

**MANAJEMEN SPIRITUAL**

**(Studi Manajemen Spiritual Karyawan SL Corp Di Purwokerto)**



**SKRIPSI**

Disusun dan Diajukan kepada Fakultas Dakwah untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

**Oleh:**

**SYARIFUDIN KIA**

**NIM. 1817103042**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
JURUSAN MANAJEMEN DAN KOMUNIKASI  
FAKULTAS DAKWAH  
UIN PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
TAHUN 2022**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syarifudin Kia

NIM : 1817103042

Jenjang : S-1

Progam Studi : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : MANAJEMEN SPIRITUAL (Studi Manajemen Spiritual

Karyawan SL Corp Di Purwokerto)

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan ditunjukkan pada daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar maka saya bersedia untuk mempertanggung jawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Purwokerto, 23 September 2022

Yang menyatakan



Syarifudin Kia

NIM: 1817103042



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS DAKWAH**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126 Telepon (0281) 635624  
Faksimili (0281) 636553 www.uinsaizu.ac.id

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul :

**MANAJEMEN SPIRITUAL**

**(STUDI MANAJEMEN SPIRITUAL KARYAWAN SL CORP  
PURWOKERTO)**

Yang disusun oleh Syarifudin Kia NIM 1817103019 Program Studi Manajemen Dakwah, Jurusan Manajemen dan Komunikasi, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari Kamis tanggal 29 September 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial ( S.Sos ) pada sidang Dewan Penguji skripsi.

Ketua sidang,

Penguji II/Sekretaris Sidang,

Dr. Musta'in. M.Si.  
NIP. 19710302 200901 1 004

Muh. Hikamudin Suyuti, S.S., M.Si  
NIP. -

Penguji Utama

Kholil Lur Rochman M.Si  
NIP. 19791005 200901 1 013

Purwokerto, 4-10-22  
Mengetahui/Mengesahkan  
Dekan,



Prof. Dr. H. Abdul Basit, M. Ag  
NIP. 19691219 199803 1 001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Dakwah  
UIN Saizu Purwokerto  
di Purwokerto

*Assalamualaikum Wr Wb*

Setelah melakukan bimbingan koreksi dan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah skripsi dari mahasiswa:

Nama : Syarifudin Kia  
NIM : 1817103042  
Fakultas/Program studi : Dakwah/Manajemen Dakwah  
Judul : MANAJEMEN SPIRITUAL (Studi Manajemen Spiritual Karyawan SL Corp Di Purwokerto)

Sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Prof.K.H. Saifudin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqosahkan dalam rangka memperoleh gelar S.Sos.

Demikian, atas perhatian Bapak kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr Wb*

Purwokerto, 23 September 2022

Pembimbing



---

Dr. Musta'in. M.Si.

NIP: 197103022009011004

## **ABSTRAK**

### **MANAJEMEN SPIRITUAL**

**(Studi Manajemen Spiritual Karyawan SL Corp Di Purwokerto)**

**Oleh:**

**Syarifudin Kia**

**NIM. 1817103042**

**Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, UIN Saizu Purwokerto**

Dunia kerja merupakan lingkungan tempat berkumpulnya individu dalam aktivitas kerja. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan tidak akan lepas dari penerapan manajemen, sedangkan manajemen tidak dapat diterapkan tanpa bantuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan. Pada hakikatnya, tujuan manusia hidup tidak hanya mengejar kebutuhan dunia namun juga akhirat. SL Corp Purwokerto merupakan perusahaan yang menerapkan manajemen dimana tujuan yang diharapkan tidak hanya dunia saja namun juga tujuan akhirat. SL Corp Purwokerto tidak hanya menerapkan nilai kerja yang baik namun juga nilai spiritual, dimana semua karyawan tidak hanya fokus bekerja namun juga tidak melupakan ibadah.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen SL Corp Purwokerto dalam upaya meningkatkan nilai spiritual karyawan, dimana SL Corp Purwokerto menjadi wadah semua karyawan untuk tidak hanya fokus bekerja namun tidak melupakan kewajiban-kewajiban sebagai umat Islam. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian lapangan dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini yaitu didalam mengelola kegiatan karyawan dan penerapan kebijakan, SL Corp Purwokerto menerapkan empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dalam pelaksanaannya sudah berjalan cukup baik, kecuali pada pelaksanaan fungsi penggerakan belum berjalan dengan baik dan semestinya karena memang tidak terlalu dibutuhkan. Selain daripada itu dalam upaya meningkatkan nilai spiritual karyawan, SL Corp Purwokerto menerapkan beberapa kebijakan berupa wajib berjamaah sholat 5 waktu untuk semua karyawan, pembagian makan siang dan minuman gratis kepada warga sekitar SL Corp, melaksanakan sholat sunnah dhuha dan tahajud, hafalan juz amma dan disetorkan, dan kajian mingguan yang dipandu oleh ustadz yang telah di kontrak.

**Kata Kunci:** Manajemen Organisasi, Spiritual, Karyawan

## MOTTO

“Peran Agama yang sesungguhnya adalah membuat orang sadar akan fakta, bahwa dirinya merupakan bagian dari anggota umat manusia, dan bagian dari alam semesta”<sup>1</sup>

*-Gus Dur-*



---

<sup>1</sup> Ahfa Waid, *Nasihat-Nasihat Keseharian Gus Dur, Gus Mus, Cak Nun* (Yogyakarta, DIVA Press, 2017) hal 19

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan *alhamdulillahirobbil'alamain* puji syukur kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah kepada hamba-hambaNya, sehingga dalam penulisan skripsi ini penulis dapat menyelesaikannya dengan baik melalui berbagai proses.

Sholawat beriring salam semoga selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Agung Muhammad SAW, beserta keluarga dan keturunannya yang suci, para sahabat yang mulia, serta seluruh insan yang menjadikannya sebagai suri tauladan hingga akhir zaman.

Penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini tidak mungkin bisa berjalan sendiri, tentu banyak pihak yang ikut andil dalam proses ini. Untuk itu penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag., Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
3. Dr. Muskinul Fuad, M.Ag., Wakil Dekan I Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
4. Dr. Hj. Khusnul Khotimah, M.Ag., Wakil Dekan II Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
5. Dr. Mustain, M.S.I., Wakil Dekan III Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto sekaligus sebagai dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingannya, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
6. Uus Uswatussolihah, MA. Ketua Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto

7. Arsam, M.S.I., Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
8. Dr. Sulkhan Chakim, M.Ag. Pembimbing akademik Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
9. Segenap Dosen dan Civitas Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
10. Keluarga besar SL Corp Purwokerto yang telah membantu memberikan informasi dan mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian
11. Terimakasih kepada warga sekitar SL Corp atas bantuan dan dukungan dan bersedia memberikan informasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
12. Ayahanda Yusuf Lia dan Ibunda Maida Palang yang selalu mendukung, memberi support, dan tidak henti-hentinya mendoakan sepenuh hati.
13. Bro Alwy dan Dina yang selalu beri dukungan dalam penyelesaian skripsi.
14. Teman-teman Komunitas Safari Religi (mbah hamdi, entis, reliq, ikbal, dll)
15. Teman Kelas MD 2018 dan keluarga besar Manajemen Dakwah yang selalu memberi dukungan
16. Seluruh pihak yang terlibat dan telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyampaikan rasa terimakasih dan untaian doa, semoga semua mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis berharap adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan di masa mendatang. Semoga skripsi ini



dapat bermanfaat baik bagi penulis dan orang-orang yang membacanya.  
Aamiin.

Purwokerto, 23 September 2022

Penulis,



(Syarifudin Kia)

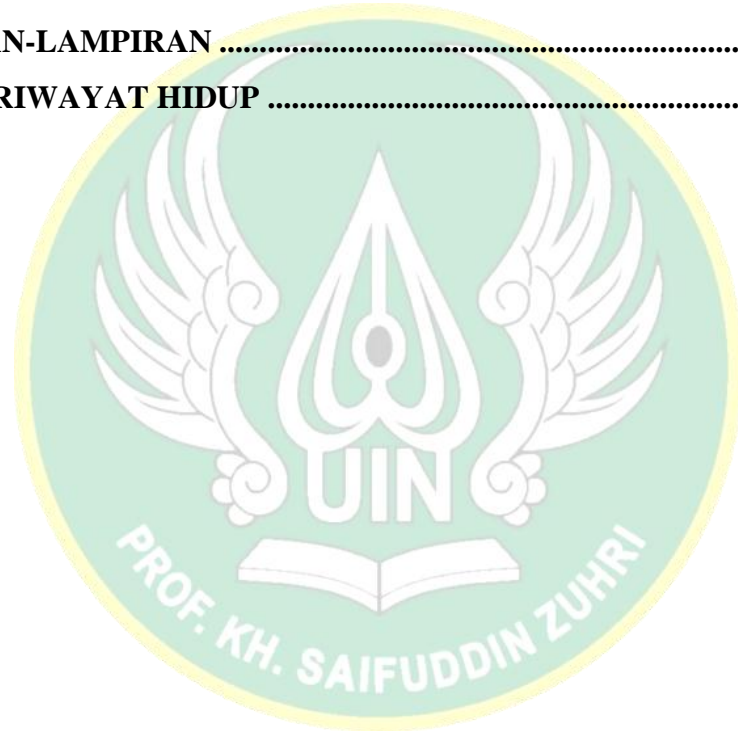


## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I</b>	
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Konseptual dan Operasional .....	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Kajian Pustaka.....	7
G. Metode Penelitian.....	9
H. Teknik Analisis Data.....	11
I. Sistematika Penulisan.....	12
<b>BAB II</b>	
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>14</b>
A. Manajemen.....	14
1. Pengertian Manajemen.....	14
2. Fungsi Manajemen.....	17
3. Unsur Manajemen .....	21
4. Prinsip Manajemen .....	23
B. Spiritual.....	26
C. Manajemen Spiritual .....	28
1. Definisi Manajemen Spiritual .....	29
2. Konsep Manajemen Spiritual Pada Perusahaan .....	30
D. Karyawan .....	34

1. Definisi Karyawan.....	35
2. Urgensi Karyawan.....	35
3. Indikator Penilaian Karyawan .....	36
<b>BAB III</b>	
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Metodologi Penelitian .....	39
1. Jenis Penelitian.....	39
2. Lokasi Penelitian.....	40
3. Pendekatan Penelitian .....	40
4. Metode Pengumpulan Data.....	41
5. Teknik Analisis Data.....	44
<b>BAB IV</b>	
<b>GAMBARAN UMUM, PENYAJIAN DATA, IMPLIKASI, ANALIS .....</b>	<b>46</b>
A. Gambaran Umum SL Corp Purwokerto.....	46
1. Letak Geografis SL Corp Purwokerto.....	46
2. Profil SL Corp Purwokerto .....	46
3. Visi dan Misi SL Corp Purwokerto.....	48
4. Latar Belakang Sumber Daya Manusia (SDM) .....	49
5. Fasilitas SL Corp Purwokerto .....	51
6. Struktur Organisasi Perusahaan .....	51
B. Manajemen Spiritual SL Corp Purwokerto.....	53
1. Prinsip Spiritual Perusahaan .....	53
2. Mnajaemen Karyawan Berbasis Spiritual.....	54
C. Implikasi Penerapan Manjemen Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan .....	70
1. Loyalitas.....	70
2. Semangat kerja.....	72
3. Kepemimpinan .....	72
4. Kerja Sama.....	73
5. Prakarsa.....	73

6. Tanggung Jawab.....	73
7. Pencapaian Target.....	73
D. Analisis Data Manajemen Spiritual SL Corp Purwokerto Dalam Meningkatkan Nilai Spiritual Karyawan .....	74
<b>BAB V</b>	
<b>PENUTUP.....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>87</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>98</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

HASIL WAWANCARA .....	89
DOKUMENTASI .....	96



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Istilah manajemen sudah banyak dikenal di Indonesia, baik dikalangan sektor swasta, masyarakat secara luas maupun kalangan sektor publik, bahkan pemerintahan. Di kalangan perguruan tinggi, ternyata hampir semua disiplin ilmu (fakultas) telah mengajarkan ilmu manajemen. Terlihat pula di setiap organisasi masyarakat, baik yang mencari keuntungan maupun Lembaga-lembaga sosial, bahkan pemerintahan. Hampir semuanya menyadari akan arti pentingnya ilmu manajemen yang fungsi-fungsinya diterapkan di dalam organisasi untuk memperlancar tugasnya sehari-hari dan meningkatkan kinerja organisasinya<sup>2</sup>. Didalam suatu perusahaan, kualitas karyawan yang baik merupakan hal penting, karena dengan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dapat meningkatkan kualitas perusahaan itu sendiri.

Dalam era global dewasa ini, dimana persaingan usaha menjadi semakin ketat, tidak ada pilihan lain bagi suatu perusahaan untuk selalu berusaha merebut kemenangan dalam setiap persaingan usaha. Untuk hal itulah, karyawan yang dimiliki perusahaan haruslah karyawan yang berkualitas. Salah satu cara memperoleh karyawan yang berkualitas tadi dapat melalui upaya-upaya penilaian kinerja karyawan. Hal ini menjadi sangat penting arti dari nilainya bagi perusahaan<sup>3</sup>. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku<sup>4</sup>. dalam islam, selain disiplin kerja karyawan juga harusnya disiplin beribadah.

---

<sup>2</sup> John Suprihanto, *Manajemen* (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2014) hal 1

<sup>3</sup> M. Budiharjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan* (Jakarta, Raih Asa Sukses, 2015) hal 8

<sup>4</sup> Desi Kristanti, Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya, Media Sahabat Cendekia, 2019) hal 5

Dengan demikian, seorang muslim yang memiliki etos kerja adalah mereka yang selalu obsesif atau ingin berbuat sesuatu yang penuh manfaat (shalih) yang merupakan bagian dari amanah Allah. Itulah sebabnya, cara pandang kita di dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus didasarkan pada tiga dimensi kesadaran, yaitu aku tahu (makrifat), aku berharap (hakikat), aku berbuat (syariat). Makrifat harus dihayati oleh setiap subjek pelaku kerja sehingga dia mampu mengambil posisi yang jelas dalam kedudukannya sebagai pengembal Amanah yaitu berupa pekerjaan. Hakikat adalah sikap dirinya untuk menetapkan sebuah tujuan ke mana arah Tindakan dia langkahkan. Sedangkan syariat adalah pengetahuan tentang peran dan potensi diri, tujuan, serta harapan-harapannya tidaklah mempunyai arti kecuali dia praktikan dalam bentuk Tindakan nyata menempuh jalan yang telah dia Yakini akan kebenarannya itu<sup>5</sup>.

Dalam dunia kerja manajemen dapat diartikan sebagai tindakan mengontrol, menetapkan kebijakan, membatasi individu, menentukan kestabilan untuk mencapai tujuan secara menyeluruh. Manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota perusahaan dan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang sudah ditetapkan. Sumber daya perusahaan yang dimaksud yaitu seluruh aset yang dimiliki oleh perusahaan baik karyawan dan ketrampilannya, kualitas karyawannya, karakter karyawan, citra perusahaan, daya tarik, loyalitas pegawai dan pelanggan. Manajemen memang penting dalam sebuah perusahaan, tetapi dalam mencapai tujuan hidup kita tidak hanya menuju tujuan hidup saja, tetapi juga tujuan akhirat. maka dari itu kita juga membutuhkan manajemen spiritual dalam berjalannya suatu perusahaan.<sup>6</sup>

Manajemen spiritual karyawan adalah kebijakan yang diterapkan oleh suatu perusahaan dengan menerapkan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pelaksanaan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama untuk menciptakan sumber daya manusia yang menguasai nilai keislaman yang bersumber dari Allah SWT. Setiap perilaku manusia yang ada di dalam sebuah

---

<sup>5</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta, Gema Insani, 2002) hal 6-10

<sup>6</sup> John suprihanto, *manajemen*, (yogyakarta, gadjah mada university press, 2014) hal 4

kegiatan didasari dengan nilai-nilai ketauhidan, oleh karena itu perilakunya akan terkendali dan penuh berkah karena merasa selalu diawasi oleh Allah.<sup>7</sup> Seseorang yang memiliki nilai spiritual yang tinggi, mempunyai moral yang baik dan mampu membedakan antara perbuatan buruk dan yang baik serta bagaimana dia harus bersikap terhadap sesamanya sesuai nilai moral yang dimilikinya. Adanya penerapan manajemen spiritual ini, diharapkan dapat menghilangkan tindakan tercela dari karyawan seperti malas bekerja, tindak pencurian, korupsi, tidak jujur, dan kurang disiplin. Pemahaman akan spiritualitas ditempat kerja membuat seseorang merasa setara dan memungkinkan mereka hidup dalam lingkungan yang bebas dari rasa takut. Dalam suatu perusahaan ada beberapa unsur atau fungsi manajemen yang harus diterapkan yaitu planing, organizing, controlling, motivating, actuating, dan evaluation.

SL Corp adalah sebuah perusahaan kuliner yang sedang berkembang di Indonesia dengan berbagai brand-nya yang sudah terkenal terutama di purwokerto. Berdiri sejak 04 April 2013 di Purwokerto Jawa Tengah. SL Corp merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan manajemen dengan memberikan beberapa kebijakan termasuk ibadah. Dimana SL Corp Purwokerto berhasil menciptakan karyawan yang kualitas akhlaknya sejajar dengan kualitas kompetensinya. Karyawan yang ramah dan disiplin beribadah menjadi nilai penting yang harus dimiliki setiap karyawan. SL Corp sangat terkenal sekali dengan kedisiplinannya, apalagi di bidang agama. Bisa dikatakan disiplin karena tidak hanya menerapkan etos disiplin kerja yang baik tetapi juga menerapkan disiplin ibadah yang sangat baik.

Disiplin ibadah yang dimaksud yaitu dalam hal beribadah shalat 5 waktu yang dilaksanakan secara berjamaah dengan menghentikan sementara aktivitas di kantor sampai sholat jamaah selesai, dan untuk sholat yang bukan dalam jam kerja karyawan melaporkan melalui WA group. Kemudian karyawan juga harus shalat sunnah (Tahajud dan duha), sholat tahajud dilaksanakan dan melaporkan melalui WA group dan sholat duha dilaksanakan sebelum atau disela-sela jam kerja.

---

<sup>7</sup> Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam praktik* (Jakarta, Gema Insani Press, 2003), hal 5



Karyawan SL Corp juga wajib ikut tilawah dan ikut kajian melalui online streaming. Terkadang pada saat jam kerja, ada ustadz yang datang ke setiap karyawan secara acak untuk memberikan kajian ataupun menguji hafalan juz 30 karyawan. Seperti misi dari SL Corp itu sendiri yaitu Membentuk karyawan yang religious.

Selain membentuk karyawannya yang religious, SL Corp juga memberikan makanan gratis setiap hari di depan kantor pada pukul 13-00 WIB (sesudah dzuhur). Makanan itu bukan hanya untuk karyawan, melainkan semua orang di sekitar kantor seperti tukang becak, ojek, supir angkot, supir bis, dan lain sebagainya. Selain makanan SL Corp juga memberikan air galon gratis yang sudah disediakan. Seperti halnya perusahaan lain, SL Corp juga merekrut karyawan dengan berbagai persyaratan. Tetapi beda dengan perusahaan yang lain, bukan mengutamakan pengalaman kerja melainkan pengalaman dan tekun beribadah. Apabila karyawan SL Corp ini nantinya mengikuti kebijakan kantor dengan baik, maka pihak kantor akan memberikan apresiasi. Dan sebaliknya apabila ibadahnya tidak dijalankan dengan baik maka dari kantor akan memberikan surat teguran.

Dari analisis di atas, terdapat beberapa perbandingan antara kantor SL Corp dengan kantor lain yang ada di Purwokerto bahkan di Indonesia. Perbandingannya yaitu dalam penempatan kebijakan manajemennya yang terfokus pada kinerja karyawan secara umum dan pembentukan kedisiplinan karyawan, sedangkan SL Corp Purwokerto adalah salah satu perusahaan yang menerapkan kebijakan manajemen spiritual yang tidak hanya terfokus pada kinerja karyawan secara umum tapi membentuk karakter karyawan yang spiritual dan disiplin ibadah yang tentunya sesuai dengan syariat Islam. Penerapan kebijakan dan manajemen spiritual seperti ini jarang diterapkan oleh perusahaan lain.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Manajemen Spiritual (Studi Manajemen Spiritual Karyawan SL Corp di Purwokerto)”**

## B. Definisi Konseptual dan Operasional

Dalam penelitian ini, definisi konseptual dan operasional diharapkan mampu memfokuskan permasalahan yang akan diteliti dan tidak menimbulkan kesalah pahaman dalam penelitian ini. Maka definisi konseptual dan operasional adalah sebagai berikut ;

### 1. Manajemen

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter Manajemen adalah hal yang dilakukan oleh para manajer. Manajemen melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Selain itu manajemen juga melibatkan tanggung jawab. Tersusun secara sistematis dan teratur, manajemen memiliki serangkaian tahap kegiatan fungsi secara berkaitan mulai dari menentukan sasaran sampai berakhirnya sasaran atau tercapainya tujuan<sup>8</sup>.

### 2. Spiritual

Menurut Malloch nilai spiritual adalah sekumpulan keyakinan, teladan dan komitmen yang disalurkan dari generasi ke generasi melalui tradisi agama serta mengikatkan pada sumber kebahagiaan transendental. lebih lanjut, dijelaskan bahwa kita sebagai makhluk spiritual, kita melakukan penyembahan dan ibadah kepada-Nya, kita menyerap warisan pengetahuan spiritual yang terkandung dalam tradisi beragama. Buah dari spiritual capital adalah kebajikan.<sup>9</sup>

### 3. Manajemen Spiritual Karyawan

Manajemen spiritual karyawan adalah kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan guna mencapai tujuan yang sudah dirancang dengan menjunjung nilai-nilai islami yang berasal dari Allah SWT. Definisi operasional dari manajemen spiritual karyawan pada penelitian ini yaitu terfokus pada penerapan manajemen spiritual di SL Corp berupa kebijakan-kebijakan yang diterapkan kepada karyawan dalam meningkatkan jiwa

<sup>8</sup> Rheza Pratama, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta, CV Budi Utama, 2012) hal. 7

<sup>9</sup> Firman Menne, *Nilai-nilai Spiritual Dalam Entitas Bisnis Syariah* (Celebes Media Perkasa) hal 21

spiritual atau ibadah karyawan agar tidak hanya fokus bekerja untuk mengejar dunia saja namun mengejar tujuan utama manusia diciptakan yaitu akhirat.

