

**MANAJEMEN SPIRITUAL DAN IMPLIKASINYA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN IGA BAKAR MAS GIRI  
CABANG PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah  
IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Dakwah (S.Sos)**

**OLEH :  
ALDI ABDUL GHOFAR  
NIM. 1423104005**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aldi Abdul Ghofar  
NIM : 1423104005  
Jenjang : S.1  
Fakultas : Dakwah  
Jurusan : Pengembangan Masyarakat  
Judul Skripsi : **Manajemen Spiritual dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Iga Bakar Mas Giri Cabang Purwokerto**

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, Agustus 2018

Saya yang menyatakan,



**Aldi Abdul Ghofar**  
**NIM. 1423104005**

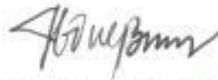
PENGESAHAN

Skripsi Berjudul:

**MANAJEMEN SPIRITUAL DAN IMPLIKASINYA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN IGA BAKAR MAS GIRI PURWOKERTO**

yang disusun oleh Saudara: **Aldi Abdul Ghofar**, NIM. **1423104005** Prodi **Manajemen Dakwah** Jurusan **Pengembangan Masyarakat** Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, telah diujikan pada tanggal: **29 Agustus 2018** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos.)** pada sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing,



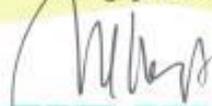
Dr. H. Abdul Basit, M.Ag.  
NIP 19691219 199803 1 001

Sekretaris Sidang/Penguji II,



Muridan, M.Ag.  
NIP 19740718 200501 1 006

Penguji Utama,



Dr. Nawawi, S.Ag, M.Hum.  
NIP 19710508 199803 1 003

**IAIN PURWOKERTO**

Mengetahui,

Dewan,



Drs. Zaenal Abidin, M.Pd.  
NIP 19500507 198203 1 002

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto  
di Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Aldi Abdul Ghofar NIM. 1423104005 yang berjudul: **Manajemen Spiritual dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Iga Bakar Cabang Purwokerto.**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen Dakwah (S.Sos).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, Agustus 2018  
Pembimbing



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

**MANAJEMEN SPIRITUAL DAN IMPLIKASINYA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN IGA BAKAR MAS GIRI  
CABANG PURWOKERTO**

**Aldi Abdul Ghofar**  
**NIM.1423104005**

Email: aldiabdulghofar@gmail.com  
Fakultas Dakwah Jurusan Pengembangan Masyarakat  
IAIN Purwokerto

**ABSTRAK**

Karyawan sebagai kekayaan atau asset utama perusahaan harus dikelola dengan baik, hingga mereka dapat mencurahkan kemampuan, keahlian yang dimiliki, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Kinerja karyawan yang baik dengan loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan muncul begitu saja, perlu dibangun mulai dari awal proses penerimaan calon karyawan sampai terbentuk tim kerja yang handal. Manajemen sumber daya manusia berbasis spiritual (*Spiritual Based Human Resources Management*) sebagai sebuah konsep terpadu antara manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual, yang tidak hanya menjanjikan pencerahan yang bersifat individual namun juga dapat dijadikan alat untuk meraih keuntungan. Dalam perspektif spiritualitas, perusahaan adalah tempat bagi individu untuk mengungkapkan perkembangan total dirinya.

Metode penelitian dalam skripsi ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, sementara jenis penelitian ini adalah lapangan (*field research*) menggunakan metode pengumpulan data yang meliputi observasi baik partisipan maupun non partisipan, wawancara secara kombinasi baik terstruktur dan tidak terstruktur, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data yang meliputi: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Selanjutnya untuk mengukur keabsahan dalam penelitian ini dilakukan pengujian validitas dan reabilitas melalui triangulasi data sumber.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implikasi dari penerapan manajemen spiritual terhadap kinerja karyawan Iga Bakar Mas Giri Purwokerto. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen spiritual yang diterapkan pada Iga Bakar Mas Giri Purwokerto berpedoman pada Al Qur'an dan Hadits yang diturunkan dalam prinsip-prinsip spiritual perusahaan yakni, prinsip *halalan toyyiban*, prinsip bekerja adalah jihad, dan prinsip perusahaan sebagai media dakwah bagi ummat. Kesimpulan dari penelitian ini adalah manajemen spiritual berimplikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan meningkatnya loyalitas, semangat kerja, kepemimpinan, kerjasama, prakarsa, tanggung jawab, dan pencapaian target yang ditetapkan manajemen.

Kata Kunci: manajemen spiritual, kinerja, karyawan iga bakar

## MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”  
(Qs An Nahl: 97)

## KATA PENGANTAR

Assalamu ‘alaikum Wr.Wb.

Segala puji bagi Allah, kami memuji-Nya memohon pertolongan dan ampunan-Nya. Aku bersaksi bahwa tiada yang berhak disembah selain Allah tuhan semesta alam. Shalawat dan salam bagi junjungan kita, penghulu para nabi, Muhammad *shallallahu Alaihi Wa Sallam*, beserta segenap keluarga dan sahabatnya serta para pengikutnya yang *istiqomah* sampai akhir zaman.

Alhamdulillah, atas segala nikmat yang diberikan Allah SWT, akhirnya saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Segala sesuatu yang ada dalam skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan peran serta dari berbagai pihak yang telah membantu dengan ikhlas. Oleh karena itu pada kesempatan ini saya mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. H. A. Lutfi Hamidi, M.Ag. Rektor Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
2. Drs. Zaenal Abidin, M.Pd., Dekan Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
3. Dr. Nawawi, M.Hum. Ketua Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, yang sudah seperti Ayah sendiri bagi saya selama kuliah di Fakultas Dakwah.
4. Dr. H. Abdul Basit, M. Ag. Pembimbing skripsi yang membimbing dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini, beserta Ibu Reni Fitriyani yang

sudah seperti orang tua bagi saya, semoga Allah SWT membalas kebaikannya dengan balasan yang lebih baik.

5. Segenap dosen Institut Agama Islam Negeri Purwokerto yang telah memberikan berbagai macam ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, mas Mujib, Mas Mahbub, Ibu Nida, Ibu Astuti, Mba Atik, dan staf lainnya yang membantu dalam administrasi selama kuliah.
7. Kedua orang tua, yang selalu memberikan dukungannya, baik materiil maupun moril, semoga saya dapat menjadi anak sholih yang berbakti dan mampu membalas kebaikan Ibu dan Bapak.
8. Bapak Gunawan, S.E selaku korwil Jawa Tengah Wong Solo group yang telah membantu saya dalam proses pengambilan data lapangan di Iga Bakar Mas Giri Purwokerto.
9. Bapak Edi Kusworo, selaku pimpinan Iga Bakar Mas Giri cabang purwokerto.
10. Segenap karyawan Iga Bakar Mas Giri cabang Purwokerto, khususnya yang telah bersedia meluangkan waktu untuk saya wawancarai dan berbagi ilmunya.
11. Sahabat Motivator Community yang sudah seperti keluarga bagi saya, Aji, Zen, Syawal, Ferdi, Muamal, Pipah, Vera, Lulu NH, Aden, Kiki, Ela, Riski Anli, Riski W, Farida, Catur, Salis, Nurul dan lainnya selamat berposes kawan.

*Jazakumullah katsiron*, saya menyadari bahwa dalam karya ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan karya ini. Akhir kata, saya berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi saya pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Purwoketo, 18 Agustus 2018  
Penyusun,



**Aldi Abdul Ghofar**  
NIM. 1423104005

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iv
ABSTRAK .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah.....	5
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	9
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Sistematika Penulisan .....	16
<b>BAB II MANAJEMEN SPIRITUAL DAN KINERJA</b>	
A. Manajemen.....	17
B. Spiritualitas .....	25

C. Manajemen Spiritual .....	28
D. Kinerja.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Pendekatan Penelitian .....	45
C. Subyek dan Obyek Penelitian .....	42
D. Sumber Data.....	42
E. Analisis Data .....	
F. Validasi Data.....	
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM,PENYAJIAN DATA, DAN ANALISIS</b>	
A. Gambaran Umum Iga Bakar Mas Giri Purwokerto.....	47
B. Manajemen Spiritual Iga Bakar Mas Giri.....	59
C. Implikasi Penerapan Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja.....	74
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran-Saran.....	85
C. Kata Penutup.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penelitian Sebelumnya.....	12

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Manajemen Spiritual.....	12
Gambar 2.2 Model God Corporate Governance .....	12
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Iga Bakar Purwokerto .....	12
Gambar 4.2 Model Kontruksi Jihad .....	12

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Transkrip Wawancara .....	87
Lampiran 2 Izin Penelitian Pada Iga Bakar Mas Giri Purwokerto.....	88
Lampiran 3 Foto Hasil Observasi dan Wawancara.....	89
Lampiran 4 Transkrip wawancara .....	90

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah.

Mendapatkan karyawan yang baik bukan perkara mudah bagi setiap perusahaan. Perusahaan mana yang tidak ingin karyawannya produktif, memiliki kinerja handal, dan giat bekerja dengan loyalitas tinggi pada perusahaannya. Dalam hal ini, hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan menjadi titik temu yang harus selalu dijaga, dimana perusahaan membutuhkan jasa kinerja karyawan yang terbaik, begitu pula karyawan membutuhkan gaji atau upah yang sesuai dengan hasil kerjanya.

Setiap perusahaan akan berupaya penuh untuk mendapatkan karyawan terbaik sebagai *human capital* sekaligus menjadi aset perusahaan yang mengisi setiap bidang kerja sesuai dengan prinsip *the right man in the right place* agar produktivitas perusahaan berjalan lancar.<sup>1</sup> Sebagai kekayaan atau aset utama perusahaan, karyawan harus dikelola dengan baik oleh setiap perusahaan.<sup>2</sup> Hingga mereka dapat mencurahkan kemampuan, keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja sebagai bentuk pengabdian pada perusahaan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan", artikel dimuat di *Jurnal Ilmiah WIDY*, Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni 2013, hlm. 38.

<sup>2</sup>Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2008), hlm. 1.

<sup>3</sup>FX Oerip Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan: Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*, (Jakarta: Grasindo, 2004), hlm. 27.

Kinerja karyawan yang baik dengan loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja, oleh karena itu perlu ditumbuhkan dan dibangun mulai dari awal proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan sampai terbentuk *team work* yang baik.<sup>4</sup> Selain itu kinerja karyawan yang baik dan loyalitas erat kaitannya dengan rasa nyaman yang dirasakan oleh karyawan. Pihak perusahaan harus mampu memahami kondisi karyawannya, jangan sampai karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat memicu stres kerja yang dapat menghambat kinerja perusahaan.<sup>5</sup>

Pemenuhan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan juga menjadi hal pokok yang harus diperhatikan 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 atau berupa materi duniawi saja.<sup>6</sup>

Menyadari bahwa salah satu elemen kunci keberhasilan perusahaan adalah karyawan, pihak manajemen Iga Bakar Mas Giri cabang Purwokerto,

---

<sup>4</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPF, 2001), hlm. 69.

<sup>5</sup>Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), hlm. 85.

<sup>6</sup>Harlina Nurtjahjanti, "Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi", artikel dimuat di *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 7, No. 1 April 2010, hlm. 30.

berupaya menjaga kinerja karyawannya melalui penerapan manajemen spiritual, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, training and development, hingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Manajemen spiritual dirancang untuk mengelola karyawan sesuai ajaran Islam dalam Al-Qur'an dan Sunah.<sup>7</sup> Hal ini sesuai dengan pandangan pemilik perusahaan yaitu, bapak Puspo Wardoyo yang memandang bahwa perusahaan sebagai media dakwah dan untuk berjuang mengukir sejarah hidup, sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW, sebagai seorang pengusaha dan tetap melakukan aktivitas dakwahnya.

Dakwah pada hakekatnya mengaktualisasikan nilai-nilai dan ajaran Islam ke dalam kehidupan sehari-hari, dalam lingkup pribadi, keluarga, masyarakat sehingga terwujudnya ummat yang sejahtera lahir batin, bahagia dunia akhirat.<sup>8</sup> Pihak manajemen Iga Bakar Mas Giri Purwokerto berupaya penuh untuk mengimplementasikan aktivitas dakwah dalam perusahaan, mulai dari cara berpakaian, pihak manajemen mewajibkan pakaian syar'i terutama bagi karyawan wanitanya harus memakai jilbab yang panjang menutup total bagian dada dan auratnya terjaga. Hal ini berbeda dengan perusahaan lain pada umumnya yang menggunakan perempuan sebagai komoditas untuk menarik pelanggan dengan pakaian yang *sexy* dan menampilkan auratnya sebagai alat pemikat pelanggan.

---

<sup>7</sup>Wawancara pada tahap pra lapangan dengan Pak Andi, selaku manajer Iga Bakar Mas Giri cabang Purwokerto, hari Kamis tanggal 09 November 2017

<sup>8</sup>Eneng Purwanti, "Manajemen Dakwah dan Aplikasinya Bagi Perkembangan Organisasi Dakwah", artikel dimuat di *Jurnal Adzikra*, Vol. 1: 2 Juli-Desember 2010, hlm. 11

Tujuan lain dari penerapan manajemen spiritual dalam pengelolaan karyawan Iga bakar adalah semangat dari pendiri perusahaan adalah untuk memberdayakan dan mensejahterakan masyarakat yang tidak terlepas dari nilai-nilai dakwah Islam sebagai landasannya. Sebagaimana slogan perusahaan yang termasuk dalam bagian *holding company* Wong Solo Group yaitu, “*perusahaan Islami yang menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar dimana outlet wong solo berada*”, maka dalam proses rekrutmen karyawan Iga Bakar Mas Giri tidak terpaku pada ijazah terakhir para pelamar kerja, akan tetapi lebih mengutamakan yang kompeten, rajin ibadah, dan bersungguh-sungguh bersedia mematuhi peraturan.

Sementara untuk moto Iga Bakar Mas Giri yaitu “*Bekerja adalah Jihad*”, dengan maksud memberikan edukasi sekaligus doktrin ideologis kepada karyawan agar orientasi bekerja mereka bukan terletak pada materi semata yang diperoleh dalam bentuk gaji atau agar karyawan bekerja bukan karena takut pimpinan, tetapi dengan niat mulia bekerja mencari nafkah untuk keluarganya. Hal ini juga menjadi landasan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya, bukan hanya mencari profit tetapi membawa kemaslahatan ummat terutama karyawan dan masyarakat dilingkungan sekitar.

*Standart Operating Procedure* yang ada dan diterapkan pada Iga Bakar Mas Giri, sebenarnya sebagai salah satu instrument dakwah dalam sistem manajemen spiritual yang digunakan untuk mengingatkan dan merutinkan amalan ibadah bagi seluruh karyawan. Kegiatan ibadah wajib maupun amalan sunah yang ada dalam ajaran Islam tertuang dalam S.O.P

yang harus dilakukan para karyawan Iga Bakar Mas Giri, yang sejatinya keharusan dan tanggung jawab atas kewajiban ibadah ini telah disyariatkan dalam agama Islam. Harapannya ketika amalan ibadah ini terjaga kualitasnya terutama dalam hal ini adalah sholat lima waktu, maka sebagai dampaknya akan didapatkan ketentraman batin dan melahirkan etos kerja yang tinggi dari karyawan yang siap memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan.

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>9</sup> 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>10</sup>

## IAIN PURWOKERTO

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa perlu melakukan penelitian dan kajian mendalam terkait manajemen dakwah yang dilakukan oleh pengelola Iga Bakar Mas Giri dengan judul: *“Manajemen Spiritual Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Iga Bakar Mas Giri Cabang Purwokerto”*.

---

<sup>9</sup>Peter Garlans Sina dan Andris Noya, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Pengelolaan Keuangan Pribadi", artikel dimuat di *Jurnal Manajemen*, Vol.11, No.2, Mei 2012, hlm. 174.

<sup>10</sup>Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini, "Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis", artikel dimuat di *Jurnal Psikologi*, Vol. 42, No. 1 April 2015, hlm 4 .

## B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah fahaman dalam penafsiran judul, maka perlu adanya penjelasan tentang beberapa istilah yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini. Adapun penegasan istilah tersebut adalah:

### 1. Manajemen Spiritual

Manajemen spiritual menurut Mohammad Arief didefinisikan sebagai manajemen yang mengedepankan nilai-nilai yang bersumber dari Tuhan Yang Maha Esa.<sup>11</sup> 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.<sup>12</sup> 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>13</sup>

Menurut Ary Ginanjar Agustian kecerdasan Emosi akan terbimbing oleh kecerdasan spiritual yang didasari dengan hubungan antara manusia dengan Tuhannya, hingga seseorang mampu mengenali dan memahami

---

<sup>11</sup>Mohammad Arief, "Spiritual Manajemen: Sebuah Refleksi Dari Pengembangan Ilmu Manajemen", artikel dimuat di *Jurnal Ekonomi MODERNISASI* Volume 6, Nomor 2, Juni 2010, hlm. 176

<sup>12</sup>Abdullah Gymnastiar, *Meraih bening hati dengan Manajemen Qolbu*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm 1.

