-363 355-363.

Zare, M. B., & Elham. 2013, June. Effect of Spirituality in workplace on Job Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, V*, 252.

Zohar, D., & Marshall, I. 2005. Spiritual Capital; Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis. In *Spiritual Capital; Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis* (p. 66). Bandung: Mizan.

LAMPIRAN

PANDUAN WAWANCARA

ANALISIS *SPIRITUAL WORKPLACE* PADA DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA

Pertanyaan Mengenai Informasi Umum

1. Bagaimana manajemen penerimaan dan penyaluran dana zakat di Dompet Dhuafa?
2. Konsep manajemen apa yang telah dilaksanakan pada saat ini ?
3. Bagaimana metode yang digunakan untuk memotivasi pengelola dalam meningkatkan penerimaan dana Zakat ?
4. Kendala apa saja yang dimiliki Dompet Dhuafa dalam pengelolaan Zakat?
5. Program apa saja yang ada di Dompet Dhuafa?

Pedoman Wawancara Pimpinan Cabang dan Manager dan Supervesor

1. Bagaimana hubungan interpersonal antar pengelola di Dompet Dhuafa?
2. Bagaimana hubungan individu antara pengelola satu dengan lainnya?
3. Seberapa besar kepedulian antara pengelola dengan pengelola yang lainnya?
4. Apa yang anda lakukan jika rekan anda mengalami musibah?
5. Jika rekan kerja anda mengalami kendala dalam pekerjaannya apakah anda siap membantu?
6. Apakah anda merasa sadar atas segala kegiatan yang anda lakukan ?
7. Apa yang menjadi motivasi kerja anda selama bekerja di Dompet Dhuafa?
8. Apakah anda senang dengan pekerjaan yang anda lakukan saat ini?
9. Apakah anda merasa bahwa pekerjaan yang anda lakukan merupakan suatu ibadah ?
10. Apakah anda merasa bahwa pekerjaan yang anda lakukan adalah sebuah amanah?
11. Apakah anda merasa bahwa pekerjaan yang anda lakukan adalah suatu tangggung jawab yang harus anda laksanakan?

Pedoman Wawancara kepada Mustahik

1. Bagaimana hubungan antara pengelola di Dompet Dhuafa menurut anda ?
2. Apa pendapat anda mengenai pengelola yang ada di Dompet Dhuafa ?
3. Bagaimana menurut anda sikap pengelola dalam melayani para Mustahik ?
4. Apakah anda percaya dengan pengelolaan yang ada di Dompet Dhuafa ?
5. Apa motivasi anda untuk menyalurkan dana ZIS ke Dompet Dhuafa ?
6. Apakah anda merekomendasikan saudara atau kerabat anda untuk menyalurkan dana ZIS ke Dompet Dhuafa ?

PENGKODEAN BERBUKA

Wawancara I

Hari, Tanggal : Rabu, 28 Februari 2018
Durasi : 49 Menit
Nama : Pak Andriansyah
Jabatan : Pimpinan Cabang Yogyakarta

	I :	Bagaimana manajemen penerimaan dan penyaluran dana zakat di Dompet Dhuafa?
5 10	S:	Pengelolaan yang ada di Dompet Dhuafa dalam sistem penggajiannya tidak menerapkan sistem bonus, sehingga motivasi para pengelola bukanlah capaian target untuk mendapatkan bonus, akan tetapi memang motivasi individu. Niatan pengelola bukan semata-mata untuk uang akan tetapi untuk mengabdi. Dan masih ada beberapa pengelola yang penghasilannya dibawah UMK dan itu bukan suatu masalah bagi para pengelola. Dari segi penerimaan kami memiliki beberapa kanal kanal penerimaan seperti perbankan, E- Counter, Gerai, dan bekerja sama dengan beberapa toko di sepanjang jalan dengan cara menitipkan kwitansi. Dari dana yang telah diterima setiap bulannya, dana tersebut dibagikan sesuai dengan porsinya dalam bentuk program sesuai dengan Rancangan Kegiatan yang telah disusun pada setiap tahunnya kemudian dalam jangka waktu 14 hari program yang telah dilaksanakan dilaporkan dalam bentuk laporan kegiatan dan keuangan.
	I :	Konsep manajemen apa yang telah dilaksanakan pada saat ini ?
15	S:	Secara SOP di Dompet Dhuafa memiliki kesamaan baik pusat maupun cabang, akan tetapi dari setiap cabang memiliki ciri khas tersendiri yang menjadi keunikan lokal dari setiap cabang. Dan setiap program yang dijalankan oleh pusat tidak harus juga dijalankan oleh cabang-cabang yang ada. Akan tetapi secara garis program yang dilakukan adalah sama dengan tetap menggunakan prinsip-prinsip agama islam.
20	I :	Bagaimana metode yang digunakan untuk memotivasi pengelola dalam meningkatkan penerimaan dana Zakat ?
25	S:	Motivasi yang diberikan diantaranya dengan cara memberikan contoh pada setiap program baik dari penghimpunan ataupun pendistribusian. Kemudian dengan penanaman nilai dari apa yang telah dilakukan di Dompet Dhuafa adalah merupakan ibadah, dengan mengedepankan rasa syukur. Dan juga ingatkan jika apabila pendapatan per bulan menurun maka yang merasa rugi

