NASKAH PUBLIKASI

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

ANALYSIS ON *SPIRITUAL WORKPLACE* TO DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA

Muhammad Mujib Baidhowi
Program Pascasarjana,Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia
Baidhowi34@gmail.com

ABSTRACT

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.

A. PENDAHULUAN

1. 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]

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.[2]

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.[3]

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.[4] Dompet Dhuafa merupakan salah satu organisasi pengelola zakat yang memiliki kontribusi untuk tercapainya pengelolaan zakat secara optimal dan

---

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

[2] 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.

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

[4] 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.

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.

2. Fokus Penelitian

Dari latar belakang diatas, maka penelitian ini difokuskan untuk membahas tentang analisis *Spiritual Workplace* di Lembaga Zakat yaitu Dompet Dhuafa Yogyakarta.

B. Kerangka Teori

1. Telaah Pustaka

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.

Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Jean Claude dan Garcia Zamor [5] 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 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[6], 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.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dehaghi, Goodarzi and Arazi[7] 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

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

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

[7] 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

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.

2. Landasan Teori

a *Spiritual Workplace*

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.[8]

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.[9]

---

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

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

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).

a 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. [10]

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[11].

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

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

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

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 (akal) dan semangat, dan meyakini bahwa pengembangan semangat adalah sama pentingnya dengan pengembangan fikiran.[12]

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[13].

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.[14]

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 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.

[12] 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

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

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

Kegunaan spiritualitas dapat dilihat dalam pengaruh etika positif sehingga menciptakan keefektifan dan efisiensi dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan di tingkat global.[15]

Ada lima dimensi yang dirangkum dalam membentuk spiritualitas di tempat kerja, yaitu[16]:

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.
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*

[15] 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.

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

Life individu, idealisme, sikap, pemikiran, perasaan, dan pengharapan kepada yang mutlak.[17]

C. Metode Penelitian

1. 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.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan fenomenologi karena menghasilkan data berupa ucapan, tulisan dan perlakuan orang-orang yang diamati[18]. Fenomenologi adalah pandangan berfikir yang menekankan pada fokus pada pengalaman-pengalaman subjektif manusia dan interpretasi-interpretasi dunia[19]. 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[20].

2. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau penelitian adalah peneliti itu sendiri. Penelitian kulaitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai

---

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

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

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

[20] 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

sumber data, melakukan pengumpulan data, manilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya[21]. 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:

Tabel Instrumentasi Penelitian

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

3. 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[22]. Disamping itu pengkodean/coding juga didefinisikan sebagai proses penguraian data, pengkonsepan, dan penyusunan kembali dengan cara baru[23].

[21] Ibid, hlm. 305
[22] Saldana, J. "The Coding Manual For Qualitative Reserchers". (London : Sage Publication, 2009) hlm.31.
[23] Strauss, S.R. & Corbin, J. "Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif". Cet : ke-4 (Jakarta : Pustaka Pelajar,2015),hlm.55.

Pengkodean dalam penilitian ini memiliki 3 proses untuk mendapatkan kesimpulan atau hasil penelitian. 3 proses tersebut yaitu 1) Pengkodean Berbuka, 2) Pengkodean Berporos dan 3) Pengkodean Berpilih.

D. Pembahasan

1. 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[24].

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.

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.*

[24] 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.

***a. Connection* (keterkaitan)**

Adalah pengalaman seseorang dalam merasakan keterkaitan yang dalam dengan orang lain dan pekerjaan orang lain.[25] *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.[26]

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.

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.[27]

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.

---

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

[26] 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

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

b. *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.[28]

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 berharap penerimaan lingkungan.[29]

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 harus selalu

---

[28] 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.

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

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)

c. *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*).[30] *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

[30] 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

bagi para pengelola disini, yaitu adalah sebagai ibadah, dan itu yang menjadi motivasi dasar bagi para pengelola dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

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 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.

d. *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.[31] 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.[32]

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan kepada para informan, dapat diketahui *Transcendense* para pengelola DD Jogja dapat diketahui dari rutinitas

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

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

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.[33] 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."

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

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

diterima dari masyarakat dapat dikelola dengan baik dan sesuai dengan prinsip pengelolaan dana zakat, infaq dan shadaqah.

E. Kesimpulan

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.

DAFTAR PUSTAKA

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

Arief Yahya, 2013. *Great Spirit, Grand Strategy*, (Jakarta: Gramedika Pustaka Utama).

Dehaghi, M., Goodarzi, M. & Arazi, Z. 2012 "*The effect of spiritual values on employees' organizational commitment and its models"* Procedia - Social and Behavioral Sciences 62.

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.

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

Eri Sudewo,2004 *Manajemen Zakat*, (Jakarta: IMZ).

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.

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.

Filhaq Amalia dan Yunizar,2000, *Perilaku Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja*, Jurnal Bisnis Dan Managemen.

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.

Hidayati, D. S. 2015. Self Compassion dan Loneliness. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 03, No. 01.

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

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

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

Muhammad Zakki, *Spiritual Enterpreneurship Transformasi Spiritualitas Kewirausahaan,* (Yogyakarta: LKIS, 2013).

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

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.

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

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.

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

Saldana, J. 2009"The Coding Manual For Qualitative Reserchers". (London : Sage Publication).

Sanerya Hendrawan,2009 *Spiritual Management*, (Bandung: PT. Mizan Pustaka).

Strauss, S.R. & Corbin, J.2005 "Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif". Cet : ke-4 (Jakarta : Pustaka Pelajar).

Wawancara dengan Andriansyah di Yogyakarta, tanggal 30 Februari 2018

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

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