<sup>13</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), hlm. 286.

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.<sup>14</sup> 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>15</sup>

Manajemen spiritual dalam penelitian ini adalah manajemen berbasis spiritual yang diterapkan oleh pihak manajemen Iga Bakar Mas Giri terhadap perusahaan dengan cara memasukan nilai-nilai spiritual Islam kedalam Standar Operasional Prosedur perusahaan, agar karyawan memiliki kinerja yang baik.

## 2. Implikasi

# IAIN PURWOKERTO

Implikasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah keterlibatan atau keadaan terlibat.<sup>16</sup> Implikasi dapat juga berarti pengaruh atau dampak yang ditimbulkan oleh sesuatu terhadap objek tertentu, misalnya teori konflik memberikan pengaruh terhadap perkembangan

<sup>14</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), hlm.14.

<sup>15</sup>Peter Garlans Sina dan Andris Noya, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Pengelolaan Keuangan Pribadi", artikel dimuat di *Jurnal Manajemen*, Vol.11, No.2, Mei 2012, hlm. 174.

<sup>16</sup>Lukman Ali, dkk., *Kamus Besar Bahasa Indonesia Cet II*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), hlm. 327.

masyarakat.<sup>17</sup> Implikasi dapat berarti pula akibat yang ditimbulkan dari adanya penerapan suatu program atau kebijakan, yang dapat bersifat baik atau tidak terhadap pihak-pihak yang menjadi sasaran pelaksanaan program atau kebijaksanaan tersebut. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan implikasi adalah akibat yang ditimbulkan dari keterlibatan karyawan secara spiritual dalam bekerja dengan penerapan manajemen spiritual secara menyeluruh yang dilakukan pihak manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja dalam bahasa Inggris adalah *performance* yang sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>18</sup> Karyawan adalah orang yang bekerja pada kantor, perusahaan, dan lainnya serta mendapatkan gaji atau upah sebagai pekerja.<sup>19</sup>

Berdasarkan beberapa referensi yang ada, kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan, dalam melaksanakan tugas-tugas yang

<sup>17</sup>Pius A Partanto dan M.Dahlan AL Barry, *Kamus Ilmiah Populer* (Jakarta: Arkola Surabaya, 2001), hlm. 247.

<sup>18</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Karya Offset, 2005), hlm 67

<sup>19</sup>Lukman Ali, dkk., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ..., hlm. 688.

dibebankan kepadanya sesuai kecakapan dan pengalaman, serta diukur dengan mempertimbangkan kualitas yang dalam hal ini berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, dan kuantitas atau jumlah hasil kerja dalam kurun waktu tertentu dengan ketepatan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 4. Iga Bakar Mas Giri

Iga Bakar Mas Giri, adalah salah satu merk dagang yang termasuk dalam bagian *Wong Solo group*, merupakan salah satu rumah makan yang ada di kota purwokerto yang telah menerapkan manajemen spiritual dalam mengelola sumber daya manusianya. Dalam hal ini outlet Iga Bakar Mas Giri Purwokerto, adalah sebagai tempat penelitian dari skripsi ini.

Dari penjelasan beberapa istilah di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dari judul penelitian ini, adalah sebuah penelitian untuk meneliti manajemen spiritual yang diterapkan dalam sebuah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia (daya van), dan akan diteliti seberapa besar implikasinya terhadap kinerja dari karyawan dalam perusahaan. Untuk itu peneliti memilih outlet Iga Bakar Mas Giri Purwokerto sebagai tempat penelitian, karena telah menerapkan manajemen spiritual dalam mengelola karyawannya.

## IAIN PURWOKERTO

#### C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen spiritual yang diterapkan pada Iga Bakar Mas Giri cabang Purwokerto?
2. Bagaimana implikasi dari penerapan manajemen spiritual terhadap kinerja karyawan Iga Bakar Mas Giri cabang Purwokerto?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka yang menjadi tujuan dan manfaat penelitian ini antara lain:

1. Tujuan Penelitian
  - a. Mengetahui manajemen spiritual yang diterapkan pada Iga Bakar Mas Giri cabang Purwokerto
  - b. Mengetahui implikasi dari penerapan manajemen spiritual terhadap kinerja karyawan Iga Bakar Mas Giri cabang Purwokerto.
2. Manfaat Penelitian

##### a. Manfaat Teoritis

## **IAIN PURWOKERTO**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan khasanah ilmu pengetahuan terutama di bidang manajemen dakwah dan pengembangan masyarakat, khususnya terkait masalah manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual Islam.

##### b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini memberikan gambaran real penerapan manajemen spiritual dalam pengelolaan sumber daya

manusia berbasis Islam yang merupakan salah satu implementasi dakwah transformatif di era modern.

#### E. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada manajemen spiritual yang diterapkan pada pengelolaan karyawan Iga Bakar Mas Giri cabang Purwokerto sebagai upaya untuk menjaga sekaligus meningkatkan kinerja karyawan. Terkait dengan penelitian yang hampir sama dengan peneliti ini yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya penelitian Yuli Firawati mahasiswi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada skripsinya dengan judul "*Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Aflah Bakery Yogyakarta)*" dengan fokus penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen spiritual terhadap kinerja organisasi pada Aflah Bakery Yogyakarta.

Dari penelitian ini disimpulkan bahwa Variabel manajemen spiritual secara keseluruhan mempunyai pengaruh dengan variabel kinerja organisasi pada Aflah bakery Yogyakarta. Hal ini didukung dengan hasil uji statistik yang memperlihatkan nilai yang positif dan signifikan. Dengan melihat hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,379. Hasil uji hipotesis menunjukkan, dari hasil analisis uji F, yang ditunjukkan dengan F hitung sebesar  $7,536 > F$  tabel (2,859) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan atau pengaruh secara serempak menunjukkan bahwa manajemen spiritual mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Aflah bakery Yogyakarta.<sup>20</sup>

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Annidjatuz Zahra, mahasiswi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada skripsinya dengan judul "*Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta*", memfokuskan penelitian untuk mengetahui apakah etos kerja islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,539 artinya 53,9% etos kerja Islami mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta dan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.<sup>21</sup>

Penelitian yang lainnya, dengan judul "*Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja SDM dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Pada PT. Bank Syariah Mega Indonesia, Tbk*" oleh Mahfuz Maulana Sahban mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Dari penelitian ini dihasilkan kesimpulan strategi yang telah dilakukan oleh manajemen PT Bank Syariah Mega Indonesia, Tbk. dalam mempertahankan loyalitas kerja karyawan berimplikasi pada peningkatan produktivitas karyawan, hal ini dapat terlihat

---

<sup>20</sup>Yuli Firawati, *Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi: Studi Pada Aflah Bakery Yogyakarta*, ( Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2013), hlm. 87-88.

<sup>21</sup>Annidjatuz Zahra, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm. 86.

dari peningkatan laba perusahaan, peningkatan aset perusahaan, perbandingan rasio keuangan 3 tahun terakhir.<sup>22</sup>

Penelitian yang hampir sama, dan telah dilakukan sebelumnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Lucky Juwana mahasiswa manajemen dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan judul "*Konsep Manajemen Dakwah Di Waroeng Group Timoho Yogyakarta ( Studi Pada Spiritual Company di Outlet-Outlet Waroeng Group )*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritual company merupakan suatu sistem yang diterapkan oleh Waroeng Group sebagai konsep manajemen dakwah. Peneliti menemukan beberapa faktor pendukung dalam penerapan sistem spiritual company di outlet-outlet Waroeng Group, seperti dukungan militan dari pemilik perusahaan serta sumber dana yang memadai untuk menyelenggarakan serangkaian program dakwah perusahaan.<sup>23</sup> Adapun hal yang menjadi faktor penghambat, yaitu Sumber daya manusia perusahaan dari para karyawan outlet yang masih belum disiplin dalam aspek ibadah.

Selanjutnya, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Indiasuti, mahasiswi UIN Walisongo Semarang dengan judul skripsi, "*Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah (Studi Pada Perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji di Ungaran)*". Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, manajemen yang syari'ah dapat diaplikasikan secara nyata

---

<sup>22</sup>Mahfudz Maulana Sahban, *Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja SDM dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Pada PT. Bank Syariah Mega Indonesia Tbk*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2008), hlm. 97.

<sup>23</sup>Lucky Juwana, *Konsep Manajemen Dakwah Di Waroeng Group Timoho Yogyakarta (Studi Pada Spiritual Company di Outlet-Outlet Waroeng Group )*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2013), hlm. 127-128

dalam pengelolaan perusahaan. Dimana aspek manajemen yang terkait disesuaikan dengan perintah dan larangan Allah SWT.

Penerapan manajemen berbasis Syari'ah di perusahaan ini meliputi proses rekrutmen (persyaratannya menyebutkan bahwa orang yang akan melamar pekerjaan harus beragama Islam dan berhijab), proses seleksi (calon karyawan mengikuti beberapa tes, salah satunya disuruh membaca Al-Qur'an), kontrak kerja (upah jelas), penilaian kinerja (menggunakan perilaku Islami sebagai aspek penilaian), pelatihan dan pengembangan (bersifat religius), dan kompensasi (tunjangan-tunjangan yang pantas untuk diterima dan pekerja tidak menuntut upah yang tinggi).<sup>24</sup>

Untuk lebih mudah dalam membandingkan dan mengkaji penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka data terkait penelitian tersebut dirangkum dalam table berikut ini:

Tabel 1.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Yuli Firawati	Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Aflah Bakery Yogyakarta)	Meneliti terkait manajemen spiritual dan kinerja	Penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif

<sup>24</sup>Indiastuti, *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah (Studi Pada Perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji di Ungaran)*, (Semarang: UIN Walisongo, 2015), hlm. 125-128

2	Annidjatuz Zahra	Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta	Meneliti tentang kinerja dan penerapan manajemen Islam	Penelitian ini meneliti tentang etos kerja islami
3	Mahfudz Maulana Sahban	Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja SDM dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Pada PT. Bank Syariah Mega Indonesia, Tbk	Meneliti tentang pengelolaan sumber daya manusia	Penelitian ini Lebih kepada strategi mempertahankn loyalitas kerja yang berkaitan dengan produktivitas
4	Lucky Juwana	Konsep Manajemen Dakwah Di Waroeng Group Timoho Yogyakarta ( Studi Pada Spiritual	Meneliti terkait manajemen dakwah dalam perusahaan berbasis spiritual	Penelitian ini lebih focus kepada aktifitas dakwah melalui spiritual company

		Company di Outlet-Outlet Waroeng Group )		
5	Indiastuti	Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah (Studi Pada Perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji di Ungaran), (Semarang: UIN Walisongo, 2015), hlm. 125-128	Meneliti terkait penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia sesuai syari'ah Islam	Penelitian ini lebih focus kepada penerapan syari'ah Islam belum sampai kepada implikasi ataupun dampak yang ditimbulkan

## IAIN PURWOKERTO

Dari beberapa penelitian yang sudah dilakukan, kebanyakan memfokuskan pada penelitian kuantitatif, akan tetapi kali ini penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan maksud mencari data lapangan seakurat mungkin melalui interaksi langsung dengan karyawan. Sehingga hasil penelitian akan berusaha mengeksplorasi data sampai tingkat jenuh, untuk mendapatkan hasil seakurat mungkin.

Selain itu fokus penelitian ini mencoba mencari sisi lain dari bentuk dakwah transformatif yang dikelola menggunakan sistem manajemen

berbasis spiritual yang diterapkan dalam dunia bisnis, sehingga harapannya dapat menjadi trobosan baru terkait studi kegiatan dakwah lebih lanjut. Sebagai mana kita ketahui bahwa aktivitas dakwah adalah kewajiban setiap manusia, dalam usaha untuk mengimplementasikan nilai-nilai Islam dalam setiap aktivitas kehidupan manusia termasuk dalam bekerja.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan digunakan untuk mempermudah proses penelitian, adapun susunannya sebagai berikut :

Bab pertama, pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, manajemen dan kinerja berisi tentang teori manajemen, spiritual, manajemen spiritual, dan teori kinerja.

Bab ketiga, metode penelitian berisi tentang metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, dan validitas data.

Bab keempat, gambaran umum, penyajian data, dan analisis yang memuat laporan hasil penelitian tentang penyajian dan analisis tentang penerapan manajemen spiritual dan implikasiya terhadap kinerja karyawan.

Bab kelima adalah penutup yang terdiri dari : kesimpulan, saran, dan kata penutup.

## BAB II

### MANAJEMEN SPIRITUAL DAN KINERJA

#### A. Manajemen

Manajemen mempunyai peranan yang penting terhadap kehidupan manusia. Segala sesuatu yang akan kita kerjakan harus dimanage dengan baik, sehingga semua kegiatan yang ingin kita lakukan bisa tercapai sesuai harapan.

##### 1. Definisi Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management*, yang berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur atau mengelola.<sup>1</sup> Manajemen dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.<sup>2</sup> Sehingga secara bahasa manajemen dapat diartikan sebagai sebuah pengaturan atau pengelolaan suatu obyek atau sumber daya secara maksimal untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

## IAIN PURWOKERTO

Menurut Malayu S. P. Hasibuan Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>3</sup> Menurut George R Terry manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang

---

<sup>1</sup>Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2006), hlm. 15

<sup>2</sup>Lukman Ali, dkk., *Kamus Besar Bahasa Indonesia Cet II*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), hlm. 623.

<sup>3</sup>Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 1-2.

kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.<sup>4</sup> Menurut Mary Parker Follet, manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, hal ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Dari pemaparan para ahli di atas, maka manajemen mempunyai arti yang luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan sebagai proses karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan atau lebih dikenal sebagai fungsi manajemen dalam upaya mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Sedangkan sebagai seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat yang digunakan seorang manajer dalam mencapai tujuan, yang dalam hal ini setiap manajer memiliki cara-cara tersendiri dengan karakter unik sebagaimana dalam pembuatan sebuah karya seni.

## 2. Fungsi Manajemen **IAIN PURWOKERTO**

Fungsi-fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada, melekat di dalam proses manajemen dan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.<sup>6</sup> Menurut George R Terry fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian sub bagian tubuh yang berada manajemen sehingga bagian-bagian tubuh tersebut dapat melaksanakan fungsi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Berikut ini

---

<sup>4</sup>George R Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen terj. G.A. Ticoalu*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm.1

<sup>5</sup>Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen dalam Perspektif Islam*, (Cilacap: Pustaka El-Bayan, 2016), hlm. 6

<sup>6</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Gunung Agung, 1989), hlm.198.

adalah fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh George R Terry:<sup>7</sup>

**a. Perencanaan (*Planning*)**

Planning berasal dari kata *plan*, artinya rencana, rancangan, maksud, dan niat. Perencanaan adalah fungsi dasar (*fundamental*) dari manajemen, karena pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian pun harus terlebih dahulu direncanakan. Perencanaan merupakan tindakan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasi serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan.<sup>8</sup>

Tujuan dari perencanaan berorientasi pada masa depan yang penuh dengan ketidakpastian, karena adanya perubahan kondisi dan situasi, sedangkan hasil dan perencanaan akan diketahui pada masa depan. Oleh karenanya setiap organisasi maupun perusahaan akan melakukan perencanaan terlebih dahulu sebelum melaksanakan kegiatan selanjutnya.

**b. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Tahapan yang kedua dalam fungsi manajemen adalah pengorganisasian. Istilah pengorganisasian berasal dari perkataan *Organism* yang merupakan sebuah entitas dengan bagian-bagian yang terintegrasi demikian rupa hingga hubungan mereka satu sama lain dipengaruhi oleh hubungan mereka terhadap keseluruhan.

<sup>7</sup>George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen,...*, hlm. 39

<sup>8</sup>George R.Terry, *Asas-Asas Manajemen, terj. Winardi*, (Bandung: PT ALUMNI, 2012), hlm. 163.

Pengorganisasian dapat dipahami sebagai tindakan untuk mengusahakan terjalinnya hubungan yang efektif antara tiap karyawan, hingga mereka dapat bekerja sama secara efisien serta memperoleh kepuasan pribadi untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.<sup>9</sup> Menurut Bittel dan Newstrom yang dikutip oleh Amirullah menetapkan proses pengorganisasian mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:<sup>10</sup>

- 1) Membuat daftar seluruh tugas yang harus dilaksanakan oleh anggota organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 2) Merinci tugas ke dalam kegiatan yang dapat dilakukan oleh satu orang. Dengan kata lain setiap orang akan mendapatkan kegiatan tertentu yang disebut jabatan. Jabatan ini memungkinkan setiap orang menjadi lebih cakap dalam bekerja.
- 3) Mengelompokkan tugas yang berkaitan secara logis dan efisien. Pengelompokkan ini menghasilkan departemen atau seksi dari organisasi tersebut.
- 4) Menciptakan hubungan di antara berbagai jabatan dan kelompok jabatan sehingga semua anggota memiliki gambaran yang jelas tentang tanggung jawab yang diterimanya.