		bukanlah individu pengelola saja akan tetapi para mustahik yang menggantungkan rezekinya dari dana zakat tersebut.
	I :	Kendala apa saja yang dimiliki Dompet Dhuafa dalam pengelolaan Zakat?
30	S:	Masih kurangnya pemahaman masyarakat mengenai pentingnya zakat, dan sumber daya manusia serta minimnya dana yang kita miliki. Hal tersebut yang masih menjadi kendala kita saat ini.
	I :	Bagaimana hubungan interpersonal antar pengelola di Dompet Dhuafa?
35	S:	Di Dompet Dhuafa Yogyakarta hubungan antar pengelola sangat baik, hingga kami anggap seperti keluarga sendiri. Akan tetapi dari hal tersebut muncul kelemahan yaitu rasa kekeluargaan tersebut dibawa pada ranah pekerjaan sehingga rasa sungkan dengan yang lain sering muncul dan mengurangi profesionalisme.
	I :	Seberapa besar kepedulian antara pengelola dengan pengelola yang lainnya?
40	S:	Kepedulian antar pengelola sangat baik, dan jika ada beberapa yang membutuhkan bantuan dalam pelaksanaan program maka satu sama lain akan membantu sesuai dengan batasan- batasan yang telah ditentukan. Hal tersebut didasarkan juga karena rasa kekeluargaan yang kuat diantara kami.
	I :	Apa yang anda lakukan jika rekan anda mengalami musibah?
45	S:	Ya kami bantu dengan batasan-batasan setiap bidang yang ada. Karena di dompet dhuafa ini kita selalu mengedepankan rasa kekeluargaan yang kuat sehingga apabila ada rekan kami yang mengalami musibah atau kendala dalam pekerjaan maka kami akan segera membantunya.
	I :	Apa yang menjadi motivasi kerja anda selama bekerja di Dompet Dhuafa?
50	S:	Di Dompet Dhuafa ini adalah ibadah yang juga menjadi prinsip keluarga saya untuk dapat selalu membantu antar sesama. Dan disini merupakan tempat bekerja yang paling lama selama ini dibandingkan dengan pekerjaan yang sebelumnya.
	I :	Apakah anda merasa bahwa pekerjaan yang anda lakukan merupakan suatu ibadah, amanah dan tanggung jawab yang harus dilakukan ?
55	S:	Iya, pada setiap koordinasi kita selalu mengingatkan kepada seuruh pengelola untuk All Out sehingga pekerjaan yang dilakukan bukan hanya dikantor saja karena tanggung jawab seorang amil bukan hanya berhenti pada saat jam kantor akan tetap setiap waktu. Maka dari itu penanaman nilai ibadah pada diri pengelola sangatlah penting.

Wawancara II

Hari, Tanggal : Jum'at, 19 Januari 2018

Durasi : 22 menit

Nama : Pak Bambang

Jabatan : Manager Program

	I :	Bagaimana manajemen penerimaan dan penyaluran dana zakat di Dompet Dhuafa?
5 10 15	S:	Kalau penerimaan mungkin hanya sebatas garis besarnya saja, tapi yang jelas kami menerima dana zakat, infaq dan shodaqoh dari masyarakat dan di masukkan pada pos pos rekening sendiri, jadi ada pos rekening dana zakat, infaq dan shodaqoh kalau untuk yang distribusinya disini dibagi dalam 4 program disalurkan dalam 2 sifat yaitu charitas atau pemberdayaan, empat program yaitu pendidikan, kesehatan, ekonomi dan sosial, kami lebih banyak pada program pemberdayaan lebih banyak pada ekonomi produktif walaupun setiap pemberdayaan bukan berarti selalu ekonomi tapi intinya adalah memberikan *emporwement* ke si penerima manfaat, memberikan kemampuan termasuk kesehatan pun kami juga berikan dalam bentuk pendampingan masyarakat, karena strechingnya pada pemberdayaan maka kita lebih banyak pada program pendampingan masyarakat walaupun demikian yang dalam bentuk charitas tetap kita laksanakan dan jika di prosentase sekitar 20 s/d 30% charitasnya. Yang dimaksud charitas adalah pemberian secara murni. Dan dompet dhuafa jarang memberikan bantuan dalam bentuk uang, dan lebih banyak memberikan dalam bentuk barang yang bermanfaat.
	I :	Konsep manajemen apa yang telah dilaksanakan pada saat ini?
20	S:	Jadi setiap awal tahun kita menyusun RKAT (Rencana Kegiatan dan Anggaran Tahunan) jadi pada saat penyusuna RKAT tersebut kita mereview RKAT sebelumnya, dan melihat visi misi lima tahunan dan kita mengacu pada konsep tersebut. Dan secara umum berkenaan dengan konsep yang di pakai yaitu berpegang pada SOP dompet dhuafa sendiri dan tidak memakai konsep lainnya.
	I :	Bagaimana metode yang digunakan untuk memotivasi pengelola dalam meningkatkan penerimaan dana Zakat ?
25	S:	Di dompet dhuafa ada pengembangan SDM tersendiri baik dalam bentuk capacility building yang diadakan oleh pusat atau dari cabang dan juga yang

		sifatnya periodik di dompet dhuafa jogja sendiri dalam bentuk forum kajian pekanan yang dibentuk untuk mengetahui fungsi amil itu apa dan kita dalam bertugas itu seperti apa, tidak hanya untuk teman teman bagian funding saja akan tetapi untuk bagian pen tasyarufan ,karena apabila program tidak berjalan maka akan mempengahui program funding juga.
30	I :	Kendala apa saja yang dimiliki Dompet Dhuafa dalam pengelolaan Zakat?
35	S:	Kalau di bidang saya (Manager Program) salah satu dari kendalanya adalah literasi dalam penyusunan laporan, baik dalam pengolahan data dari dampak manfaat dana zakat yang telah disalurkan ataupun dari penyajian berita terlaksananya program. Yang kedua yaitu salah dalam menentukan sasaran penerima manfaat, jadi kurang dalam menganalisis. Termasuk juga salah dalam menentukan masalah di penerima manfaat, jadi yang kita lakukan berbeda dengan asumsi yang kita perkirakan dan mengakibatkan program tersebut tidak berjalan dengan baik.
	I :	Program apa saja yang ada di Dompet Dhuafa?
40	S:	Dibidang pendidikan ada SLI (Sekolah Literasi Indonesia), sanggar belajar rakyat, Beasiswa. Untuk program kesehatan kita ada gerai sehat, program kesehehatan ibu dan anak, kebun sehat keluarga dan Pos Sehat. Dari program dakwah sosial kita punya program masjid berdaya, Rumah Qur'an dan Layanan Mustahik. Untuk yang ekonomi kita punya Institut Mentas Unggul, Kampung Ternak dan Warung Beres.
45	I :	Bagaimana hubungan interpersonal antar pengelola di Dompet Dhuafa?
50	S:	Kalau di DD jogja ini kita orang- orangnya relatif lama 3-4 tahun jadi kekeluargaan kami lebih terasa. Jadi temen- temen di dompet dhuafa sudah sangat merasa rasa memiliki yang sangat kuat sampai tidak ada pembeda antara atasan atau bawahan, jadi rasa kepedulian antar satu dengan yang lain sangatlah kuat sehingga sampai pada setiap rapat jarang sekali menyebutkan struktur jabatan. Dengan menyesuaikan posisi internal maupun external.
	I :	Apa yang anda lakukan jika rekan anda mengalami musibah?
55	S:	Kalau disini contoh kecil ada teman yang kecelekaan di Godean kemarin, teman teman Dompet dhuafa langsung membantu. Hal itu semua dikarnakan rasa kekeluargaan yang sangat kuat di dompet dhuafa. Termasuk juga temen temen yang sudah menjadi alumni di dompet dhuafa, kami tidak membatasi dalam membantu jika ada yang mengalami musibah.