#### 4. Karyawan

Menurut Werther dan Davis, menyatakan sumber daya manusia adalah “karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana yang dikemukakan bahwa dimensi pokok sumber daya manusia atau biasa disebut dengan pegawai/karyawan adalah kontribusinya terhadap perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang berpengaruh terhadap berlangsungnya suatu perusahaan sebagai penggerak dan pencipta produk untuk dipasarkan.<sup>10</sup>

#### 5. SL Corp

Corp merupakan perusahaan pusat/utama/induk yang terdiri dari beberapa perusahaan dibawahnya dimana corp memiliki hak dan kewajiban yang berbeda dengan anggota perusahaannya.<sup>11</sup> SL Corp merupakan perusahaan kuliner pusat dari Sambel Layah yang berkembang pesat di Purwokerto sejak tahun 2013 dan memiliki banyak perusahaan dibawahnya yaitu WKWK, sambel bledex, sambel gebyur, wedang asyik, djago jowo, bumbu ireng yu san.

#### C. Rumusan Masalah

Setelah mengetahui latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang penulis angkat yaitu: Bagaimana manajemen spiritual karyawan SL Corp di Purwokerto?

#### D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui manajemen spiritual karyawan SL Corp di Purwokerto

---

<sup>10</sup>Muhammad Abu Wildan dan Lailatus Sa'adah, *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jombang, LPPM Universitas K.H. A. Wahab Hasbulloh, 2021) hal 4

<sup>11</sup>Prasetyoo Widyo Iswara, *Corporate Governance dan Kinerja Karyawan*, dalam *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, vol 2 no 2 tahun 2014, hal 121, diakses tanggal 19 Maret 2022 pukul 12.45

## E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya adalah :

1. Manfaat secara Teoritis
  - a. Diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan tentang penerapan manajemen syariah pada suatu perusahaan
  - b. Diharapkan dapat menambah khasanah karya ilmiah di bidang penyelenggaraan kegiatan dakwah khususnya pada jurusan Komunikasi Islam di Fakultas Dakwah UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
  - c. Selain itu mampu mempererat hubungan yang diperoleh dari karyawan, dan anggota di Kantor SL Corp Purwokerto.
2. Manfaat secara Praktis
  - a. Penelitian ini mampu memberikan dukungan dan motivasi kepada lingkungan sekitar Kantor SL Corp Purwokerto.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan praktek untuk meningkatkan pengembangan serta pengelolaan manajemen syariah dan dapat menjadi sumbangan dalam menambah bahan pustaka di perpustakaan UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

## F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka sering juga disebut dengan teoritis yang mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti atau kajian yang ada dan tidak nya penelitian yang mirip dengan penelitian yang akan diteliti. Adapun beberapa karya tulis yang hampir memiliki kesamaan dengan penelitian ini adalah:

*Pertama*, hasil penelitian dari Rahmi Eja Suntawi yang berjudul “*Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus: Bank Mandiri Syariah Gajah Mada)*”. Jurusan Ekonomi Syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019. Penelitian ini berisi tentang analisis data dan pembahasan manajemen spiritual yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada bank syariah mandiri dan untuk manajemen spiritual diperoleh

angka 4,085. Karena angka  $(4,085) > (1,681)$  maka  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan manajemen spiritual pada bank mandiri syariah gajah mada berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.<sup>12</sup> Bedanya skripsi diatas dengan penulisan ini adalah lebih condong meneliti tentang pengaruh manajemen spiritual terhadap kinerja karyawan, sedangkan penulisan ini meneliti tentang manajemen spiritual yang diterapkan pada karyawan.

*Kedua*, hasil penelitian dari Aldi Abdul Ghofar yang berjudul “*Manajemen Spiritual dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Iga Bakar Mas Giri Cabang Purwokerto*”. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto tahun 2018. Penelitian ini berisi tentang manajemen spiritual yang diterapkan pada Iga Bakar Mas Giri Cabang Purwokerto dan implikasinya terhadap kinerja karyawannya. Manajemen spiritual berpedoman pada prinsip spiritual islam yang dianut perusahaan dan implikasi manajemen spiritual terhadap kinerja karyawan cukup baik.<sup>13</sup> Yang membedakan antara penelitian tersebut dan penulisan ini adalah objeknya, cakupan bisnis, lokasi dan focus pada implementasinya terhadap kinerja karyawan, sedangkan penulisan ini lebih condong kepada manajemen spiritual yang diterapkan pada karyawan.

*Ketiga*, hasil penelitian dari Rosyanti dengan judul “*Manajemen Strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kementrian agama Parepare*”. Jurusan manajemen dakwah, IAIN Parepare tahun 2020. Penelitian ini membahas tentang penerapan strategi manajemen yang sudah diterapkan oleh kemenag kota parepare meliputi perencanaan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Strategi lain yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama dan ketaatan kinerja pegawai dapat dikatakan meningkat apabila tingkat produktifitas meningkat. Pegawai kemenag parepare memiliki kinerja yang baik bisa dilihat dari kualitas pekerjaan yaitu menyelesaikan tugas

---

<sup>12</sup> Rahmi Eja Suntawi, *Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja perusahaan Studi kasus: Bank Mandiri Syariah Gajah Mada*, (Medan, Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara, 2019)

<sup>13</sup> Aldi Abdul Ghofar, *Mnajemen Spiritual dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Iga Bakar Mas Giri Purwokerto*, (Purwokerto, IAIN Purwokerto, 2018)

dengan baik dan rapi serta tepat waktu. Serta mampu bekerja sama dan tanggung jawab<sup>14</sup>. Yang membedakan antara penelitian tersebut dan penulisan ini adalah fokus penelitian tentang penerapan manajemen strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan manajemen ini fokus kepada penerapan manajemen spiritual pada karyawan.

Dari berbagai penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa yang membedakan dengan penelitian ini yaitu objek, fokus penelitian, cakupan bisnis, dan lokasi penelitian. Penelitian ini lebih terfokus pada manajemen spiritual yang diterapkan oleh pihak SL Corp untuk meningkatkan karakter spiritual karyawan yang dituangkan melalui kebijakan-kebijakan yang diterapkan. Dimana kebijakan tersebut menjadi ajang motivasi bagi karyawan untuk tidak hanya mengejar kebutuhan dunia tetapi juga kebutuhan akhirat. Penelitian-penelitian diatas juga hanya terfokus pada peningkatan kinerja karyawan sedangkan penelitian ini fokus pada peningkatan nilai spiritual karyawan.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian dan Pendekatan**

Penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini menggunakan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada data yang diperoleh dari penelitian lapangan dengan menggali informasi sebanyak-banyaknya dari narasumber berdasarkan latar belakang masalah yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian kualitatif biasanya berhubungan dengan masalah sosial. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menekankan pemahaman tentang masalah-masalah sosial berdasarkan realita yang ada. Penelitian kualitatif menggunakan pendekatan induksi yang memiliki tujuan penyusunan konstruksi teori atau hipotesis melalui pengungkapan fakta.

---

<sup>14</sup> Rosyanti, *Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Parepare*. Dalam skripsi Jurusan manajemen dakwah, IAIN Parepare tahun 2020.

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat pada Kantor SL Corp Jl. Suwatio No. 13b Karanggayam, Teluk, Purwokerto Selatan, Banyumas.

## 3. Subjek dan Objek Penelitian

### a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sasaran penelitian yang dianggap memiliki karakteristik tertentu dan dapat dijadikan sumber untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian manajer dan karyawan Kantor SL Corp Purwokerto.

### b. Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu manajemen spiritual yang diterapkan oleh SL Corp Purwokerto kepada karyawan.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan poin yang paling penting dalam sebuah penelitian. Tanpa adanya teknik pengumpulan data yang tepat, peneliti tidak akan mendapatkan data yang akurat dan memenuhi standar. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

### a. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab secara langsung yang dilakukan oleh pewawancara kepada narasumber. Teknik wawancara yang dilakukan secara langsung menggunakan kontak fisik, yaitu bertatap muka dan saling mendengarkan secara langsung. Dalam teknik wawancara dapat menggunakan alat bantu elektronik seperti perekam suara untuk menyimpan data.<sup>15</sup> Oleh karena itu, wawancara yang dimaksudkan antara lain sebagai jembatan informasi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian, dan sebagainya baik

---

<sup>15</sup> Iskandar, Hasan Almutahar dan sabran, "Kajian Sosiologi Terhadap Peran Penyuluh Dalam Pemberdayaan Masyarakat Pada Pengelolaan Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) Di DesaTunggul Boyok Kecamatan Bonti Kabupaten Sanggau" dimuat dalam *Jurnal Tesis PMIS-UNTAN-PSS (Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik)*, 5 Desember 2018, hal. 1. Diakses tanggal 14 januari 2022 pukul 15.15

yang berkenaan dengan peristiwa sekarang, masa lalu ataupun suatu prediksi yang akan datang.<sup>16</sup>

b. Observasi

Observasi biasa disebut dengan pengamatan yang merupakan bagian yang paling penting dalam pengumpulan data penelitian. Pengamatan akan dilakukan dengan dua jenis teknik pengamatan. Pertama adalah pengamatan murni, yaitu pengamatan yang dilakukan oleh peneliti tanpa terlibat dalam aktivitas sosial yang berlangsung. Kedua, pengamatan terlibat, dimana peneliti melibatkan dirinya dalam proses kehidupan sosial masyarakat yang diteliti dalam rangka melakukan empati terhadap subjek penelitian.<sup>17</sup>

Untuk teknik observasi, peneliti akan melakukan kegiatan diantaranya menentukan sasaran observasi dan kemungkinan waktu yang diperlukan untuk melakukan observasi. Serta melakukan dokumentasi saat observasi berlangsung sebagai bukti penelitian.<sup>18</sup>

c. Dokumentasi

Dokumentasi memiliki kata dasar “dokumen” yang berarti semua bahan berupa tertulis maupun bentuk film yang tidak dipersiapkan karena adanya permainan peneliti.<sup>19</sup> Dasar menggunakan metode dokumentasi ini adalah untuk memperkuat perolehan data dari pengamatan dan wawancara sehingga hasil yang diperoleh peneliti memiliki tingkat kebenaran yang baik. Dokumentasi yang dibutuhkan yakni pemberian bukti dan keterangan seperti kutipan, notulen, serta sumber data yang dibutuhkan lainnya.

## H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif. Analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan sebelum melakukan penelitian lapangan, pada

---

<sup>16</sup> Hardani, dkk. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), hal. 121.

<sup>17</sup> Nursapia Harahap, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Medan: Wal ashri Publishing, 2020) hal. 90

<sup>18</sup> Nursapia Harahap, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Medan: Wal ashri Publishing, 2020) hal. 79.

<sup>19</sup> Hardani, dkk. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), hal. 151.



saat proses penelitian lapangan dan setelah selesai penelitian lapangan. Adapun metode analisis data kualitatif yang diterapkan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti pemula, reduksi data dapat dilakukan dengan cara diskusi agar wawasan peneliti dapat berkembang.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar variabel, dan sebagainya. Dengan menyajikan data, maka akan mempermudah dalam memahami kondisi yang terjadi, untuk merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami dari data yang disajikan.

c. Simpulan

Langkah selanjutnya dalam menganalisis data yaitu menarik simpulan. Simpulan awal masih bersifat sementara dan memungkinkan untuk berubah sewaktu-waktu ketika simpulan tersebut tidak mendapatkan bukti yang cukup. Akan tetapi jika simpulan awal tersebut didukung dengan beberapa bukti yang valid, maka simpulan tersebut termasuk simpulan yang kredibel. Penarikan simpulan dapat dilakukan dengan cara membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian.<sup>20</sup>

## I. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi agar lebih tertata dan sistematis, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut.

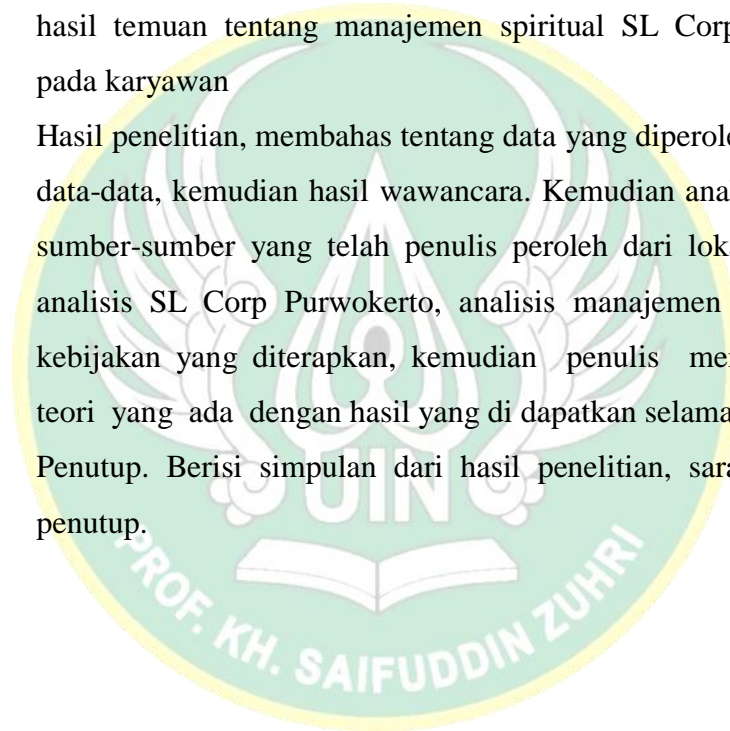
BAB I Menjelaskan masalah yang akan diteliti dan dibahas dalam penulisan skripsi ini yaitu untuk memperjelas dan memaparkan

---

<sup>20</sup> Jogyanto Hartono, *Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*, (Yogyakarta. Penerbit ANDI, 2018), Hal 297-308

gambaran masalah-masalah sebagai landasan pada saat penelitian. Di dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang latar belakang masalah, definisi konseptual dan operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, literatur review, metode penelitian dan sistematika penulisan.

- BAB II Kajian Teori. Bab ini berisi tentang pengertian manajemen spiritual, karyawan, prinsip manajemen, unsur-unsur manajemen, fungsi manajemen dan profil SL Corp Purwokerto
- BAB III Bab ini berisi mengenai metode penelitian, penyajian data, analisis hasil temuan tentang manajemen spiritual SL Corp Purwokerto pada karyawan
- BAB IV Hasil penelitian, membahas tentang data yang diperoleh, mulai dari data-data, kemudian hasil wawancara. Kemudian analisis data dari sumber-sumber yang telah penulis peroleh dari lokasi penelitian analisis SL Corp Purwokerto, analisis manajemen spiritual dan kebijakan yang diterapkan, kemudian penulis mengaplikasikan teori yang ada dengan hasil yang di dapatkan selama penelitian.
- BAB V Penutup. Berisi simpulan dari hasil penelitian, saran-saran, dan penutup.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Manajemen

Istilah manajemen berasal dari kata kerja *to manage* berarti *control*. Dalam Bahasa Indonesia dapat diartikan: mengendalikan, menangani atau mengelola. Selanjutnya kata kerja manajemen atau *management* dapat mempunyai berbagai arti. Pertama sebagai pengelolaan, pengendalian atau penanganan (*managing*). Kedua, perlakuan secara terampil untuk menangani sesuatu berupa *skillful treatment*. Ketiga, gabungan dari dua pengertian tersebut, yaitu yang berhubungan dengan pengelolaan suatu perusahaan, rumah tangga atau suatu bentuk kerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Tiga pengertian itu mendukung kesepakatan anggapan bahwa manajemen dapat dipandang sebagai ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu artinya manajemen memenuhi kriteria ilmu dan metode keilmuan yang menekankan kepada konsep-konsep, teori, prinsip dan teknik pengelolaan. Manajemen sebagai seni artinya kemampuan pengelolaan sesuatu itu merupakan seni menciptakan (kreatif). Hal ini merupakan keterampilan dari seseorang. Dengan kata lain, penerapan ilmu manajemen bersifat seni. Oleh karena itu, manajemen adalah sesuatu yang sangat penting karena ia berkenaan dan berhubungan erat dengan perwujudan atau pencapaian tujuan. Sedangkan manajer artinya orang yang mengelola dan menangani suatu perusahaan, hotel, dan sebagainya. Jadi, manajer bisa terdiri dari seorang atau beberapa orang, misalnya berupa satu dewan.

Pengertian manajemen didefinisikan dalam berbagai cara, tergantung dari titik pandang, keyakinan serta pengertian dari pembuat definisi. Secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja. Pengelolaan pekerjaan itu terdiri dari bermacam ragam, misalnya berupa pengelolaan

industry, pemerintahan, pendidikan, pelayanan social, olahraga, kesehatan, keilmuan, dan lain-lain. Bahkan hamper setiap aspek kehidupan manusia memerlukan pengelolaan. Oleh karena itu, manajemen ada dalam setiap aspek kehidupan manusia dimana terbentuk suatu kerja sama (organisasi)<sup>21</sup>.

Keberadaan manajemen sudah terwujud sejak manusia diciptakan, namun pengucapan dan istilah manajemen baru muncul pada tahun 1886. Manajemen di Indonesia sudah mulai diaplikasikan pada masa prasejarah. Yaitu pada fenomena pembuatan candi Borobudur abad ke 8 SM dan fenomena pembuatan candi prambanan abad ke 9 SM. Fenomena-fenomena diatas menjadikan adanya penerapan manajemen sejak jaman dulu. Tanpa adanya manajemen yang baik candi tersebut tidak akan berhasil dibuat secepat dan semenarik itu. Dalam pertumbuhannya, manajemen mengalami 3 fase yaitu fase pra sejarah yang berakhir pada tahun 1M, fase sejarah yang berakhir tahun 1886, dan fase modern yang dimulai dari tahun 1886-sekarang. Mooney adalah tokoh yang mengawali munculnya manajemen dengan memberikan kontribusi utama pada manajemen yaitu penerapan prinsip staf dalam gereja katolik.<sup>22</sup> Manajemen berasal dari kata bahasa latin yaitu manus dan agree. *Manus* yang artinya tangan, dan *agree* yang artinya melakukan. *Manus* dan *agree* atau *managere* memiliki arti menangani atau mengendalikan. Bahasa latin ini kemudian diterjemahkan ke bentuk kata kerja dalam bahasa inggris *to manager*, dalam bentuk kata benda menjadi *management*, dan diartikan dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen yang berarti mengolah, mengontrol, mengawasi, dan mengendalikan.

Pengertian manajemen menurut George R. Terry “*manajement is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use human being and other resources*” artinya manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari Tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk

---

<sup>21</sup> Agus TH, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta, PT Grasindo, 2011) hal 1-2

<sup>22</sup> Husaini Usman, *Manajemen: Teori Praktek Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal 4-12

menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain. Menurut Melayu S.P. Hasibuan “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai sebuah tujuan”.<sup>23</sup>

Manajemen juga diartikan sebagai ilmu dan seni. Sebagai ilmu karena selain bersifat universal, manajemen dipandang sebagai bidang pengetahuan yang menganalisis suatu tindakan dan perilaku sistematis berupa usaha untuk memahami bagaimana orang dalam suatu organisasi dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan dan menciptakan sistem kerja sebagai pendorong dalam mencapai tujuan. Manajemen sudah memenuhi syarat untuk menjadi bagian dari ilmu pengetahuan, karena membutuhkan waktu yang lama dalam mempelajari dan memiliki teori yang harus dipraktikkan, diuji, dan dikembangkan dalam suatu organisasi. Sebagai seni karena dalam mencapai tujuan, dalam mengelola perusahaan membutuhkan orang lain untuk membantu melaksanakan kegiatan di berbagai bidang yang telah diatur oleh manajer. Oleh karena itu, manajer sebagai penentu dan contoh membutuhkan ketrampilan yang baik melalui pelatihan. Seni yang dimaksud yaitu seorang manajer perlu mendalami dan menguasai seni dalam memimpin yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang baik serta dapat diterapkan dalam segala kondisi dan dapat diterima oleh para anggota.

Selain manajemen dipandang sebagai ilmu dan seni, manajemen juga dikatakan sebagai profesi. Sebagai profesi karena dalam manajemen dibutuhkan keahlian khusus yang harus melekat pada diri manajer dan diharuskan untuk bekerja secara profesional serta mampu menumbuhkan perkembangan profesionalitasnya pada bawahan baik melalui pelatihan maupun tindakan. Maka dari itu seorang manajer harus membekali diri dengan kemampuan profesionalitas dan konseptual yang berkaitan dengan fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, *controlling* serta

---

<sup>23</sup> Karyoto, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta, ANDI Yogyakarta, 2016) hal 2

dalam bersosialisasi untuk mengatur hubungan manusiawi antar anggota sehingga diharapkan manajer mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam segala kondisi dan situasi untuk mendukung program yang dijalankan. Sehingga dapat terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.<sup>24</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengarahkan atau mengontrol, dan mengevaluasi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah dirancang sejak awal. Manajemen juga menekankan adanya kerjasama dari unsur organisasi dan suatu organisasi akan berjalan dengan baik jika manajemennya tepat. Hubungan antara manajemen dan organisasi ini biasa disebut manajemen organisasi. Manajemen organisasi berasal dari dua kata yaitu manajemen dan organisasi. Manajemen yaitu kegiatan merencanakan sesuatu dengan tujuan yang akan dicapai, sedangkan organisasi adalah sekumpulan manusia yang memiliki tujuan sama untuk digapai.<sup>25</sup> Sehingga jika digabungkan yaitu perencanaan yang diterapkan dalam suatu perusahaan yang dikelola oleh orang banyakyang memiliki tujuan sama untuk digapai. Apabila manajemen organisasi dapat diterapkan dengan baik maka tujuan dari perusahaan juga dapat dicapai dengan baik.

Dalam manajemen terdapat beberapa fungsi, unsur, dan prinsip manajemen yaitu sebagai berikut:

### **1. Fungsi Manajemen**

Tujuan dari pembagian fungsi manajemen ini adalah agar:

- a. Sistematis urutan pembahasan lebih teratur
- b. Lebih mudah untuk menganalisis pembahasan
- c. Menjadi pedoman pelaksanaan proses manajemen oleh manajer

Fungsi manajemen, seperti ini yang diungkapkan oleh beberapa ahli, adalah sebagai berikut: Menurut H. Fayol, fungsi manajemen adalah: Perencanaan, Pengorganisasian, Pemberian komando/perintah,

---

<sup>24</sup> Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: konsep strategi dan aplikasi*, (Yogyakarta, Teras, 2009) hal 8-9

<sup>25</sup> An Ras Try Astuti, *Manajemen Organisasi: Teori dan Kasus*, (Pare-Pare, IAIN Pare-Pare Nusantara Press, 2019) hal 11

Pengkoordinasian, dan Pengawasan. Menurut George Terry, fungsi manajemen adalah: Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan, Pengawasan. Menurut James Stoner adalah: Perencanaan, Pengorganisasian, Kepemimpinan, Pengawasan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, pada prinsipnya bahwa fungsi manajemen secara umum mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah sebuah Tindakan dalam menentukan dan menetapkan tugas/tanggung jawab yang harus dilakukan oleh suatu kelompok dalam organisasi dengan mengambil langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan yang telah digariskan. Secara operasional, tujuan organisasi ada dua yaitu tujuan profit dan non profit. Tujuan profit harus menentukan besarnya produksi dan pendapatan, target penjualan, serta besarnya biaya yang dikeluarkan. Sedangkan tujuan non profit harus menetapkan variable untuk meningkatkan pelayanan dan memuaskan pelanggan. Kegiatan *planning* meliputi pengambilan keputusan, karena termasuk pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Perencanaan membuat manajer tahu apa saja harus dia lakukan dan bagaimana seharusnya cara dia bertindak.