Dengan demikian pengorganisasian dapat mempermudah seorang manajer melakukan perencanaan sampai dengan evaluasi dan menentukan siapa saja yang dibutuhkan guna menjalankan tugas-tugas

<sup>9</sup>George R. Terry, *Asas-Asas Manajemen*,...,hlm. 233.

<sup>10</sup>Amirullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Mitra Remaja Media, 2015), hlm. 123.

yang akan dikerjakan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Pengorganisasian juga dapat dilakukan dengan cara menentukan *job description*, siapa yang menjalankan, mengelompokkan tugas/fungsi, siapa yang bertanggung jawab, dan diletakkan pada tingkatan mana keputusan itu diambil.<sup>11</sup>

**c. Pelaksanaan (*Actuating*)**

Pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang ke tiga setelah perencanaan, pekerjaan sudah tersusun dengan baik, kemudian pengorganisasian apabila tugas dan tanggung jawab telah diterima serta disusun dengan baik, barulah dilakukan kegiatan pelaksanaan. *Actuating* merupakan usaha untuk menggerakkan anggota-anggota kelompok demikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dan sasaran anggota perusahaan atau organisasi tersebut oleh karena para anggota ingin mencapai sasaran tersebut.<sup>12</sup>

**d. Pengendalian (*Controlling*)**

Pengendalian merupakan fungsi manajemen terakhir setelah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan kemudian pengendalian. Proses ini merupakan suatu aktifitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan. Tidak adanya pengendalian akan membuat pelaksanaan program yang telah direncanakan berjalan dengan

<sup>11</sup>Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen dalam Perspektif Islam*, ..., hlm. 20-21.

<sup>12</sup>George R. Terry, *Asas-Asas Manajemen*,..., hlm. 313.

tidak baik. Pengendalian bisa dilakukan dengan memberikan batas waktu penyelesaian (*deadline*), penambahan anggaran, atau kegiatan lain yang semula tidak direncanakan.

Pengendalian dalam hal ini berkaitan erat dengan fungsi perencanaan yang dilakukan pada awal proses manajemen. Hubungan kedua fungsi ini merupakan hal yang saling mengisi satu sama lain sehingga harus tetap saling berhubungan. Berikut adalah beberapa uraian tentang pengendalian.<sup>13</sup>

- 1) Pengendalian harus terlebih dahulu direncanakan.
- 2) Pengendalian baru dapat dilakukan jika ada rencana.
- 3) Pelaksanaan rencana akan baik, jika pengendalian dilakukan dengan baik.
- 4) Tujuan baru dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah

### 3. Urgensi Manajemen dalam Perspektif Islam

Teori dan konsep manajemen yang digunakan saat ini sebenarnya bukan hal yang baru dalam perspektif Islam. Dalam sudut pandang Islam manajemen diistilahkan dengan menggunakan kata *al-tadbir* (pengaturan).<sup>14</sup> Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang terdapat dalam Al Qur'an seperti firman Allah SWT dalam Al Qur'an Surat As Sajadah Ayat 5:

<sup>13</sup>Mamduh M. Hanafi, *Manajemen (Edisi Revisi)*, (Yogyakarta : UPP AMP YKPN, 1997), hlm. 12.

<sup>14</sup>Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), hal.362.

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ  
مِمَّا تَعُدُّونَ

“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.”<sup>15</sup>

Dalam firman Allah tersebut, dapatlah diketahui bahwa Allah SWT adalah pengatur alam (*Al Mudabbir/manager*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah SWT dalam mengelola alam ini. Unsur-unsur manajemen yang ada dalam alam semesta serta makhluk-makhlukNya tidak terlepas dengan manajemen langit. Gambaran kecil realisasi manajemen seperti terdapat pada makhluk ciptaan Allah SWT berupa semut. Kehidupan semut mencontohkan keteraturan yang sangat solid dan setiap semut dalam koloni berkomitmen menjalankan roda kehidupannya dengan menggunakan manajemen, tentunya versi semut.<sup>16</sup>

## IAIN PURWOKERTO

Selanjutnya dalam kehidupan manusia, maka ada korelasi terkait dengan pengaturan alam semesta ini, yaitu kewajiban manusia sebagai perwakilan Allah sebagai *khalifatullah fil ardli*. Dalam Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 30 Allah menegaskan bahwa Dia akan menciptakan manusia sebagai *khalifatullah fil ardli*:

<sup>15</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Qs As Sajadah Ayat 5)*, (Surabaya: Karya Agung, 2015), hlm. 415.

<sup>16</sup>Zainarti, “Manajemen Islam Perspektif Al Qur'an”, artikel dimuat di *Jurnal Iqra* Volume 08 No 1 Mei 2014, hlm. 50

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata: Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? Tuhan berfirman: Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.<sup>17</sup>

Ketika kita mencermati dialog antara malaikat dengan Allah SWT dalam ayat tersebut, yaitu terkait rencanaNya untuk menciptakan manusia sekaligus akan diamanahi untuk menjadi *khalifatullah fil ardli*, yang dalam hal ini sebagai wakil Allah SWT dimuka bumi yang bertanggung jawab menjaga dan memakmurkan bumi. Malaikat mengajukan pertanyaan yang esensinya adalah meragukan penciptaan manusia dengan amanah yang akan diberikan karena senantiasa berbuat kerusakan dan menumpahkan darah.

Akan tetapi Allah SWT menjawab pertanyaan ini, dengan penjelasan bahwa Dialah dzat yang maha mengetahui. Dalam hal ini Allah telah mengetahui tabiat dan perilaku manusia, oleh karenanya Allah menurunkan utusanNya berupa nabi dan rasul yang membawa syariat Islam yang didalamnya berisi segala macam aturan bagi manusia yang merupakan sperangkat manajemen kehidupan.

<sup>17</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Qs AlBaqarah:30)*,..., hlm. 6.

Sebagai contoh dalam pelaksanaan shalat yang menjadi icon paling sakral dalam Islam merupakan contoh konkrit adanya manajemen yang mengarah kepada keteraturan. Puasa, haji dan amaliyah lainnya merupakan pelaksanaan manajemen yang monomintal.<sup>18</sup> Sehingga manusia dalam mengelola kehidupannya melalui aktifitas sosial mampu mengemasnya, baik dalam organisasi, lembaga maupun perusahaan yang dalam aktivitasnya di landasi nilai-nilai tauhid dan semata-mata sesuatu tindakan dikerjakan hanya karena Allah SWT.<sup>19</sup>

## B. Spiritualitas

Salah satu tren yang terjadi pada zaman post modern adalah perubahan lingkungan yang sangat cepat, sementsrs dampak dari perubahan lingkungan yang cepat menyebabkan manusia semakin terjebak ke dalam kebenaran semu, yang semuanya diukur dengan materi. *Materialisme* dapat menimbulkan berbagai penyakit psikologis, seperti krisis at diri, depresi, stress, serta ketakutan manusia didalam menghadapi kegagalan, dan kondisi lainnya yang menjadikan manusia jatuh dalam keterpurukan.<sup>20</sup>

Ujung dari berbagai masalah pada diri manusia adalah lemahnya aspek spiritual dalam dirinya, sehingga spiritualitas menjadi penting dalam kehidupan manusia karena memiliki pengaruh kepada kondisi kejiwaan seseorang yang dapat mempengaruhi perubahan mental maupun emosional

<sup>18</sup>Zainarti, "*Manajemen Islam* ,..., hlm. 49

<sup>19</sup>Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajmen Islam*, (Bandung: PT.Pustaka Setia, 2010), hlm. 19

<sup>20</sup>Mohammad Arief,"Spiritual Manajemen:Sebuah Refleksi Dari Pengembangan Ilmu Manajemen", artikel dimuat di *Jurnal Ekonomi MODERNISASI* Volume 6, Nomor 2, Juni 2010, hlm. 173

manusia. Oleh karenanya perlu adanya pengelolaan spiritual yang baik, untuk mendapatkan kedamaian dan kebahagiaan hidup.

### 1. Definisi Spiritualitas

Dalam bahasa Arab, istilah yang digunakan untuk spiritualitas adalah *ruhaniyyah* atau kata *ma'nawiyyah*, istilah pertama diambil dari kata *ruh* yang berarti jiwa, sedangkan istilah kedua diambil dari kata *ma'na* yang mengandung konotasi dibalik aspek yang *dhahir* atau *lahiriyah*.<sup>21</sup> Spiritual mengandung arti yang berhubungan dengan *spirit* atau yang berhubungan dengan yang suci.

Spiritual merupakan sebuah proses perjalanan ke dalam diri (*inner journey*) menuju kesadaran yang paling dalam dari eksistensi diri manusia yang disebut dengan kesadaran fitrah, yakni kesadaran akan Tuhan sebagai Pencipta, Pemelihara, dan Pengatur seluruh alam, sehingga dengan kesadaran ini menjadi sumber kearifan baru (*wisdom*) yang membangkitkan pola pikir dan nilai-nilai kehidupan yang lurus, serta sikap-sikap dan perilaku luhur yang mendorong inovasi dan meningkatkan produktivitas, melahirkan kinerja unggul, dan membuat hasil-hasil terbaik.<sup>22</sup>

### 2. Urgensi Spiritualitas dalam Perspektif Islam

Manusia dalam pandangan Islam mempunyai aspek jasmani yang tidak dapat dipisahkan dari aspek rohani tatkala manusia masih hidup di

---

<sup>21</sup>Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management from Personal Enlightenment toward God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan, 2009), hlm. 18

<sup>22</sup>Ibid., hlm 17.

dunia.<sup>23</sup> Kedua aspek tersebut memiliki tuntutan yang perlu dipenuhi. Manusia pada aspek jasmani membutuhkan makan, minum, hubungan seks dan sebagainya, sedangkan pada aspek rohani (*spiritual*) manusia diantarkan pada keindahan, pengorbanan, pemujaan, kesetiaan dan sebagainya.<sup>24</sup>

Kecenderungan manusia yang saat ini hanyalah fokus untuk memenuhi kebutuhan hidup pada aspek jasmaninya saja, sebaliknya aspek rohaninya tidak dihiraukan, maka akhirnya banyak terjadi krisis moral akibat dari kehampaan spiritual. Padahal kehidupan hanya akan bisa dinikmati bila dapat memaknai kehidupan ini dengan kesadaran akan aspek rohani atau spiritualitas.<sup>25</sup> Spiritualitas yang tercapai oleh seseorang mampu mengarahkan potensipotensi ruhaniannya untuk melahirkan karya-karya besar dan prestasi terbaiknya.<sup>26</sup>

### C. Manajemen Spiritual **IAIN PURWOKERTO**

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

---

<sup>23</sup>Siti Trinurmi, " Hakikat dan Tujuan Hidup Manusia dan Hubungannya dengan Tujuan Pendidikan Islam", artikel dimuat pada *Jurnal Bimbingan Penyuluhan Islam* Volume 2 Nomor 1 Desember 2015, hlm.62

<sup>24</sup>Faizah dan Lalu Muchsin Effendi, *Psikologi Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm.57

<sup>25</sup>Saifuddin Aman, *Tren Spiritualitas Millenium Ketiga* (Banten: Ruhama, 2013), hlm.14.

<sup>26</sup>Saifuddin Aman, *Tren Spiritualitas, ...*, hlm.199.

tanggung jawab atas pekerjaannya dan amanah yang 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.<sup>27</sup>

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>28</sup>

### 1. Definisi Manajemen Spiritual

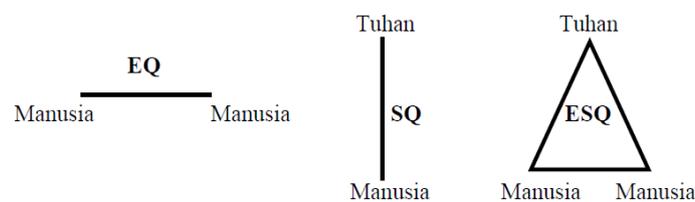
Manajemen spiritual menurut Mohammad Arief didefinisikan sebagai manajemen yang mengedepankan nilai-nilai yang bersumber dari Tuhan Yang Maha Esa.<sup>29</sup> Manajemen spiritual

<sup>27</sup>Khoirul Anam, "Pengembangan Manajemen Spiritual di Sekolah" artikel ini dimuat dalam *jurnal TA'ALLUM*, Vol. 04, No. 01, Juni 2016, hlm 102

<sup>28</sup>Leo Agung Mangala Yogatama dan Nilam Widyarini, "Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis", artikel dimuat di *JURNAL PSIKOLOGI*, VOLUME 42, NO. 1 APRIL 2015, hlm 4 .

<sup>29</sup>Mohammad Arief, "Spiritual Manajemen: Sebuah Refleksi Dari Pengembangan Ilmu Manajemen", artikel dimuat di *Jurnal Ekonomi MODERNISASI* Volume 6, Nomor 2, Juni 2010, hlm. 176

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.<sup>30</sup> 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>31</sup>



Gambar 2.1 Model Konsep ESQ

Menurut Ary Ginanjar Agustian kecerdasan Emosi akan 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

<sup>30</sup>Abdullah Gymnastiar, *Meraih bening hati dengan Manajemen Qolbu*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm 1.

<sup>31</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), hlm. 286.

(*vision*) paling mendasar dalam kehidupannya.<sup>32</sup> 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>33</sup>

## 2. 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.<sup>34</sup>

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,

---

<sup>32</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), hlm.14.

<sup>33</sup>Peter Garlans Sina dan Andris Noya, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Pengelolaan Keuangan Pribadi", artikel dimuat di *Jurnal Manajemen*, Vol.11, No.2, Mei 2012, hlm. 174.

<sup>34</sup>Harlina Nurtjahjanti, "Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi", artikel dimuat di *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 7, No. 1 April 2010, hlm. 30.

sekaligus menyadarkan manusia akan fitrahnya untuk senantiasa beribadah kepada Allah dan amanahnya sebagai *khalifatullah fil ardi*.

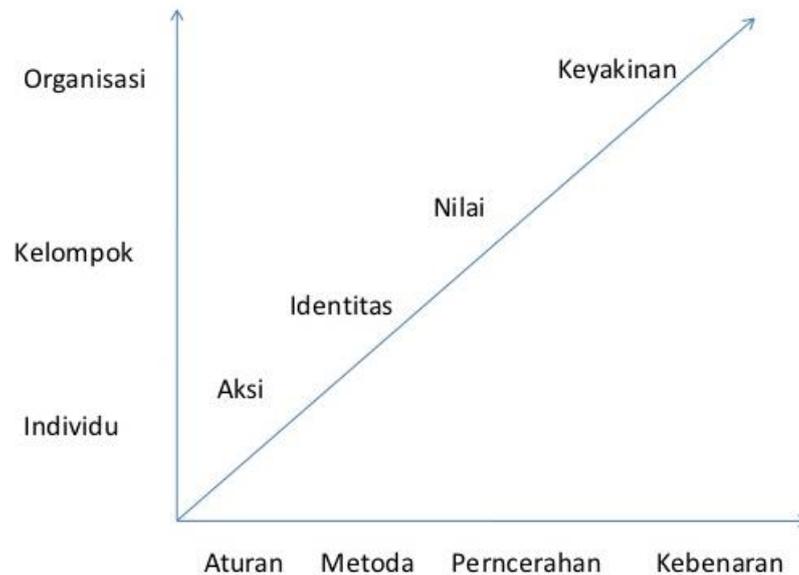
Manajemen sumber daya manusia berbasis spiritual (*Spiritual Based Human Resources Management*) sebagai sebuah konsep terpadu antara manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual, yang tidak hanya menjanjikan pencerahan yang bersifat individual namun juga dapat dijadikan alat untuk meraih keuntungan.<sup>35</sup> 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>36</sup> Menurut Hendrawan, secara sederhana model manajemen spiritual perusahaan mempunyai tiga dimensi sebagai berikut :<sup>37</sup>

- a. Dimensi vertikal, dimensi ini berkaitan dengan tingkatan sistem yang meniadakan objek spiritualisasi meliputi individu, kelompok dan organisasi.
- b. 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.
- c. Dimensi diagonal. Dimensi ini mencoba menyatukan berbagai unsur kehidupan yang terpisah, yaitu unsur aksi, identitas, nilai dan keyakinan.

<sup>35</sup>Hadi Peristiwu, "Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Terhadap Korporasi", artikel dimuat di *jurnal Jurnal Islamiconomic* Vol.6 No.1 Januari-Juni 2015, hlm. 20-21

<sup>36</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, hlm. 4

<sup>37</sup>Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management*, ..., hlm. 31.



Gambar 2.2 Model Manajemen Spiritual

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:<sup>38</sup>

- 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.