	I :	Jika rekan kerja anda mengalami kendala dalam pekerjaannya apakah anda siap membantu ?
60	S:	Biasanya kalu di dompet dhuafa sistem kerjanya bareng bareng, walaupun setiap program sudah memiliki penanggung jawab sendiri- sendiri akan tetapi dalam menjalankan program tersebut kami selalu membagi tugas agar program tersebut berjalan dengan lancar. Seperti contohnya abgian sosial atau kesehatan membutuhkan bantuan, nah disitu kita langsung membantu.
65	I :	Apakah anda merasa sadar atas segala kegiatan yang anda lakukan ?
	S:	Kalau saya alami selama ini saya sadar dengan apa yang saya lakukan. Karena apabila sudah ada masalah atau titik jenuh saya mencari hiburan atau refresing ke luar kantor untuk menjaga agar apa yang dilakukan bisa maksimal.
	I :	Apa yang menjadi motivasi kerja anda selama bekerja di Dompet Dhuafa?
70	S:	Kalau motivasi saya selama ini jelas kita tidak bisa menafikan bahwa kita sebagai kepala keluarga adalah untuk mencari nafkah, akan tetapi diluar itu banyak orang yang mengiginkan pekerjaan ini yang mana saya tumbuh dilingkungan yang tidak hanya terpusat pada jobdesknya, saya bisa melakukan banyak hal ketempat yang lain. Dan di niatkan semua pekerjaan di Dompet dhuafa adalah karena Allah semata.
75	I :	Apakah anda senang dengan pekerjaan yang anda lakukan saat ini?
	S:	Kalau pekerjaan yang saat ini saya merasa senang, karena pekerjaan disini lebih memiliki nilai kekeluargaan yang lebih dibandingkan dengan pekerjaan saya sebelumnya yang mana setiap individu hanya melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh kantor, dan karena kekeluargaan disini itulah yang menyebabkan kita betah di sini.
	I :	Apakah anda merasa bahwa pekerjaan yang anda lakukan merupakan suatu ibadah ?
80	S:	Oiya jelas mas, selain saya disini mencari nafkah saya bisa membantu saudara-saudara sesama muslim untuk mendapatkan hak-haknya dan itu merupakan suatu ibadah bagi saya.
	I :	Apakah anda merasa bahwa pekerjaan yang anda lakukan adalah sebuah amanah?
85	S:	Jadi memang menjadi amanah saya untuk menjalankan tugas yang diberikan kepada saya, dan saya saya jalankan dengan penuh tanggung jawab.

Wawancara III

Hari, Tanggal : Kamis, 19 Januari 2018

Durasi : 18 Menit

Nama : Mbak Zakiya

Jabatan : Supervesor Program Pendidikan

1	I :	Bagaimana manajemen penerimaan dan penyaluran dana zakat di Dompet Dhuafa?
5 10	S:	Dalam hal penghimpunan dana zakat kami biasanya melakukan fundrising baik dalam retail, donatur perorangan dan ada juga yang perusahaan. Setelah dana tesebut masuk nanti pada saat menyusun RKAT kami merancang program- program penyaluran dana zakat yang terbagi 4 program yang bertujuan untuk pemberdayaan masyarakat. Dalam hal program kami melakukan perencanaan dari awal pengumpulan data assesment survei untuk menentukan bahwa manfaatnya tepat sasaran, tepat manfaat dan memberikan maslahah kepada masyarakat baik individu, kelompok atau masyarakat. Setelah itu kita mengadakan monev setiap tiga bulan sekali lalu evaluasi setiap tahunnya, apakah program ini masih sesuai apa tidak.
	I :	Konsep manajemen apa yang telah dilaksanakan pada saat ini ?
15	S:	Untuk Dompet Dhuafa sendiri konsep kami adalah empowerment jadi bagaimana kita memberdayakan mustahik menjadi sosok yang kita bantu bukan atas dasar kasihan akan tetapi kita ingin mengangkat derajat mereka ke level yang lebih tinggi. Jadi dengan mustahik atau muzakki kita tidak boleh ada rasa pilih kasih dalam melayani jadi konsep keadilan, konsep saling menghormati dan konsep saling menolong itu yang saya rasakan selama di dompet dhuafa, terutama sekali kami berusaha untuk profesional.
	I :	Bagaimana metode yang digunakan untuk memotivasi pengelola dalam meningkatkan penerimaan dana Zakat?
20	S:	Metode lembaga untuk memotivasi amil diantaranya yaitu memahamkan kepada amil bahwa dari dana yang diterima dari mustahik adalah untuk membantu saudara kita yang membutuhkan, yang kedua yaitu target lembaga yang harus tercapai. Yang tujuan dasarnya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan mustahik.
	I :	Kendala apa saja yang dimiliki Dompet Dhuafa dalam pengelolaan Zakat?
	S:	Kendala terbesar pada bidang pendidikan adalah pola pikir mustahik, yang