Tindakan perencanaan meliputi menentukan angka penjualan dan tingkatannya untuk periode sekarang dan yang akan datang, berapa banyak kebutuhan tenaga kerja, mengatur berapa jumlah modal yang dibutuhkan dan memiliki alternatif cara untuk mendapatkan modal tersebut, berapa jumlah persediaan yang harus dipenuhi dalam gudang, serta bagaimana dalam mengambil keputusan saat terjadi problem dan perbedaan pendapat.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Amirullah, *Pengantar Manajemen: fungsi-proses-pengendalian*, (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2015) hal 8

## b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan sebuah tindakan dalam pemberian tugas, mengalokasikan sumber dana serta pengaturan kegiatan secara terkoordinir kepada semua anggota dalam organisasi untuk membentuk sebuah rencana. Hubungan antara manusia dengan pengorganisasian sangat erat, maka dari itu pencaharian dan penugasannya ke dalam unit-unit organisasi dilibatkan dengan bagian dari unsur organizing. disetiap kegiatan organizing selalu menciptakan peranan kerja dalam struktur formal dan disusun untuk memudahkan manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pengorganisasian melibatkan beberapa Tindakan, yaitu (1). Pembagian komponen yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, (2). Pembagian tugas bagi manajer dan bawahan untuk kegiatan pengelompokan, karena dengan adanya pengelompokan, para pekerja akan lebih mudah melaksanakan tugas-tugasnya (3). Menetapkan wewenang baik untuk anggota kelompok maupun unit-unit organisasi.<sup>27</sup>

## c. Penerapan (*actuating*)

Tindakan yang dilakukan oleh manajer untuk mengawali dan meneruskan kegiatan yang dirancang oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian pastinya agar tujuan tercapai. Cakupan dari *actuating* meliputi penetapan dan menentukan kebutuhan manusiawi dari semua bawahan, memberi penghargaan bagi yang berbakat, memimpin, mengembangkan dan memberi komposisi kepada para bawahan. Jadi *actuating* dapat diartikan sebagai tindakan untuk melaksanakan rancangan yang dibuat oleh perusahaan dalam mencapai tujuan.

Beberapa kegiatan utama dalam fungsi pengendalian adalah sebagai berikut: Melakukan partisipasi terhadap tindakan dan keputusan, Memberikan arahan dan motivasi kepada anggota dalam bekerja,

---

<sup>27</sup> Amirullah, *Pengantar Manajemen: fungsi-proses-pengendalian*, (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2015) hal 9



Menumbuhkan kesadaran anggota untuk berpotensi secara penuh,  
Memberikan penghargaan kepada anggota sesuai kemampuannya,  
mencukupi keperluan dan fasilitas anggota sesuai kebutuhan,  
Memperbaiki pengarahannya dan tindakan sesuai petunjuk pengawasan<sup>28</sup>

d. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian dilakukan untuk mengecek apakah kegiatan yang dilakukan dalam organisasi sudah berjalan sesuai dengan rencana atau belum. Pengendalian dilakukan untuk mencegah terjadinya kekeliruan dan kesalahan yang terjadi dalam kegiatan berlangsung. Kesalahan yang dimaksud seperti kesalahan dari waktu kerja, cara kerja, dan kegagalan hasil produk. Kesalahan diatas bisa saja terjadi karena dalam organisasi mencakup banyak orang yang berkumpul dalam satu wadah. Kegiatan pengendalian juga dilaksanakan untuk mengevaluasi dari penyimpangan-penyimpangan yang tidak diinginkan supaya bisa diperbaiki dan organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik. Cara yang dapat dilakukan dalam memperbaiki penyimpangan dapat berupa perubahan rencana bahkan tujuannya, mengatur kembali tugas-tugas atau merubah wewenangnya.

Untuk menghindari kesalahan dan penyimpangan yang terjadi dalam organisasi, perlu dilakukan tindakan preventif yang menjadi bagian dari tugas dan tanggung jawab seorang manajer. Seorang manajer dapat menyelesaikan tugasnya dengan bantuan orang lain. Seorang manajer tidak bisa menjalankan tugasnya sendiri. Tugasnya membuat keputusan, mengatur sumber daya, dan selalu mengawasi anak buahnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajer juga disebut sebagai pengendali perusahaan. Para manajer diharuskan memiliki kemampuan untuk merancang, menjalankan kegiatan, dan kemudian mengendalikan kegiatan sehingga tindakan yang mereka pilih dapat

---

<sup>28</sup> Amirullah, *Pengantar Manajemen: fungsi-proses-pengendalian*, (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2015) hal 9

digunakan dengan tepat untuk menghindari kesalahan dan tidak menimbulkan permasalahan baru.<sup>29</sup>

Beberapa kegiatan utama lainnya dalam fungsi pengendalian adalah sebagai berikut:

- a) Mengevaluasi kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah dirancang serta pencapaian target bisnis dengan indikator yang telah ditetapkan
- b) Mengambil Tindakan dan Langkah yang tepat dalam mengoreksi penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi
- c) Mencari alternatif solusi bagi masalah yang terjadi apalagi berkaitan dengan pencapaian tujuan dalam organisasi dan target bisnis.<sup>30</sup>

## 2. Unsur-Unsur Manajemen

Menurut George R Terry, unsur manajemen yang disebut “*the six M in management*” yakni *Man, Money, Material, Macahine, Methids dan Market*. Penjelasan dari 6 unsur tersebut yaitu sebagai berikut:

### a. *Men* (manusia)

Manusia memiliki andil yang sangat penting dalam sebuah bisnis atau organisasi yang menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi yang akan menentukan tujuan dari organisasi tersebut. Manusia berperan sebagai pelaku dalam proses penerapan manajemen untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Peran manusia dalam manajemen tidak bisa digantikan dengan apapun sekalipun memakai robot namun masih membutuhkan manusia didalamnya. Oleh karena itu manajemen disebut sebagai makhluk kerja. Sebuah manajemen bisa berjalan apabila terdapat orang-orang yang sedang bekerja sama untuk mencapai tujuan di dalamnya.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Diana Anggelica dkk, *Perilaku Organisasi edisi 12*, (Jakarta, Salemba Empat, 2008) hal 5

<sup>30</sup> Amirullah, *Pengantar Manajemen: fungsi-proses-pengendalian*, (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2015) hal 8-10

<sup>31</sup> Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta, PT Rineka Cipta, 1993), hal 47

b. *Money* (Uang)

Keberadaan uang dalam manajemen tidak bisa dipandang sebelah mata. Di jaman modern seperti sekarang ini, uang digunakan alat tukar menukar dan alat mengukur kekayaan. Uang merupakan unsur yang digunakan dalam program dan rencana yang ditetapkan dalam perusahaan, uang digunakan sebagai alat tukar nilai atau barang seperti untuk membeli alat dan mesin untuk mengoperasikan sebuah perusahaan. Maka dari itu untuk mencapai tujuan yang sudah dirancang dibutuhkan perhitungan uang secara rasional dari berapa pengeluaran dan berapa pemasukan yang dibutuhkan.

c. *Methods* (metode)

Metode merupakan cara yang diambil atau sebuah teknik yang dipakai untuk mewujudkan strategi yang sudah dirancang dan mempermudah jalannya operasional dalam perusahaan. Metode berperan sebagai penentu cara pelaksanaan kerja dan tugas yang diberikan kepada bawahan meliputi sarana fasilitas, penggunaan waktu, uang, dan aktifitas dalam perusahaan. Jadi jika perusahaan memilih metode yang tepat maka akan mencapai tujuan organisasi dengan tepat pula.<sup>32</sup>

d. *Material* (barang/perlengkapan)

Manusia sebagai unsur utama dalam manajemen untuk melaksanakan tugasnya sangat membutuhkan adanya barang atau alat perlengkapan. Selain mempersiapkan modal dan pekerja, suatu organisasi harus mempersiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan. Hal ini dikarenakan jika suatu organisasi hanya ada manusia, mereka tidak akan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik

e. *Machines* (mesin)

Mesin adalah alat peralatan yang masuk dalam kategori teknologi untuk membantu berjalannya operasional suatu perusahaan. Alat atau mesin ini yang akan menghasilkan barang dan jasa dengan cepat untuk

---

<sup>32</sup>Rani Kawati Damanik, *Pengembangan Desain System Infoemasi Manajemen Keperawatan*, (Malang, Ahlimedia Press, 2020) hal 19

dijual. Mesin juga berguna untuk membantu memudahkan manusia dalam setiap kegiatan yang ada di perusahaan. Sehingga peran mesin dalam jaman modern seperti sekarang ini tidak bisa diragukan lagi. Karena Sifat manusia pada zaman modern lebih menyukai segala sesuatu yang bersifat instan dan serba sepat.

f. *Market* (Pasar)

Saat perusahaan telah memproduksi barang, Langkah selanjutnya yaitu dengan memasarkan atau menjual. Market atau pasar merupakan tempat yang akan dimasukan hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang. Pasar juga berfungsi sebagai media menyebarkan atau mengiklankan hasil dari produksi hingga akhirnya sampai ke tangan konsumen. Dalam manajemen peran pasar tidak kalah penting. Karena jika kita berhasil dalam menciptakan barang namun gagal dalam memasarkan sama saja kita dianggap gagal dalam berbisnis.<sup>33</sup>

### 3. Prinsip-Prinsip Manajemen

Seorang pengarang buku yang terkenal dengan teori manajemen klasiknya bernama Henry Fayol memiliki pandangan yang unik terhadap manajemen yaitu dia tidak hanya memperhatikan produktifitas pabrik dan pekerja tapi juga memperhatikan manajemen bagi sebuah organisasi yang bersifat kompleks. Beliau meyakini bahwa keberhasilan manager tidak bergantung dari mutu pribadinya sendiri, tetapi juga berasal dari penggunaan metode yang tepat dan benar. Fayol juga memiliki pandangan bahwa manajemen bukanlah kecerdasan pribadi, melainkan ketrampilan yang dapat diajarkan segera setelah memahami prinsip-prinsip pokok dan teori umumnya yang sudah ditetapkan. Fayol lebih tertarik dengan prinsip manajemen daripada hukum manajemen, karena menurutnya hukum terlalu bersifat kaku

---

<sup>33</sup> Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta, PT Rineka Cipta, 1993), hal 48

sedangkan prinsip lebih luwes dan fleksibel sehingga dapat disesuaikan pada keadaan apapun.

Ada 14 prinsip manajemen yang disusun oleh Fayol yaitu sebagai berikut:

a. Pembagian Kerja

Artinya dalam mengatur manajemen harus mengkhususkan manusia dengan pekerjaannya atau dengan bidangnya, semakin tepat keahlian dan bidangnya semakin efisien juga kerjanya.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Otoritas dan tanggung jawab diperoleh melalui perintah yang diberikan dan bagaimana dalam menjalankan perintah tersebut. Tidak hanya diperintah tetapi juga memerintah namun tetap dengan wewenang. Wewenang dan tugas adalah sebuah tanggung jawab.

c. Disiplin

Disiplin diartikan sebagai bukti kepatuhan anggota organisasi kepada aturan yang berlaku. Mereka yang bertanggung jawab akan melaksanakan tugas dengan tepat dan disiplin. Kepemimpinan berperan dalam kedisiplinan bawahan. Contohnya dengan memberi sanksi yang adil pada orang yang melanggar dan memberi apresiasi terhadap prestasi.<sup>34</sup>

d. Kesatuan komando

Setiap karyawan atau anggota organisasi hanya dapat memenuhi perintah dari satu orang yang memang berwenang untuk memberikan perintah. Apabila diberi perintah oleh 2 orang atau lebih akan timbul pertentangan dan perbedaan sehingga adanya kerancuan wewenang yang harus dipatuhi.

e. Kesatuan pengarahan

---

<sup>34</sup> Aditya Wardhana dkk, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung, CV Media Sains Indonesia, 2022) hal 67-68

Dalam suatu organisasi ada beberapa kelompok tentang kegiatan yang dilaksanakan sesuai bidangnya masing-masing. Dalam satu bidang itu hanya boleh terdapat satu manajer dan satu rencana kerja, Jadi pengarahannya lebih intensif dan mudah dipahami. Tujuan pengarahan untuk mencapai tujuan bersama.

f. Mengedepankan kepentingan umum daripada pribadi

Dalam suatu organisasi kepentingan perorangan akan dikalahkan dengan kepentingan organisasi sebagai bukti kesatuan dan keseluruhan demi kelancaran mencapai tujuan organisasi. Kepentingan pribadi tidak boleh diatas kepentingan umum.

g. Renumerasi personal

Renumerasi personal atau biasa disebut penggajian karyawan. Gaji karyawan harus diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan adil bagi semua anggota organisasi. Penggajian diberikan pada karyawan berdasarkan usaha mereka pada perusahaan. Tujuan renumerasi untuk memberikan motivasi pada karyawan.<sup>35</sup>

h. Sentralisasi/pemusatan

Memiliki arti bahwa pusat tanggung jawab akhir terletak pada atasan dengan tetap memberi wewenang untuk memutuskan pada bawahan sesuai dengan kebutuhan. Henry Fayol menekankan bahwa harus ada keseimbangan antara hierarki dan pembagian kekuasaan.

i. Tingkatan/skala hierarki

Dalam organisasi terdapat garis wewenang yang tersusun dalam berbagai tingkatan atau istilah mudahnya struktur organisasi. Dalam struktur tersebut terdapat tingkatan paling atas sampai tingkat yang paling bawah.

j. Tata tertib

---

<sup>35</sup> Amruddin, *Pengantar Manajemen: Konsep dan Pendekatan Teritis*, (Bandung, CV Media Sains Indonesia, 2022) hal 2-27

Tertib yang dimaksud yaitu tertibnya penempatan pada barang-barang organisasi, tertibnya penempatan orang pada tempatnya, dan pemilihan waktu yang tepat. Pelaksanaan dalam kegiatan perusahaan harus sesuai dengan ketentuan yang sudah digariskan dalam perusahaan.<sup>36</sup>

k. Keadilan

Dalam organisasi harus adanya jiwa persaudaraan yang adil antara manajer dan bawahan. Sehingga tercipta kesatuan Tindakan yang adil dalam suatu organisasi.

l. Stabilitas masa jabatan

Dalam merekrut bawahan atau anggota dalam sebuah organisasi harus menentukan jangka waktu yang tepat. Artinya dalam organisasi tidak boleh banyak pergantian karyawan yang keluar masuk organisasi. Karena hal tersebut mengganggu kestabilan kegiatan dalam organisasi

m. Inisiatif

Inisiatif yaitu Tindakan spontan yang dilakukan seseorang tanpa menunggu perintah. Organisasi dengan memberi kelonggaran kepada bawahan atau anggotanya untuk berprakarsa dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun pasti terdapat beberapa kesalahan adalah contoh tindakan untuk meningkatkan inisiatif pada anggota atau bawahan.

n. Semangat korps

Dalam organisasi sangat diperlukan semangat dalam berkelompok dan Bersatu seperti dengan lebih banyak menggunakan komunikasi langsung daripada komunikasi online. Lebih sering berkomunikasi dengan serius tapi santai agar lebih terbuka daripada komunikasi formal dan kaku yang menyebabkan adanya rasa tertutup atau canggung terhadap manajer dan antar anggota.<sup>37</sup>

## B. Spiritual

---

<sup>36</sup> Andi Hendra Syam, *Sistem Informasi Manajemen*, (Bandung, CV Media Sains Indonesia, 2021) hal 22-23

<sup>37</sup> Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta, PT Rineka Cipta, 1993), hal 46-50

Istilah spiritual berakar pada kata Bahasa latin *spiritus* yang artinya nafas, nafas kehidupan. *Spiritualitas* dapat berakar pada agama akan tetapi spiritualitas bukan Oxford Advanced Learner's Dictionary, istilah spirit antara lain memiliki cakupan makna: jiwa, arwah/roh, soul, semangat, agama. Spiritualitas dapat terjadi di rumah ibadah, di rumah seseorang, dalam kehidupan dan dapat terjadi di tempat kerja atau organisasi. Manusia pada hakikatnya terdiri dari tubuh, roh atau spiritual dan jiwa. Jadi spiritual itu merupakan bagian dari manusia. Dalam hantu, moral, dan tujuan atau makna yang hakiki. Spirit juga diartikan sebagai roh atau jiwa, dengan kata lain dapat diartikan sebagai semangat atau sikap yang mendasari tindakan manusia.<sup>38</sup>

Spiritualisasi perusahaan adalah proses yang dibangun secara bertahap dan berkelanjutan. Sebuah proses perjalanan ke dalam diri menuju kesadaran yang paling dalam dari eksistensi diri manusia yang disebut dengan kesadaran fitrah, atau pendakian menuju kesadaran puncak, yakni kesadaran tentang Tuhan Yang Maha Esa sebagai Pencipta, pemelihara, dan pengatur seluruh alam. Kesadaran tauhid spiritualisasi perusahaan dimulai dengan membangun kesadaran individu tentang kesadaran fitrah atau kesadaran puncak tersebut. Kesadaran yang kemudian menjadi sumber kearifan baru, yang membangkitkan pola pikir dan nilai-nilai kehidupan lurus, serta sikap-sikap dan perilaku luhur di dalam organisasi yang mendorong inovasi dan meningkatkan produktivitas, melahirkan kinerja unggul, dan membuat hasil-hasil terbaik bagi perusahaan dan masyarakat.<sup>39</sup> Manajemen spiritual pada dasarnya akan melejitkan mental manusia bisnis kearah yang lebih luhur dan produktif menurut tata moral agama. Bahwa sekecil apapun pekerjaan di muka bumi ini merupakan aktualisasi kehambaan yang bersumber pada motivasi diri. Inilah proses kesadaran tanggung jawab dalam bekerja yang timbul dari keyakinan bahwa prestasi

---

<sup>38</sup> Benny Hutahayan, *Peran Kepemimpinan Spiritual Dan Media Sosial Pada Rohani Pemuda Di Gereja* (Yogyakarta, CV Budi Utama, 2019) hal 24

<sup>39</sup> Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management* (Bandung, PT Mizan Pustaka, 2009) hal 17



adalah bagian dari ibadah yang berkualitas, yang tidak terkontaminasi oleh nilai-nilai negative yang sama sekali tidak religious.<sup>40</sup>

Spiritual secara mudah bisa dipahami sebagai kejadian aneh dan luar biasa di luar kendali kekuasaan dan pikiran manusia. Seperti alam semesta ini dibuat oleh kekuatan luar biasa yang mampu membuat alam seisinya. Alam juga diatur sedemikian rupa secara massif dan terstruktur sehingga alam berjalan dengan baik. Masih kejadian luar biasa yang mampu dinalar oleh manusia sendiri yang menyadarkan manusia bahwa ada kekuatan dahsyat di luar kemampuan manusia. Inipun bisa ditarik dalam dunia bisnis, peremuan manusia untuk bekerja sama dalam bisnis, saling mempercayai untuk bekerja sama demi mendapatkan keuntungan bersama, itupun ada campur tangan Allah SWT. Bila hal itu tidak dikendalikan oleh Allah SWT, maka manusia lebih suka untuk memperkaya diri sendiri dan menindas yang lain. Dari logika sederhana ini bisa diambil sebuah asumsi bahwa bisnis juga memerlukan sebuah spiritualitas walaupun konsep dan tatanan tidak bisa didefinisikan atau disepakati atau bahkan manajemen spiritual satu perusahaan tidak bisa diejawantahkan dalam sebuah perusahaan lainnya. Di sinilah peran pemimpin perusahaan untuk mengatur secara mandiri manajemen sebuah perusahaan.<sup>41</sup>

### C. Manajemen Spiritual

Kesadaran akan kebutuhan spiritual dalam aktivitas sehari-hari mulai dirasakan oleh para pemangku kebijakan dalam dunia kerja. Adanya tindakan korupsi, loyalitas yang buruk, dan moralitas yang rusak, dari para karyawan menjadi latar belakang penerapan manajemen spiritual dalam perusahaan. Kondisi yang ada saat ini, perusahaan tidak kesulitan untuk mencari tenaga kerja yang pandai, akan tetapi untuk mencari pekerja yang jujur, disiplin, dan tanggung jawab atas pekerjaannya dan amanah yang

---

<sup>40</sup> Indra Utoyo, *Manajemen Alhamdulillah: Melejitkan Kepemimpinan Diri Dengan Teori Quranik* (Bandung, PT Mizan Pustaka, 2011) hal 22

<sup>41</sup> Yessi Susan Intan P. Benu, Shulbi Muthi Sabila Salayan Putri, Siswahyudianto, Agus Supriyanto, Ida Ayu Kartiika Maharani, Abdurohim, *Human Resource Management (HRM) In Industry 5.0* (Yogyakarta, Zahir Publishing, 2020) hal 26

ditanggungnya menjadi tantangan tersendiri.

Spiritual diyakini sebagai kekuatan untuk mengatasi efek sistem kapitalisme bisnis pada pemikiran bisnis dan manajemen yang merusak lingkungan maupun kehidupan manusia. Kesuksesan pada perolehan material (profit, uang, aset) maupun sukses sosial (reputasi, brand, citra) tanpa dibarengi kesuksesan spiritual dapat menimbulkan ketimpangan tidak hanya bagi perusahaan itu sendiri tapi juga bagi masyarakat, lingkungan, maupun bangsa.