<sup>38</sup>Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management*,...,hlm. 24.

b. Penguatan perusahaan sehingga berdaya saing di pasar, dimaknai sebagai peningkatan mutu struktur, proses, dan perarturan yang 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>39</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.<sup>40</sup>

Manajemen spiritual dibutuhkan untuk dapat mengaktifkan ketiga kecerdasan yang dimiliki oleh manusia. Dengan dapat memaksimalkan potensi kecerdasan yang ada pada dirinya, maka peluang untuk menjadi hamba 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:<sup>41</sup>

a. Pengawasan (*Muraqabah*)

*Muraqabah* adalah konsentrasi penuh dan waspada terhadap segenap kekuatan jiwa, pikiran, imajinasi, dan tindakan melakukan

---

<sup>39</sup>Hadi Peristiwo, *Paradigma Manajemen*,....., hlm. 18

<sup>40</sup>Hadi Peristiwo, *Paradigma Manajemen*,....., hlm. 20

<sup>41</sup>Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management*,.....,hlm. 40-51.

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.

b. Introspeksi (*Muhasabah*)

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

c. *Wirid*

*Wirid* adalah doa harian atau pada berbagai kesempatan dan waktu-waktu tertentu dan sering berpola frasa yang dibaca berulang. **IAIN PURWOKERTO**  
*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.

d. 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.

e. 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.

f. 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.

g. 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 mantap menjalankan hidupnya dan selalu optimis.

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 ardi*, sehingga tanggung jawab perusahaan tidak hanya pada konsumen, karyawan, pemasok, dan pemerintah, akan lebih jauh kepada generasi selanjutnya, makhluk lain, alam sekitarnya yang akan berwujud kepada tanggung jawab kepada Allah SWT.

Selain itu model ini juga menjadikan waktu sebagai acuan kegiatannya, mengingat kehidupan manusia di muka bumi dibatasi oleh waktu tertentu. Landasan spiritual dari *god corporate governance* diambil dari firman Allah pada Al Qur'an surat Al-'Ashr 1-3,

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ  
وَتَوَصَّوْا بِالْحَقِّ وَتَوَصَّوْا بِالصَّبْرِ

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan

nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran.<sup>42</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 produktif. Bentuk kerjasama yang paling agung antar manusia adalah mengemban misi kepemimpinan dan pemakmuran bumi, yaitu untuk selalu mengajarkan kebaikan dan menasihati dalam kesabaran. Berikut adalah gambaran model *god corporate governance*,



Gambar 2.3 Model *God Corporate Governance*

#### D. Kinerja

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

<sup>42</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Qs Al 'Ashr ayat 1-3)*,..., hlm 456.

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 Kinerja

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja dalam bahasa Inggris adalah *performance* yang sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>43</sup> Karyawan adalah orang yang bekerja pada kantor, perusahaan, dan lainnya serta mendapatkan gaji atau upah sebagai pekerja.<sup>44</sup>

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan manajemen sumber daya manusia untuk Perusahaan.<sup>45</sup> Kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

<sup>43</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen*, ..., hlm 68

<sup>44</sup>Lukman Ali, dkk., *Kamus Besar Bahasa Indonesia Cet II*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), hlm. 688.

<sup>45</sup>Veithzal Rivai, *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm 309

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya.<sup>46</sup>

## 2. Urgensi Kinerja

Paling tidak ada dua alasan mengapa kinerja menjadi pusat daya tarik (center of gravity) berbagai kalangan, yaitu:<sup>47</sup>

### 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 perkembangan perusahaan

Ketertarikan berbagai kalangan terhadap isu kinerja terutama karena kinerja merupakan alat ukur yang bisa diandalkan untuk

<sup>46</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Karya Offset, 2005), hlm 67

<sup>47</sup>Achmad Sobirin, *Manajemen Kinerja: Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Universitas Terbuka, 2014), hlm. 7-9

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 bahkan 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 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.

### 3. Indikator Penilaian Kinerja

## IAIN PURWOKERTO

Menurut Simamora untuk mengetahui seberapa baik seseorang karyawan bekerja dapat dilihat melalui beberapa indikator penilaian kinerja yaitu:<sup>48</sup>

#### 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

---

<sup>48</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 458-460

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 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 piker 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 tertentu dan masing-masing

## IAIN PURWOKERTO

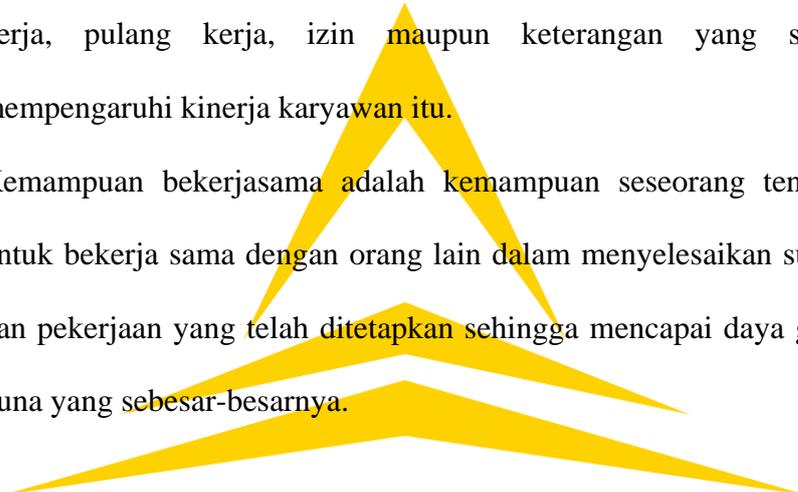
Menurut Robert L.Mathis dan Jackson, kinerja pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja. Beberapa indikator untuk menilai kinerja karyawan meliputi elemen sebagai berikut:<sup>49</sup>

- a. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah yang dihasilkan.

---

<sup>49</sup>Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Selemba Empat, 2006), hlm 378

- b. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal sampai menjadi output.
- d. Kehadiran yaitu kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin maupun keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
- e. Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna hasil guna yang sebesar-besarnya.



**IAIN PURWOKERTO**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>1</sup> Menurut Darmadi, metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu.<sup>2</sup> Sedangkan menurut Soehartono metode penelitian adalah cara atau strategi menyeluruh untuk menemukan atau memperoleh data yang diperlukan.<sup>3</sup>

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil satu pengertian bahwa metode penelitian adalah cara atau teknik yang disusun secara teratur yang digunakan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan dalam melakukan penelitian yang disesuaikan dengan subjek atau objek yang diteliti dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kualitatif. Krik dan Miller mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.<sup>4</sup> Sementara Bogdan dan Taylor mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis

---

<sup>1</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm. 2

<sup>2</sup>Hamid Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 153.

<sup>3</sup>Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial: Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan ilmu Sosial lainnya*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2002), hlm. 9

<sup>4</sup>Lexy J. Moloeng, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 4.

atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>5</sup> Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk mengungkap gejala secara holistik-kontekstual (secara menyeluruh dan sesuai dengan konteks atau apa adanya) melalui pengumpulan data dari latar alami sebagai sumber langsung dengan instrumen kunci penelitian itu sendiri.<sup>6</sup>

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan di kancan atau medan terjadinya gejala.<sup>7</sup> Penelitian lapangan ini pada hakekatnya merupakan metode untuk menemukan data secara spesifik dan realis tentang kehidupan masyarakat yang bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah praktis dalam masyarakat.<sup>8</sup> Sehingga dalam hal ini penyusun terjun langsung, dan melakukan penelitian lapangan di Iga Bakar Mas Giri Cabang Purwokerto, guna memperoleh data secara spesifik terkait manajemen spiritual yang diterapkan dalam perusahaan dan implikasinya terhadap kinerja karyawan.

### B. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya.<sup>9</sup> Penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan

<sup>5</sup>Lexy J. Moloeng, *Metodelogi Penelitian,...*, hlm. 7.

<sup>6</sup>Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), Hlm. 64.

<sup>7</sup>M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 11.

<sup>8</sup>Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara,1995), hlm. 28.

<sup>9</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 119.

menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan.<sup>10</sup>

Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti akan mendeskripsikan, menggambarkan, dan menginterpretasi aktivitas yang ada di Iga Bakar Mas Giri cabang purwokerto terkait dengan penerapan manajemen spiritual. Peneliti tidak melakukan manipulasi data penelitian, tetapi mendeskripsikan hasil penelitian apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan. Selanjutnya desain penelitian dalam penelitian deskriptif, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pelaporan penelitian. Adapun langkah-langkah penelitian ini adalah sebagai berikut:<sup>11</sup>

#### 1. Tahap pra lapangan

Dalam tahap ini peneliti melakukan survey awal terlebih dahulu untuk melakukan penjajakan lapangan dan mengambil bahan untuk dijadikan latar belakang dalam penelitian.

## IAIN PURWOKERTO

#### 2. Tahap pekerjaan lapangan

Pada tahap ini, peneliti mulai melakukan penelitian secara langsung dilapangan yang bertujuan untuk mengumpulkan data-data yang didapat secara langsung dilapangan, yang kemudian dideskripsikan dan dianalisis.

#### 3. Tahap analisis data

Proses analisis data kualitatif dilakukan dengan melakukan analisis berdasarkan rumusan data teori yang ada, kemudian dibandingkan dengan

---

<sup>10</sup>Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm.73

<sup>11</sup>Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian*, ..., hlm. 127-151

data dalam permasalahan yang ditemukan secara langsung di lapangan, kemudian ditarik kesimpulan yang akan dituangkan pada laporan penelitian.

### C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah benda, hal atau orang tempat data variable yang dipermasalahkan. Moleong mendeskripsikan subjek penelitian sebagai informan, yang artinya orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.<sup>12</sup> Subjek dalam penelitian ini adalah Pimpinan, karyawan, dan konsumen dari Iga Bakar Mas Giri Purwokerto.

Sedangkan objek penelitian merupakan hal yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian. Menurut Arikunto, obyek penelitian adalah sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian.<sup>13</sup> Dalam penelitian ini objek penelitian adalah *variable* yang diteliti oleh penulis, yaitu implikasi manajemen spiritual terhadap kinerja karyawan.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian, pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting, karena akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Jika tidak mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.<sup>14</sup> Burhan menjelaskan teknik pengumpulan data adalah dengan cara apa dan bagaimana data yang diperlukan dapat dikumpulkan sehingga hasil akhir penelitian mampu menyajikan

<sup>12</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian*, ....., hlm 132

<sup>13</sup>Suharsimi Arikunto, *manajemen*, ....., hlm 204

<sup>14</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian* , ..., hlm. 224

informasi yang *valid* dan *reliable*.<sup>15</sup> Dalam penelitian ini ada beberapa teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data. Antar teknik pengumpulan data satu sama lain berfungsi saling melengkapi perolehan data yang dibutuhkan, berikut adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

### 1. Observasi

Dalam kamus Ilmiah populer kata observasi berarti suatu pengamatan yang teliti dan sistematis, dilakukan secara berulang-ulang.<sup>16</sup> Menurut Arikunto observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diselidiki.<sup>17</sup> Sedangkan menurut Sugiono observasi merupakan merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.<sup>18</sup> Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang akan diteliti.

Dari beberapa definisi tentang observasi diatas maka dapat dirumuskan satu definisi oleh peneliti, bahwa observasi adalah pengamatan dalam penelitian secara teliti untuk melihat secara langsung ke tempat yang akan diteliti untuk mengamati proses atau kegiatan yang ada secara sistematis, dan diharapkan mampu menganalisis dan interpretasi yang spesifik dari apa yang dilihatnya terhadap obyek yang akan diteliti.

<sup>15</sup>Burhan Bungin, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa), hlm. 42

<sup>16</sup>Indrawan WS, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Cipta, 2000), hlm. 187.

<sup>17</sup>Arikunto S, dkk, *Penelitian Tindakan Kelas*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 124

<sup>18</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian*,..., hlm. 145.

Teknik observasi bisa digunakan dan dilakukan untuk melihat dan mengamati fenomena-fenomena yang dimaksud yang akan turut menentukan hasil dari penelitian yang ada. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Jika wawancara selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

Observasi digunakan untuk memperoleh data atau informasi dengan melihat secara langsung di lapangan dengan teknik pengumpulan data yang melibatkan indera pendengaran, penglihatan, rabaan dan penciuman. Dengan observasi memungkinkan bagi peneliti untuk mengamati gejala-gejala penelitian secara lebih dekat. Ada dua jenis teknik observasi yang dapat digunakan tergantung keadaan dan permasalahan yang ada yaitu sebagai berikut :<sup>19</sup>

- a. Observasi partisipan, dalam hal ini peneliti terlibat langsung dan ikut serta dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh subyek yang diamati.
- b. Observasi non partisipan, pada teknik ini peneliti berada di luar subyek yang diamati dan tidak ikut dalam kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan.

Tujuan dari kegiatan observasi ini adalah untuk mengetahui secara langsung terkait dengan aktivitas spiritual karyawan Iga Bakar Mas Giri Purwokerto dalam bingkai manajemen spiritual yang diterapkan pihak manajemen. Peneliti melakukan observasi awal sebelum melakukan

---

<sup>19</sup>Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula)*, (Yogyakarta: UGM Press, 2006), hlm. 71-72

penelitian, yang bertujuan mengamati aktifitas yang ada di Iga Bakar Mas Giri Cabang Purwokerto. Dari hasil observasi awal dapat dirumuskan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian. Selanjutnya pada observasi penelitian manajemen spiritual, peneliti melakukan observasi partisipan maupun non partisipan.

Dalam observasi partisipan, peneliti ikut terlibat langsung dalam kegiatan spiritual yang ada di Iga Bakar Mas Giri Cabang Purwokerto guna merasakan secara langsung aktivitas spiritual yang diterapkan oleh pihak manajemen. Pada observasi non partisipan peneliti hanya melakukan pengamatan terhadap aktivitas karyawan, peneliti tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan yang dilakukan obyek penelitian, namun hanya sebatas sebagai seorang pengamat untuk melihat kinerja karyawan dalam bekerja.

Data yang diperoleh dari hasil observasi baik observasi partisipan maupun non partisipan, semuanya adalah data pokok dan penelitian ini, sementara untuk wawancara dan dokumen yang dilakukan merupakan data pendukung dalam pengujian validitas data melalui triangulasi sumber untuk membuktikan keabsahan data yang diperoleh.

## **2. Wawancara**

Wawancara yaitu sebuah percakapan antara dua orang atau lebih, yang pertanyaannya diajukan oleh peneliti kepada subjek atau sekelompok

subjek penelitian untuk dijawab.<sup>20</sup> Sehingga merupakan proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.<sup>21</sup> Berikut adalah beberapa jenis wawancara dalam penelitian kualitatif yaitu:<sup>22</sup>

- a. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Peneliti yang menggunakan jenis wawancara ini bertujuan mencari jawaban terhadap hipotesis kerja. Untuk itu pertanyaan-pertanyaan disusun dengan rapi dan ketat.
- b. Wawancara semi-terstruktur merupakan wawancara dengan pertanyaan terbuka, namun ada batasan tema dan alur pembicaraan, fleksibel tapi masih terkontrol dalam hal pertanyaan atau jawaban dan menggunakan pedoman wawancara sebagai patokan dalam alur, urutan dan penggunaan kata dalam melakukan wawancara. Tujuannya adalah untuk memahami fenomena dan masalah tertentu.
- c. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang pertanyaan-pertanyaannya tidak disusun terlebih dahulu, malah disesuaikan dengan keadaan dan ciri yang unik dari informan. Pelaksanaan tanya jawab mengalir seperti dalam percakapan sehari-hari. wawancara biasanya berjalan lama dan sering kali dilanjutkan pada kesempatan berikutnya.

---

<sup>20</sup>Sudarwan Danim, *Menjadi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Pustaka Setia, 2002), hlm. 130.

<sup>21</sup>Narbuko Cholid dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2008), hlm. 43

<sup>22</sup>Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian*, ..., hlm.190.

Dalam pelaksanaannya wawancara dapat dilakukan secara terstruktur, tidak berstruktur, maupun kombinasi dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon. Dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan peneliti bersifat kombinasi, yang menggabungkan diantara jenis wawancara terstruktur dan tidak terstruktur tujuannya ialah untuk memperoleh keterangan yang terinci, maksimal dan mendalam yang digunakan untuk mendukung dan menguji validitas data dari hasil observasi penelitian melalui triangulasi sumber.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mencatat arsip-arsip, surat-surat, pendapat, dan dokumen lain yang mendukung.<sup>23</sup> Arikunto menjelaskan bahwa dokumentasi adalah mencari data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.<sup>24</sup> Dalam hal ini peneliti melihat dokumen-dokumen yang ada di Iga Bakar Mas Ciri Cabang Purwokerto, serta dokumen lainnya yang relevan. Selanjutnya data dokumentasi yang diperoleh digunakan untuk menguatkan hasil observasi dan juga digunakan sebagai sarana untuk validasi data dalam triangulasi data sumber.