25		mana mereka lebih banyak berpikir bantuan yang diterima bukan dalam bentuk dana akan tetapi dalam bentuk barang atau dalam bentuk program pelatihan.
	I :	Program apa saja yang ada di bidang Pendidikan pada Dompet Dhuafa?
	S:	Program-program yang ada pada bidang pendidikan diantaranya yaitu guru inspiratif, sekolah literasi Indonesia, sanggar belajar rakyat dan beasiswa bagi siswa dan mahasiswa.
30	I :	Bagaimana hubungan interpersonal antar pengelola di Dompet Dhuafa?
	S:	Di dompet dhuafa rata-rata memiliki masa kepengurusan yang sudah lama jadi sudah mengetahui kepribadian satu dengan yang lain dan kekeluargaan yang ada disini sangat erat sekali. Dan kita juga sudah mengetahui baik buruknya satu sama lain sehingga kita tahu bagaimana cara untuk menyelesaikan permasalahan secara kekeluargaan.
35	I :	Bagaimana hubungan individu antara pengelola satu dengan lainnya?
	S:	Sangat baik sekali, sampai-sampai kita tidak memperdulikan jabatan, jadi pada waktu dilapangan itu diskusi apa senang senang itu biasa, akan tetapi kalau pas rapat kita biasa beradu argumen.
	I :	Seberapa besar kepedulian antara pengelola dengan pengelola yang lainnya?
40	S:	Kalau kepedulian saya rasa bahwa kita ini seperti keluaga, jadi kita tahu apabila ada perubahan sedikit pun antara kita kita tahu, akan tetapi kita tidak langsung mencampuri urusan yang sedang dihadapi tapi kita membantu sebatas yang di izinkan untuk membantu.
	I :	Apa yang anda lakukan jika temen anda mengalami musibah?
45	S:	Bagaimana secepatnya bersama-sama untuk membantunya.
	I :	Apakah anda merasa sadar atas segala kegiatan yang anda lakukan ?
	S:	Sadar, jadi apa yang saya lakukan memang dari hati dan diri saya sendiri, soalnya memang sudah pilihan dan bukan atas paksaan saya disini.
	I :	Apa yang menjadi motivasi kerja anda selama bekerja di Dompet Dhuafa?
50	S:	Kalau dari awal niatnya adalah harus kuliah dan mencari pekerjaan yang dapat pahala dunia dan akherat, dan disini keduanya kita dapat. Jadi dapat untuk beramal, berkarya, dapat kafalah juga, jadi pekerjaan yang seperti ini yang mendapatkan semuanya kecuali di Dompet Dhuafa.
	I :	Apakah anda senang dengan pekerjaan yang anda lakukan saat ini?

55	S:	Yang senang karena niatnya sejalan dengan visi misi perusahaan, dan disini kita dapat bebas berexpresi sebatas dengan koridor peraturan lembaga.
	I :	Apakah anda merasa bahwa pekerjaan yang anda lakukan adalah suatu tangggung jawab yang harus anda laksanakan?
60	S:	Iya sih, sampai kebawa mimpi juga bahwa ini merupakan amanah dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Walaupun sebenarnya disini amanahnya berat karena dekat dengan surga dan neraka, jadi harus hati-hati menjaga amanahnya.

Wawancara IV

Hari, Tanggal : Senin, 30 Januari 2018

Durasi : 54 Menit

Nama : Mas Nuryanto

Jabatan : Supervesor Program Ekonomi

1	I :	Bagaimana manajemen penerimaan dan penyaluran dana zakat di Dompet Dhuafa?
5 10	S:	Bagus, jadi tertata rapi mulai dari struktur yang dibangun dan penerapannya, jadi ketika kami menerima dana semua penerimaan itu dicatat oleh divisi peneriamaan dan di DD ini profesionalitasnya sudah terbangun, bahkan jika mau di audit silahkan karena juga sudah banyak yang melakukan audit dan disini terbukti bagus. Dan di bagian divisi ekonomi hampir semua penyaluran daam bentuk pemberdayaan, jadi kita tidak memberikan sesuatu yang habis pakai, tapi kita memberikan kail atau sesuatu hal yang menjadikan para mustahik berkembang dan berkelanjutan seperti modal kerja, modal usaha. Jadi kita memberikan kepada mustahik bukan sesuatu materi tapi sebuah pekerjaan.
	I :	Konsep manajemen apa yang telah dilaksanakan pada saat ini ?
	S:	Semua di DD ini berdasarkan prinsip islam jadi harus terjamin legal syar'inya, dan harus sesuai dengan syariat islam.
15	I :	Bagaimana metode yang digunakan untuk memotivasi pengelola dalam meningkatkan penerimaan dana Zakat ?
	S:	Yang menjadi motivasi adalah amanah dari muzakki untuk menyalurkan dana kepada mustahik, tepat sasaran, serta bermanfaat bagi mustahik.
	I :	Kendala apa saja yang dimiliki Dompet Dhuafa dalam pengelolaan Zakat?

20	S:	Prinsip kami adalah pemberdayaan masyarakat dan apabila ada pertayaan mengenai hambatan maka hambatan itu merupakan tantangan bagi kami yang membuat kami menjadi lebih dalam berusaha.
	I :	Program apa saja yang ada di Dompet Dhuafa?
25	S:	Kampung ternak yang lebih pada pengembangan Mustahik melalui hewan ternak, kedua madrasah ekonomi mandiri ini merupakan pengembangan usaha mikro dalam bentuk pelatihan, pendidikan dan pendampinngan, ketiga Warung BERES (Bersih, Enak, Sehat) pengembangan ekonomi mustahik dalam bentuk warung angkringan. Keempat IMU (Institut Mentas Unggul) yang merupakan pelatihan di bidang tetentu yang menjadi kearifan lokal di daerah tertentu sesuai dengan kebutuhan mustahik.
	I :	Bagaimana hubungan interpersonal antar pengelola di Dompet Dhuafa?
30	S:	Sangat baik, bahkan kita terbuka atas usulan dan gagasan satu dengan yang lain, ketika ada perbedaan kita berdiskusi untuk memunculkan gagasan terbaik agar mendukung berkembangnya lembaga ini. Dan kita di bangun disini bukan hanya untuk pekerjaan akan tetapi untuk berdakwah.
	I :	Seberapa besar kepedulian antara pengelola dengan pengelola yang lainnya?
35	S:	Bagus, saling memotivasi misalkan kesusahan dalam penentuan program maka antara pengelola saling membantu. Karena kita dibangun bukan hanya termotivasi kerja akan tetapi juga kultur kekeluargaan yang kuat.
	I :	Apa yang menjadi motivasi kerja anda selama bekerja di Dompet Dhuafa?
40	S:	Saya ingin beramal, karena niat saya ingin menolong orang sebanyak banyaknya dan keberkahan penghasilan yang saya terima.
	I :	Apakah anda merasa bahwa pekerjaan yang anda lakukan adalah suatu tangggung jawab yang harus anda laksanakan?
	S:	Iya, malah lebih dari tanggung jawab karena pertangungannya bukan hanya ke setara manusia akan tetapi Allah SWT.

