# BAB IV

# PENANAMAN SPIRITUAL DAN BUDAYA KERJA DI YAYASAN NURUL HAYAT SURABAYA

## A. Spiritualitas dan Budaya Kerja di Yayasan Nurul Hayat Surabaya

Nilai budaya kerja tidak akan muncul dalam suatu organisasi atau perusahaan secara tiba-tiba, namun tercipta dari kebijakan seorang pemimpin dari organisasi atau perusahaan tersebut, kemudian disepakati dan dilaksanakan bersama anggota untuk memenuhi suatu tujuan. Begitu juga nilai budaya kerja karyawan Nurul Hayat juga tercipta atas kebijakan pimpinan yayasan Nurul Hayat.

Selain untuk menjalankan program kerja, target dan tujuan yayasan, Karyawan Nurul Hayat juga mempunyai budaya kerja untuk menunjang dan memperbaiki kualitas yayasan serta pribadi karyawan itu sendiri. Secara umum manfaat budaya kerja karyawan untuk membentuk kepercayaan masyarakat tentang keamanahan dan profesionalitas yayasan. Secara khusus manfaat budaya kerja karyawan yaitu untuk membentuk pribadi karyawan sebagai pribadi yang mulia di sisi Allah dan sukses di sisi manusia.

Sesuai dengan pengertian nilai budaya kerja yang ada di bab sebelumnya, dapat kami temukan tiga macam nilai yang ditanamkan pada karyawan Nurul Hayat Surabaya. Ketiga nilai itu meliputi: nilai profesionalitas, nilai spiritualitas dan nilai keamanahan. Menurut observasi peneliti, ketiga nilai di atas sangat berpengaruh terhadap maju dan berkembangnya yayasan.



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Diantara Nilai-nilai budaya kerja yang ada di Nurul Hayat adalah sebagai berikut:

**1. Nilai Profesionalitas**

Seseorang dikatakan profesional adalah orang yang memiliki keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian dan ketrampilan khusus untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai profesi tertentu. Adapun nilai Profesionalitas bagi karyawan Nurul Hayat berupa pelayanan secara profesional baik kepada sesama karyawan, donatur, maupun mustahiq.

Tingkat profesionalitas karyawan Nurul Hayat teruji secara internasional dengan menerapkan Sistem Manajemen ISO 9001 : 2008 dan konsisten menerapkan budaya 5 R (ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin). Dengan diterapkannya ISO 9001: 2008, etos kerja karyawan Nurul Hayat senantiasa mengupayakan peningkatan kepuasan donatur dan seluruh stakeholder serta menjunjung tinggi kredibilitas dunia filantropi, untuk meraih posisi terdepan dalam kinerja maupun mutu pelayanan.

Adapun indikasi karyawan Nurul Hayat yang mencerminkan nilai profesionalitas adalah sebagai berikut:

1) Setiap karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi jabatan,
2) Selalu disiplin dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan,
3) Melakukan pekerjaan secara terukur,
4) Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Menerima *reward* dan *punishment* sesuai dengan ketentuan.

**2. Nilai Spiritualitas**

Mengingat yayasan Nurul Hayat merupakan lembaga dakwah dan pendidikan yang menanggung amanah untuk mengoprasionalkan dana yang dihimpun dari umat dan didistribusikan secara profesional untuk umat. Selain harus menekankan nilai profesional, nilai spiritual juga digalakkan di yayasan Nurul Hayat. Hal ini karena program dakwah Nurul Hayat kebanyakan bergerak dalam pengembangan spiritual umat. Untuk membentuk spiritual umat yang bagus, perlu dibentuk spiritual pengelolah atau karyawan yang lebih mendalam dari pada yang dibentuk. Seperti yang dikatakan direktur eksekutif Nurul Hayat: *"Janganlah kalian semua menjadi lilin, yang senantiasa menerangi orang lain di sekitarnya, namun membuat diri kalian hancur terbakar".*[1] Direktur Eksekutif menghimbau kepada seluruh karyawan agar jangan sampai kesibukan dalam bekerja atau berdakwah itu melupakan untuk mendakwahi diri sendiri, mengisi spiritual umat Islam tapi lupa mengisi spiritualnya diri sendiri.