---

<sup>23</sup>Handari Nawawi, *Metode Penelitian Sosial*, (Yogyakarta : Gajah Mada University, 1995), hlm. 95.

<sup>24</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm 206

## E. Analisis Data

Pada dasarnya, data merupakan cerita informasi yang terperinci sesuai dengan ungkapan atau pandangan mereka apa adanya (disertai dengan hasil observasi) tanpa ada komentar, evaluasi dan interpretasi. Menurut Bagdan dan Biklen sebagai mana dikutip oleh Lexy J.Moloeng bahwa yang dimaksud analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milah menjadi satuan, yang dapat dikelola, mensinensistensiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang diceritakan kepada orang lain.<sup>25</sup>

Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis data kualitatif, dengan teorinya Miles dan Hubermen, dimana didalamnya penelitian ini menggunakan tiga model.<sup>26</sup>

### 1. Reduksi Data

**IAIN PURWOKERTO**  
 Data yang diperoleh diharapkan jumlahnya sangat banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Setelah dikemukakan, makin lama penelitian kelampungan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan dapat disimpulkan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok,

<sup>25</sup>Lexy J. Moloeng, *Metodelogi*,....., hlm. 140.

<sup>26</sup>Sugiono, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, ..., hlm. 338-441.

memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.

Dalam penelitian ini, proses reduksi data yang penulis lakukan adalah memilih-milih data dari hasil observasi dan wawancara di lapangan untuk direduksi sehingga diperoleh sesuatu yang pokok sesuai dengan tujuan penelitian yang meliputi: konsep pemahaman manajemen spiritual, penerapan dilapangan, dan implikasinya terhadap kinerja karyawan.

## 2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data yang telah dipilah sesuai dengan peruntukannya, untuk menjawab tujuan penelitian. Menurut Sugiyono dalam penelitian kualitatif, penyajian data dilakukan melalui uraian singkat, bagan hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya.<sup>27</sup> Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif sehingga display data yang disajikan dalam penelitian ini berbentuk uraian atau dideskripsikan dengan kalimat.

## 3. Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dilakukan pada tahap awal, didukung oleh

---

<sup>27</sup>Sugiono, *Metodelogi Penelitian* ,..., hlm. 95

bukti-bukti yang valid dan konsisten pada saat penelitian kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

#### F. Validitas Data

Dalam penelitian kualitatif pengujian data diperlukan untuk memenuhi kredibilitas data. Hal tersebut dilakukan mengingat keabsahan dalam penelitian kualitatif perlu pembuktian yang lebih, agar hasil penelitian yang didapat tidak diragukan kebenarannya. Oleh karena itu untuk mengukur keabsahan dalam penelitian kualitatif dilakukan pengujian validitas dan reabilitas. Sehingga dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dengan triangulasi data, dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil observasi dengan hasil wawancara terhadap objek penelitian.<sup>28</sup>

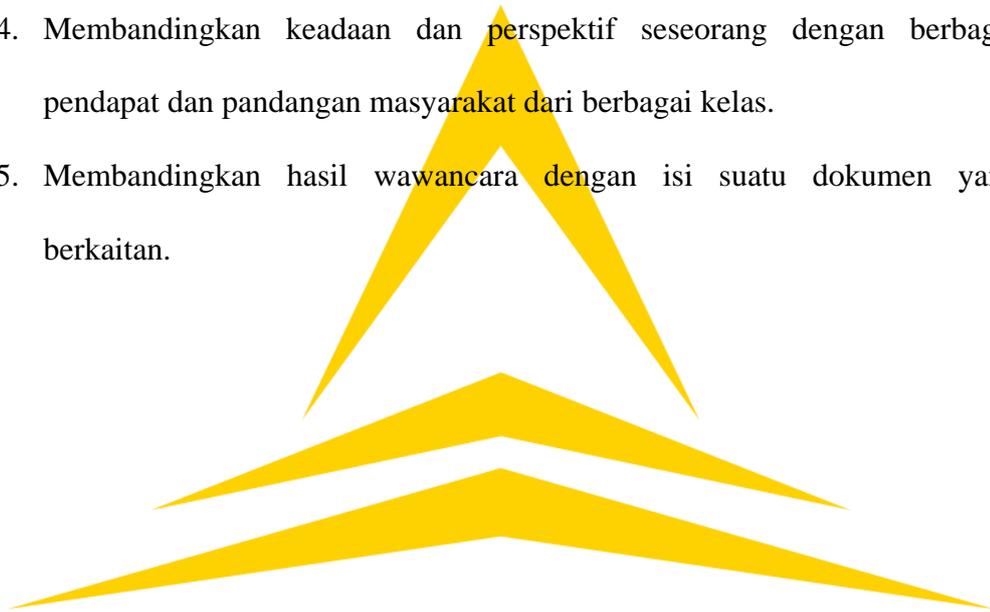
Menurut Moloeng ada empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.<sup>29</sup> Pada penelitian ini, dari keempat macam triangulasi tersebut, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber. Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif, adapun untuk mencapainya, maka ditempuh langkah sebagai berikut :<sup>30</sup>

<sup>28</sup>Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian*, ..., hlm.330.

<sup>29</sup>Ibid., hlm. 331

<sup>30</sup>Michael Quinn Patton, *Metode Evaluasi Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009) hlm.331.

1. Membandingkan data hasil observasi dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.



**IAIN PURWOKERTO**

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM, PENYAJIAN DATA, DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Umum Iga Bakar Mas Giri Purwokerto

##### 1. Profil Iga Bakar Mas Giri Purwokerto

Resto Iga Bakar Mas Giri pertama kali hadir di kota Purwokerto pada tahun 2011 dengan membuka cabang di jalan Gor Satria Purwokerto, yang kemudian pada tahun 2013 berusaha untuk meningkatkan pelayanan dengan pindah di jalan Dr. Angka No.78 dengan bangunan yang baru dan lahan parkir yang lebih luas, sehingga memberikan kenyamanan bagi konsumen.<sup>1</sup> Sampai dengan saat ini Iga Bakar Mas Giri belum membuka cabang baru di kota Purwokerto, dan lebih fokus pada memaksimalkan usaha yang telah ada. Resto Iga Bakar Mas Giri merupakan salah satu bagian dari *wong solo group* sebuah *holding company* yang dinaungi oleh PT. Sarana Bakar Digdaya.

## IAIN PURWOKERTO

Pemilik dari PT. Sarana Bakar Digdaya adalah bapak Puspo Wardoyo yang mulai merintis usaha kuliner dengan membuka warung kaki lima pada 18 April 1991 di jalan SMA N 2 Pandang Golf Polonia Medan, dengan penuh percaya diri beliau rela melepas pekerjaannya sebagai PNS demi menjadi seorang pengusaha, dengan modal awal sebesar 700.000 rupiah beliau mendirikan rumah ayam bakar wong solo yang pertama.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Hasil wawancara dengan pimpinan Iga Bakar Mas Giri cabang Purwokerto Bapak Edi Kusworo pada hari Selasa 7 Agustus 2018.

<sup>2</sup>Tim Dakwah, *Bunga Rampai 22 Tahun Wong Solo*, (Medan: Wong Solo Group, 2009), hlm. 7

Kerja keras bapak Puspo Wardoyo yang mantan guru ini hasilnya benar-benar gemilang. Pada tahun 1997 ia sudah mampu untuk mewaralabakan rumah makan Ayam Bakar Wong Solo. Strategi yang dilakukan dengan mengambil karakter bernuansa Islami berhasil mengambil kepercayaan banyak konsumen, dengan semboyan yang diusung adalah “*halalan thayyiban*”.<sup>3</sup>

Perkembangan selanjutnya, dalam upaya untuk mengembangkan bisnisnya beliau melakukan diversifikasi produk dengan *holding company* wong solo group yang sampai saat ini memiliki beberapa brand usaha yaitu: Ayam Bakar Wong Solo, Bakmi Jogja Pak Karso, Mie Kocok Bandung Mang Uci, Iga Bakar Mas Giri, Ayam Penyet Suroboyo, Mie Ayam KQ5, Steak KQ5, Mie Ayam Jamur, Ayam KQ5, dan Gudek Mbok Jayus.<sup>4</sup>

## 2. Visi dan Misi Iga Bakar Mas Giri Purwokerto

Visi dan misi menjadi dasar utama perusahaan dalam menjalankan

kegiatan usahanya, berikut adalah visi dan misi dari Iga Bakar Mas Giri:<sup>5</sup>

### a. Visi

Visi adalah suatu pernyataan tentang gambaran keadaan yang ingin dicapai oleh perusahaan pada masa yang akan datang, sehingga untuk mengelola usahanya Iga Bakar Mas Giri memiliki visi “*Menjadi bisnis waralaba makanan yang Islami, profesional, dan maju*” dengan Al Qur’an surat As Shaff ayat 10-11 sebagai landasan filosofinya.

<sup>3</sup>Hasil wawancara dengan korwil Jawa Tengah Bapak Gunawan pada hari Rabu 08 Agustus 2018

<sup>4</sup>Tim Dakwah, *Bunga Rampai 22 Tahun Wong Solo*,...,hlm. 11-20

<sup>5</sup>Puspo Wardoyo, “Visi dan Misi Perusahaan”, diakses dari <http://www.wongsolo.com/about-us/>, pada tanggal 10 Agustus 2019 pukul 03.00

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا هَلْ أَدُلُّكُمْ عَلَىٰ تِجَارَةٍ تُنْجِيكُمْ مِّنْ عَذَابِ أَلِيمٍ  
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ۖ وَتُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنفُسِكُمْ  
ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنتُمْ تَعْلَمُونَ

“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>6</sup>

Ada enam kata kunci dalam Al Qur’an surat As-Shaf ayat 10-11 yang kemudian dijadikan prinsip spiritual perusahaan wong solo group:<sup>7</sup>

- 1) Keimanan kepada Allah dan keharusan untuk mengaplikasikannya dalam kerja, karena modal keberadaan manusia.
- 2) Upaya dan kemampuan melaksanakan peniagaan (*tijarah*) sebagai ketaatan kepada Allah (*ibadah*) merupakan jihad.
- 3) Diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dari setiap orang untuk menghindarkan diri dan keluarganya dari azab yang pedih (selamat dunia dan akhirat)
- 4) Jihad di jalan Allah dapat dilakukan dengan harta, kerja, usaha, dan diri manusia.
- 5) Kemampuan dan kesedian untuk mengetahui manfaat yang diperoleh manusia bila melaksanakan usaha di bawah tuntunan Allah SWT, begitu pula sebaliknya resiko yang diterima bila manusia mengabaikan tuntunan-Nya. Bila dikaitkan dengan connecting ayat

<sup>6</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan* (surat As-Shaf ayat 10-11), (Surabaya: Karya Agung, 2015), hlm. 552

<sup>7</sup>Tim Dakwah, *Bunga Rampai 22 Tahun Wong Solo*,...,hlm. 70-71

(*munasabat*) di dalam surat As-Shaf tersebut maka kata kunci itu ditambah menjadi.

- 6) Adanya kaitan yang erat antara kata dengan perbuatan ( surat As-Shaf ayat 2 dan 3). Orang yang beriman, jika ingin memperoleh pertolongan Allah hendaklah menolong Allah (surat As-Shaf ayat14).

#### **b. Misi**

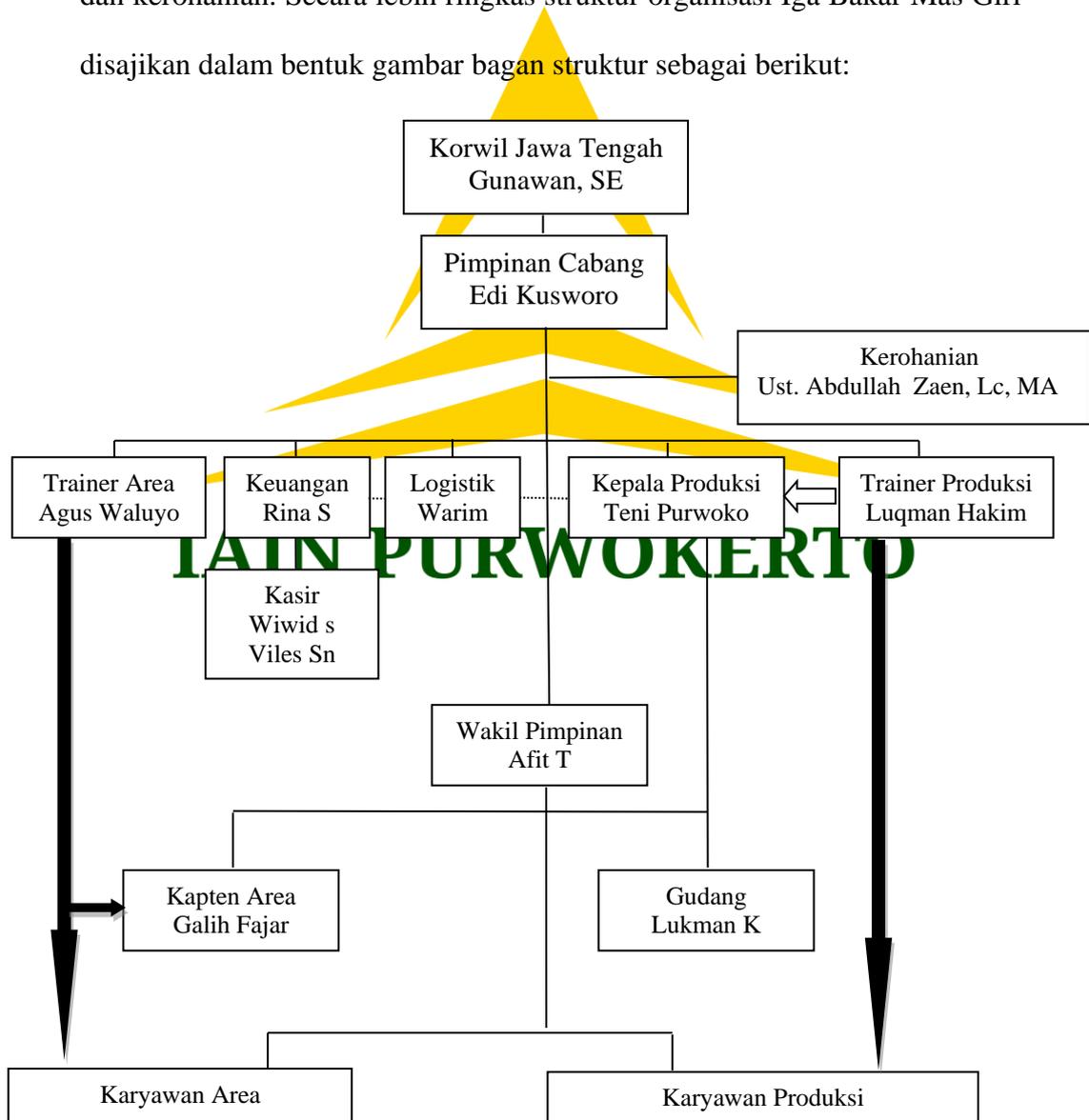
Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan dalam usahanya untuk mewujudkan visi perusahaan. Berikut adalah misi dari Iga Bakar Mas Giri dalam menjalankan usahanya:

- 1) Menyajikan produk-produk makanan halal untuk hidup yang lebih berkah dan berkualitas. Menghadirkan pelayanan dengan manajemen Islami yang professional, memuaskan, ramah, santun dengan pelayanan yang total kepada konsumen.
- 2) Terus mengembangkan usaha ke arah yang lebih baik. Lewat inovasi dan teknologi.
- 3) Meningkatkan efektifitas operasional dengan dan kualitas organisasi dan manajemen yang baik.