Wawancara V

Hari, Tanggal : Senin 30 Maret 2018

Durasi : 13 Menit 2018

Nama : Mas Eko

Jabatan : Staff Divisi Sosial

	I :	Bagaimana manajemen penerimaan dan penyaluran dana zakat di Dompet Dhuafa?
5	S:	Di divisi sosial programnya dibagi menjadi dua yaitu LAMUS (Layanan Mustahik) dan Dakwah untuk yang dakwah mengurusi pengembangan didaerah binaan DD, dan untuk Layanan Mustahik yaitu penyaluran bantuan carity yang mana sesuai dengan pengajuan mustahik tentang apa yang mereka butuhkan. Di divisi sosial programnya dibagi menjadi dua yaitu LAMUS (Layanan Mustahik) dan Dakwah untuk yang dakwah mengurusi pengembangan didaerah binaan DD, dan untuk Layanan Mustahik yaitu penyaluran bantuan carity yang mana sesuai dengan pengajuan mustahik tentang apa yang mereka butuhkan.
10	I :	Bagaimana metode yang digunakan untuk memotivasi pengelola dalam meningkatkan penerimaan dana Zakat ?
	S:	Untuk motivasi selama ini ada yang dilaksanakan oleh pusat akan tetapi untuk waktunya menyesuaikan beberapa kali dalam setahun dalam bentuk seminar.
	I :	Kendala apa saja yang dimiliki Dompet Dhuafa dalam pengelolaan Zakat?
15	S:	Kendala di divisi kami saya rasa kurang signifikan, karena kita memberikan bantuan setelah kami survey bahwa itu benar benar layak dan setelah itu kami pantau beberapa kali, dan programnya lebih singkat.
	I :	Bagaimana hubungan interpersonal antar pengelola di Dompet Dhuafa?
20	S:	Sangat baik, karena segala sesuatu disini dapat diselesaikan dengan musyawarah, hingga antara keluarga satu dengan yang lainnya saling mengenal karena keterdekatan tersebut
	I :	Seberapa besar kepedulian antara pengelola dengan pengelola yang lainnya?
	S:	Kalau hal seperti itu pasti kami peduli apabila terjadi sesuatu antara pengelola
	I :	Apa yang menjadi motivasi kerja anda selama bekerja di Dompet Dhuafa?
25	S:	Disini saya pribadi saya bahagia bisa membantu sesama, dan disini saya dapat lebih bersyukur atas cobaan yang saya terima, karena masih banyak yang lebih daripada yang saya rasakan.

	I :	Apakah anda merasa bahwa pekerjaan yang anda lakukan merupakan suatu ibadah ?
30	S:	Yang namanya amil, kita harus bisa menjalankan amanah sesuai dengan yang di perintahkan.

Wawancara VI

Hari, Tanggal : Senin, 30 Maret 2018

Durasi : 20 Menit

Nama : Mbak Heni

Jabatan : Supervesor Divisi Kesehatan

	I :	Bagaimana manajemen penerimaan dan penyaluran dana zakat di Dompet Dhuafa?
	S:	Untuk divisi kesehatan peyalurannya melalui klinik pelayanan kesehatan sehari hari meliputi pemeriksaan dokter umum, laboratorium sederhana, gula darah, kolesterol dan HB, kemudian ada pelayanan obat dan tibbun nabawi.
5	I :	Konsep manajemen apa yang telah dilaksanakan pada saat ini ?
	S:	Tidak ada, karena di Dompet Dhuafa ini menerapkan prinsip-prinsip islam sehingga kita berpegang teguh dengan itu.
	I :	Bagaimana metode yang digunakan untuk memotivasi pengelola dalam meningkatkan penerimaan dana Zakat ?
10	S:	Salah satunya dalam bentuk upgrading yang diadakan oleh pusat atau dari cabang sendiri
	I :	Kendala apa saja yang dimiliki Dompet Dhuafa dalam pengelolaan Zakat?
	S:	Kurangnya SDM yang ada di divisi kesehatan, karena di divisi kesehatan ini merupakan kemampuan khusus yang tidak sembarang orang mengisinya.
15	I :	Program apa saja yang ada di Dompet Dhuafa?
20	S:	Kalau di klinik ada tiga tadi lainnya ada Promkes (konseling gizi, Klinik Laktasi, Club Hipertensi, Diabetes, Senam Lansia) , untuk yang di luar klinik Reguler, pendampingan ke posyandu, Pos Bindu PTN, promkes penyuluhan ke sekolah sekolah, Pos Sehat semacam puskesmas pembantu. Untuk program utama KIA (Kesehatan ibu dan anak) dan KSK (Kebun Sehat Keluarga)
	I :	Bagaimana hubungan interpersonal antar pengelola di Dompet Dhuafa?

25	S:	Lebih erat daripada yang dulu disebabkan berbeda lokasi kantor yang memiliki jarak lumayan jauh. Sebelumnya posisi letak kantor yang berjauhan jadi ada komunikasi yang kurang sehingga rasa canggung satu sama lain khususnya divisi kesehatan terasa.
	I :	Seberapa besar kepedulian antara pengelola dengan pengelola yang lainnya?
30	S:	Kekeluargaan di dompet dhuafa sangat kental, jadi kepedulian antar sesama sangat kuat sekali seperti halnya di divisi kesehatan ini, kami hanya terbatas 3 personil saja untuk menjalankan beberapa program yang pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan oleh orang yang memahami bidang kesehatan akan tetapi ada beberapa program yang kita melibatkan seluruh pengelola dan semuanya siap untuk membantu.
	I :	Apa yang menjadi motivasi kerja anda selama bekerja di Dompet Dhuafa?
	S:	Kenyamanan dalam mengabdi yang menjadi motivasi kerja dan bukan hanya motivasi pekerjaan semata.
35	I :	Apakah anda senang dengan pekerjaan yang anda lakukan saat ini?
	S:	Saya sangat menikmati pekerjaan saat ini, karena dengan disini saya dapat menbantu orang lain dengan beribadah, karena saya rasa pekerjaan sebagai amil merupakan pekerjaan mulia dan itu tertulis di Al Qur'an sehingga saya sangat menikmati pekerjaan yang ada disini.
40	I :	Apakah anda merasa bahwa pekerjaan yang anda lakukan adalah suatu ibadah, amanah dan tangggung jawab yang harus anda laksanakan?
	S:	Iya, saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan merupakan sebuah amanah, bertanggung jawab, dan sebuah ibadah.