Adanya penerapan manajemen spiritual ini, diharapkan dapat menghilangkan tindakan tercela dari karyawan seperti malas bekerja, tindak pencurian, korupsi, tidak jujur, dan kurang disiplin. Pemahaman akan spiritualitas di tempat kerja membuat seseorang merasa setara dan memungkinkan mereka hidup dalam lingkungan yang bebas dari rasa takut, sehingga lebih tajam dalam intuisi dan kreativitas.<sup>42</sup>

#### a. Definisi Manajemen Spiritual

Manajemen spiritual menurut Mohammad Arief didefinisikan sebagai manajemen yang mengedepankan nilai-nilai yang bersumber dari Tuhan Yang Maha Esa. Manajemen spiritual diperkenalkan dengan istilah manajemen qalbu oleh KH Abdullah Gymnastiar, yang bertumpu pada kekuatan pikiran seseorang dalam meletakkan hubungannya antar manusia dalam proses bisnis atau kerja, tidak lepas kaitannya dengan hubungan manusia dengan Tuhan. Dalam kaitannya dengan manajemen spiritual Ary Ginanjar Agustian menawarkan konsep ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*) yang merupakan perpaduan dua kecerdasan yaitu *Emotional Quotient* dan *Spiritual Quotient* dan didasari oleh nilai-nilai ihsan, rukun iman dan rukun Islam.<sup>43</sup>

Menurut Ary Ginanjar Agustian kecerdasan Emosi akan

---

<sup>42</sup>Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini, "Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis", artikel dimuat di *JURNAL PSIKOLOGI*, VOLUME 42, NO. 1 APRIL 2015, hal 4

<sup>43</sup>Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: (the ESQ way 165 1 Ihsa, 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam)*, (Jakarta: Arga, 2005), hal. 286.

terbimbing oleh kecerdasan spiritual yang didasari dengan hubungan antara manusia dengan Tuhannya, hingga seseorang mampu mengenali dan memahami perasaannya sendiri, dan juga perasaan orang lain, memotivasi diri, mengelola emosi dalam berhubungan dengan orang lain. Sementara kecerdasan spiritual sebagai kemampuan seseorang untuk bisa memahami makna (*meaning*) dan nilai (*value*) tertinggi dalam kehidupan serta tujuan (*vision*) paling mendasar dalam kehidupannya. Seseorang yang kecerdasan spiritual tinggi, mempunyai moral yang baik dan mampu membedakan antara perbuatan buruk dan yang baik serta bagaimana dia harus bersikap terhadap sesamanya sesuai nilai moral yang dimilikinya.<sup>44</sup>

#### b. Konsep Manajemen Spiritual Pada Perusahaan

Keberhasilan suatu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya baik materiil maupun spiritual, berdampak positif bagi perusahaan. Oleh karenanya selain gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan, nilai-nilai spiritual juga harus diberikan kepada karyawan. Spiritualitas dibutuhkan agar karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan melihat pekerjaan sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas ibadah dan membawa kepada ketentraman batin, bukan hanya sebagai alat untuk memperoleh uang.

Penerapan manajemen spiritual dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi sebuah kebutuhan dan solusi untuk mendapatkan karyawan yang baik. Hakikatnya dalam hal ini merupakan bentuk dakwah transformatif yang dilakukan dalam dunia kerja, yang berusaha menyeimbangkan antara orientasi kehidupan dunia dan akhirat, sekaligus menyadarkan manusia akan fitrahnya untuk senantiasa beribadah kepada Allah dan amanahnya sebagai *khalifatullah fil ardi*.

Manajemen sumber daya manusia berbasis spiritual (*Spiritual Based Human Resources Management*) sebagai sebuah konsep terpadu

---

<sup>44</sup> Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ emotional Spiritual Quotient The ESQ Way 165 1 Ihsan 6 Rukun iman dan 5 Rukun Islam*, (Jakarta: Arga Tilanta, 2009), hal.14.

antara manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual, yang tidak hanya menjanjikan pencerahan yang bersifat individual namun juga dapat dijadikan alat untuk meraih keuntungan. Dalam kaitannya dengan dunia kerja spiritualitas berhubungan erat dengan teori Kaizen yaitu teori manajemen yang berpusat pada peningkatan dan perbaikan proses dibandingkan dengan mendapatkan hasil tertentu.<sup>45</sup> Menurut Hendrawan, secara sederhana model manajemen spiritual perusahaan mempunyai tiga dimensi sebagai berikut:

- 1) Dimensi vertikal, dimensi ini berkaitan dengan tingkatan sistem yang menjadi obyek spiritualisasi, meliputi individu, kelompok dan organisasi.
- 2) Dimensi horizontal, dimensi ini merupakan analogi dari konsep perjalanan kaum sufi dalam meraih pengalaman spiritual tertinggi yang dikenal dengan istilah syariah, thariqah, haqiqah dan ma'rifah.
- 3) Dimensi diagonal. Dimensi ini mencoba menyatukan berbagai unsur kehidupan yang terpisah, yaitu unsur aksi, identitas, nilai dan keyakinan.

Dalam perspektif spiritualitas, perusahaan adalah tempat bagi individu untuk mengungkapkan perkembangan total dirinya. Perusahaan dan pekerjaan tidak lagi dilihat sebagai instrumen untuk menghasilkan pendapatan, tetapi dilihat sebagai lahan suci (sacred) untuk meraih dan mengungkapkan spiritualitas. Selanjutnya sasaran yang ingin dicapai melalui manajemen spiritual yang diterapkan pada sebuah perusahaan terbagi menjadi dua, yaitu:

- a) Pembangunan diri (*self*) individu yang integral, yang dimaknai sebagai usaha-usaha untuk meraih, memperkuat, serta mengembangkan pengetahuan dan kesadaran atas rencana dan kehendak Tuhan yang diwujudkan dalam kehidupan korporat sebagai sebuah proses belajar yang mengandung nilai amal saleh.
- b) Penguatan perusahaan sehingga berdaya saing di pasar, dimaknai sebagai peningkatan mutu struktur, proses, dan perarturan yang

---

<sup>45</sup>Romi ilham, "Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Organizational Commitment Melalui Calling dan Membership pada PT. Asuransi Takaful Keluarga", artikel dimuat di *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Tahun 1. No.1, April 2012, hal. 4

memfasilitasi berfungsinya secara efektif peran-peran individu dan kelompok didalam suatu organisasi.

Kunci dari keberhasilan manajemen sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan adalah kompetensi sumber daya manusia itu sendiri dalam melaksanakan komitmen standar tugas profesionalnya. Banyak para pakar ahli sepakat bahwa kunci inti kompetensi terdiri atas: kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosi (EQ) serta kecerdasan spiritual (SQ).<sup>46</sup> Ketiga kecerdasan ini sebenarnya sudah melekat secara *inheren* dalam setiap diri pribadi manusia, namun kenyataannya banyak manusia yang terperangkap dan terpenjara oleh salah satu kecerdasan saja.

Manajemen spiritual dibutuhkan untuk dapat mengaktifkan ketiga kecerdasan yang dimiliki oleh manusia. Dengan dapat memaksimalkan potensi kecerdasan yang ada pada dirinya, maka peluang untuk menjadiahamba Allah yang terbaik, yang paling bermanfaat untuk ummat akan mudah digapai. Berikut ini beberapa langkah pendekatan sufistik dalam upaya membangun *personal mastery* yang baik dalam setiap individu :

1) Pengawasan (*Muraqabah*)

*Muraqabah* adalah konsentrasi penuh dan waspada terhadap segenap kekuatan jiwa, pikiran, imajinasi, dan tindakan melakukan pengawasan terhadap diri sehingga terpeliharanya suasana hati yang jernih dan sehat. Orang yang senantiasa dalam kondisi *muraqabah* berarti merasa selalu diawasi dan dilihat oleh Tuhan sehingga memiliki moral yang luhur.

2) Introspeksi (*Muhasabah*)

*Muhasabah*, secara sederhana adalah menghitung diri, memeriksa dan menimbang diri sendiri, seberapa baik atau seberapa buruk dimasa

---

<sup>46</sup>Hadi Peristiwo, "Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Terhadap Korporasi", artikel dimuat di *jurnal Jurnal Islamiconomic* Vol.6 No.1 Januari-Juni 2015, hal. 18

lalu dan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok. Esensi dari muhasabah adalah tidak merasa puas dengan kebaikan yang telah dilakukan, dan merasa maksimal dalam ketaatan kepada Tuhannya, sehingga selalu memohon ampunan-Nya.

### 3) *Wirid*

*Wirid* adalah doa harian atau pada berbagai kesempatan dan waktu-waktu tertentu, dan sering berpola frasa yang dibaca berulang. *Wirid* memiliki banyak kesamaan dengan mantra dalam tradisi timur tengah. Dengan melakukan amalan *wirid* ini yang sejatinya adalah kumpulan doa-doa pilihan, maka secara spiritual menjadi bekal energi untuk siap beraktivitas sehari-hari, sekaligus menjadi benteng perlindungan yang diyakini sebagai tolak bala, karena menyandarkan segalanya hanya kepada Allah.

### 4) Refleksi (*Tafakkur*)

*Tafakkur* mengandung arti memikirkan, merenungkan, mengingat Allah melalui segala ciptaan-Nya yang tersebar di langit dan bumi, dan bahkan dengan apa yang ada dalam diri manusia itu sendiri. Dengan tafakur manusia mampu memahami hakikat dirinya dan sekelilingnya yang akan membawa kepada kesyukuran kepada Allah atas anugrah nikmat yang telah diberikan, sekaligus sebagai awal untuk muhasabah bagi diri atas apa yang sudah diperbuatnya.

### 5) Dzikir

Dzikir secara harfiah berarti mengingat, menyebutkan, mengagungkan, menyucikan Allah melalui asma-asma Allah yang agung dalam *asmuul husna*. Begitu banyak manfaat dari dzikir, salah satunya adalah hati kita menjadi tenang, karena mengetahui pada hakikatnya segala sesuatu datangnya adalah dari Allah, dan segala sesuatu akan kembali kepadanya.

### 6) Doa

Doa dari Bahasa arab yang artinya memanggil, mengundang, meminta tolong, dan memohon. Doa sebagai senjata bagi orang beriman,

sehingga dengan berdoa memohon kepada Allah, maka semua beban hidup, masalah, dan problem kehidupan akan dapat terselesaikan atas izin dan karunia Allah.

#### 7) Khalwat

Khalwat dalam hal ini adalah lebih kepada menekankan pada suasana batin dalam kesendiriannya, keheningannya, dan tidak berkomunikasi dengan siapapun kecuali hanya berdua dengan Allah. Kegiatan ini lebih kepada mengasah ketajaman hati dan menjaga hubungan dengan Allah, yaitu hubungan antara hamba dan tuhan, sehingga dengan kedekatan ini, manusia semakin manatap menjalankan hidupnya dan selalu optimis.<sup>47</sup>

Selanjutnya setelah kondisi karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan telah memiliki dimensi spiritual yang baik dengan *personal mastery* atau memiliki pengendalian diri secara menyeluruh, maka tahap berikutnya adalah pembangunan dan kekuatan spiritual dalam sistem perusahaan untuk menjadi *god corporate governance*.

Dalam model *god corporate governance*, memegang prinsip bahwa manusia adalah sebagai *khalifatullah fil ardl*, sehingga tanggung jawab perusahaan tidak hanya pada konsumen, karyawan, pemasok, dan pemerintah, akan lebih jauh kepada generasi selanjutnya, makhluk lain, alam sekitarnya yang akan bermuara kepada tanggung jawab kepada Allah SWT.<sup>48</sup>

Dengan keterbatasan waktu yang ada untuk hidup di dunia, maka waktu yang ada harus digunakan secara produktif dalam bingkai penghambaan kepada Allah. Untuk itu diperlukan kerjasama yang saling menguatkan di dalam menghadapi berbagai gejolak dalam kegiatan

---

<sup>47</sup> Hadi Peristiwo, "Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Terhadap Korporasi", artikel dimuat di *jurnal Jurnal Islamiconomic* Vol.6 No.1 Januari-Juni 2015, hal. 20

<sup>48</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Qs Al 'Ashr ayat 1-3)*, hal 456

produktif. Bentuk kerjasama yang paling agung antar manusia adalah mengemban misi kepemimpinan dan pemakmuran bumi, yaitu untuk selalu mengajarkan kebaikan dan menasihati dalam kesabaran.

#### **D. Karyawan**

Perusahaan mana yang tidak ingin karyawannya produktif, memiliki kinerja handal, dan giat bekerja dengan loyalitas tinggi pada perusahaannya? Ketika perusahaan dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja, maka keunggulan bersaing akan dapat diciptakan oleh perusahaan. Dalam hal ini, ada hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan, dimana perusahaan membutuhkan jasa kinerja karyawan yang terbaik, begitu pula karyawan membutuhkan gaji atau upah yang sesuai dengan hasil kerjanya. Oleh karena itu hakikatnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi sesuatu yang harus dijaga, baik oleh karyawan maupun oleh perusahaan.

##### **1. Definisi Karyawan**

- a. Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.
- b. Subri, karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (beusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu.
- c. Hasibuan, karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah



ditentukan terlebih dahulu.<sup>49</sup>

## 2. Urgensi Karyawan

Paling tidak ada dua alasan mengapa kinerja menjadi pusat daya tarik (center of gravity) dari berbagai kalangan, yaitu:

### a. Persaingan dalam perusahaan dan dunia kerja

Perubahan lingkungan perusahaan yang sangat dinamis, turbulen dan tidak menentu menyebabkan tingkat persaingan perusahaan semakin hari semakin tajam dan bahkan mengarah pada situasi yang oleh disebut sebagai *hyper-competition*. Pada lingkungan seperti ini, satu-satunya cara agar perusahaan bisa tetap eksis, bertahan hidup dan tumbuh berkelanjutan adalah keharusan bagi para manajer untuk secara kreatif membangun strategi-strategi baru agar kinerja perusahaan terus meningkat. Jika tidak, bukan tidak mungkin perusahaan yang dikelolanya akan dilikuidasi, manajernya diberhentikan dan para karyawannya di PHK. Penyebabnya karena para investor hampir pasti akan mengalihkan semua dananya ke perusahaan lain yang lebih menguntungkan.

### b. Kinerja sebagai alat ukur untuk perkembangan perusahaan

Ketertarikan berbagai kalangan terhadap isu kinerja terutama karena kinerja merupakan alat ukur yang bisa diandalkan untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan. Lebih dari itu, peran kinerja bukan hanya penting bagi kehidupan perusahaan tetapi juga bagi kehidupan masyarakat pada umumnya. Masyarakat baik tidak hanya peduli terhadap kinerja perusahaan tetapi juga peduli terhadap proses untuk menghasilkan kinerja tersebut.

Semua pihak sebagai pemangku kepentingan atau *stakeholders* memiliki hak untuk memperoleh informasi yang disajikan perusahaan, termasuk informasi tentang perkembangan

---

<sup>49</sup> Rais Dera Pua Rawi dkk, *Manajemen Karir Teori dan Praktik* (Surabaya, Cipta Media Nusantara, 2021) hal 7

atau kemajuan perusahaan beserta semua proses yang ada. Bagi *stakeholder*, laporan kinerja merupakan bentuk transparansi organisasi, akuntabilitas dan tanggungjawab pengelola perusahaan kepada semua konstituen yang ada di dalamnya.<sup>50</sup>

### 3. Indikator Penilaian Karyawan

Menurut Simamora untuk mengetahui seberapa baik seseorang karyawan bekerja dapat dilihat melalui beberapa indikator penilaian kinerja yaitu:

#### a. Loyalitas

Setiap karyawan dengan kinerja yang baik memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaannya, dimana sebagai timbal baliknya mereka akan diberikan posisi yang baik. Loyalitas erat kaitannya dengan rasa nyaman dalam bekerja sehingga muncul hasrat setia dan rela berkorban untuk kemajuan perusahaan. Selain itu ketekunan dan profesionalitas menjadi faktor pendukung meningkatnya loyalitas.

#### b. Semangat Kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada perusahaan. Semangat kerja dapat ditumbuhkan dengan selalu memberikan motivasi kepada karyawan dan juga pemberian apresiasi kepada karyawan yang berprestasi. Selain itu motivasi akan besaran gaji juga menjadi salah satu faktor penting dari semangat kerja karyawan.

#### c. Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan

---

<sup>50</sup>Achmad Sobirin, *Manajemen Kinerja: Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja*,(Jakarta, Universitas Terbuka, 2014), hal. 7-9

ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

d. Kerja Sama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama tidak hanya dalam lingkungan perusahaan, akan tetapi diluar perusahaan tetap saling membantu dalam kebaikan.

e. Prakarsa

Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan. Prakarsa memicu adanya kreatifitas dan juga pembaharuan dari pola pikir manusia. Seseorang yang berani mencetuskan ide dan memprakarsai sesuatu yang baik, dan memiliki dampak bagi kemajuan perusahaan, perlu diapresiasi sehingga kinerjanya semakin meningkat.

f. Tanggung Jawab

Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah. Tanggung jawab

g. Pencapaian Target

Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hal. 458-460

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah strategi secara umum yang digunakan untuk mendapatkan suatu kebenaran yang mutlak dalam melakukan penelitian yaitu pengumpulan data serta analisis data yang didalamnya dilakukan secara spesifik yang berisikan aspek proseduralisme dan kekhususan untuk mencapai pusat inti objek penelitian yang dimaksud.<sup>52</sup>

Secara umum metode penelitian berisikan:

##### 1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini menggunakan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada data yang diperoleh dari penelitian lapangan dengan menggali informasi sebanyak-banyaknya dari narasumber berdasarkan latar belakang masalah yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian kualitatif biasanya berhubungan dengan masalah sosial. Menurut Denzin dan Lincoln penelitian kualitatif lebih ditujukan untuk mencapai pemahaman yang mendalam mengenai organisasi atau perusahaan daripada mendeskripsikan bagian permukaan dari sampel besar sebuah populasi.

Penelitian kualitatif juga disebut *etno-metologi* atau penelitian lapangan dimana penelitian yang dilakukan menghasilkan data yang kongkrit mengenai kelompok manusia, perusahaan, dan organisasi. Creswell juga berpendapat bahwa penelitian kualitatif yaitu suatu proses penelitian ilmiah yang lebih dimaksudkan untuk memahami permasalahan yang terjadi pada manusia dalam konteks sosial dengan

---

<sup>52</sup> Sudikin Munir, *Metode Penelitian: Membimbing dan Mengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian*, (Surabaya, Insan Cendikia, 2005), hal 6

menciptakan gambaran menyeluruh yang disajikan serta dilakukan dalam pengaturan yang alamiah tanpa adanya intervensi apapun dari peneliti.<sup>53</sup>

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menekankan pemahaman tentang masalah-masalah sosial berdasarkan realita yang ada. Penelitian kualitatif menggunakan pendekatan induksi yang memiliki tujuan penyusunan konstruksi teori atau hipotesis melalui pengungkapan fakta. Dengan hal ini penulis melakukan penelitian secara langsung dengan mendatangi lokasi penelitian untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih faktual dan akurat mengenai manajemen SL Corp Purwokerto dalam meningkatkan nilai spiritual karyawan.

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu SL Corp Purwokerto, Jl. Suwatino No. 13b, Karanggayem, Teluk, Kec. Purwokerto Selatan, Kabupaten banyumas, Jawa Tengah. Pemilihan lokasi ini berdasarkan beberapa pertimbangan yang berkaitan dengan focus penelitian yang sudah dipaparkan dalam latar belakang yaitu SL Corp Purwokerto sebagai tempat yang layak untuk diteliti dengan alasan bahwa SL Corp Purwokerto adalah satu-satunya perusahaan yang menerapkan manajemen bersifat spiritual dengan menerapkan beberapa kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan nilai spiritual karyawan SL Corp.

## 3. Pendekatan Penelitian

### a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sasaran penelitian yang dianggap memiliki karakteristik tertentu dan dapat dijadikan sumber untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pihak-pihak yang terlibat dalam penerapan

---

<sup>53</sup> Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta Selatan, Salemba Humanika, 2014) hal 7-8

manajemen SL Corp Purwokerto yaitu pemilik SL Corp, manajer operasional dan karyawan SL Corp Purwokerto.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian yaitu sasaran yang akan diteliti oleh penulis. Adapun yang menjadi objek penelitian atau topik permasalahan dalam penelitian ini yaitu manajemen spiritual yang diterapkan oleh SL Corp Purwokerto dalam meningkatkan nilai spiritual karyawan.

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan poin yang paling penting dalam sebuah penelitian. Tanpa adanya teknik pengumpulan data yang tepat, peneliti tidak akan mendapatkan data yang akurat dan memenuhi standar. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi biasa disebut dengan pengamatan yang merupakan bagian paling penting dalam pengumpulan data penelitian. Pengamatan akan dilakukan dengan dua jenis teknik pengamatan. Pertama adalah pengamatan murni, yaitu pengamatan yang dilakukan oleh peneliti tanpa terlibat dalam aktivitas sosial yang berlangsung. Kedua adalah pengamatan terlibat, dimana peneliti melibatkan dirinya dalam proses kehidupan sosial masyarakat yang diteliti dalam rangka melakukan empati terhadap subjek penelitian.<sup>54</sup>

Observasi bisa dikatakan dengan terjun langsung dalam kegiatan di lokasi penelitian atau kegiatan mengamati, mencatat kegiatan penting, melihat, dan memahami fenomena yang terjadi. Teknik observasi yaitu peneliti akan melakukan kegiatan diantaranya menentukan sasaran observasi dan kemungkinan waktu yang diperlukan untuk melakukan observasi serta melakukan dokumentasi saat observasi berlangsung sebagai bukti penelitian.

---

<sup>54</sup> Nursapia Harahap, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Medan, Wal ashri Publishing, 2020) hal 90

Menurut Spradley peran metode observasi bagi peneliti dapat dibagi menjadi 4 yaitu observasi tak berperan sama sekali, observasi berperan pasif, observasi berperan aktif, dan observasi berperan penuh.<sup>55</sup> Observasi yang sering dipilih oleh peneliti yaitu observasi berperan penuh karena dianggap lebih mudah dalam menggali informasi lebih mendalam dengan menjadi bagian atau orang penting dalam objek penelitian.

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi keadaan SL Corp Purwokerto, rutinitas kegiatan sehari-hari karyawan, dan seluruh rangkaian kegiatan yang dilaksanakan SL Corp Purwokerto dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengawasi kegiatan dalam upaya meningkatkan nilai spiritual karyawan. Data yang diperoleh dalam observasi secara langsung adalah data yang kongkrit dan berkaitan dengan penelitian ini yaitu sejarah SL Corp Purwokerto, struktur organisasi SL Corp, fasilitas yang ada di SL Corp, dan penerapan kebijakan-kebijakan SL Corp dalam meningkatkan nilai spiritual karyawan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab secara langsung yang dilakukan oleh pewawancara kepada narasumber. Teknik wawancara yang dilakukan secara langsung menggunakan kontak fisik yaitu bertatap muka (*face to face*) dan saling mendengarkan secara langsung informasi yang didapatkan. Teknik wawancara dapat menggunakan alat bantu elektronik seperti perekam suara untuk menyimpan data.<sup>56</sup> Orang yang dipilih sebagai narasumber dalam wawancara harus jelas dan mampu memberikan

---

<sup>55</sup> Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2001) hal 167

<sup>56</sup> Iskandar, Hasan Almutahar dan sabran, "Kajian Sosiologi Terhadap Peran Penyuluh Dalam Pemberdayaan Masyarakat Pada Pengelolaan Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) Di Desa Tunggal Boyok Kecamatan Bonti Kabupaten Sanggau" dimuat dalam *Jurnal Tesis PMIS-UNTAN-PSS (Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik)*, 5 Desember 2018, hal. 1.

informasi yang valid terhadap penelitian yang dilakukan. Wawancara juga sebagai jembatan informasi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian, dan sebagainya baik yang berkenaan dengan peristiwa sekarang, masa lalu ataupun suatu prediksi yang akan datang.<sup>57</sup>

Wawancara dalam penelitian ini dilaksanakan dengan pihak-pihak yang terkait dengan manajemen SL Corp Purwokerto dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan dalam meningkatkan nilai spiritual karyawan yaitu Bapak Danang selaku HRD SL Corp, karyawan SL Corp, Satpam SL Corp, dan tukang becak. Wawancara dilakukan dengan tujuan mendapat informasi yang akurat terkait penerapan manajemen SL Corp Purwokerto dalam meningkatkan nilai spiritual karyawan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan aspek pelengkap dari penggunaan metode wawancara dan observasi. Dokumentasi memiliki kata dasar “dokumen” yang berarti semua bahan berupa tertulis maupun bentuk film yang tidak dipersiapkan karena adanya permainan peneliti.<sup>58</sup> Dasar menggunakan metode dokumentasi ini adalah untuk memperkuat perolehan data dari pengamatan dan wawancara sehingga hasil yang diperoleh peneliti memiliki tingkat kebenaran yang baik. Dokumentasi yang dibutuhkan yakni pemberian bukti dan keterangan seperti kutipan, notulen, serta sumber data yang dibutuhkan lainnya. Dokumentasi tidak selalu dalam bentuk tulisan melainkan juga dapat berupa foto atau rekaman lain yang dalam konteks ini bersifat milik atau melekat pada diri sendiri.

Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa catatan-catatan, data dan foto yang diambil dari SL Corp

---

<sup>57</sup> Hardani, dkk. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), hal. 121.

<sup>58</sup> Hardani, dkk. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), hal. 151.



Purwokerto mengenai foto penerapan kebijakan dalam meningkatkan nilai spiritual karyawan, catatan tentang sejarah dan profil SL Corp Purwokerto, kegiatan pelayanan karyawan, proses kegiatan yang dilakukan, serta sarana prasarana yang ada di SL Corp Purwokerto.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan satu dari serangkaian tahap dalam penelitian. Hasil dari penelitian yang dilakukan harus melalui proses analisis data agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan oleh peneliti. Inti dari teknik analisis data yaitu penguraian dan pengolahan terhadap data mentah menjadi data yang diakui dan dipahami secara ilmiah sehingga memiliki perspektif yang sama tanpa menimbulkan perspektif yang berbeda-beda dari pembaca.<sup>59</sup> Analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan sebelum melakukan penelitian lapangan, pada saat proses penelitian lapangan, dan setelah selesai penelitian lapangan. Adapun metode analisis data kualitatif yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu:

### a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan, keluasan, dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti pemula, reduksi data dapat dilakukan dengan cara diskusi agar wawasan peneliti dapat berkembang.

Miles dan Huberman berpendapat bahwa reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan data, dan perhatian pada penyederhanaan, dan transformasi data kasar yang berasal dari catatan-catatan lapangan yang dilakukan oleh peneliti. Dalam proses reduksi data, peneliti akan melakukan pemilihan data yang akan digunakan dan mana yang dibuang, mana yang bisa diringkas, dan

---

<sup>59</sup> Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta Selatan, Salemba Humanika, 2014) hal 158

pemilihan cerita yang bisa dikembangkan.<sup>60</sup> Jadi reduksi merupakan mengumpulkan data untuk dipilah kembali mana yang digunakan atau dibuang, mana data yang bisa disederhanakan, dan mana data yang bisa dikembangkan untuk diteliti.

#### b. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar variabel, dan sebagainya. Dengan menyajikan data, maka akan mempermudah dalam memahami kondisi yang terjadi untuk merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami dari data yang disajikan. Miles dan Huberman menyajikan sekumpulan informasi yang sudah tersusun yang menjadikan kemungkinan dalam penarikan kesimpulan.<sup>61</sup> Penyajian data bertujuan untuk mengolah data dari setengah matang namun sudah dalam bentuk tulisan agar menjadi data yang lebih relefan dan kongkrit sehingga lebih meyakinkan dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan.

#### c. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan merupakan tahap akhir dalam rangkaian analisis data bersifat kualitatif. Kesimpulan merupakan rangkuman dari subtema pada penelitian yang digunakan untuk mengambil inti dari hasil penelitian.<sup>62</sup> Kesimpulan juga merupakan hasil ini dari pengambilan informasi melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang berisi jawaban atas rumusan masalah yang terkait dengan manajemen SL Corp dalam meningkatkan nilai spiritual karyawan. Penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan cara membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek penelitian dengan

---

<sup>60</sup> Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2001) hal 193-194

<sup>61</sup> Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2001) hal 194

<sup>62</sup> Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta Selatan, Salemba Humanika, 2014) hal 179

makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian.



## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM, PENYAJIAN DATA, IMPLIKASI, DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran Umum SL Corp Purwokerto**

##### **1. Letak Geografis SL Corp Purwokerto**

SL Corp Purwokerto terletak di Jalan Suwatio No. 13b, Karang gayam, Teluk, Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Akses jalan menuju SL Corp juga mudah ditemukan karena berada persis di sebelah barat akses jalan besar di Purwokerto dan lokasinya berada sangat dekat dengan Terminal Bulupitu Purwokerto yang mana terminal tersebut satu-satunya terminal terbesar di Purwokerto. Akses menuju SL Corp juga terbilang mudah karena tidak melewati jalan kecil dan rusak. Di depan kantor juga terdapat pamflet SL Corp yang bercetak besar sehingga memudahkan untuk pencarian lokasi.

Berdasarkan letak geografis di atas, dapat disimpulkan bahwa SL Corp Purwokerto memiliki letak strategis karena mudah dicari dan berdekatan dengan terminal Bulupitu Purwokerto.<sup>63</sup>

##### **2. Profil SL Corp Purwokerto**

SL Corp Purwokerto berdiri pada tanggal 4 april 2013 dengan membuka cabang di jalan Gor Satria Purwokerto, kemudian buka cabang di Cilacap, Purbalingga dan tambah cabang lagi di Purwokerto. Sampai dengan saat ini SL Corp sudah memiliki 15 brand yang sudah tersebar di beberapa provinsi di Indonesia diantaranya WKWK, sambelayah, sambel bledex, sambel gebyur, djago jowo, wedangan asyik, wkwk barber shop, roti cemol, gereh lodeh. SL Corp merupakan perusahaan kuliner dari purwokerto yang brand-brandnya sudah dikenali masyarakat

---

<sup>63</sup> Dokumentasi SL Corp Purwokerto Tahun 2022

luas seperti di Jawa Tengah, Jawa Barat, Jawa Timur Yogyakarta dan Jakarta, pulau sumatera, dan Kalimantan.

Pemilik dari SL Corp adalah bapak Indra Wawan, SE yang sebelumnya merupakan karyawan di salah satu perusahaan multi nasional dan mendapat fasilitas yang cukup bagus dari perusahaan tersebut. Beliau pada waktu di perusahaan itu menjadi manajer. Karena Didikan yang baik dari orang tua, bapak wawan awalnya bertujuan untuk menyenangkan kedua orangtua maupun mertuanya. Sebenarnya pada saat jadi karyawan beliau bisa membahagiakan istri dan anaknya maupun orang tua. Tetapi menurut pak wawan membahagiakan anak, istri, orang tua, maupun mertua adalah kewajiban bukan mimpi. Mimpi yang sebenarnya adalah bisa bermanfaat untuk puluhan orang, ratusan orang, ribuan orang, bahkan jutaan orang.

Bapak Wawan mulai berbisnis dengan berjualan nasi bungkus keliling di area purwokerto. Keliling menggunakan sepeda motor dengan 3 karyawan, lambat laun usaha bapak Wawan semakin berkembang dan dia memiliki inspirasi untuk membuat brand yang lebih banyak memuat banyak karyawan agar dia juga bisa membantu perekonomian karyawannya. Kemudian didirikan SL Corp yang pada masa itu baru memiliki 7 karyawan, namun bapak Wawan senang karena cita-cita nya ingin memberikan manfaat kepada orang lain mulai terwujud. Dia ingin SL Corp tidak hanya menjadi wadah untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi mencapai tujuan abadi yaitu tujuan akhirat seperti menerapkan kebijakan shalat jamaah, shalat dhuha, tahajud, halaqoh dll. Jadi karyawan yang bekerja di SL Corp tidak hanya fokus memikirkan pekerjaan namun tidak melupakan kewajiban terhadap Tuhan mereka. Hingga saat ini 2 karyawan yang dulu bekerja bersama pak Wawan masih setia kebersamai sampai didirikannya SL Corp.

Seperti yang dikatakan oleh bapak Danang saat wawancara sebagai berikut,

*“SL Corp itu berdirinya tanggal 4 bulan April tahun 2013. Berdiri di Purwokerto itu pertama di dekat gor, terus berkembang yang kedua di Cilacap, terus di Purbalingga lalu di purwokerto lagi dan seterusnya sampe sekarang. Jadi umurnya sekarang sudah 9 tahun. Pendiri SL Corp bapak Wawan orang Tegal. Bapak Wawan itu dulu karyawan mas di salah satu perusahaan jadi manajer. Sebenarnya kalau untuk menafkai keluarga sebenarnya udah cukup, cuman bapak Wawan mikirnya kalo membahagakan keluarga itu udah kewajiban bukan mimpi. Sebenarnya yang menjadi mimpi itu Ketika bisa bermanfaat bagi banyak orang. Akhirnya bapak Wawan keluar dari kerjaannya dengan memulai bisnis jualan rames keling dengan 3 karyawannya menggunakan sepeda motor. Usaha tersebut itu terus berkembang mas, sampai akhirnya bapak Wawan bisa mendirikan SL Corp ini dengan 7 karyawan pada saat itu, termasuk 2 karyawan yang ikut jualan rames keliling.”<sup>64</sup>*

Jadi SL Corp berdiri sudah kurang lebih 9 tahun dengan cabang pertama di Purwokerto, Cilacap, Purbalingga lalu Purwokerto lagi. Samapai saat ini SL Corp sudah memiliki 15 brand yang tersebar di Indpnesia.

### **3. Visi dan Misi SL Corp Purwokerto**

Visi dan misi menjadi dasar utama perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya, berikut adalah visi dan misi dari SL Corp Purwokerto :

#### **a. Visi**

Visi adalah suatu pernyataan tentang gambaran keadaan yang ingin dicapai oleh perusahaan pada masa yang akan datang, sehingga untuk mengelola usahanya SL Corp memiliki visi “menjadi dahsyat dan fenomenal yang mengutamakan kemanfaatan besar bagi masyarakat, berawal di bidang usaha kuliner dan berkembang di

---

<sup>64</sup> Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada Agustus 2022

berbagai bidang usaha dengan tujuan mencapai kesuksesan dunia dan akhirat”.



### b. Misi

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan dalam usahanya untuk mewujudkan visi perusahaan. Berikut adalah misi dari SL Corp dalam menjalankan usahanya:

- 1) Inovatif dan penyempurnaan berkelanjutan
- 2) Standarisasi produk dan layanan
- 3) Membangun semangat karyawan yang religious

### c. Nilai-Nilai

Nilai yang ada di SL Corp yaitu berasal dari kata PIKIR, yang mana setiap kata tersebut mengandung makna yang baik untuk perusahaan maupun karyawan sehingga menjadi nilai pedoman dalam melaksanakan kegiatan bekerja. Nilai tersebut memiliki arti,

**P = Profesional**

**I = Inovatif**

**K = Kejujuran**

**I = Integritas/istiqomah**

**R = Religius**

## 4. Latar belakang sumber daya manusia

### a. Latar belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan karyawan SL Corp purwokerto kebanyakan berasal dari lulusan D3/S1, ada juga yang berasal dari lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), namun mayoritas latar belakang karyawan SL Corp yaitu lulusan D3/S1. Hal tersebut sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan HRD SL Corp yang mengatakan bahwa,

*“Pendidikan terakhir karyawan SL Corp Purwokerto rata-rata D3/S1. tapi ada juga yang lulusan SMA itu masuk dibagian Gudang dan satpam. Yang lulusan kuliah masuknya ke bagian CEO, Administrasi dan keuangan, accounting, call center, dll. Karena memang untuk mengisi bidang-bidang tersebut diprioritaskan*



*memiliki kemampuan atau pengalaman di bidang tersebut.*<sup>65</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia atau karyawan yang ada di SL Corp rata-rata memiliki minimal pendidikan Stara 1 (S1), Diploma 3 (D3) dan hanya sebagian kecil karyawan SL Corp yang memiliki pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat.

b. Latar belakang usia

Usia karyawan SL Corp beragam mulai dari usia 24 tahun sampai dengan usia 56 tahun. Namun usia mayoritas karyawan SL Corp adalah usia 25 tahun sampai dengan usia 35 tahun. Jadi usia semua karyawan di SL Corp diatas 23 tahun. Banyak juga karyawan yang sudah berumah tangga, hampir 70% dari seluruh jumlah karyawan SL Corp sudah menikah. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD SL Corp mengatakan bahwa,

*“Karyawan rata-rata sudah menikah mas. Kalau masalah umur semua karyawan diatas usia 23 tahun. Paling muda berumur 24 tahun apaya kalo plaing tua 56 tahun. Tapi paling banyak karyawan yang berumur 27 tahun sampai 35 tahun itu yang di tempatkan di bagian produksi. Tidak ada minimal umur yang penting sudah sesuai dengan kriteria perusahaan dan berperilaku baik bisa saya damping kalau memang sedang membutuhkan”*<sup>66</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya usia karyawan SL Corp di usia produktif yaitu diatas usia 23 tahun dimulai dari usia 24 tahun sampai dengan usia 56 tahun. Namun hanya sebagian kecil karyawan yang memiliki usia diatas 50 tahun dan dibawah usia 25 tahun.

<sup>65</sup> Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto Januari 2022

<sup>66</sup> Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada Januari 2022

## 5. Fasilitas SL Corp Purwokerto

SL Corp purwokero memiliki fasilitas yang baik, adapun fasilitas tersebut yaitu sebagai berikut:

No	Fasilitas	Kondisi		
		Jumlah	Baik	Rusak Ringan
1.	Mushola	1	√	-
2.	Toilet	5	-	√

Berdasarkan data table diatas dapat diperoleh gambaran bahwa fasilitas sarana dan prasarana di SL Corp purwokerto lengkap dengan kondisi bangunan yang sudah cukup memadai tanpa adanya kerusakan yang terjadi, hanya sebagian kecil yang mengalami kerusakan ringan seperti toilet yang berjumlah 5 namun ada 1 yang tidak bisa terpakai karena mengalami kerusakan kecil dibagian pintu. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara Yang dilakukan dengan karyawan SL Corp yang mengatakan bahwa,

*“fasilitas di SL Corp sebenarnya sudah memadai mas, cuman ada sedikit kerusakan salah satu kamar mandi mas jadi ngga bisa dipakai, pintunya rusak. Di sini ada total lima kamar mandi termasuk yang rusak tadi. Dan di SL Corp memiliki satu moshola yang kondisinya alhamdulillah masih baik sejauh ini. Mushola ini yang setiap harinya dipakai untuk berjamaah sholat 5 waktu oleh seluruh karyawan”.*<sup>67</sup>

Jadi dari wawancara itu, bisa di ambil kesimpulan bahwa fasilitas di SL Corp masih sangat memadai, meskipun ada salah satu kamar mandi yang bermasalah.

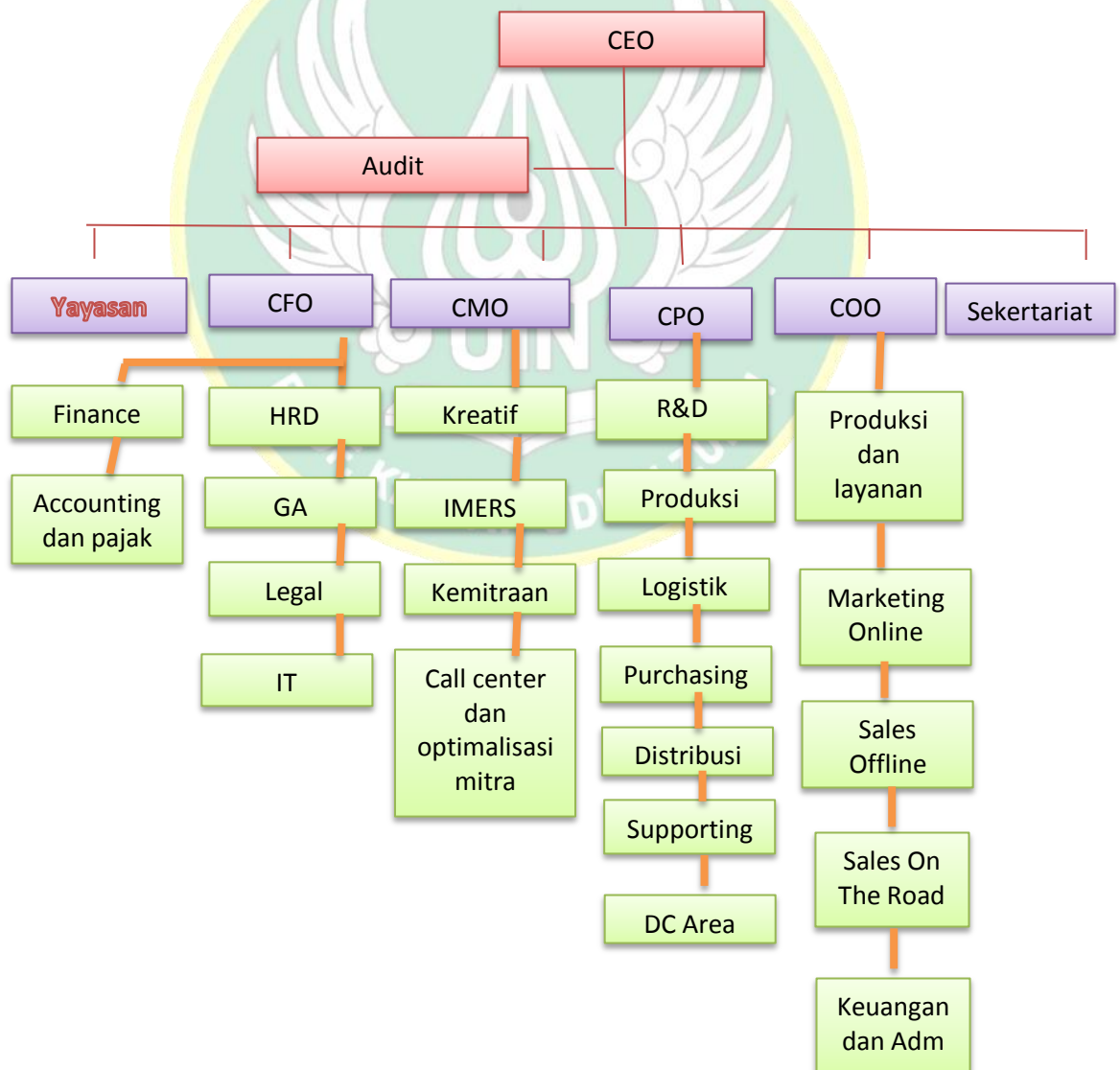
## 6. Struktur organisasi perusahaan

Adapun struktur organisasi perusahaan pada SL Corp dipimpin oleh seorang CEO (Chief Executive Officer) yang bertugas untuk

<sup>67</sup>Wawancara dengan Bapak Ahmad, Karyawan SL Corp Purwokerto pada Juni 2022

mengelola suatu perusahaan, kemudian dibawahnya ada system 6 pilar yang terdiri dari : Yayasan, sekretariat, CFO (Chief Finance Officer) meliputi Finance, HRD, Legal, IT, GA, Accounting & pajak. CMO (Chief Marketing Officer) meliputi tim kreatif, IMERS, kemitraan, call center & optimalisasi mitra. CPO (Chief Production Officer) meliputi R&D, produksi, logistic, purchasing, distribusi, supporting, DC area. dan COO (Chief Operation Officer) meliputi produksi dan layanan, marketing online, sales offline, sales on the road, keuangan & Adm. Berikut struktur organisasi SL Corp yang disajikan dalam bentuk bagan:

Gambar Bagan Struktur Organisasi SL Corp



## B. Manajemen Spiritual SL Corp Purwokerto

### 1. Prinsip Spiritual Perusahaan

Sebagai insan yang beragama, bapak Wawan meyakini sepenuhnya bahwa setiap usaha dan pekerjaan harus dilaksanakan sebagai pengabdian kepada Allah SWT, oleh karenanya aktivitas usaha pada SL Corp, dilaksanakan dengan landasan filosofi ”*pengabdian kepada Allah dan harapan semoga terhindar dari Azab Allah, baik di dunia maupun di hari kemudian.*”

Untuk mencapai tujuan itu maka yang menjadi landasan idealnya menggunakan firman Allah SWT dalam Al Qur’an surat As-Shaf ayat 10-11, yang artinya “*Hai orang-orang yang beriman, sukakah kamu aku tunjukkan suatu perniagaan yang dapat menyelamatkanmu dari azab yang pedih? yaitu kamu beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwamu. Itulah yang lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui.*”<sup>68</sup>

#### a. Pandangan Perusahaan Tentang Bekerja

Seluruh karyawan SL Corp dianjurkan untuk memandang bekerja adalah sebagai ibadah. Hal ini sejalan dengan tujuan utama bahwa usaha bisnis yang dibangun di kelola secara profesional dan islami dalam rangka menjaga dari azab yang pedih dari Allah SWT, disamping itu pula keberadaannya dapat memberikan manfaat bagi keluarga, karyawan dan masyarakat luas. Sehingga Ketika bekerja di SL Corp baik dalam lingkup operasional dan pelayanannya kepada masyarakat harus dapat menyajikan makanan dan minuman yang *halalan thayyiban* sebagai bentuk ketaatan kepada Allah ta’ala dan Rasulnya SAW.<sup>69</sup>

#### b. Prinsip Halalan Thoyyiban

---

552 <sup>68</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan* (surat As-Shaf ayat 10-11) hal

<sup>69</sup>Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada tanggal 27 Juni 2022

Halal dalam Islam memiliki makna yang amat luas yang mencakup bahan yang digunakan, proses pengolahan, pelayanan dan penggunaan hasil-hasil yang diperoleh dari perniagaan (konsumsi). Oleh karenanya Islam membagi bobot yang lebih maksimal dengan kalimat baik (*thayyiban*). Halal yang dimaksud dengan perniagaan bukan saja proses pabrikasi dan produk, melainkan kehalalan pengelola (SDM), dan manajemen pengelolaan. Pada saat yang sama pengelolaan juga menyangkut efek sosial dari perusahaan.