### **3. Struktur Organisasi Perusahaan**

Adapun struktur organisasi perusahaan pada Iga Bakar Mas Giri dipimpin oleh seorang manajer yang disebut dengan Korwil (Kordinator Wilayah), kemudian dibawahnya ada sistem 4 pilar yang terdiri dari: pimpinan cabang, bagian keuangan, bagian produksi, dan bagian pengadaan logistik. Selanjutnya dalam aktivitas usahanya 4 pilar manajemen ini

dibantu oleh para karyawan yang meliputi: wakil pimpinan, kapten area, bagian Gudang, kasir, karyawan area, karyawan produksi atau dapur, serta karyawan khusus dalam delivery, dan maintenance. Selain itu dalam hal menjaga standar pelayanan dalam struktur organisasi Iga Bakar Mas Giri Purwokerto, ada dua bagian khusus yaitu trainer ( trainer area dan produksi) dan kerohanian. Secara lebih ringkas struktur organisasi Iga Bakar Mas Giri disajikan dalam bentuk gambar bagan struktur sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Iga Bakar Mas Giri Purwokerto

## B. Manajemen Spiritual Iga Bakar Mas Giri

### 1. Prinsip Spiritual Perusahaan

Sebagai insan yang beragama, bapak Puspo Wardoyo meyakini sepenuhnya bahwa setiap usaha dan pekerjaan harus dilaksanakan sebagai pengabdian kepada Allah, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al Qur'an surat Adzariyat ayat 56,

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.”<sup>8</sup>

Oleh karena aktivitas usaha pada Iga Bakar Mas Giri, dilaksanakan dengan landasan filosofi “*pengabdian kepada Allah dan harapan semoga terhindar dari Azab Allah, baik di dunia maupun di hari kemudian.*”<sup>9</sup> Untuk mencapai tujuan itu maka yang menjadi landasan idealnya menggunakan firman Allah SWT dalam Al Qur'an surat As-Shaf ayat 10-11,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا هَلْ أَذُكُّكُمْ عَلَىٰ تِجَارَةٍ تُنْجِيكُمْ مِّنْ عَذَابِ أَلِيمٍ تُوْمِنُونَ  
بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ؕ وَتُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنفُسِكُمْ ۗ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ  
لَّكُمْ إِن كُنتُمْ تَعْلَمُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, sukakah kamu aku tunjukkan suatu perniagaan yang dapat menyelamatkanmu dari azab yang pedih? yaitu kamu

<sup>8</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan* (surat Adzariyat ayat 56), ..., hlm. 523.

<sup>9</sup>Tim Dakwah, *Bunga Rampai 22 Tahun Wong Solo*,...,hlm. 69

beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwamu. Itulah yang lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui.”<sup>10</sup>

Ada tiga alasan mengapa ayat ini menjadi landasan ideal *Wong Solo Group*.<sup>11</sup> Pertama, ayat ini mengandung makna dan petunjuk yang sangat mengagumkan sebagai simpul dari keseluruhan surat As-Shaf. Kedua, ayat ini memberi penegasan bahwa hidup manusia merupakan “*perdagangan*” dengan Allah SWT, sehingga harus ditangani dan dilaksanakan secara serius. Ketiga, ayat ini mengingatkan bahwa “*perniagaan*” dengan Allah SWT merupakan cara untuk menghindarkan diri dan keluarga dari azab yang pedih, pentingnya relevan dan manusiawi.

Hikmah dari firman Allah SWT dalam Al Qur’an surat As-Shaf ayat 10-11, bahwa menjalankan hukum-hukum Allah adalah hal terpenting dalam menjalankan roda perniagaan, sehingga pekerjaan tersebut justru dapat menyelamatkan dari siksa api neraka. Sudah sepantasnya syariat Islam menjadi kebanggaan bagi umat Islam khususnya bagi insan *Wong Solo Group*, dan menjadi obsesi untuk dapat terlaksana dalam dinamika kehidupan perusahaan.

#### **a. Pandangan Perusahaan Tentang Bekerja**

##### **1) Prinsip Bekerja Sebagai Amal Ibadah**

Seluruh karyawan Iga Bakar Mas Giri harus memandang bekerja adalah sebagai ibadah. Hal ini sejalan dengan tujuan utama *holding company Wong Solo Group* bahwa usaha bisnis yang

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

<sup>11</sup>Tim Dakwah, *Bunga Rampai 22 Tahun Wong Solo*,...,hlm. 70

dibangun di kelola secara profesional dan Islami dalam rangka menjaga dari azab yang pedih dari Allah SWT, disamping itu pula keberadaanya dapat memberikan manfaat bagi keluarga, karyawan dan masyarakat luas.<sup>12</sup> Sehingga ketika bekerja di Iga Bakar Mas Giri 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>13</sup>

## 2) Prinsip Bekerja Sebagai Jihad

Pihak manajemen dari Iga Bakar Mas Giri cabang Purwokerto menyadari bahwa elemen kunci keberhasilan perusahaan adalah semangat jihad dalam menjalankan aktifitas bisnis di perusahaannya. Sehingga proses produksi dan pelayanan yang di lakukan pada rumah makan ini dibangun dengan semangat jihad dalam bekerja, sebagaimana visi dan misi perusahaan.

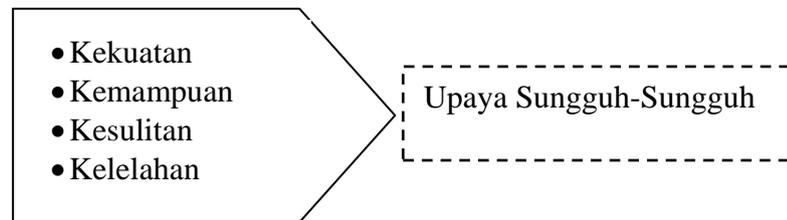
Jihad adalah bentuk dari isim masdar dari kata *jaahada*, *yujaahidu*, *jihaadan*, *wa mujahadah* sehingga jihad berarti mencurahkan usaha (*badzlu al-juhd*) seluruh kemampuan dan tenaga.<sup>14</sup> Jihad dalam berbagai bentuknya berulang sebanyak 41 kali dalam al Quran, kata tersebut berasal dari kata *juhd* dan *jahd* yang berarti kekuatan, kemampuan, kesulitan dan kelelahan, sehingga

<sup>12</sup>Tim Dakwah, *Bunga Rampai 22 Tahun Wong Solo, ....*, hlm. 28-29

<sup>13</sup>Hasil Wawancara dengan Kapten Area Iga Bakar Mas Giri Purwokerto Mas Dimas pada hari Selasa 07 Agustus 2018

<sup>14</sup>Tim Dakwah, *Bunga Rampai 22 Tahun Wong Solo, ....*, hlm. 25

konsep jihad terdiri dari komponen-komponen tersebut.<sup>15</sup> Berikut adalah model kontruksi jihad menurut pandangan Wong Solo Group:



Gambar 4.2 Model Kontruksi Jihad.

Dalam konsep ini jihad adalah upaya untuk bersungguh-sungguh melakukan segala sesuatu dengan seluruh kekuatan dan kemampuan dan akan beresiko mendapatkan kesulitan dan kelelahan dalam pelaksanaannya.<sup>16</sup> Masyarakat umum sering memaknai jihad hanya sebagai berperang di jalan Allah akan tetapi sebenarnya jihad memiliki arti yang lebih luas dalam kehidupan manusia, untuk melakukan berbagai aktivitas dalam rangka menaati perintah Allah dalam bingkai ketaqwaan.

### 3) Prinsip Perniagaan Sebagai Jihad

Dalam Al Qur'an surat As-Shaf ayat 10-11 memberi petunjuk bahwa keimanan kepada Allah dan Rasul-Nya adalah merupakan perniagaan ( *tijarah* ) dengan Allah. Dengan demikian pekerjaan dan aktivitas didedikasikan sebagai pengabdian kepada Allah, maka aktivitas tersebut merupakan implementasi dari keimanan. Sementara realisasi dari iman yang dilaksanakan dengan sungguh-sungguh maka

<sup>15</sup>Tim Dakwah, *Bunga Rampai 22 Tahun Wong Solo*,..., hlm. 39.

<sup>16</sup>Hasil wawancara dengan korwil Jawa Tengah Bapak Gunawan pada hari Rabu 08 Agustus 2018

ia menjadi jihad. Sementara jihad dalam ayat tersebut dikategorikan sebagai perniagaan ( *tijarah* ) dengan Allah.

Bapak Puspo Wardoyo sebagai *founder* sekaligus *owner* dari Wong Solo Group, memaknai bahwa berdagang atau perniagaan adalah salah satu bentuk jihad di jalan Allah. Perniagaan, selain karena merupakan tradisi kenabian juga merupakan pekerjaan terbaik yang dapat dilaksanakan manusia. Itulah sebabnya Rasulullah SAW telah diperkenalkan dengan pekerjaan ini sejak belia muda belia. Rasulullah SAW, menjelaskan bahwa mata pencaharian yang terbaik adalah berdagang.<sup>17</sup>

Apabila perniagaan dianggap merupakan pekerjaan terbaik, maka perniagaan bidang makanan akan memiliki nilai tambah. Oleh karenanya perniagaan atau usaha dalam bidang makanan lebih baik dibandingkan usaha yang lainnya. **IAIN PURWOKERTO** karena manusia tersebut menyangkut kepentingan primer manusia, dan Islam memandang bahwa manusia yang terbaik adalah manusia yang bermanfaat untuk orang lain.<sup>18</sup> Jika statemen ini dapat diterima maka ada tiga hal yang di perhatikan oleh Wong Solo dalam mengelola perusahaan makanan dan minuman, yakni:

a) Motivasi dilakukannya usaha haruslah dalam rangka ketaatan kepada Allah.

---

<sup>17</sup>Hasil wawancara dengan korwil Jawa Tengah Bapak Gunawan pada hari Rabu 08 Agustus 2018

<sup>18</sup>Tim Dakwah, *Bunga Rampai 22 Tahun Wong Solo*,..., hlm. 73-75

b) Proses yang Islamiyah artinya proses harus dijalankan berdasarkan nilai-nilai Islam.

c) *Output* yang berorientasi pada nilai-nilai kebenaran dan kemanusiaan. Apabila ketiga syarat ini terpenuhi, maka sebuah usaha dapat disebut sebagai jihad dan dapat menghindarkan pelaksanaannya dari azab yang pedih.

Selain itu, karena sejatinya kita sedang melakukan transaksi jual beli dengan Allah, maka keimanan tidak hanya cukup diyakini dan di katakana saja, tetapi keimanan merupakan totalitas dari keyakinan dalam hati (*tashdiqun bi al-qolbi*), diikrarkan dengan lisan (*taqriru bi al-lisani*) dan dilaksanakan dengan anggota tubuh (*wa af'al bi al-arkani*). Sementara itu pada Al Qur'an surat At-Taubah ayat 111, Allah SWT mempertegas hubungan perniagaan tersebut dengan

## IAIN PURWOKERTO

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْفُرْقَانِ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بَبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۚ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

“Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain)

daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar.”<sup>19</sup>

### b. Prinsip Halalan Thoyyiban

Halal dalam Islam memiliki spectrum 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.<sup>20</sup>

Bertitik tolak dari landasan ideal dan operasional perusahaan *halalan thoyyiban* maka ada lima yang menjadi tuntunannya:<sup>21</sup> Pertama, perniagaan atau bisnis *halalan hayyiban* dilaksanakan sebagai pengabdian kepada Allah. 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 diri dari neraka (QS. At-Tahrim 6) Dan secara eksternal

<sup>19</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat At-Taubah ayat 111)*,..., hlm.138

<sup>20</sup>Tim Dakwah, *Bunga Rampai 22 Tahun Wong Solo*, ..., hlm. 74

<sup>21</sup> Ibid, hlm. 75

mengajak dan memberi contoh kebaikan, inovasi dan kesungguhan. Keempat, sebagai silaturahmi dengan sesama muslim (*ukhuwah Islamiyah*), dengan sesama anak bangsa (*ukhuwah wathaniyyah*) dan sesama manusia (*ukhuwah insaniyah dan basyariyah*).

Prinsip *halallan toyyiban* pada Rumah Makan Wong Solo 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,

أَلَمْ تَرَ كَيْفَ ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا كَلِمَةً طَيِّبَةً كَشَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ أَصْلُهَا ثَابِتٌ  
وَفَرْعُهَا فِي السَّمَاءِ

“Tidakkah kamu perhatikan bagaimana Allah telah membuat perumpamaan kalimat yang baik seperti pohon yang baik, akarnya teguh dan cabangnya (menjulang) ke langit.”<sup>22</sup>

**IAIN PURWOKERTO**

Kekuatan prinsip *halallan toyyiban* itu dimungkinkan karena

kehalalan diterapkan dalam lima hal :<sup>23</sup>

### 1) Kehalalan Bahan

Allah SWT menegaskan bahwa manusia dan orang yang beriman harus mengonsumsi yang halal sebagaimana firman-Nya dalam Al Qur'an surat Al-Baqarah ayat 168,

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ  
إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

<sup>22</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Ibrahim ayat 24)*, ..., hlm.342

<sup>23</sup>Hasil wawancara dengan korwil Jawa Tengah Bapak Gunawan pada hari Rabu 08 Agustus 2018

“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>24</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 firmanNya pada Al Qur'an surat Al maidah ayat 88,

وَكُلُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ حَلَالًا طَيِّبًا وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي أَنْتُمْ بِهِء مُؤْمِنُونَ

“Dan makanlah makanan yang halal lagi baik dari apa yang Allah telah rezekikan kepadamu, dan bertakwalah kepada Allah yang kamu beriman kepada-Nya.”<sup>25</sup>

## 2) Kehalalan Proses

# IAIN PURWOKERTO

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

<sup>24</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Al Baqarah ayat 168)*, ..., hlm. 22

<sup>25</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Al Maidah ayat 88)*, ..., hlm.109

### 3) Kehalalan Pelayan dan Penghidangan

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 “*kelemahan lembut*”.

### 4) Kehalalan Konsumsi Pasca Kesuksesan

Kehalalan Rumah Makan Wong Solo juga berkaitan dengan etika konsumsi yaitu kehalalan penggunaan gaji oleh karyawan dan penggunaan keuntungan oleh pengusaha. Sebab pengusaha tidak berhak menggunakannya kontrak syariah untuk hal yang dilarang agama dan bersifat mubadzir.

Dengan demikian kemanfaatan perusahaan dapat berbentuk kemanfaatan internal berupa gaji yang diperoleh oleh setiap karyawan dan kesejahteraan keluarga berupa santunan yang diberikan perusahaan dalam bentuk dana studi dan bantuan kesejahteraan

lainnya. Di samping itu kemanfaatan eksternal berupa bantuan sosial, zakat, infak dan sedekah yang diperuntukan bagi kemaslahatan masyarakat.

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

Kehalalan menurut Wong Solo Group juga ditandai dengan kehalalan kredibilitas dan gaya hidup insan Wong Solo. Hal ini diaplikasikan dalam tiga hal: Pertama, karakteristik insan Wong Solo yang dapat dipahami sebagai budaya dan statute Wong Solo. Kedua, gaya hidup halal keluarga Wong Solo. Ketiga, faktor kesuksesan Wong Solo yang merupakan kontribusi spiritual personal Wong Solo.

#### c. Prinsip Dakwah Perusahaan

Pemilik perusahaan yaitu, bapak Puspo Wardoyo memandang bahwa 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:<sup>26</sup>

- 1) Dakwah *Tawazun*, yakni dakwah keseimbangan dunia dan akhirat dengan menjadikan perusahaan yang mencintai al Qur'an dengan semua sumber daya manusia yang ada didalamnya selalu mempelajari dan mengkaji al Qur'an
- 2) Dakwah *Takwin Daulah Mushagharah*, adalah memandang perusahaan sebagai miniatur sebuah negara sehingga keimanan setiap

<sup>26</sup>Tim Dakwah, *Bunga Rampai 22 Tahun Wong Solo*, ...., hlm. 104-105

manusia yang ada harus dijaga dan digiatkan untuk selalu berbuat baik, sehingga Allah SWT mendatangkan keberkahan dari langit dan bumi, sebagaimana firmanNya dalam Al Qur'an Surat Al A'raf ayat 96,

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ ءَامَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ  
وَالْأَرْضِ وَلَكِن كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُم بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ

“Jikalau sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, pastilah Kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi mereka mendustakan (ayat-ayat Kami) itu, maka Kami siksa mereka disebabkan perbuatannya.”<sup>27</sup>

- 3) Dakwah *Insaniah Jazabah*, merupakan dakwah yang menarik simpatik dan misi utama menegakan sunnah Rasulullah “idkhal ussurur” dengan cara memberikan kesenangan kepada semua pelanggan.
- 4) Dakwah *Tafaa'al*, yakni sikap optimise tak terhingga sehingga pekerja dan pelangga mendapat pancara sikap optimise kebijakan perusahaan.
- 5) Dakwah *Iqamati Syiaraat Islamiyah*, yakni seperti adzan dalam sholat lima waktu, dan bergantian shalat sebagaimana yang dilakukan Rasulullah saat berperang.
- 6) Dakwah *Zaatiyah*, adalah setiap pekerja terus meningkatkan amal Islami, seperti menjaga wudlu, shalat dhuha, membiasakan mengucapkan salam, dzikir, doa untuk pelanggan dan lainnya.

<sup>27</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Al A'raf ayat 96)*, ..., hlm.125

- 7) Dakwah *Usariyah*, adalah memberikan motivasi kepada seluruh keluarga karyawan dalam mendukung visi dan misi perusahaan.
- 8) Dakwah *Jamahiriyanwa 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 rumah makan Iga Bakar Mas Giri 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.