PENGKODEAN BERPOROS

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilabelkan secara terbuka, didapatkan beberapa katagori (fenomena) yang muncul. Dalam pengkodean berporos ini, dilakukan penyusunan tiap katagori berdasarkan kondisi kausal yang memunculkannya yang telah disesuaikan dengan rumusan masalah serta berbagai hal yang dinilai perlu untuk dimunculkan dalam mendukung penelitian ini, dapat berupa sifat, konteks, strategi, action atau interaksi yang digunakan untuk menangani, mengatasi, dan menanggapi berbagai fenomena yang ada sesuai konteksnya serta konsekuensi dari strategi interaksi yang dilakukan, yaitu dengan menggunakan varian analisis per kalimat atau paragraf. Dalam penelitian ini terdapat tiga subyek yang terdiri dari pimpinan, manager program dan supervesor dengan jumlah narasumber enam dengan rincian Pimpinan (PM) = 1, Manager (MG) = 1, dan Supervesor (SP) = 4.

A. Pengelolaan Zakat Yang ada di Dompet Dhuafa Yogyakarta

Dari hasil wawancara kepada para narasumber ada beberapa pendapat mengenai manajemen penerimaan dan penyaluran yang ada di Dompet Dhuafa karena sudut pandang manajemen yang dipahami dari setiap subyek berbeda-beda, tergolong pada divisi dan bagian masing-masing. Akan tetapi dasar dari manajemen tesebut sama, yaitu mengedepankan profesionalisme, Amanah dan kejujuran setiap pengelola serta berpegang teguh pada prinsip-prinsip syariah yang seudah menjadi ketentuan dari Al-Qur'an dan Hadist.

Tabel 1
Manajemen Penerimaan dan penyaluran zakat di Dompet Dhuafa

Subyek	Kodifikasi	Jawaban
PM	W1 (9-13)	Dari dana yang telah diterima setiap bulannya, dana tersebut dibagikan sesuai dengan porsinya dalam bentuk program sesuai dengan Rancangan Kegiatan yang telah disusun pada setiap tahunnya kemudian dalam jangka waktu 14 hari program yang telah dilaksanakan dilaporkan dalam bentuk laporan

		kegiatan dan keuangan
MG	W2 (2-7)	Kami menerima dana zakat, infaq dan shodaqoh dari masyarakat dan di masukkan pada pos pos rekening sendiri, jadi ada pos rekening dana zakat, infaq dan shodaqoh kalau untuk yang distribusinya disini dibagi dalam 4 program disalurkan dalam 2 sifat yaitu charitas atau pemberdayaan, empat program yaitu pendidikan, kesehatan, ekonomi dan sosial
SP	W3 (3-10)	Setelah dana tesebut masuk nanti pada saat menyusun RKAT kami merancang program-program penyaluran dana zakat yang terbagi 4 program yang bertujuan untuk pemberdayaan masyarakat.

B. Spiritual Workplace di Dompet Dhuafa

1. *Connection*

Connection (keterkaitan) adalah pengalaman seseorang dalam merasakan keterkaitan yang dalam dengan orang lain dan pekerjaan orang lain. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan ada beberapa hal yang ditanyakan tentang hal yang berkaitan tentang *connection* untuk mengetahui bagaimana kondisi sebenarnya di instansi tersebut.

Tabel 2
Connection

Subyek	Kodifikasi	Jawaban
PM	W1(34-35) (39- 42)	Di Dompet Dhuafa Yogyakarta hubungan antar pengelola sangat baik, hingga kami anggap seperti keluarga sendiri Kepedulian antar pengelola sangat baik, dan jika ada beberapa yang membutuhkan bantuan dalam pelaksanaan program maka satu sama lain akan membantu sesuai dengan batasan- batasan yang telah ditentukan. Hal tersebut didasarkan juga karena rasa kekeluargaan yang kuat diantara kami
MG	W2(47-50)	Jadi temen- temen di dompet dhuafa sudah sangat merasa rasa memiliki yang sangat kuat sampai tidak ada pembeda antara atasan atau bawahan,

		jadi rasa kepedulian antar satu dengan yang lain sangatlah kuat sehingga sampai pada setiap rapat jarang sekali menyebutkan struktur jabatan
SP 1	W3(31-34)	Di dompet dhuafa rata-rata memiliki masa kepengurusan yang sudah lama jadi sudah mengetahui kepribadian satu dengan yang lain dan kekeluargaan yang ada disini sangat erat sekali. Dan kita juga sudah mengetahui baik buruknya satu sama lain sehingga kita tahu bagaimana cara untuk menyelesaikan permasalahan secara kekeluargaan
SP 2	W4(30- 32)	Sangat baik, bahkan kita terbuka atas usulan dan gagasan satu dengan yang lain, ketika ada perbedaan kita berdiskusi untuk memunculkan gagasan terbaik agar mendukung berkembangnya lembaga ini
SP 3	W5 (19-21)	Sangat baik, karena segala sesuatu disini dapat diselesaikan dengan musyawarah, hingga antara keluarga satu dengan yang lainnya saling mengenal karena keterdekatan tersebut

2. *Compassion*

Compassion (kasih sayang) adalah kesadaran yang dalam dan simpati pada orang lain serta usaha yang dilakukannya untuk membebaskan perasaan sedih yang dialami orang lain.