Bertitik tolak dari landasan ideal dan operasional perusahaan *halalan thoyyiban* maka ada lima yang menjadi tuntunannya, Pertama, perniagaan atau bisnis *halalan hayyiban* dilaksanakan sebagai pengabdian kepada Allah SWT. Hal tersebut dilaksanakan pada ide dasar penciptaan manusia untuk mengabdikan kepada-Nya. (QS. Azhariyat 56). Kedua, sebagai upaya untuk terus meningkatkan taraf ekonomi dan memeperdayakan sumber daya manusia. Hal tersebut melalui rekrutmen karyawan dan penyediaan konsumsi yang berkualitas (*taayyiban*) bagi masyarakat dan pemberi bantuan sosial, dakwah dan dana belajar. Ketiga, sebagai dakwah islamiyah yang secara interanal menjaga diri dan keluarga dari neraka (QS. At-Tahrim 6). Dan secara eksternal mengajak dan memberi contoh kebaikan, inovasi dan kesungguhan. Keempat, sebagai silaturahmi dengan sesama muslim (*ukhuwah Isalamiyah*), dengan sesama anak bangsa (*ukhuwah wathaniyyah*) dan sesama manusia (*ukhuwah insaniyah dan basyariyah*).

Prinsip *halallan toyyiban* pada perusahaan SL Corp diharapkan sangat kuat dan dengan demikian menjadi faktor kekuatan yang menjaga kelangsungan perusahaan. Kekuatan prinsip kehalalan itu diibaratkan sebagai pohon kebenaran yang disinggung Allah SWT dalam firman-Nya pada Al Qur'an surat Ibrahim ayat 24 yang artinya, "*tidakkah kamu perhatikan bagaimana Allah telah*

*membuat perumpamaan kalimat yang baik seperti pohon yang baik, akarnya teguh dan cabangnya (menjulang) ke langit.”<sup>70</sup>*

Kekuatan prinsip *halalan toyyiban* itu dimungkinkan karena kehalalan diterapkan dalam lima hal :

### 1) **Kehalalan Bahan**

Allah SWT menegaskan bahwa manusia dan orang yang beriman harus mengkonsumsi yang halal sebagaimana firman-Nya dalam Al Qur'an surat Al-Baqarah ayat 168 yang artinya, *“Hai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan; karena sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu.”<sup>71</sup>*

Ayat ini menjelaskan bahwa keharusan konsumsi halal itu berlaku universal, seluruh manusia tanpa memandang ras, warna kulit, dan agama. Ayat ini juga memandang bahwa konsumsi yang tidak halal merupakan ajakan setan. Selain itu Allah SWT juga menjelaskan bahwa konsumsi halal merupakan konsekuensi logis dari keimanan sebagaimana firman-Nya pada Al Qur'an surat Al Maidah ayat 88 yang artinya, *“Dan makanlah makanan yang halal lagi baik dari apa yang Allah telah rezekikan kepadamu, dan bertakwalah kepada Allah yang kamu beriman kepada-Nya.”<sup>72</sup>*

### 2) **Kehalalan Proses**

Dalam proses pengolahan makanan sistem kehalalan dilaksanakan mulai dari penyembelihan, penyucian, dan kehalalan wadah yang dipergunakan. Untuk itu kriteria kesyariahan menjadi keniscayaan. Dalam hal ini tugas-tugas yang

---

<sup>70</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan* (Surat Ibrahim ayat 24) hal 342

<sup>71</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan* (Surat Al Baqarah ayat 168) hal 22

<sup>72</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan* (Surat Al Maidah ayat 88) hal

diemban oleh setiap karyawan dilaksanakan sebagian dari tugas keagamaan dan ibadah yang kemudian menjadi faktor utama bagi jaminan bahwa proses tersebut sesuai syariat.

### 3) Kehalalan Kredibilitas dan Gaya Hidup Insan Perusahaan

Kehalalan penghidangan ditandai dengan ditandainya prinsip bahwa makanan yang dihidangkan adalah menyangkut hajat hidup paling mendasar bagi manusia. Oleh karena itu aktivitas penghidangan adalah untuk memenuhi kewajiban cita-cita terbaik sebagai manusia (*khoerunasaai anafa'uhum linnas*). Penghidangan juga merupakan bentuk silaturahmi antar sesama manusia (*ukhuwah insaniyah dan basyariyah*). Dengan demikian maka penghidangan adalah “*tugas kekeluargaan*” yang berbasis “*kasih sayang*”. Kehalalan proses ini diharapkan membuat makanan lebih lezat dan nikmat. Pada saat yang sama gerakan dan peletakan makanan didasarkan pada “*senyuman*” dan “*kelemah lembutan*”.

#### c. Prinsip Dakwah Perusahaan

Pemilik perusahaan yaitu, bapak Wawan memandang perusahaan sebagai media dakwah dan berjuang mengukir sejarah hidup. Hal ini sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW, sebagai seorang pengusaha dan tetap melakukan aktivitas dakwahnya. Berikut ini adalah rumusan tugas dakwah perusahaan yaitu:

- 1) Dakwah *Takwin Daulah Mushagharah*, adalah memandang perusahaan sebagai miniatur sebuah negara sehingga keimanan setiap manusia yang ada harus dijaga dan diingatkan untuk selalu berbuat baik, sehingga Allah SWT mendatangkan keberkahan dari langit dan bumi, sebagaimana Firman-Nya dalam Al-Qur'an Surat Al-A'raf ayat 96 yang artinya “*Jikalau sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, pasttilah Kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi*

*mereka mendustakan (ayat-ayat Kami) itu, maka Kami siksa mereka disebabkan perbuatannya”<sup>73</sup>*

- 2) Dakwah *Insaniah Jazzabah*, merupakan dakwah yang menarik simpatik dan misi utama menegakan sunnah Rasulullah “*idkhal ussurur*” dengan cara memberikan kesenangan kepada semua pelanggan.
- 3) Dakwah *Iqamati Syaraat Islamiyah*, yakni seperti adzan dalam sholat lima waktu, dan bergantian shalat sebagaimana yang dilakukan Rasulullah saat berperang
- 4) Dakwah *Zaatiyah*, adalah setiap pekerja terus meningkatkan amal islami, seperti menjaga wudlu, shalat dhuha, membiasakan mengucapkan salam, dzikir, doa untuk pelanggan dan lainnya.
- 5) Dakwah *Usariyah*, adalah memberikan motivasi kepada seluruh keluarga karyawan dalam mendukung visi dan misi perusahaan.
- 6) Dakwah *Jamahiriyawwa Husnul Jiwar*, adalah berusaha membahagiakan masyarakat sekitar, sebagaimana yang dilakukan oleh sahabat Utsman bin Affan dengan membuat sumur untuk masyarakat.

## **2. Manajemen Karyawan Berbasis Spiritual**

Sumber daya manusia yang unggul sangat penting untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan dan merupakan bagian dari keseluruhan rencana atau program peningkatan efektifitas operasional dan kualitas manajemen. Dalam perjalanannya SL Corp mengakui bahwa sebuah keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya, sehingga penataan dan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan demi mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

### **a. Fungsi-fungsi Manajemen**

Untuk mengelola sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan SL Corp Purwokerto menerapkan fungsi-fungsi

---

<sup>73</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Al A'raf ayat 96)* hal 96



manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*), dalam hal ini peneliti menggunakan teori dari George R. Terry yang dijabarkan sebagai berikut:

### **1) Fungsi perencanaan (*Planning*)**

Suatu perusahaan/organisasi dalam mencapai efektifitas dan efisiensi perusahaannya pasti dibutuhkan perencanaan dan persiapan yang matang terlebih dahulu. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sudah dipersiapkan untuk dicapai bersama sama dengan semua anggota perusahaan karena setiap kegiatan yang dibuat dan dilakukan pasti mempunyai tujuan. Sama halnya dengan SL Corp, dimana semua kegiatan dan kebijakan yang diterapkan membutuhkan perencanaan yang matang. Untuk meningkatkan nilai spiritual karyawan, pengawas/manajer mengawali kegiatannya dengan membuat perencanaan yang dilakukan bersama pemimpin yaitu setelah struktur kepengurusan disusun. Kemudian merancang apa saja kebijakan yang akan diterapkan dan proses perencanaan mulai dilakukan setelah mendapat persetujuan. Langkah-langkah yang ditentukan dalam perencanaan yang diterapkan di SL Corp dalam meningkatkan nilai spiritual karyawan diantaranya:

#### **1) Menentukan Tujuan**

Tujuan merupakan hal yang harus dirancang dan dicapai sebagai puncak dari perjuangan atau kerja keras. Tanpa adanya tujuan, suatu perusahaan akan kehilangan arah kemana mereka harus berjalan. Semua kebijakan yang diterapkan di SL Corp untuk meningkatkan disiplin ibadah karyawan juga harus memiliki tujuan yang jelas dan mempunyai arahan yang jelas agar semua karyawan juga mengikuti kebijakan tersebut dengan ikhlas seperti yang dikatakan oleh Bapak Danang manajer operasional SL Corp dalam wawancara yaitu,

*“Tujuan SL Corp itu mengutamakan akhirat daripada dunia, ya walaupun logikanya kita butuh dunia namun kita juga tidak bisa melupakan kebutuhan akhirat. Kita menginginkan syiar Islam benar-benar dilaksanakan dengan benar tidak dikesampingkan. Pahala memang sesuatu yang tidak terlihat tp kan hati kita bisa. Untuk itu akhirat harus dikejar. Karena kebutuhan manusia tidak hanya dunia tapi akhiratnya juga dibutuhkan, maka dari itu sebisa mungkin karyawan SL Corp tidak hanya sibuk mengejar kebutuhan dunia saja namun juga kebutuhan akhirat.”<sup>74</sup>*

Jadi tujuan SL Corp mengutamakan akhirat daripada dunia, walaupun kita butuh dunia namun kita tidak bisa melupakan kebutuhan akhirat. SL Corp benar-benar menginginkan syar islam benar-benar dilaksanakan dengan baik. Karena memang kebutuhan manusia tidak hanya dunia tapi akhiratnya juga dibutuhkan, maka dari itu perusahaan menginginkan sebisa mungkin karyawan SL Corp tidak hanya sibuk mengejar kebutuhan dunia saja namun juga kebutuhan akhirat.

## 2) Penyusunan Program Kegiatan

Penyusunan program kegiatan di SL Corp yang dilakukan dan disepakati oleh seluruh karyawan pada saat perencanaan seperti yang disebutkan oleh manajer operasional bapak Danang antara lain:

- a) Melaksanakan sholat 5 waktu secara berjamaah berlaku untuk semua karyawan.
- b) Melakukan pembersihan secara rutin untuk seluruh fasilitas yang ada di SL Corp terutama fasilitas untuk ibadah.
- c) Melaksanakan program pengajian disela-sela kegiatan
- d) Wajib hafalan juz amma dan disetorkan wajib bagi seluruh karyawan

---

<sup>74</sup> Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada tanggal 22 Januari 2022

- e) Wajib melaksanakan sholat sunnah dhuha sebelum mulai bekerja
  - f) Wajib melaksanakan sholat tahajud dan dilaporkan melalui whatsapp group
- 3) Membuat Kebijakan

Dalam rangka meningkatkan nilai spiritual karyawan SL Corp, kebijakan digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan semua kegiatan dan kebijakan yang ditetapkan serta untuk mengambil keputusan. Kebijakan yang diterapkan di SL Corp sesuai yang disebutkan oleh bapak Danang selaku manajer operasional yaitu:

- a) Semua karyawan harus bisa membaca dan menulis Al-Quran sebagai persyaratan dalam perekrutan karyawan.
- b) Semua karyawan harus melaksanakan sholat shubuh diawal waktu
- c) Semua karyawan harus mengikuti kebijakan yang diterapkan di SL Corp.
- d) Semua tim manajerial, karyawan, OB, dan satpam harus menjaga nama baik SL Corp dimanapun mereka berada.
- e) Semua karyawati SL Corp diwajibkan memakai hijab.
- f) Semua karyawan wajib menjaga kebersihan di lingkungan SL Corp.

## 2) Fungsi pengorganisasian (*Organizing*)

Untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien, suatu perusahaan membutuhkan menempatkan pengorganisasian yang baik karena sumber daya manusia/karyawan juga penentu perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika penempatan pengorganisasian tidak sesuai antara bidang dan karyawannya maka pencapaian tujuan perusahaan juga akan terhambat. Seperti halnya dengan SL Corp yang sangat memperhatikan proses pelaksanaan pengorganisasiannya seperti pembentukan struktur

organisasi. Dalam pembentukan struktur organisasi dirapatkan oleh manajer dan setelah selesai baru diberikan kepada pemimpin untuk meminta pendapat dan meminta izin terlebih dahulu.

Adapun pelaksanaan pengorganisasian di SL Corp yaitu dalam menentukan karyawan dan bidangnya tidak asal-asalan benar sesuai dengan bakat dan minat karyawan. Penyusunan struktur organisasi dilakukan dengan cermat dan tepat agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai. Namun tidak hanya penempatannya saja yang tepat, perekrutan sumber daya manusia/karyawannya juga harus tepat. SL Corp memilih karyawan yang gigih bekerja dan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja maupun untuk agamanya. Saat perekrutan karyawan, ada beberapa kriteria yang dijadikan sebagai syarat yaitu harus beragama Islam, Pendidikan minimal SMA sederajat, bisa baca tulis Al-Quran, dilihat dari sholat subuhnya, mau mengikuti semua kebijakan SL Corp yang diberitahukan sejak awal, dan dapat mampu bekerja sama. Sesuai yang disebutkan oleh bapak Danang selaku HRD dalam wawancara sebagai berikut,

*“Kalo persyaratan perekrutan karyawan SL Corp untuk yang umum paling pendidikan minimal SMA/SMK, pekerja keras, bisa bekerja sama, dan bertanggung jawab. Untuk yang khusus ya pastinya beragama Islam karena memang kita menerapkan beberapa kebijakan yang berbaur Islam. Lalu biasanya kami tes dulu bagaimana dia dalam membaca Qur’an bisa atau tidak, sholat subuhnya bagaimana karena menurut kami orang yang bisa melaksanakan sholat subuh tepat waktu dia orang yang bertanggung jawab dan disiplin atas kewajibannya. Setelah itu baru kami beritahu kebijakan-kebijakan yang ada di SL Corp Jika persyaratan sudah disetujui dan dipenuhi baru kami rundingkan dengan pemimpin untuk meminta persetujuan.”<sup>75</sup>*

---

<sup>75</sup> Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada tanggal 22 Januari 2022

Setelah syarat tersebut sudah dipenuhi maka baru bisa bergabung di SL Corp. Dengan pengorganisasian seperti diatas maka akan mempermudah untuk menentukan jabatan sesuai dengan potensi mereka. Kebijakan-kebijakan yang diterapkan juga bisa dilakukan sesuai dengan alurnya apabila semua karyawan juga mengikutinya dengan baik. Jika penempatan karyawannya tepat pada bidangnya maka potensi dan ketrampilan yang dimiliki akan menjadi lebih berkembang sehingga tujuan SL Corp akan segera bisa dicapai.

### 3) Fungsi pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan proses penggerakan berhubungan erat dengan masalah kepemimpinan atau kemenejerial dengan menggerakkan sumber daya manusia di suatu perusahaan dengan tujuan agar semua sumber daya manusia karyawan dapat melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban dengan baik guna mencapai tujuan yang ditentukan. Tindakan penggerakan yang biasa dilakukan oleh pemimpin yaitu seperti memberikan motivasi, arahan, inspirasi dan *reward* agar semangat karyawan dalam bekerja dan menjalankan kewajibannya kembali meningkat.

Penerapan penggerakan di SL Corp untuk melaksanakan kebijaka-kebijakan yang diterapkan tidak terlalu dibutuhkan oleh pemimpin atau manajer, karena masing-masing karyawan sudah memiliki kesadaran untuk melaksanakan semua kebijakan yang diterapkan seperti sholat berjamaah, setoran jus 30, sholat dhuha dan sholat tahajud. Semua karyawan sudah mempunyai rasa tanggung jawab dan sadar akan pentingnya menerapkan kebijakan tersebut karena memang kebijakan tersebut diterapkan memberikan dampak baik untuk semua karyawan.

Kebijakan yang diterapkan di SL Corp semata-mata untuk meningkatkan nilai spiritual karyawan agar tidak hanya

focus terhadap pekerjaan namun tidak melupakan ibadah. Dari penerapan tersebut, perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang disiplin dan teratur dalam melaksanakan kebijakan yang diterapkan berupa umroh gratis. Hal tersebut dilakukan agar meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Danang selaku HRD SL Corp dalam wawancara sebagai berikut,

*“Agar karyawan kami semangat dalam melaksanakan kebijakan, kami juga memberikan reward mas. Reward yang diberikan berupa Umrah gratis bagi karyawan yang disiplin dan mampu melaksanakan semua kebijakan yang diterapkan. Kami akan memilih dua karyawan mas. Hal ini memicu semangat karyawan untuk melaksanakan ibadah dan tidak hanya memikirkan dunia. Selain itu, hal ini juga melatih tanggung jawab karyawan pada kebijakan perusahaan. Untuk kriteria karyawan yang terpilih yaitu mampu bekerja dengan baik dan melaksanakan semua kebijakan yang telah diterapkan, hafalan jus 30, ibaratnya ya kami memilih yang terdisiplin dari yang disiplin, dan kemudian kami undi”<sup>76</sup>*

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan fungsi penggerakan di SL Corp ada namun tidak terlalu dibutuhkan, dikarenakan karyawan sudah memiliki kesadaran dan tanggung jawab akan kebijakan yang diterapkan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan tugas dan program kegiatan yang telah direncanakan oleh perusahaan sudah dikerjakan setiap hari dengan prosedur yang telah ditentukan, dan tidak ada kebijakan dan kegiatan yang terbengkalai.

Selain mengarahkan, dalam penerapan fungsi penggerakan SL Corp memberikan reward kepada karyawan terpilih yang sudah diseleksi berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu diberangkatkan Umroh gratis sebagai acuan untuk karyawan lebih semangat dan giat dalam bekerja.

---

<sup>76</sup> Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto Januari 2022

#### 4) Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Setiap bentuk kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu tidak akan berhasil secara efektif dan efisien jika tidak disertai dengan pengawasan atau pengendalian. Karena dengan adanya proses pengawasan akan mempermudah dalam melaksanakan evaluasi terkait sejauh mana pelaksanaan kebijakan terlaksana, serta sejauh mana penyimpangan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan sehingga dengan begitu tujuan akan dihasilkan sesuai dengan yang direncanakan.

Begitu juga semua bentuk kebijakan yang diterapkan di SL Corp dalam rangka meningkatkan nilai spiritual karyawan pasti selalu dilakukan pengawasan. Pengawasan kebijakan di SL Corp dilakukan oleh manajer. Pengawasan dilakukan secara rutin sesuai pelaksanaannya. Kebijakan sholat berjamaah dilakukan pengawasan ketika adzan berkumandang oleh satpam, pengecekan setoran jus 30 oleh pengawas, pengontrolan sholat dhuha dan tahajud melalui media whatsapp oleh pengawas dan kebijakan lain diterapkan dengan baik atau tidak ketika sudah diperintah oleh atasan selalu dipantau oleh manajer sebagai pengawas. Kemudian hasil dari pengawasan tersebut akan dilaporkan kepada pemimpin sebagai bukti sudah terlaksananya kebijakan tersebut dalam bentuk dokumentasi. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Danang pada saat wawancara,

*“Pengawasan kebijakan di SL Corp dilakukan oleh manajer mas, pengawasan itu dilakukan rutin sesuai pelaksanaannya. Kalau kebijakan sholat berjamaah dilakukan pengawasan pada saat adzan berkumandang, nanti pengawasnya turun untuk melihat kegiatan sudah dihentikan atau belum. Kebijakan lain pun demikian mas, jadi sudah atau belum diperintah oleh atasan pun*

*pengawas tetap turun untuk memantau. Nanti dari pengawan itu akan dilaporkan kepada pimpinan.”<sup>77</sup>*

Jadi SL Corp juga menerapkan pengawasan untuk kebijakan-kebijakan yang telah diterapkan. Dan pengawasan yang dilakukan rutin sesuai pelaksanaannya. Seperti kebijakan sholat berjamaah dilakukan saat adzan berkumandang. Maka akan ada pengawas yang turun untuk memantau apakah kegiatan sudah dihentikan atau belum, nanti setelah selesai pengawas akan melaporkan kepada pimpinan.

#### **b. Penguatan Spiritual Karyawan**

Berdasarkan dari data yang peneliti dapatkan, dalam rangka meningkatkan nilai spiritual karyawan, SL Corp menerapkan beberapa kebijakan yang sudah diselenggarakan sejak SL Corp mulai beroperasi yaitu tahun 2014 hingga sekarang. Penerapan tersebut sudah dirancang dan disetujui oleh pemilik. Kebijakan yang diterapkan berlaku untuk semua karyawan baik manajer, supervisor, OB, Satpam, dan operator. Kebijakan tersebut meliputi sholat 5 waktu secara berjamaah, setoran juz amma, pembagian takjil gratis, pengajian rutin, dan santunan pada anak yatim piatu yang ada di pondok pesantren. Untuk waktu pelaksanaannya ada yang setiap hari dan ada yang beberapa bulan sekali. Penjelasan lebih lanjut akan dipaparkan oleh peneliti dibawah ini yaitu,

##### **1) Shalat Dhuha dan Tahajud**

Walaupun pada hakikatnya shalat dhuha dan tahajud merupakan amalan sunah, akan tetapi karena keistimewaan dan manfaat yang didapatkan dari ibadah ini, maka pihak manajemen mengintruksikan karyawan untuk selalu menunaikan sholat dhuha dan tahajud di awal waktu. Untuk sholat Tahajud dilaksanakan dan dilaporkan melalui whatsapp group. Sesuai yang dikatakan oleh bapak Danang pada saat wawancara,

---

<sup>77</sup> Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada Januari 2022



*“walaupun sholat dhuha dan sholat tahajjud adalah amalan sunnah, pihak manajemen tetap menginstruksikan karyawan untuk menunaikannya karena keistimewaan dan manfaat sholat sunnah tersebut sangatlah luar biasa mas. Kalau sholat dhuha biasanya dilakukan sebelum kegiatan dikantor, tetapi kalau sholat tahajjud dilaksanakan dirumah masing-masing dan di laporkan melalui whatsapp group.”<sup>78</sup>*



---

<sup>78</sup> Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada Januari 2022

Jadi meskipun sunnah, sholat dhuha dan sholat tahajud tetap di terapkan sebagai salah satu kebijakan di SL Corp karena keistimewaan dari dua sholat sunnah tersebut.