# IAIN PURWOKERTO

### a. Fungsi-Fungsi Manajemen

Untuk mengelola sumber daya manusia yang berkualitas rumah makan Iga Bakar Mas Giri menerapkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*), yang dijabarkan sebagai berikut:<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup>Hasil wawancara dengan korwil Jawa Tengah Bapak Gunawan pada hari Rabu 08 Agustus 2018

## 1) Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam perencanaan sumber daya manusia meliputi beberapa aspek, akan tetapi prioritas utama perusahaan adalah pada masalah akhlak karyawan. Gunawan memandang Akhlak menjadi yang utama karena, bila akhlaknya baik maka jiwanya baik, jika jiwanya baik maka prilakunya baik, dan jika prilakunya baik maka kerjanya juga baik. Jadi akhlak ditempatkan pada urutan terdepan, hingga hal-hal lain pasti akan mengikutinya termasuk juga akan berdampak pada citra baik perusahaan.<sup>29</sup>Oleh karena itu berbagai kebijakan dalam perencanaan ini lebih fokus kepada penjagaan dan pembinaan akhlak karyawan.

Selanjutnya dalam perencanaan ini juga ditetapkan terkait bidang kerja yang ada dalam perusahaan dengan Standar Operasional Prosedur dan kriteria karyawan yang akan menempati tiap jabatan yang ada, mulai dari pimpinan cabang, kepala produksi, divisi dapur, bendahara, stok atau belanja, kapten area, CS area, kasir, *delivery order*, dan *maintenance service*, sehingga pihak manajemen melakukan analisis dan identifikasi terkait dengan kebutuhan karyawan sebagai tenaga kerja berkualitas yang tentunya terstandar agar tidak mengurangi kualitas pelayanan, dan juga kualitas produksi, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

---

<sup>29</sup>Hasil wawancara dengan korwil Jawa Tengah Bapak Gunawan pada hari Rabu 08 Agustus 2018

## 2) Fungsi Pengorganisasian Sumber Daya Manusia

Keberhasilan manajemen perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik dan bagian-bagiannya tersusun dengan rapih, kokoh dan saling bersinergi, sehingga akan membuahkan hasil yang maksimal. Pengorganisasian dilakukan dengan cara menentukan *job description*, siapa yang menjalankan, mengelompokkan tugas dan fungsi, siapa yang bertanggung jawab. Berikut ini adalah pembagian tugas dan wewenang (*job description*) yang ada pada Iga Bakar Mas Giri Purwokerto:<sup>30</sup>

### a) Pimpinan Cabang

Secara struktur pimpinan cabang bertanggung jawab kepada **IAIN PURWOKERTO** dan pemilik saham, dan membawahi langsung kepala keuangan, operasional, produksi dan logistik. Pimpinan harus mampu mengkoordinasikan seluruh kegiatan operasional rumah makan yang meliputi kegiatan produksi, bidang keuangan, logistik, dan seluruh karyawan. Pimpinan cabang bertanggung jawab menjaga dan memelihara agar pelayanan rumah makan selalu sesuai dengan standar Wong Solo Group.

---

<sup>30</sup>Hasil wawancara dengan pimpinan Iga Bakar Mas Giri cabang Purwokerto Bapak Edi Kusworo pada hari Sabtu 18 Agustus 2018.

### **b) Bagian Keuangan**

Bagian keuangan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan cabang dan membawahi langsung bagian akuntansi, bendahara dan kasir. Selanjutnya bagian keuangan harus membuat laporan keuangan baik pemasukan dan juga pengeluaran yang akan dilaporkan ke Wong Solo pusat serta mengkoordinasi pekerjaan akuntansi dengan keuangan perusahaan.

### **c) Kepala Bagian Produksi**

Kepala bagian produksi bertanggungjawab langsung kepada pimpinan cabang, Membawahi langsung kapten tongseng, dapur, bumbu, minuman, blonk/bakar dan semua aktivitas pengorengan. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan produksi rumah makan, yang bertanggung jawab akan produksi dan kualitas dari semua menu yang disajikan kepada tamu

# IAIN PURWOKERTO

### **d) Kasir**

Kasir bertanggungjawab kepada kepala keuangan, dan dalam kegiatan kerjanya mereka, menerima pembayaran dari tamu, melakukan transaksi kasir dengan benar, mencatat barang-barang belanja pada pagi hari dengan benar. Ramah dan senyum

### **e) Kapten Area**

Kapten Area bertanggung jawab langsung kepada pimpinan cabang, bertugas mengkoordinasikan kegiatan operasional rumah makan, membawahi langsung bagian dapur maupun *customer*

*service*. Kapten Area juga mengkoordinasi setiap bagian dan memberikan arahan kepada setiap bagian untuk bekerja sesuai dengan aturan yang ada.

**f) Customer Service ( Karyawan Area )**

Dalam aktivitas kerjanya mereka harus mampu mengarahkan tamu ke tempat duduk, membantu memberi informasi dalam memilih menu yang ada, harus menerapkan 5 S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun), menjaga kebersihan area, dan mencatat semua pesanan menu dan merekap dibagian stelling.

**g) Maintenance**

Mereka Bertugas untuk menjaga area taman, memeriksa semua kerusakan bangunan dan memperbaikinya, menjaga kebersihan area taman rumah makan.

3) **IAIN PURWOKERTO**  
Fungs. Pelaksanaan Kerja

Pelaksanaan kerja merupakan manajemen sumber daya manusia dalam usaha untuk menggerakkan karyawan yang ada sedemikian rupa hingga mereka bekerja dengan baik, untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karenanya pihak manajemen dalam tahapan pelaksanaan melakukan beberapa tahapan sebagai berikut:<sup>31</sup>

**a) Penerimaan Karyawan**

Dalam penerimaan karyawan pihak manajemen lebih menekankan kepada nilai-nilai Islami yaitu menjunjung tinggi

---

<sup>31</sup>Hasil wawancara dengan pimpinan Iga Bakar Mas Giri cabang Purwokerto Bapak Edi Kusworo pada hari Sabtu 18 Agustus 2018.

akhlak calon karyawannya. Penekanan terhadap akhlak yang baik dan juga pribadi yang baik ini sesuai dengan firman Allah pada Al Qur'an surat Al Qasash ayat 26,

قَالَتْ إِحَدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْذِنْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْذَنَ مِنَ اسْتِئْذَانِ الْقَوِيِّ  
الْأَمِينِ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".<sup>32</sup>

Setelah semua persyaratan calon karyawan terpenuhi, pada tahap wawancara akan diuji sejauh mana pemahaman akan Islam yang meliputi aspek ibadah wajib seperti shalat lima waktu maupun amalan sunah yang telah rutin dilakukan. Selain itu interaksi dengan Al Qur'an menjadi poin penting dalam proses rekrutmen karyawan, apabila calon karyawan belum mahir dalam membaca Al Qur'an maka setelah lolos seleksi dan menjadi karyawan wajib untuk mengikuti program tahsin untuk memperbaiki bacaan Al Qur'an yang disediakan pihak manajemen.

Dalam sistem penerimaan karyawan yang diterapkan pada Iga Bakar Mas Giri dilakukan melalui dua cara yaitu: Pertama penerimaan internal, ada beberapa posisi jabatan pada Iga Bakar Mas Giri yang biasanya di tawarkan kepada orang yang berada di dalam perusahaan, sebagai contoh adalah posisi sebagai staff yang

<sup>32</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat Al Qasash: 26), ..., hlm.225*

bekerja di bagian teknis perusahaan yang tidak bisa sembarangan di berikan kepada orang luar begitu saja, posisi ini biasanya diberikan kepada orang dalam yang sudah lama bekerja dan memiliki loyalitas yang baik bagi perusahaan.

Kedua, penerimaan eksternal adalah perekrutan secara umum yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, biasanya perekrutan ini dilakukan apabila membuka gerai baru dan membutuhkan banyak karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang bersifat praktis, seperti pelayan, kasir, penjaga parkir, dan lainnya. Informasi penerimaan karyawan ini biasanya dilakukan dengan memasang iklan pengumuman, atau pemberitahuan secara langsung kepada kerabat karyawan yang sudah bekerja.

## b) **ORIENTASI DAN PELATIHAN KERJA**

Setelah proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan selanjutnya, ada tahap orientasi, pelatihan, dan pengembangan. Tahap ini dilakukan selama dua bulan kepada calon karyawan baru, untuk memantapkan kemampuan sumber daya manusia, akan ditempatkan di posisi apa dan sebagai apa mereka. Dalam masa orientasi calon karyawan, wajib melakukan kerja sebagaimana karyawan lain yang lebih senior, dan berhak mendapatkan gaji.

Para calon karyawan baru akan diajari dan dipantau oleh karyawan yang lebih senior selama dua bulan sebelum akhirnya

benar-benar dilepaskan untuk bekerja secara mandiri. Apabila pada masa ini karyawan memiliki riwayat absen ataupun kinerja yang buruk maka tidak akan dilanjutkan pada kontrak kerja dan mereka kehilangan kesempatan untuk menjadi karyawan. Atau sebelum masa orientasi ini berakhir, mereka mengajukan pengunduran diri.

### c) Motivasi Disiplin Kerja

Dalam bekerja memerlukan motivasi yang kuat, tanpa motivasi maka pekerjaan yang dilakukan akan kurang produktif. Motivasi yang ditanamkan pihak manajemen kepada karyawannya adalah dengan menjadikan bekerja sebagai jihad, sebagaimana tujuan perusahaan yang menggunakan konsep jihad untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja. Selain itu pihak manajemen juga melakukan beberapa cara untuk menambah motivasi karyawannya agar bekerja lebih giat. Di antaranya adalah memberikan penghargaan kerja atau imbalan atas prestasi kerja karyawannya, ataupun melakukan kegiatan-kegiatan positif guna membuat karyawan tetap merasa nyaman untuk bekerja.

Selain itu dalam sebuah organisasi, disiplin tentunya menjadi salah satu kewajiban yang dimiliki setiap sumber daya manusia yang ada di dalamnya, karena disiplin membuat perusahaan tetap berjalan sesuai dengan tujuannya, peran seorang manajer sangat diperlukan dalam segala bentuk disiplin kerja, manajer yang akan menindak langsung segala jenis bentuk

indisipliner dalam bekerja. Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang ada pada Iga Bakar Mas Giri yaitu: Ketepatan waktu kehadiran, Mengikuti breafing dan kultum sebelum kerja, serta itu wajib membaca dzikir pagi maupun sore.

Target ketepatan waktu dalam memenuhi pesanan pelanggan, para karyawan harus bisa bekerja cepat sesuai dengan target yang diberikan tanpa mengurangi kualitas pesanan. Wajib melakukan disiplin shalat lima waktu untuk semua karyawan laki-laki dan yang tidak berhalangan bagi karyawan wanita, dan hal ini juga mendapatkan penegasan dari manajer selaku pimpinan, setiap masuk jam shalat para pegawai melakukan giliran untuk shalat, sambil tetap melayani para konsumen, dan bagi siapa yang ketahuan belum melaksanakan shalat dia diharuskan meninggalkan pekerjaannya dan bergegas untuk shalat.

## IAIN PURWOKERTO

### d) Training Penyegaran dan Rihlah

Mengantisipasi kejenuhan dalam rutinitas kerja, maka pada waktu tertentu diadakan penyegaran sekaligus untuk peningkatan skill dengan metode training di ruang training centre Iga Bakar atau outbond diluar ruangan. Selain itu pada waktu-waktu khusus juga diagendakan untuk melakukan *rihlah* atau rekreasi bersama yang dilakukan dengan cara berwisata. Acara ini dilakukan disamping untuk menumbukan suasana kekeluargaan, juga sebagai sarana proses mempelajari ayat-ayat Allah di alam semesta. Kegiatan ini

dilakukan setahun sekali pada hari libur resmi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu pada tanggal 1 dan 2 syawal atau hari libur Idul Adha.

#### 4) Pengendalian Kerja Karyawan

Proses ini merupakan suatu aktifitas untuk melakukan monitoring pada setiap bagian berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan. Berikut ini adalah beberapa fungsi pengendalian terhadap karyawan Iga Bakar Mas Giri Purwokerto:<sup>33</sup>

##### a) Penghargaan Prestasi Kerja

Penghargaan atas prestasi kerja karyawan diberikan sebagai bentuk penghargaan pihak manajemen kepada karyawannya. Bentuk penghargaan ini sangat bervariasi sesuai dengan prestasi apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Salah satu bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi misalnya adalah hadiah umroh gratis untuk karyawan yang memiliki hafalan Alqur'an yang baik atau hafidz, atau untuk karyawan yang sudah mengabdikan lebih dari sepuluh tahun pada perusahaan dengan loyalitas yang baik.

##### b) Pemberian Bonus dan Kompensasi

Kompensasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Secara umum gaji bulanan yang

<sup>33</sup>Hasil wawancara dengan pimpinan Iga Bakar Mas Giri cabang Purwokerto Bapak Edi Kusworo pada hari Sabtu 18 Agustus 2018.

diberikan kepada karyawan sesuai dengan upah minimum regional yang berlaku di daerah. Sedangkan untuk besar kecilnya kompensasi yang diberikan tentunya ada perbedaan jumlah yang diberikan antara satu karyawan dengan yang lainnya, melalui beberapa pertimbangan diantaranya: kontrak kerja dan perjanjian, keterampilan yang dimiliki, masa kerja, dan jabatan atau kedudukan, hal ini berdasarkan firman Allah pada surat At Taubah 105,

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>34</sup>

## c) Sanksi **LAJIN PURWOKERTO**

Sanksi pelanggaran kerja merupakan timbal balik dari indisipliner yang dilakukan oleh karyawan, bentuk-bentuk sanksi pelanggaran kerja yang dibuat oleh pihak manajemen sebagai ganjaran dari tindak indisipliner yang dilakukan seperti, masalah pelanggaran ketidak hadiran, manajer akan menindak karyawannya untuk pelanggaran ketidak hadiran. Untuk setiap ketidak hadiran diluar jatah cuti juga tentunya, setiap karyawan akan dikenakan pemotongan gaji sesuai dengan hitungan upah mereka perharinya.

<sup>34</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan (Surat At Taubah: 105), ...*, hlm.95

Urutan sanksi pelanggaran ketidak hadirannya adalah pertama karyawan akan mendapatkan panggilan oleh manajer dan ditanyakan alasan ketidakhadirannya dan dibuatkan BAP (Berita Acara Pembinaan), dan ketika karyawan melakukan pelanggaran yang serupa lagi, maka akan diberikan surat peringatan pertama, dan surat peringatan ini akan diberikan sampai surat peringatan keempat. Jika sampai surat peringatan ketiga karyawan masih tetap mengulanginya maka mereka harus membuat surat pernyataan sebagai wujud kesungguhan mereka bekerja, dan berjanji tidak akan mengulangi kesalahannya lagi.

Bagi perusahaan lain mungkin saja untuk pelanggaran ketidak hadirannya pada surat peringatan ketiga mereka akan melepas pegawainya, tetapi pihak manajemen Iga Bakar memberikan toleransi dan kesempatan bagi karyawannya, menurut manajer hal ini dilakukan karena perusahaan dan pegawai adalah satu kesatuan atau sebuah tim, sehingga segala sesuatu harus dimulai dengan baik-baik dan diakhiri dengan baik-baik juga.<sup>35</sup>

#### **d) Pemutusan Hubungan Kerja**

Pertama, pengunduran diri atau resign merupakan berhenti bekerja secara permanen yang didasari dari kemauan individu karyawan sendiri, dengan berbagai alasan tentunya mulai dari tawaran bekerja di tempat lain sampai ke masalah pribadi. Pihak

---

<sup>35</sup>Hasil wawancara dengan korwil Jawa Tengah Bapak Gunawan pada hari Rabu 15 Agustus 2018

manajemen Iga Bakar menerapkan peraturan untuk setiap karyawan yang akan mengundurkan diri, harus melakukan pemberitahuan pengunduran diri sebulan sebelum menyerahkan surat pengunduran diri. Hal tersebut dilakukan agar pihak rumah makan dapat mencari karyawan pengganti sebelumnya.

Kedua, Pemecatan merupakan keputusan akhir dari perusahaan kepada karyawan ketika tidak ada solusi lain, pemecatan dilakukan dengan berbagai alasan, bisa karena indisipliner karyawan yang sudah tidak bisa ditoleransi terutama soal maksiat dan tindakan pencurian, ataupun karena kondisi keuangan perusahaan yang tidak memungkinkan untuk membiayai upah banyak karyawan.

Pemecatan karyawan di Iga Bakar dilakukan sesuai dengan tingkat indisipliner yang dilakukan karyawannya. Keputusan dilakukan oleh manajer cabang, jika ada karyawan dengan catatan absen yang buruk atau pacaran dan berbuat maksiat, maka manajer akan melakukan beberapa tahap peringatan, tahapan peringatan dapat dikatakan panjang dan selalu memberi kesempatan karyawan untuk berubah, tetapi apabila karyawan tetap melakukan pelanggaran, maka pihak manajemen dengan terpaksa akan melakukan pemecatan.