Subyek	**Kodifikasi**	**Jawaban**
PM	W1(44-47)	di dompet dhuafa ini kita selalu mengedepankan rasa kekeluargaan yang kuat sehingga apabila ada rekan kami yang mengalami musibah atau kendala dalam pekerjaan maka kami akan segera membantunya.
MG	W2(54-57)	dikarnakan rasa kekeluargaan yang sangat kuat di dompet dhuafa. Termasuk juga temen temen yang sudah menjadi alumni di dompet dhuafa, kami tidak membatasi dalam membantu jika ada yang mengalami musibah.
SP 2	W4(35-37)	saling memotivasi misalkan kesusahan dalam penentuan program maka antara pengelola saling membantu. Karena kita dibangun bukan hanya termotivasi kerja akan tetapi juga kultur kekeluargaan yang kuat
SP4	W6(27-31)	Kekeluargaan di dompet dhuafa sangat kental, jadi

		kepedulian antar sesama sangat kuat sekali seperti halnya di divisi kesehatan ini, kami hanya terbatas 3 personil saja untuk menjalankan beberapa program yang pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan oleh orang yang memahami bidang kesehatan akan tetapi ada beberapa program yang kita melibatkan seluruh pengelola dan semuanya siap untuk membantu

3. *Meaningful Work*

Meaningful work (pekerjaan yang bermakna) adalah pengalaman seseorang saat pekerjaan mereka memiliki signifikansi dan makna dalam hidupnya. Suatu yang dapat memberikan motivasi pada diri seseorang yang tidak terkait dengan penghargaan (*rewards*) materi yang diberikan padanya, tetapi terkait dengan ketenangan batin, kenyamanan dan kebahagiaan yang diperoleh olehnya.

Subyek	**Kodifikasi**	**Jawaban**
PM	W1(49-51)	Di Dompet Dhuafa ini adalah ibadah yang juga menjadi prinsip keluarga saya untuk dapat selalu membantu antar sesama. Dan disini merupakan tempat bekerja yang paling lama selama ini dibandingkan dengan pekerjaan yang sebelumnya
MG	W2(71-74)	Kalau motivasi saya selama ini jelas kita tidak bisa menafikan bahwa kita sebagai kepala keluarga adalah untuk mencari nafkah, akan tetapi diluar itu banyak orang yang mengiginkan pekerjaan ini yang mana saya tumbuh dilingkungan yang tidak hanya terpusat pada jobdesknya, saya bisa melakukan banyak hal ketempat yang lain. Dan di niatkan semua pekerjaan di Dompet dhuafa adalah karena Allah semata
SP 1	W3(51-53)	Jadi dapat untuk beramal, berkarya, dapat kafalah juga, jadi pekerjaan yang seperti ini yang mendapatkan semuanya kecuali di Dompet Dhuafa.
SP 2	W4(39-40)	Saya ingin beramal, karena niat saya ingin menolong orang sebanyak banyaknya dan keberkahan penghasilan yang saya terima.
SP 3	W5(25-27)	Disini saya pribadi saya bahagia bisa membantu

		sesama, dan disini saya dapat lebih bersyukur atas cobaan yang saya terima, karena masih banyak yang lebih daripada yang saya rasakan.
SP 4	W6(33-34)	Kenyamanan dalam mengabdi yang menjadi motivasi kerja dan bukan hanya motivasi pekerjaan semata.

4. *Transcendence*

Transcendenc e (transendensi) adalah keterkaitan dengan kekuatan yang lebih tinggi. Dimensi ini tidak dikaitkan dengan keterkaitan atau hubungan antar manusia dengan Tuhan, tetapi dimaknai sebagai pernyataan positif tentang energi, kesempurnaan, *transcendence*, dan pengalaman terhadap kegembiraan dan kebahagiaan.

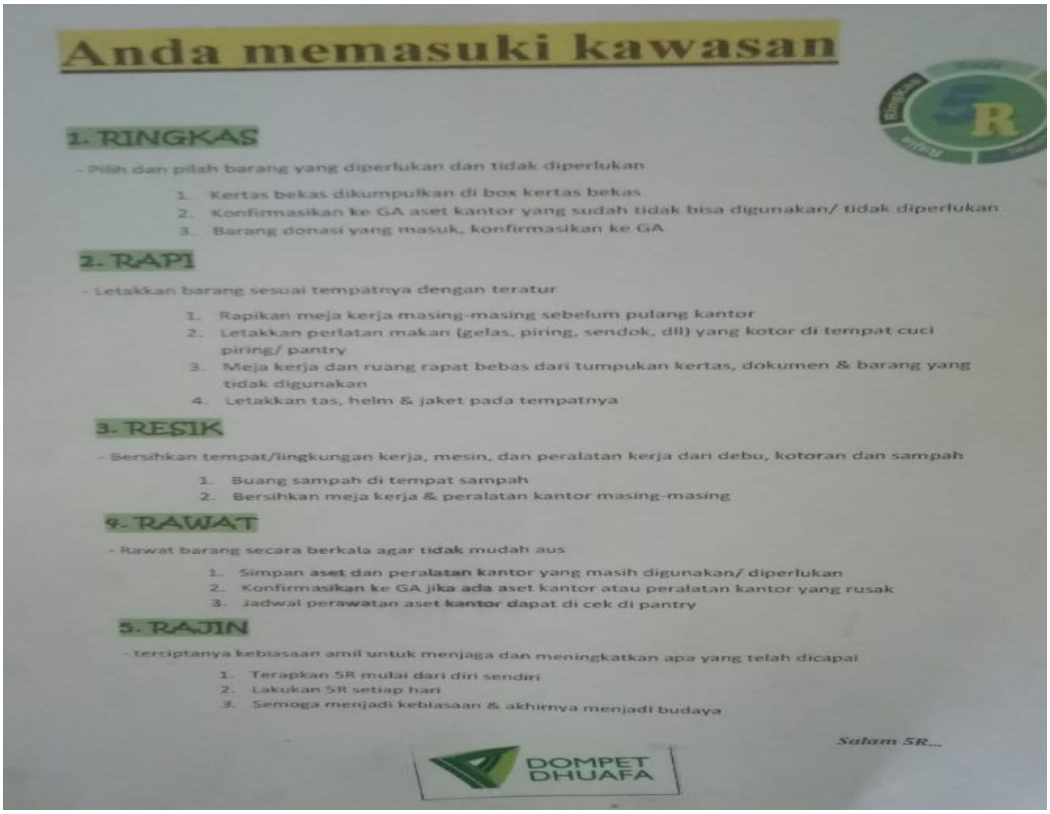
Subyek	**Kodifikasi**	**Jawaban**
PM	W1(54-57)	pada setiap koordinasi kita selalu mengingatkan kepada seuruh pengelola untuk All Out sehingga pekerjaan yang dilakukan bukan hanya dikantor saja karena tanggung jawab seorang amil bukan hanya berhenti pada saat jam kantor akan tetap setiap waktu. Maka dari itu penanaman nilai ibadah pada diri pengelola sangatlah penting.
MG	W2(76- 77)	karena pekerjaan disini lebih memiliki nilai kekeluargaan yang lebih dibandingkan dengan pekerjaan saya sebelumnya yang mana setiap individu hanya melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh kantor
SP 1	W3(59- 61)	bahwa ini merupakan amanah dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Walaupun sebenarnya disini amanahnya berat karena dekat dengan surga dan neraka, jadi harus hati-hati menjaga amanahnya
SP 2	W4(43- 44)	malah lebih dari tanggung jawab karena pertangungannya bukan hanya ke setara manusia akan tetapi Allah SWT
SP 4	W6(36- 39)	Saya sangat menikmati pekerjaan saat ini, karena dengan disini saya dapat menbantu orang lain dengan beribadah, karena saya rasa pekerjaan sebagai amil merupakan pekerjaan mulia dan itu tertulis di Al Qur’an sehingga saya sangat menikmati pekerjaan yang ada disini.