## 2) Hafalan Juz Amma

Dalam rangka meningkatkan nilai spiritual karyawan, SL Corp juga menerapkan hafalan juz 30 bagi seluruh karyawan. Karyawan wajib menghafal dan menyetorkan kepada atasan setiap minggu. Dalam seminggu bisa 3 sampai 4 kali sesuai dengan kemampuan karyawan. Perusahaan percaya jika karyawan mampu dan melaksanakan hafalan tersebut otomatis bisa menghafal segala sesuatu atau kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini seperti yang disampaikan oleh bapak Danang dalam wawancara

*“kami juga menerapkan kebijakan untuk karyawan wajib hafal Al Qur’an juz 30 mas dan disetorkan. Setoran juz 30 dilaksanakan setiap minggu tergantung kemampuan karyawan. Biasanya dalam seminggu karyawan bisa setoran 3 sampai 4 kali. Kami dari perusahaan juga tidak terlalu memaksakan, supaya karyawan juga tidak merasa diberatkan dengan kebijakan tersebut mas apalagi samapai mengganggu kegiatan karyawan yang lain. Setoran dilakukan kepada ustadz syahroni yang telah dikontrak untuk setiap hari datang ke kantor.”<sup>79</sup>*

Jadi SL Corp menerapkan kebijakan untuk hafalan Al Qur’an juz 30, dan setiap minggu disetorkan. Tapi pihak perusahaan tidak memaksakan harus beberapa kali dalam seminggu, jadi tidak memberatkan karyawan. Sebagaimana yang dikatakan oleh ibu Nurul salah satu karyawan di SL Corp pada wawancara berikut,

*”disini diwajibkan hafal jus 30, menurut saya tidak memberatkan karena ya diberi kelonggaran waktu. Juga kegiatan sperti ini sangat memberikan manfaat dan saya*

---

<sup>79</sup> Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto Januari 2022

*beruntung menjadi bagian dari SL Corp. Saya kalo setoran biasanya 2 kali seminggu. Ustadnya datang kesini setiap hari mas.”<sup>80</sup>*

Jadi perusahaan menerapkan kebijakan, tetapi sama sekali perusahaan tidak memberatkan karyawan dengan kebijakan yang ada. Kebijakan yang diterapkan sesuai dengan kemampuan karyawan.

### 3) Sholat Jamaah

Shalat lima waktu dalam sehari merupakan kewajiban ibadah yang di syariatkan dalam Islam kepada setiap muslim yang telah memenuhi syarat untuk melakukannya, dan merupakan tanggung jawab pribadi seseorang kepada Allah SWT. Oleh karenanya dalam bentuk kehati-hatian perusahaan terhadap kewajiban sholat ini, maka dalam SOP perusahaan karyawan wajib dan disiplin melaksanakan sholat lima waktu secara berjamaah Ketika di kantor dan menghentikan segala kegiatan Ketika adzan berkumandang. Hal ini disampaikan oleh bapak Danang pada saat wawancara,

*“semua karyawan wajib sholat berjamaah, karena ini merupakan tanggung jawab setiap orang kepada penciptanya. Makannya perusahaan mewajibkan seluruh karyawannya sholat berjamaah. Ketika adzan berkumandang semua kegiatan harus dihentikan dan segera sholat berjamaah.”<sup>81</sup>*

Oleh karena itu, satpam akan membantu keliling untuk mengontrol semua karyawan sudah ke mushola atau belum. Hal ini disampaikan oleh bapak Saman pada saat wawancara,

*“sholat jamaah dilakukan setiap hari, saya membantu mengontrol ibaratnya kaya keliling untuk lihat sudah ke mushola semua atau belum pas adzan, kalau sudah baru mulai sholat berjama'ah.”<sup>82</sup>*

<sup>80</sup> Wawancara dengan Ibu Nurul, Karyawan SL Corp Purwokerto Juni 2022

<sup>81</sup> Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada Januari 2022

<sup>82</sup> Wawancara dengan Bapak Saman, Satpam SL Corp Purwokerto Juni 2022

Jadi satpam di perusahaan juga ikut andil dalam penerapan kebijakan yang ada. Ketika adzan beliau akan keliling untuk memastikan semua karyawan menghentikan kegiatan dan ke mushola untuk berjamaah.

#### 4) Kajian Rutin Mingguan

Dalam upaya melakukan penguatan spiritual karyawan, maka pihak manajemen merutinkan kegiatan kajian tiap minggunya. Dalam kajian ini mendatangkan ustad-ustad yang mumpuni dibidang dakwah dan penguatan aqidah akhlak ummat. Seperti yang dikatakan Bapak Danang dalam wawancara,

*“setiap minggu kami mengadakan kajian rutin mas, kajian ini dalam rangka semata-mata untuk meningkatkan nilai spiritual semua karyawan kami. Untuk mengisi kajian ini, kami mengundang ustadz-ustadz yang mumpuni dibidang dakwah dan penguatan aqidah akhlak ummat. Kegiatan kajian rutin ini dilakukan setelah karyawan selesai setoran dan memang dilakukan antar personal bukan keseluruhan. Jadi kesimpulannya karyawan yang setoran akan mendapatkan kajian setelah selesai”<sup>83</sup>*

Jadi perusahaan menerapkan kajian rutin dengan tujuan meningkatkan nilai spiritual karyawan yang ada di SL Corp

#### 5) Makan gratis Bersama ojek online, tukang becak, dll

Membantu orang lain merupakan suatu hal yang mulia, bermanfaat untuk orang lain juga bermanfaat untuk diri sendiri. Asalkan kita melakukan hal itu dengan ikhlas. Sikap ikhlas merupakan sikap memberikan sesuatu dengan tulus dan penuh rasa kerelaan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Qur'an surat Al-A'nam ayat 162-163 yang artinya *“Katakanlah, sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam, tiada sekutu bagi-Nya dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah*

---

<sup>83</sup> Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada Januari 2022

*orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah).”<sup>84</sup>*

Perusahaan benar-benar memperhatikan dan mementingkan segala sesuatu untuk umat. Seperti wawancara dengan bapak wahyudi berikut,

*“Memang benar mas, disini selalu ada makanan gratis dari SL Corp yang dibagikan sekitar jam 13.00 setelah orang-orang di kantor jamaah. Saya juga sering ikut menikmati makanan dari SL Corp mas, soalnya saya juga mangkalnya disekitar sini aja. Saya sangat bersyukur tentunya mas, karena program ini sangat membantu saya untuk mengurangi pengeluaran, semoga berkah selalu melimpah untuk SL Corp.”<sup>85</sup>*

Dari pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kebijakan yang diterapkan di SL Corp sangat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat, terutama masyarakat sekitar perusahaan.

### **C. Implikasi Penerapan Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implikasi dari penerapan manajemen spiritual yang ada pada SL Corp purwokerto terhadap kinerja karyawannya. Peneliti menggunakan salah satu teori untuk mengukur kinerja karyawan melalui beberapa indikator kinerja yang disampaikan Simamora, untuk mengetahui seberapa baik seseorang karyawan bekerja.<sup>86</sup> Berikut adalah beberapa indikator penilaian yang menunjukkan kinerja karyawan SL Corp purwokerto:

#### **1. Loyalitas**

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan cukup baik, dikarenakan karyawan mendapatkan banyak keuntungan yang tidak didapat di tempat lain, salah satunya adalah aktivitas ibadah

<sup>84</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Al-An'am ayat 168)* hal. 156

<sup>85</sup>Wawancara dengan Bapak Wahyudi, Tukang Becak pada Juni 2022

<sup>86</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hal. 458-460

yang dapat dilakukan secara baik dan mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Selain itu karyawan merasakan kenikmatan dalam bekerja, karena merasa nyaman dengan suasana yang ada di SL Corp dengan ikatan kekeluargaan sebagaimana saudara sendiri. Mungkin ada karyawan yang mengundurkan diri, akan tetapi kebanyakan mereka keluar bukan karena tidak nyaman dalam bekerja, akan tetapi karena faktor lain, seperti sudah merasa memiliki ilmu dan modal yang cukup untuk membuka usaha sendiri.

Hubungan antar karyawan yang terjalin juga cukup baik dengan suasana yang terbentuk sebagaimana dalam keluarga dengan ikatan saudara sesama muslim dalam ukhuwah Islamiyah. Perusahaan tidak keberatan, apabila ada karyawan yang keluar dan memilih untuk membuka usahanya sendiri, bahkan di dukung penuh agar dapat bersama-sama berjuang di jalan Allah menjadi sebaik-baik manusia yang bermanfaat membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat. Seperti yang dikatakan Mas Andi dalam wawancara,

*“kami mendapat banyak sekali keuntungan mas, keuntungan yang kami tidak dapat di tempat lain seperti aktivitas ibadah yang dilakukan secara baik dan mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Bekerja disini sangat nyaman karena semua seperti keluarga sendiri. Kalau ada karyawan yang keluarpun itu bukan karena tidak nyaman melainkan factor lain yang mengharuskan keluar ataupun sudah punya modal untuk membangun usahanya sendiri. Malah perusahaan mendukung penuh kalau ada karyawan yang berani membuka usaha sendiri.”<sup>87</sup>*

Jadi semua karyawan beranggapan bahwa di SL Corp adalah sebuah keluarga. Makannya kalau ada yang keluarpun bukan karena tidak betah atau yang lain, melainkan factor dari luar ataupun yang mau buka usaha sendiri. Jadi dari perusahaan

---

<sup>87</sup> Wawancara dengan Mas Andi, Karyawan SL Corp Purwokerto pada Januari 2022

juga tidak melarang. Ketika karyawan mau membuka usaha sendiri, malah perusahaan mendukung dengan alasan sama-sama berjuang untuk kemaslahatan umat.

## 2. Semangat kerja

Semangat kerja karyawan cukup baik, karena setiap hari mendapatkan motivasi dan penguatan secara spiritual oleh pihak manajemen pada saat ceramah singkat (kultum) di briefing pagi maupun sore. Materi kultum yang disampaikan adalah prinsip-prinsip spiritual dari manajemen SL Corp seperti semangat bekerja sebagaimana jihad di jalan Allah dan juga prinsip *halalan toyyiban* dalam menciptakan produk dan juga melayani tamu, yang semua itu diniatkan hanya untuk beribadah kepada Allah.

Selain itu ada dampak secara spiritual yang dirasakan dari aktivitas dzikir dan doa yang dilakukan setiap hari di waktu pagi maupun sore. Hidup semakin tenang, dan merasa tidak punya beban hidup, merasa mendapat perlindungan total dari Allah dalam bekerja.<sup>43</sup> Sementara dari pihak konsumen merasakan semangat kerja yang begitu tinggi dari karyawan SL Corp dan merasa puas dengan pelayanan karyawan yang ramah senyum, ceria, dan memperlakukan tamu dengan baik. Hal ini merupakan bukti keberhasilan dari penerapan manajemen spiritual pada karyawan SL Corp Purwokerto.

## 3. Kepemimpinan

Secara profesional, karyawan menjadikan sosok pimpinan sebagai imam yang harus diikuti dan ditaati perintahnya, selagi masih sesuai dengan SOP perusahaan dan tidak menyimpang dari syariat Islam. Selain itu diluar jam kerja pimpinan dianggap sebagai sosok Ayah yang memberikan teladan yang baik bagi anaknya dan juga menjadi teman untuk konsultasi

masalah kehidupan.

#### 4. Kerja sama

Dalam hal kerjasama team yang ada di SL Corp berjalan cukup baik karena telah diatur dengan sistem manajemen yang baik, dengan pembagian kerja dan wewenang yang jelas, sehingga tidak ada karyawan yang tidak mengetahui bidang kerjanya. Selain itu suasana kekeluargaan yang ada membuat kerja sama dalam bekerja semakin kuat.

#### 5. Prakarsa

Dalam hal-hal khusus yang sifatnya mendesak dan menyangkut keselamatan bagi orang banyak, maka karyawan secara otomatis memiliki prakarsa untuk melakukan tindakan yang dirasa perlu, tanpa harus izin kepada pimpinan terlebih dahulu, seperti ketika melihat ada tamu ketinggalan dompet atau barang berharga lainnya, maka karyawan akan menyimpan dan melaporkan pada pimpinan.

#### 6. Tanggung jawab

Penerapan manajemen spiritual telah berhasil memberikan doktrin ideologis kepada para karyawannya untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja dan tidak melakukan tindakan kriminal, karena mereka mengetahui pada hakikatnya mereka bekerja karena Allah dan selalu diawasi olehNya.

#### 7. Pencapaian target

Dalam pencapaian target kerja para karyawan selalu dapat memenuhi target, atau bahkan beberapa kali sampai dapat melebihi target yang didapat pada hari sebelumnya. Dalam manajemen SL Corp, tidak ada targetan omset pendapatan per hari, akan tetapi prinsip yang dipegang teguh adalah bahwa hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya. Apabila suatu hari



terjadi penurunan omset atau pendapatan yang diperoleh lebih kecil dari hari sebelumnya, maka menjadi *muhasabah* bersama, dan setiap karyawan dicek satu-persatu saat breafing kerja, adakah yang berbuat maksiat dan dosa atau tidak? Selanjutnya pimpinan mewasiatkan untuk semakin giat dalam bekerja dan berdoa agar omset kembali normal atau bahkan meningkat.

#### **D. Analisis Data Manajemen Spiritual SL Corp Purwokerto Dalam Meningkatkan Nilai Spiritual Karyawan**

Berdasarkan data yang telah diperoleh di lapangan, maka dapat peneliti analisis sebagai berikut:

1. Analisis penerapan fungsi manajemen SL Corp dalam meningkatkan nilai spiritual karyawan.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara terhadap Bapak Wawan selaku pemilik SL Corp, Bapak Danang selaku HRD, bapak Ahmad selaku Karyawan, Bapak Subekti dan Ibu Endang selaku warga sekitar yaitu dalam penerapan manajemen SL Corp dalam upaya meningkatkan nilai spiritual karyawan telah dikelola dan diterapkan oleh manajer atas persetujuan pemimpin dengan melakukan serangkaian kegiatan yang termasuk dalam empat fungsi manajemen sesuai teori yang dikemukakan oleh George R. Terry fungsi manajemen yang baik dan sesuai serta harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan yaitu terdiri dari fungsi perencanaan (*planning*), perorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).<sup>88</sup>

Penerapan fungsi penerapan (*planning*) yang ada di SL Corp dalam upaya untuk meningkatkan nilai spiritual karyawan sudah berjalan dengan baik karena sesuai dengan fungsi perencanaan yang dikemukakan oleh George R. Terry, bisa

---

<sup>88</sup>Amirullah, *Pengantar Manajemen: fungsi-proses-pengendalian*, (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2015) hal. 9

dibilang sudah berjalan dengan baik karena dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan pada proses perencanaan seperti menentukan tujuan, membuat beberapa kebijakan, dan menyusun program kegiatan. Namun dalam pengambilan dan penetapan keputusan pada proses perencanaan dalam menentukan kebijakan dan menghadapi persoalan yang terjadi di SL Corp belum berjalan efektif pasalnya walaupun semua wewenang, pengawasan, dan tanggung jawab pelaksanaan kebijakan sudah diberikan kepada manajer tetapi manajer tetap harus meminta persetujuan dan perintah dari atasan atas apa yang akan dilakukan dan direncanakan untuk menghadapi suatu permasalahan atau sekedar menerapkan kebijakan yang sudah direncanakan, sehingga hal tersebut dapat memperlambat manajer dalam mengambil keputusan.

Penerapan fungsi pengorganisasian (*organizing*) pada manajemen SL Corp dalam meningkatkan nilai spiritual karyawan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan teori fungsi manajemen pengorganisasian yang dikemukakan oleh George R. Terry. Hal tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan pengorganisasian dimana SL Corp membuat struktur organisasi yang menjunjung tinggi nilai ketepatan antara penempatan karyawan dan bidangnya. Jadi semua karyawan telah ditempatkan di bidangnya masing-masing sesuai dengan bakat dan minatnya. Dalam perekrutan karyawan di SL Corp Purwokerto juga menggunakan kriteria yang sesuai dengan kebijakan yang diterapkan di SL Corp, karena SL Corp selalu mencari karyawan yang sesuai dengan kebutuhannya.

Penerapan fungsi penggerakan (*actuating*) pada manajemen SL Corp dalam meningkatkan nilai spiritual karyawan bisa dibilang tidak terlaksana dengan maksimal seperti pelaksanaan fungsi penggerakan yang semestinya dan memang fungsi tersebut

tidak terlalu diterapkan/dibutuhkan di SL Corp karena memang seluruh karyawan yang melaksanakan kebijakan sudah memiliki kesadaran dan merasa sudah diberi tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan tersebut yang memang sudah disepakati sejak pertama bekerja. Jadi walaupun dalam pelaksanaan kegiatan fungsi penggerakan tidak berjalan sesuai teori yang ada tetapi pelaksanaan kebijakan dalam meningkatkan nilai spiritual karyawan di SL Corp sudah berjalan dengan cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan kebijakan yang dilaksanakan setiap hari dan sesuai jadwal sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan tidak ada kebijakan yang terbengkalai.

Penerapan fungsi pengawasan (*controlling*) pada manajemen SL Corp dalam meningkatkan nilai spiritual karyawan sudah berjalan dengan baik sesuai dengan teori fungsi pengawasan menurut George R. Terry hal itu dapat dilihat dari kegiatan pengawasan dan pendampingan yang dilakukan oleh manajer operasional dan supervisor saat dilaksanakannya beberapa kebijakan yang diterapkan di SL Corp secara rutin, pengawasan dilakukan dengan cara menilai apabila ada kekurangan saat pelaksanaan dengan cara memberikan saran dan masukan sehingga dapat diperbaiki. Pengawasan juga dilakukan dengan metode pengambilan dokumentasi yang dijadikan sebagai bukti untuk dilaporkan sudah terlaksananya kebijakan tersebut kepada atasan/pemilik yang kemudian hasilnya akan dievaluasi dan dirapatkan dalam lembar pertanggung jawaban.

Berdasarkan pemaparan penerapan fungsi manajemen di atas, dapat disimpulkan bahwa dari penerapan ke empat fungsi manajemen yang diterapkan di SL Corp dalam rangka meningkatkan nilai spiritual karyawan, sudah diterapkan dengan baik dan sesuai namun ada satu fungsi manajemen yang tidak dijalankan atau tidak sesuai dengan pelaksanaan kegiatan fungsi

penggerakan (*actuating*) yang dikemukakan oleh George R. Terry. Alasan tidak diterapkannya fungsi penggerakan di SL Corp seperti yang dikatakan oleh bapak Danang dan karyawan yaitu tanpa adanya fungsi penggerakan dalam pelaksanaan beberapa kebijakan di SL Corp akan tetap berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Karena baik dari karyawan maupun tim manajerial sudah mempunyai kesadaran dan tanggung jawab untuk melaksanakan semua kewajibannya.

2. Analisis pelaksanaan kebijakan SL Corp dalam upaya meningkatkan nilai spiritual karyawan.

Dalam upaya meningkatkan nilai spiritual karyawan, SL Corp menerapkan beberapa kebijakan yang sudah dirancang sejak awal pengoperasian SL Corp dan merupakan aturan pemilik SL Corp. Kebijakan tersebut terdiri dari karyawan wajib sholat 5 waktu berjamaah secara serentak dengan memberhentikan semua kegiatan, hafalan juz amma dan disetorkan setiap pagi, kajian rutin 1 minggu sekali, pemberian santunan pada anak yatim piatu yang ada di pondok-pondok pesantren, dan pemberian makan gratis untuk ojek online, tukang becak, dll.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bersama pemilik, beberapa karyawan, serta warga sekitar dapat disimpulkan bahwa penerapan kebijakan di SL Corp Purwokerto sudah dilaksanakan sesuai dengan jadwal dan perintah dari atasan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai manajemen SL Corp Purwokerto dalam meningkatkan nilai spiritual karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan manajemen dalam SL Corp seperti dengan teori fungsi manajemen milik George R. Terry yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Namun ada satu yang belum diterapkan dengan maksimal yaitu fungsi penggerakan karena di SL Corp Purwokerto tidak terlalu dibutuhkan dan belum bisa diterapkan sebagaimana mestinya.
2. Penerapan prinsip-prinsip dakwah di perusahaan mendukung terealisasinya fungsi manajemen di SL Corp. seperti Dakwah *Tawazun*, yakni dakwah keseimbangan dunia dan akhirat. Dakwah *Takwin Daulah Mushagharah*, adalah memandang perusahaan sebagai miniatur sebuah negara. Dakwah *Insaniah Jazzabah*, merupakan dakwah yang menarik simpatik dan misi utama menegakan sunnah Rasulullah “*idkhal ussurur*” dengan cara memberikan kesenangan kepada semua pelanggan. Dakwah *Iqamati Syaraat Islamiyah*, yakni seperti adzan dalam sholat lima waktu, dan bergantian shalat sebagaimana yang dilakukan Rasulullah saat berperang. Dakwah *Zaatiyah*, adalah setiap pekerja terus meningkatkan amal islami. Dakwah *Usariyah*, adalah memberikan motivasi kepada seluruh keluarga karyawan dalam mendukung visi dan misi perusahaan. Dakwah *Jamahiriyawa Husnul Jiwari*, adalah berusaha membahagiakan masyarakat sekitar.
3. Dalam rangka meningkatkan nilai spiritual karyawan, SL Corp Purwokerto menerapkan beberapa kebijakan kepada karyawan yaitu sholat 5 waktu wajib berjamaah bagi seluruh karyawan, sholat sunnah

dhuha dan tahajud, hafalan Al Qur'an juz 30 dan disetorkan, bagi makanan gratis di sekitar perusahaan, serta kajian rutin yang diadakan setiap minggu.

4. Implikasi dari penerapan kebijakan SL Corp Purwokerto dapat dirasakan oleh semua karyawan. Meliputi Loyalitas, semangat kerja, kepemimpinan, kerja sama, Prakarsa, tanggung jawab, dan pencapaian target.

## B. SARAN

Setelah diselesaikannya penelitian ini dan dilihat dari hasil diatas, peneliti ingin memberikan beberapa masukan dan saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi SL Corp Purwokerto
  - a. Penerapan Kebijakan di SL Corp Purwokerto pada dasarnya sudah cukup baik dan memberikan manfaat untuk SL Corp sendiri, untuk karyawan, dan masyarakat sekitar. Namun dalam penerapan kebijakan tersebut belum adanya ketegasan terkait pemberian konsekuensi untuk karyawan yang tidak melaksanakan peraturan. Maka dari itu SL Corp Purwokerto perlu mempertegas kebijakan tersebut dengan memberikan peringatan atau SP pada karyawan jika ada yang tidak melaksanakan kebijakan.
  - b. Kegiatan fungsi penggerakan (*actuating*) kepada karyawan, rasa kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan semua kebijakan sudah cukup besar. Karena karyawan juga mendapat reward yang bisa dibilang fantastis, saran saja untuk pengundian dalam memilih pemenang rewardnya berdasarkan absen atau seleksi lansung oleh atasan sehingga terkesan adil kepada seluruh karyawan
2. Bagi karyawan di SL Corp Purwokerto yang sudah mengikuti dan melaksanakan kebijakan yang diterapkan, hendaknya dilakukan dengan lebih giat dan bersungguh-sungguh dan tetap rutin dalam melaksanakan semua kebijakan karena banyak sekali manfaat yang

bisa diambil dari penerapan kebijakan tersebut jika diterapkan dengan niat baik dan bersungguh-sungguh.

3. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperluas lagi subjek dan objek penelitian melalui sudut pandang yang berbeda dalam meneliti, sehingga dapat menambah khazanah keilmuan khususnya yang berhubungan dengan manajemen SL Corp Purwokerto dan kebijakan yang diterapkan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2009. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: (the ESQ way 165 1 Ihsa, 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam)*, (Jakarta: Arga Tilanta).
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen: fungsi-proses-pengendalian*, (Jakarta, Mitra Wacana Media).
- Amruddin. 2022. *Pengantar Manajemen: Konsep dan Pendekatan Teritis*, (Bandung, CV Media Sains Indonesia).
- Anggelica, Diana. Dkk. 2008. *Perilaku Organisasi edisi 12*, (Jakarta, Salemba Empat).
- Astuti, An Ras Try. 2019. *Manajemen Organisasi: Teori dan Kasus*, (Pare-Pare, IAIN Pare-Pare Nusantara Press).
- Budiharjo, M, 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan* (Jakarta, Raih Asa Sukses).
- Damanik, Rani Kawati. 2020. *Pengembangan Desain System Infoemasi Manajemen Keperawatan*, (Malang, Ahlimedia Press).
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Al A'raf ayat 96)* hal 96
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Al Baqarah ayat 168)* hal 22
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Al Maidah ayat 88)* hal 109
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Al-An'am ayat 168)* hal. 156
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (surat As-Shaf ayat 10-11)* hal 552



Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Ibrahim ayat 24)* hal 342

Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Qs Al 'Ashr ayat 1-3)*.

Dokumentasi SL Corp Purwokerto Tahun 2022

Ghofar, Aldi Abdul. 2018. *Manajemen Spiritual dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Iga Bakar Mas Giri Purwokerto*, (Purwokerto, IAIN Purwokerto).

Hafidhudin Didin. dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam praktik* (Jakarta, Gema Insani Press).

Harahap, Nursapia. 2020. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Medan: Wal ashri Publishing).

Harahap, Nursapia. 2020. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Medan: Wal ashri Publishing).

Harahap, Nursapia. 2020. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Medan, Wal ashri Publishing).

Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu).

Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu).

Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu).

Hartono, Jogiyanto. 2018. *Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*, (Yogyakarta. Penerbit ANDI).

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

Herdiansyah, Haris. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta Selatan, Salemba Humanika).

Herdiansyah, Haris. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta Selatan, Salemba Humanika).

Herdiansyah, Haris. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta Selatan, Salemba Humanika).

- Hutahayan, Benny. 2019. *Peran Kepemimpinan Spiritual Dan Media Sosial Pada Rohani Pemuda Di Gereja* (Yogyakarta, CV Budi Utama).
- Iskandar, Hasan Almutahar dan sabran. 2018. "Kajian Sosiologi Terhadap Peran Penyuluh Dalam Pemberdayaan Masyarakat Pada Pengelolaan Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) Di DesaTunggul Boyok Kecamatan Bonti Kabupaten Sanggau" dimuat dalam *Jurnal Tesis PMIS- UNTAN-PSS (Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik)*.
- Iskandar, Hasan Almutahar dan sabran. 2018. "Kajian Sosiologi Terhadap Peran Penyuluh Dalam Pemberdayaan Masyarakat Pada Pengelolaan Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) Di DesaTunggul Boyok Kecamatan Bonti Kabupaten Sanggau" dimuat dalam *Jurnal Tesis PMIS- UNTAN-PSS (Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik)*.
- Iswara, Prasetyoo Widyoo. 2014. *Corporate Governance dan Kinerja Karyawan*, dalam *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, vol 2 no 2.
- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta, ANDI Yogyakarta).
- Kristanti, Desi. Ria Lestari. 2019. *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya, Media sahabat cendekia).
- Menne, Firman. *Nilai-nilai Spiritual Dalam Entitas Bisnis Syariah* (Celebes Media Perkasa).
- Munir, Sudikin. 2005. *Metode Penelitian: Membimbing dan Mengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian*, (Surabaya, Insan Cendikia).
- P. Yessi Susan Intan, Benu, Shulbi Muthi Sabila Salayan Putri, Dkk. 2020. *Human Resource Management (HRM) In Industry 5.0* (Yogyakarta, Zahir Publishing, ).
- Peristiwo, Hadi. 2015. "Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Terhadap Korporasi", artikel dimuat di *jurnal Jurnal Islamiconomic* Vol.6 No.1.
- Pratama, Rheza . 2012. *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta, CV Budi Utama).
- Rawi, Rais Dera Pua. Dkk. 2021. *Manajemen Karir Teori dan Praktik* (Surabaya, Cipta Media Nusantara).

- Rosyanti. 2020. *Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Parepare*. Dalam skripsi Jurusan manajemen dakwah, IAIN Parepare:
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: STIE YKPN).
- Sobirin, Achmad. 2014. *Manajemen Kinerja: Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Universitas Terbuka).
- Sulistyorini. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam: konsep strategi dan aplikasi*, (Yogyakarta, Teras).
- Suntawi, Rahmi Eja. 2019. *Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja perusahaan Studi kasus: Bank Mandiri Syariah Gajah Mada*, (Medan, Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara).
- Suprayogo, Imam. dan Tobroni. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya).
- Suprayogo, Imam. dan Tobroni. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya).
- Suprayogo, Imam. dan Tobroni. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya).
- Suprihanto, John. 2014. *Manajemen* (Yogyakarta, gadjah mada university press).
- Syam, Andi Hendra. 2021. *Sistem Informasi Manajemen*, (Bandung, CV Media Sains Indonesia).
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta, Gema Insani).
- TH, Agus. 2011. *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta, PT Grasindo).
- Tunggal, Amin Widjaja. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta, PT Rineka Cipta).
- Tunggal, Amin Widjaja. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta, PT Rineka Cipta).
- Tunggal, Amin Widjaja. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta, PT Rineka Cipta).

- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen: Teori Praktek Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Utoyo, Indra. 2011. *Manajemen Alhamdulillah: Melejitkan Kepemimpinan Diri Dengan Teori Quranik* (Bandung, PT Mizan Pustaka).
- Yogatama, Leo Agung Manggala. dan Nilam Widyarini. 2015. "Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis", artikel dimuat di *JURNAL PSIKOLOGI*, VOLUME 42, NO. 1.
- Wardhana, Aditya. dkk, 2022. *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung, CV Media Sains Indonesia).
- Wawancara dengan Bapak Ahmad, Karyawan SL Corp Purwokerto pada Juni 2022
- Wawancara dengan Bapak Saman, Satpam SL Corp Purwokerto Juni 2022
- Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto Januari 2022
- Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto Januari 2022
- Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto Januari 2022
- Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada Agustus 2022
- Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada Januari 2022
- Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada Januari 2022
- Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada Januari 2022
- Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada Januari 2022
- Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada Januari 2022
- Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada tanggal 27 Juni 2022
- Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada tanggal 22 Januari 2022
- Wawancara dengan Bapak Danang, HRD SL Corp Purwokerto pada tanggal 22 Januari 2022
- Wawancara dengan Bapak Wahyudi, Tukang Becak pada Juni 2022
- Wawancara dengan Mas Andi, Karyawan SL Corp Purwokerto pada Januari 2022
- Wawancara dengan Ibu Nurul, Karyawan SL Corp Purwokerto Juni 2022

Wildan, Muhammad Abu. dan Lailatus Sa'adah, 2021. *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Jombang, LPPM Universitas K.H. A. Wahab Hasbulloh).

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1, hasil wawancara

Narasumber : Bapak Danang

Jabatan : HRD SL Corp Purwokerto

Peneliti : Kapan berdirinya SL Corp Purwokerto?

Narasumber : SL Corp itu berdirinya tanggal 4 bulan April tahun 2013.

Peneliti : Siapakah pendiri SL Corp Purwokerto?

Narasumber : Pendiri SL Corp bapak wawan orang tegal

Peneliti : Bagaimana sejarah bapak wawan dalam mendirikan SL Corp?

Narasumber : Bapak wawan itu dulu karyawan mas di salah satu perusahaan jadi manajer. Sebenarnya kalua untuk menafkaih keluarga sebenarnya udah cukup, cuman bapak wawan mikirnya kalo membahagaian keluarga itu udah kewajiban bukan mimpi. Sebenarnya yang menjadi mimpi itu Ketika bisa bermanfaat bagi banyak orang. Akhirnya bapak wawan keluar dari kerjaannya dengan memulai bisnis jualan rames keling dengan 3 karyawannya menggunakan sepeda motor. Usaha tersebut itu terus berkembang mas, sampai akhirnya bapak wawan bisa mndirikan SL Corp ini dengan 7 karyawan pada saat itu, termasuk 2 karyawan yang ikut jualan rames keliling

Peneliti : Bagaimana latar belakang Pendidikan dari karyawan SL Corp?

Narasumber : Pendidikan terakhir karyawan SL Corp Purwokerto rata-rata D3/S1. tapi ada juga yang lulusan SMA itu masuk dibagian Gudang dan satpam. Yang lulusan kuliah masuknya ke bagian CEO, Administrasi dan keuangan, accounting, call center, dll. Karena memang untuk mengisi bidang-bidang tersebut diprioritaskan memiliki kemampuan atau pengalaman di bidang tersebut.

Peneliti : Bagaimana latar belakang usia karyawan?

Narasumber : Karyawan rata-rata sudah menikah mas. Kalau masalah umur semua karyawan diatas usia 23 tahun. Paling muda berumur 24 tahun apaya kalo plaing tua 56 tahun. Tapi paling banyak karyawan yang berumur 27 tahun sampai 35 tahun itu yang di tempatkan di bagian produksi. Tidak ada minimal umur yang penting sudah sesuai dengan kriteria perusahaan dan berperilaku baik bisa saya damping kalau memang sedang membutuhkan

Peneliti : Apa yang menjadi tujuan SL Corp?

Narasumber : Tujuan SL Corp itu mengutamakan akhirat daripada dunia, ya walaupun logikanya kita butuh dunia namun kita juga tidak bisa melupakan kebutuhan akhirat. Kita menginginkan syiar Islam benar-benar dilaksanakan dengan benar tidak dikesampingkan. Pahala memang sesuatu yang tidak terlihat tp kan hati kita bisa. Untuk itu akhirat harus dikejar. Karena kebutuhan manusia tidak hanya dunia tapi akhiratnya juga dibutuhkan, maka dari itu sebisa mungkin karyawan SL Corp tidak hanya sibuk mengejar kebutuhan dunia saja namun juga kebutuhan akhirat

Peneliti : Apa saja syarat untuk menjadi karyawan SL Corp?

Narasumber : Kalo persyaratan perekturan karyawan SL Corp untuk yang umum paling pendidikan minimal SMA/SMK, pekerja keras, bisa bekerja sama, dan bertanggung jawab. Untuk yang khusus ya pastinya beragama Islam karena memang kita menerapkan beberapa kebijakan yang berbau Islam. Lalu biasanya kami tes dulu bagaimana dia dalam membaca Qur'an bisa atau tidak, sholat subuhnya bagaimana karena menurut kami orang yang bisa melaksanakan sholat subuh tepat waktu dia orang yang bertanggung jawab dan disiplin atas kewajibannya. Setelah itu baru kami beritahu kebijakan-kebijakan yang ada di SL Corp Jika persyaratan sudah disetujui dan dipenuhi baru kami rundingkan dengan pemimpin untuk meminta persetujuan

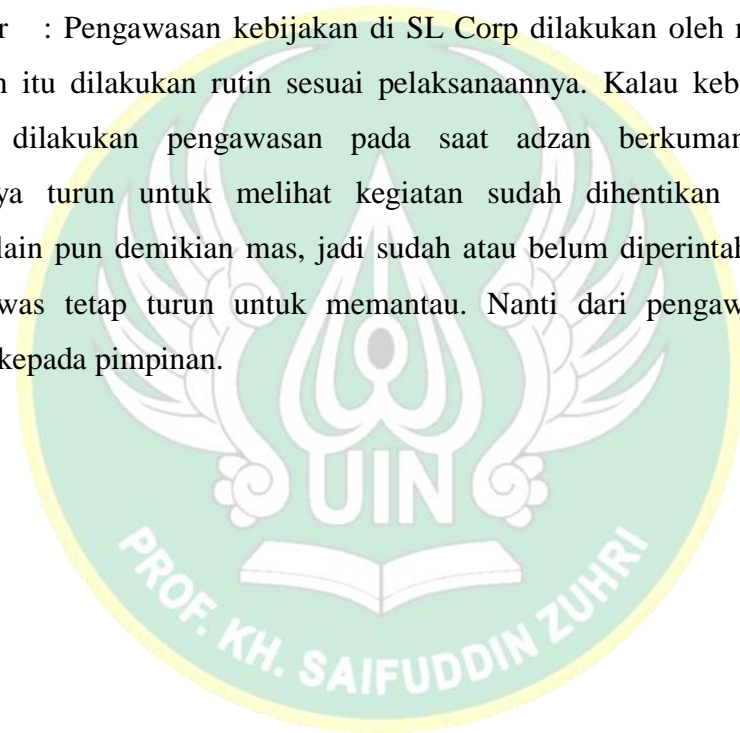
Peneliti : Di SL Corp terdapat banyak kebijakan, Bagaimana perusahaan membangun semangat para karyawan untuk melaksanakan kebijakan tersebut?

Narasumber : Agar karyawan kami semangat dalam melaksanakan kebijakan, kami juga memberikan reward mas. Reward yang diberikan berupa Umrah gratis

bagi karyawan yang disiplin dan mampu melaksanakan semua kebijakan yang diterapkan. Kami akan memilih dua karyawan mas. Hal ini memicu semangat karyawan untuk melaksanakan ibadah dan tidak hanya memikirkan dunia. Selain itu, hal ini juga melatih tanggung jawab karyawan pada kebijakan perusahaan. Untuk kriteria karyawan yang terpilih yaitu mampu bekerja dengan baik dan melaksanakan semua kebijakan yang telah diterapkan, hafalan jus 30, ibaratnya ya kami memilih yang terdisipling dari yang disiplin, dan kemudian kami undi

Peneliti : Bagaimana pengawasan dari perusahaan terhadap kebijakan yang diterapkan?

Narasumber : Pengawasan kebijakan di SL Corp dilakukan oleh manajer mas, pengawasan itu dilakukan rutin sesuai pelaksanaannya. Kalau kebijakan sholat berjamaah dilakukan pengawasan pada saat adzan berkumandang, nanti pengawasnya turun untuk melihat kegiatan sudah dihentikan atau belum. Kebijakan lain pun demikian mas, jadi sudah atau belum diperintah oleh atasan pun pengawas tetap turun untuk memantau. Nanti dari pengawan itu akan dilaporkan kepada pimpinan.



Narasumber : Bapak Ahmad

Jabatan : Karyawan

Peneliti : Apa saja fasilitas yang dimiliki SL Corp?

Narasumber : SL Corp memiliki 1 mushola dan 5 kamar mandi mas

Peneliti : Apakah fasilitas tersebut sudah memadai?

Narasumber : Fasilitas di SL Corp sebenarnya sudah memadai mas, cuman ada sedikit kerusakan salah satu kamar mandi mas jadi ngga bisa dipakai, pintunya rusak. Di sini ada total lima kamar mandi termasuk yang rusak tadi. Dan di SL Corp memiliki satu moshola yang kondisinya alhamdulillah masih baik sejauh ini. Mushola ini yang setiap harinya dipakai untuk berjamaah sholat 5 waktu oleh seluruh karyawan

Peneliti : Keuntungan apa saja yang didapat dari perusahaan?

Narasumber : kami mendapat banyak sekali keuntungan mas, keuntungan yang kami tidak dapat di tempat lain seperti aktivitas ibadah yang dilakukan secara baik dan mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Bekerja disini sangat nyaman karena semua seperti keluarga sendiri. Kalau ada karyawan yang keluarpun itu bukan karena tidak nyaman melainkan factor lain yang mengharuskan keluar ataupun sudah punya modal untuk membangun usahanya sendiri. Malah perusahaan mendukung penuh kalau ada karyawan yang berani membuka usaha sendiri



Narasumber : Ibu Nurul

Jabatan : Karyawan

Peneliti : Di SL Corp terdapat banyak kebijakan, apakah kebijakan tersebut menjadi beban atau semacamnya?

Narasumber : Betul mas, tetapi tidak menjadi beban sama sekali. Seperti halnya disini diwajibkan hafal jus 30, menurut saya tidak memberatkan karena ya diberi kelonggaran waktu. Juga kegiatan seperti ini sangat memberikan manfaat dan saya beruntung menjadi bagian dari SL Corp. Saya kalo setoran biasanya 2 kali seminggu. Ustadnya datang kesini stiap hari mas.



Narasumber : Bapak Saman

Jabatan : Satpam

Peneliti : Ketika penerapan kebijakan di perusahaan, apakah bapak juga ikut dalam pengawasan atau hanya diawasi oleh atasan?

Narasumber : saya juga ikut dalam pengawasan mas.

Peneliti : contoh kebijakan apa yang bapak ikut untuk mengawasi?

Narasumber : Sholat jamaah yang dilakukan setiap hari, saya membantu mengontrol ibaratnya kaya keliling untuk lihat sudah ke mushola semua atau belum pas adzan, kalau sudah baru mulai sholat berjama'ah



Narasumber : Bapak Wahyudi

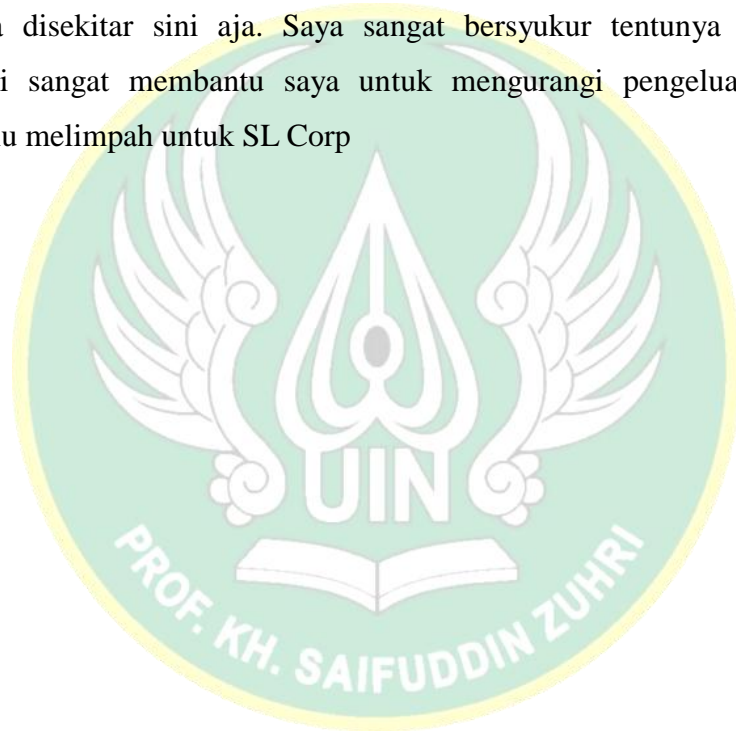
Jabatan : Tukang Becak

Peneliti : Apakah setiap hari bapak mangkal di sekitar kantor SL Corp?

Narasumber : Benar mas, saya setiap hari di sini

Peneliti : Apa benar, di sini setiap hari ada pembagian makanan gratis dari SL Corp?

Narasumber : Memang benar mas, disini selalu ada makanan gratis dari SL Corp yang dibagikan sekitar jam 13.00 setelah orang-orang di kantor jamaah. Saya juga sering ikut menikmati makanan dari SL Corp mas, soalnya saya juga mangkalnya disekitar sini aja. Saya sangat bersyukur tentunya mas, karena program ini sangat membantu saya untuk mengurangi pengeluaran, semoga berkah selalu melimpah untuk SL Corp



## Lampiran 2, Dokumentasi



Wawancara HRD SL Corp

### VISI

Menjadi perusahaan **DAHSYAT & FENOMENAL** yang mengutamakan **KEMANFAATAN BESAR** bagi masyarakat, berawal di bidang usaha kuliner dan berkembang ke berbagai bidang usaha dengan tujuan mencapai **KESUKSESAN DUNIA & AKHIRAT**

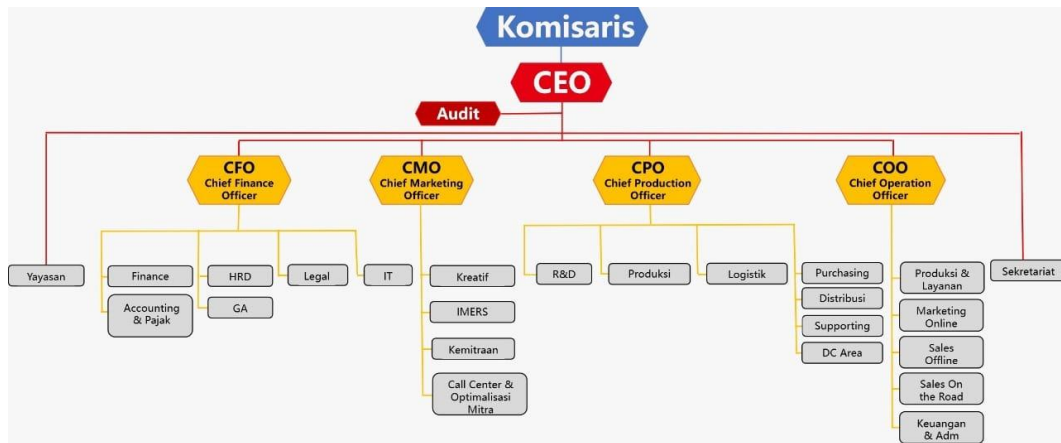
### MISI

1. Inovatif dan penyempurnaan berkelanjutan
2. Standarisasi produk dan layanan
3. Membangun semangat karyawan yang religius

### NILAI-NILAI

Profesional  
Integritas/Istiqomah  
Kejujuran  
Inovatif  
Religius

### Visi, Misi dan Nilai-Nilai SL Corp



Struktur Organisasi SL Corp



Pembagian Makan Gratis kepada warga sekitar



Pembagian Makan Gratis kepada warga sekitar



Setoran juz amma (Kajian rutin)



Sholat Dhuha Berjamaah



Absen Sholat Tahajud

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Syarifudin Kia
2. NIM : 1817103042
3. Tempat/Tgl. Lahir : Wakatehak, 13 Juli 1999
4. Alamat Rumah : Desa Palilolon, Kecamatan Ile Ape,  
Kabupaten Lembata, NTT
5. Nama Ayah : Yusuf Lia
6. Nama Ibu : Maida Palang

### B. Riwayat Pendidikan

- a. SD/MI, tahun lulus : SD Impres Dulitukan, 2012
- b. SMP/MTS, tahun lulus : MTS Al-Ikhsan Beji, 2015
- c. SMA/MA, tahun lulus : MA Al-Ikhsan Beji, 2018
- d. S1, tahun masuk : UIN Saizu Purwokerto, 2018

### C. Pengalaman Organisasi

1. HMJ Manajemen Dakwah 2020/2021
2. UKM Olahraga
3. Ketua Komunitas Safari Religi 2020/2021
4. Dema Fakultas Dakwah 2021

Hormat Saya,



(Syarifudin Kia)