## **b. Penguatan Spiritual Karyawan**

Para karyawan Iga Bakar Mas Giri memiliki kewajiban dan tanggung jawab utama sebagai seorang muslim untuk senantiasa beribadah kepada Allah dan berbuat baik kepada sesama manusia. Oleh karena dalam menjalankan usahanya manajemen menjunjung tinggi syariat Islam, sehingga dalam aktivitas di perusahaan, semua karyawan harus terjaga dengan baik mulai dari pakaian hingga akhlak dan perilaku. Berikut adalah rangkaian aktivitas karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berbasis spiritual yang diterapkan pada Iga Bakar Mas Giri Cabang Purwokerto:

### **1) Dzikir dan Doa Harian**

Setiap hari sebelum melakukan aktivitasnya, semua karyawan wajib untuk mengikuti briefing kerja sekaligus dzikir dan doa secara berjamaah. Bagi karyawan yang mendapatkan kerja pagi maka harus mengikuti dzikir dan doa pagi, begitu pula karyawan yang masuk sore, melakukan dzikir dan doa sore. Hal ini dilakukan sebagai salah satu strategi manajemen untuk menguatkan spiritual karyawan dan juga memohon kelapangan usaha dan keberkahan kepada Allah.

### **2) Shalat Wajib**

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 bergantian.

### 3) Shalat Dhuha

Walaupun pada hakikatnya shalat dhuha merupakan amalan sunah, akan tetapi karena keistimewaan dan manfaat yang didapatkan dari ibadah ini, maka pihak manajemen mengintruksikan karyawan untuk selalu menunaikan sholat dhuha di awal waktu.

### 4) Puasa Sunah Ayamul Bidh

Amalan puasa ini merupakan puasa sunah, yang dilakukan pada pertengahan bulan. Pihak manajemen Iga Bakar, memasukan amalan puasa sunah ini kedalam SOP untuk dilakukan oleh para karyawan yang tidak memiliki udzur seperti sakit, atau halangan bagi wanita.

### 5) 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, diantaranya adalah KH. Zahroni, ustad Abdullah Zain, LC, ustad Assaz , LC, ustad Sofyan Ibrahim, ustad Gunawan, S.Pd.

### 6) Kajian Akbar Bulanan

Kajian Akbar bulanan dilakukan sebulan sekali dengan dihadiri oleh beberapa cabang dari Wong Solo Group yang berdekatan seperti

dari cabang Iga Bakar Mas Giri Purwokerto dan Ayam Penyet cabang Purwokerto, Sawangan, Sokaraja, dan Purbalingga. Moment ini juga sebagai salah satu sarana membangun ukhuwah Islam antar cabang dari outlet Wong Solo Group.

Dalam pelaksanaannya, sebelum dimulai kajian Akbar ini, diwajibkan kepada karyawan laki-laki untuk menunaikan sholat subuh secara berjamaah di Iga Bakar Purwokerto, dan dilanjutkan doa dan dzikir pagi, amalan sholat dhuha di awal waktu, dan sarapan pagi bersama sebelum kajian dimulai. Bagi karyawan putri, diwajibkan hadir paling lambat jam 07.00 sebelum kajian dimulai.

#### **7) Silaturahmi Ke Rumah Karyawan**

Pihak manajemen sangat memperhatikan aspek kekeluargaan dalam membangun team bisnisnya, sehingga diagendakan kegiatan silaturahmi ke setiap rumah karyawan secara bergantian. Harapannya dengan adanya program ini akan membangun kebersamaan dalam ukhuwah Islamiyah dan saling mengenal latar belakangnya satu sama lain.

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

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implikasi dari penerapan manajemen spiritual yang ada pada Iga Bakar Mas Giri 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>36</sup> Berikut adalah beberapa indikator penilaian yang menunjukkan kinerja karyawan Iga Bakar 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 yang dapat dilakukan secara baik dan mendapat perhatian khusus dari perusahaan.<sup>37</sup> Selain itu karyawan merasakan kenikmatan dalam bekerja, karena merasa nyaman dengan suasana yang ada di Iga Bakar dengan ikatan kekeluargaan sebagaimana saudara sendiri.<sup>38</sup> 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.<sup>39</sup>

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

---

<sup>36</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 458-460

<sup>37</sup>Hasil wawancara dengan korwil Jawa Tengah Bapak Gunawan pada hari Rabu 15 Agustus 2018

<sup>38</sup>Hasil wawancara dengan salah satu karyawan Iga Bakar Bagian maintenance service Mas Anugrah pada hari Rabu 08 Agustus 2018.

<sup>39</sup>Hasil wawancara dengan Kapten Area Iga Bakar Mas Giri Purwokerto Mas Dimas pada hari Selasa 07 Agustus 2018

Allah menjadi sebaik-baik manusia yang bermanfaat membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat.<sup>40</sup>

## 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 breafing pagi maupun sore.<sup>41</sup>Materi kultum yang disampaikan adalah prinsip-prinsip spiritual dari manajemen Wong Solo Group 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.<sup>42</sup>

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 Iga Bakar dan merasa puas dengan pelayanan karyawan yang ramah senyum, ceria, dan memperlakukan tamu dengan baik.<sup>44</sup> Hal ini merupakan bukti

---

<sup>40</sup>Hasil wawancara dengan korwil Jawa Tengah Bapak Gunawan pada hari Rabu 15 Agustus 2018

<sup>41</sup>Hasil wawancara dengan Kapten Area Iga Bakar Mas Giri Purwokerto Mas Dimas pada hari Selasa 07 Agustus 2018

<sup>42</sup>Hasil wawancara dengan pimpinan Iga Bakar Mas Giri cabang Purwokerto Bapak Edi Kusworo pada hari Sabtu 18 Agustus 2018.

<sup>43</sup>Hasil wawancara dengan salah satu karyawan Iga Bakar Bagian maintenance service Mba Hanif pada hari Sabtu 18 Agustus 2018.

<sup>44</sup>Hasil wawancara dengan salah satu pelanggan Iga Bakar ibu Hj. Aminah pada hari Kamis 09 Agustus 2018.

keberhasilan dari penerapan manajemen spiritual pada karyawan Iga Bakar Purwokerto.

### 3. Kepemimpinan

Secara professional, karyawan menjadikan sosok pimpinan sebagai imam yang harus diikuti dan ditaati perintahnya, selagi masih sesuai dengan SOP perusahaan dan tidak menyimpang dari syariat Islam.<sup>45</sup>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.<sup>46</sup>

### 4. Kerja sama

Dalam hal kerjasama team yang ada di Iga Bakar 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.<sup>47</sup> 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

<sup>45</sup>Hasil wawancara dengan salah satu karyawan Iga Bakar bagian costumer service mba Dini pada hari Rabu 08 Agustus 2018.

<sup>46</sup>Hasil wawancara dengan salah satu karyawan Iga Bakar Bagian maintenance service Mas Mei Susanto pada hari Rabu 08 Agustus 2018.

<sup>47</sup>Hasil wawancara dengan Kapten Area Iga Bakar Mas Giri Purwokerto Mas Dimas pada hari Selasa 07 Agustus 2018

ketinggalan dompet atau barang berharga lainnya, maka karyawan akan menyimpan dan melaporkan pada pimpinan.<sup>48</sup>

#### 6. Tanggung jawab

Penerapan manajemen spiritual telah berhasil memberikan doktrin idiologis 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 Iga Bakar, 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.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup>Hasil wawancara dengan korwil Jawa Tengah Bapak Gunawan pada hari Rabu 15 Agustus 2018

<sup>49</sup>Hasil wawancara dengan pimpinan Iga Bakar Mas Giri cabang Purwokerto Bapak Edi Kusworo pada hari Sabtu 18 Agustus 2018.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai manajemen spiritual yang diterapkan pada Iga Bakar Mas Giri Cabang Purwokerto dan implikasinya terhadap kinerja karyawannya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen spiritual berpedoman pada prinsip spiritual Islam yang dianut perusahaan.

Prinsip spiritual Islam sangat dijunjung tinggi dan menjadi landasan gerak bisnis perusahaan yang tertuang dalam visi dan misinya. Dalam hal ini tidak terlepas dari pendiri perusahaan yakni bapak Puspo Wardoyo yang mencetuskan semangat jihad dalam bekerja sebagaimana firman Allah dalam Al Qur'an surat As-Shaf ayat 10-11. Selain itu penjagaan kualitas produk yang dijual pada Iga Bakar Mas Giri Purwokerto sangat baik.

IAIN PURWOKERTO  
Produk dijaga kualitasnya dan penuh kehati-hatian akan keharamannya dalam setiap prosesnya, mulai dari pemilihan bahan baku sampai penyajian kepada konsumen. Hal ini sesuai dengan prinsip perusahaan dengan slogan *halalan toyyiban*

Semangat dakwah Islam juga sangat terasa dalam aktivitas kerja pada Iga bakar Mas Giri Purwokerto. Mereka memulai aktivitasnya setiap hari dengan penguatan spiritual doa dan dzikir pagi dan sore, dilanjutkan dengan

ceramah singkat dan motivasi dari pimpinan saat breafing pagi maupun sore. Selain itu semangat dakwah dari pemilik perusahaan yaitu, bapak Puspo Wardoyo yang memandang bahwa 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.

## 2. Implikasi manajemen spiritual terhadap kinerja karyawan cukup baik

Manajemen spiritual yang diterapkan pada karyawan Iga Bakar Mas Giri Purwokerto berimplikasi baik terhadap kinerja karyawannya. Hal ini ditunjukkan dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, semangat kerja yang tinggi dari karyawannya sehingga mereka bekerja dengan sepenuh hati, karena mendapatkan kenyamanan secara batin dengan aktivitas spiritual yang ada.

Dalam hal kepemimpinan karyawan memandang sosok pemimpin sebagai imam yang harus ditaati dan juga sebagai ayah ataupun orang tua yang selalu memberikan nasihat kepada anaknya. Dalam hal kerjasama team mereka kompak dalam bingkai kekeluargaan dan bertanggung jawab terhadap tugas kerjanya dalam memenuhi targetan perusahaan agar hari esok lebih baik dari hari sebelumnya. Lebih dari semua itu, perusahaan telah mampu menanamkan prinsip hidup kepada para karyawannya sebagai insan yang beragama, dan meyakini sepenuhnya bahwa setiap usaha dan pekerjaan harus dilaksanakan sebagai dari pengabdian kepada Allah.

## B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pemilik maupun pemegang saham, harapannya dapat lebih mendekatkan diri dengan karyawannya dan sekali waktu dapat berinteraksi, dialog langsung dengan mereka.
2. Bagi pihak manajemen Iga Bakar Mas Giri Purwokerto, untuk selalu mensupport karyawan dan memberikan ruang baginya untuk dapat berinovasi menciptakan produk menu makanan yang berkualitas dan halal toyyiban.
3. Bagi karyawan untuk senantiasa bekerja dengan baik sebagaimana amanahnya di Iga Bakar Mas Giri Purwokerto.

## C. Kata Penutup

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, nikmat serta karuniaNya, yang senantiasa memberikan kelancaran dan kemudahan dalam penyusunan karya ini. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi sampai penyelesaian skripsi ini. Semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bukan hanya untuk penulis tetapi juga kepada ummat Islam. *Jazakumullah katsiron*, saya menyadari bahwa dalam karya ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan karya ini. Akhir kata, saya berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi saya pada khususnya dan pembaca pada umumnya. Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2009. *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.
- Aman, Saifuddin. 2013. *Tren Spiritualitas Millenium Ketiga*. Banten: Ruhama
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen* Jakarta: Mitra Remaja Media
- Anam, Khoirul. 2016. "Pengembangan Manajemen Spiritual di Sekolah". *jurnal TA'ALLUM*, Vol. 04, No. 01, hlm 102
- Ali, Lukman, dkk. 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Cet II*. Jakarta: Balai Pustaka
- Arief, Mohammad. 2010. "Spiritual Manajemen:Sebuah Refleksi Dari Pengembangan Ilmu Manajemen". *Jurnal Ekonomi MODERNISASI* Volume 6, Nomor 2, hlm. 173
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- ..... 2006. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Aziz, Fathul Aminudin. 2016. *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Bungin, Burhan. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa
- Cholid, Narbuko, dkk. 2008. *Metodologi Penelitian*. Jakarta:Bumi Aksara
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung:Alfabeta
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Penelitian Kualitatif*. Bandung:Pustaka Setia
- Departemen Agama RI. 2015. *Al-Quran dan Terjemahan*. Surabaya: Karya Agung
- Faizah, dkk. 2008. *Psikologi Dakwah*. Jakarta: Kencana, 2008

- Firawati, Yuli. 2013. *Pengaruh Manajemen Spiritual Terhadap Kinerja Organisasi: Studi Pada Aflah Bakery Yogyakarta* [Skripsi]. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga
- Gymnastiar, Abdullah. 2002. *Meraih bening hati dengan Manajemen Qolbu*. Jakarta:Gema Insani Press
- Hanafi, Mamduh M. 1997. *Manajemen (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 1989. *Manajemen dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung
- .....2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hendrawan, Sanerya. 2009. *Spiritual Management from Personal Enlightenment toward God Corporate Governance*. Bandung: Mizan
- Ilham, Romi. 2012. "Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Organizational Commitment Melalui Calling dan Membership pada PT. Asuransi Takaful Keluarga". *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Tahun 1. No.1, hlm. 4
- Indrawan, WS. 2000. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Cipta
- Indiastuti. 2015. *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah (Studi Pada Perusahaan Tahu Baxo Ibu Pudji di Ungaran)* [Skripsi]. Semarang: UIN Walisongo.
- Juwana, Lucky. 2013. *Konsep Manajemen Dakwah Di Waroeng Group Timoho Yogyakarta (Studi Pada Spiritual Company di Outlet-Outlet Waroeng Group)* [Skripsi]. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga
- Kamaludin, UA, dkk. 2010. *Etika Manajmen Islam*. Bandung: PT.Pustaka Setia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Karya Offset
- Mardalis. 1995. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

- Mathis, Robert L, dkk. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat, 2006
- Muhammad, Achmah Muhammad. 2009. "Spiritual Manajemen", artikel dimuat di *Jurnal MD* Vol. II No. 1, hlm. 12
- Moloeng, Lexy J. 1998. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Lexy J. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Handari. 1995. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada University
- Nurtjahjanti, Harlina. 2010 "Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi". *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 7, No. 1, hlm. 30.
- Partanto, Pius A, dkk. 2001. *Kamus Ilmiah Populer*. Jakarta: Arkola
- Patton, Michael Quinn. 2009. *Metode Evaluasi Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peristiwa, Hadi, 2015. "Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Terhadap Korporasi". *Jurnal Islamiconomic* Vol.6 No.1, hlm. 20-21
- Poerwopoespito, FX Oerip. 2004. *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan: Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Jakarta: Grasindo.
- Purwanti, Eneng. 2010. "Manajemen Dakwah dan Aplikasinya Bagi Perkembangan Organisasi Dakwah", *Jurnal Adzikra*, Vol. 1, hlm. 11
- Ramayulis. 2008. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia
- Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sahban, Mahfudz Maulana. 2008. *Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja SDM dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Pada PT. Bank Syariah Mega Indonesia Tbk* [ Skripsi]. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

- Setiani, Baiq. 2013. "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan". *Jurnal Ilmiah WIDY*, Volume 1, hlm. 38.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sina, Peter Garlans, dkk. 2012. "Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Pengelolaan Keuangan Pribadi". *Jurnal Manajemen*, Vol.11, No.2, hlm. 174.
- Sobirin, Achmad. 2014. *Manajemen Kinerja: Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja*. Jakarta, Universitas Terbuka
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Soehartono, Irawan. 2002. *Metode Penelitian Sosial: Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan ilmu Sosial lainnya*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukandarrumidi. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula)*. Yogyakarta: UGM Press
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras
- Tim Dakwah. 2009. *Bunga Rampai 22 Tahun Wong Solo*. Medan: Wong Solo Group
- Trinurmi, Siti "Hakikat dan Tujuan Hidup Manusia dan Hubungannya dengan Tujuan Pendidikan Islam". *Jurnal Bimbingan Penyuluhan Islam* Volume 2, hlm.62
- Terry, George R, dkk. 2010. *Dasar-dasar Manajemen terj. G.A. Ticoalu*. Jakarta: Bumi Aksara
- ..... 2012. *Asas-Asas Manajemen, terj. Winardi*. Bandung: PT ALUMNI
- Yogatama, LAM, dkk. 2015. "Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis", *JURNAL PSIKOLOGI*, VOLUME 42, NO. 1, hlm 4.
- Yuniarsih, Tjutju, dkk. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta

Zahra, Annidjatuz. 2015. *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta* [Skripsi]. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga

Zainarti. 2014. "Manajemen Islam Perspektif Al Qur'an". *Jurnal Iqra* Volume 08 No 1, hlm. 50