Dokumentasi

Foto Depan Kantor DD Cabang Yogyakarta



5 R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)



Anda memasuki kawasan

1. RINGKAS

- Pilih dan pilah barang yang diperlukan dan tidak diperlukan

1. Kertas bekas dikumpulkan di box kertas bekas
2. Konfirmasikan ke GA aset kantor yang sudah tidak bisa digunakan/ tidak diperlukan
3. Barang donasi yang masuk, konfirmasikan ke GA

2. RAPI

- Letakkan barang sesuai tempatnya dengan teratur

1. Rapikan meja kerja masing-masing sebelum pulang kantor
2. Letakkan perlatan makan (gelas, piring, sendok, dll) yang kotor di tempat cuci piring/ pantry
3. Meja kerja dan ruang rapat bebas dari tumpukan kertas, dokumen & barang yang tidak digunakan
4. Letakkan tas, helm & jaket pada tempatnya

3. RESIK

- Bersihkan tempat/lingkungan kerja, mesin, dan peralatan kerja dari debu, kotoran dan sampah

1. Buang sampah di tempat sampah
2. Bersihkan meja kerja & peralatan kantor masing-masing

4. RAWAT

- Rawat barang secara berkala agar tidak mudah aus

1. Simpan aset dan peralatan kantor yang masih digunakan/ diperlukan
2. Konfirmasikan ke GA jika ada aset kantor atau peralatan kantor yang rusak
3. Jadwal perawatan aset kantor dapat di cek di pantry

5. RAJIN

- terciptanya kebiasaan amil untuk menjaga dan meningkatkan apa yang telah dicapai

1. Terapkan 5R mulai dari diri sendiri
2. Lakukan 5R setiap hari
3. Semoga menjadi kebiasaan & akhirnya menjadi budaya

Salam 5R...

DOMPET DHUAFA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
DIREKTORAT PERPUSTAKAAN
Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang Km. 14,5, Yogyakarta 55584, INDONESIA
Telp: (0274) 898 444 Psw. 2301 - 2324; Fax: (0274) 898 444 Psw. 2091
http://library.uii.ac.id; e-mail: perpustakaan@uii.ac.id

SURAT KETERANGAN CEK PLAGIASI

No. : 986975141/Perpus/10/Div.PP/III/2018

Assalamu'alaikum wr. wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: **Ismanto**
NIK	: **861002112**
Jabatan	: **Kepala Divisi Pelayanan Pemakai Direktorat Perpustakaan**

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	: Muhammad Mujib Baidhowi
Nomor Mahasiswa	: 15913026
Fakultas / Prodi	: Magister Studi Islam
Judul Karya Ilmiah	: Analisis Spiritual Workplace Pada Dompet Dhuafa Yogyakarta

Berdasarkan cek plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin karya ilmiah yang bersangkutan di atas terdapat kesamaan kata sebanyak **10 (Sepuluh)** %.

Demikian surat keterangan dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 2 Agustus 2018
Kepala Divisi Pelayanan Pemakai
Direktorat Perpustakaan

Ismanto
NIK: 861002112

Analisis Spiritual Workplace Pada Dompet Dhuafa Yogyakarta

ORIGINALITY REPORT

10%	10%	0%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.uii.ac.id Internet Source	10%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	On		

Riwayat Hidup Peneliti



Peneliti memiliki nama lengkap Muhammad Mujib Baidhowi dilahirkan di Sukaraja Nuban tanggal 11 Maret 1991 dari ayahanda yang bernama Sukamdi, S.AG dan Ibunda yang bernama Mustiadah, S.Pd, peneliti merupakan anak ke empat dari empat bersaudara.

Pendidikan formal yang dilalui peneliti adalah SDN 2 Kedaton Induk, Lampung Timur lulus pada tahun 2003. Kemudian meneruskan pendidikan di Pondok Pesantren Darussalam Gontor, Ponorogo dan lulus pada tahun 2010. Setelah menyelesaikan pendidikan di pesantren peneliti melanjutkan pendidikan Strata 1 di Universitas Islam Indonesia Fakultas Ilmu Agama Islam dengan mengambil jurusan Ekonomi Islam pada tahun 2011, dan berhasil menyelesaikan Program Sarjana pada tahun 2015 dengan mendapat gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I). Dan pada saat ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa PascaSarjana Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta sejak tahun 2015.

Selama masa perkuliahan peneliti pernah mengikuti berbagai organisasi, baik organisasi internal kampus maupun eksternal kampus. Pada tahun 2012-2013 menjadi fungsionaris Lembaga Eksekutif Mahasiswa FIAI UII. Pada tahun 2013-2014 menjadi Ketua Umum Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Fakultas Ilmu Agama Islam dan menjadi pengurus Bidang Jurnalistik Lembaga Dakwah Fakultas Al Faraby. Dan pada tahun 2014-2015 menjabat sebagai Ketua Dewan Perwakilan Mahasiswa FIAI UII. Peneliti juga pernah menjadi pengurus HMI Cabang Yogyakarta pada tahun 2016 . Dan untuk kontak yang dapat di hubungi baidhowi34@gmail.com