**3. Nilai Keamanahan**

Yang tidak kalah penting dari kedua nilai di atas adalah nilai keamanahan. Nilai keamanahan sangat ditekankan kepada seluruh karyawan, baik yang terlibat dengan keuangan secara langsung maupun yang menangani operasional keuangan. Nurul Hayat tidak segan-segan memberikan SP, potong

[1] Bambang Heriyanto, Wawancara, Kantor Nurul Hayat Surabaya, 10 Juni 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

gaji, bahkan diberhentikan bagi karyawan yang kurang amanah dalam menjalankan tugasnya.

Setiap karyawan baru bergabung dengan Nurul Hayat dilakukan tes psikologi untuk mengetahui tingkat kejujuran, keamanahan, spiritualitas dan keahlian karyawan agar dipertimbangkan dan diposisikan ke dalam jabatan dan devisi yang tepat. Selain dengan tes psikologi, keamanahan karyawan juga diperkuat dengan pemberian training, kajian dan pembinaan khusus.

## B. Spiritualitas Sebagai Pendorong Budaya Kerja di Yayasan Nurul Hayat Surabaya

Pada awalnya urusan spiritual dan bekerja terjadi pemisahan dan pengabaian oleh masyarakat moderen. Anggapan seperti ini karena masyarakat belum mengetahui titik temu antara hubungan spiritualitas dengan budaya kerja. Pendukung utama masuknya spiritualitas dalam budaya kerja yaitu karena pada dasarnya manusia itu adalah fitroh dan layak mengaplikasikan nilai-nilai kefitrahannya ke dalam seluruh urusan kehidupannya, termasuk dalam urusan pekerjaan. Dalam Islam manusia dikenal sebagai khalifah di bumi, ini artinya manusia harus mampu menguasai dan memimpin seluruh apa yang menjadi tanggung jawabnya termasuk pekerjaan, keluarga, dan harta bendanya untuk disandarkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa. Asal mula tumbuhnya spirit juga dari Tuhan Yang Maha Esa yang dianugerahkan kepada manusia.[2] Hal ini sesuai dengan penjelasan al-Qur'an dalam surat al-Baqarah ayat 30: bahwa tujuan

[2] Ilyas Ismail, True Islam:, 268.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diciptakannya manusia di bumi adalah untuk menjadi kholifah, pemimpin, penanggung jawab terhadap apa yang dikuasai. Spiritual mencakup perasaan, pemikiran, sikap dan pengharapan yang mutlak kepada Tuhan dengan mengekspresikan hubungan tersebut terhadap perilaku sehari-hari. Dengan meningkatkan spiritualitas seseorang terhadap Tuhannya akan menjadikan hidup lebih berarti dan menumbuhkan motifasi untuk berkarya.

Dimensi spiritualitas saat ini sedang digandrungi oleh masyarakat secara luas, terlebih masyarakat perkotaan yang kebanyakan bekerja sebagai pebisnis atau karyawan. Kegandrungan ini ditandai dengan ketersediaannya mengadakan kegiatan-kegiatan yang bernuansa spiritual ditempat kerja mereka.[3] Nilai spiritual sebenarnya sudah ada sejak zaman dahulu dan diajarkan di semua agama dan beragam bentuk keyakinan, namun tidak semua golongan menerima tentang hubungan spiritual dan pekerjaan. Pihak yang menentang masuknya nilai-nilai spiritualitas dalam bisnis atau lingkungan kerja menyampaikan bahwa merupakan suatu hal yang sangat jauh berbeda antara nilai spiritualitas dan nilai bisnis. Sedangkan pihak yang tetap mempertahankan penerapan nilai spiritualitas di lingkungan kerja menyampaikan bahwa sangat berbeda antara praktik relegiusitas dan praktek nilai spiritualitas. Titik pembeda adalah bahwa dalam relegiusitas terdapat struktur dan berbagai ritual khusus dalam pelaksanaannya sementara spiritualitas yang dilibatkan adalah urusan hati dan mainset atau pemahaman tentang adanya kekuatan Tuhan yang menentukan hasil dari usaha manusia. Seperti yang dikatakan Abdul Jalil bahwa secara teoritif spiritual bukanlah agama,

[3] Ismail Fahmi Arrauf Nasution, Kebangkitan Spiritualitas, 10

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena agama dikarakteristikkan dengan sebuah kepercayaan, praktik dan institusi sedangkan spiritual hanyalah keterhubungan perasaan manusia dengan Tuhan, atau apapun yang dianggap trasenden.[4]

Penanaman nilai spiritualitas dalam perusahaan pada hakekatnya sangat membangun budaya kerja perusahaan. Hal ini seperti peran spiritualitas yang ditanamkan dalam Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Spiritualitas yang ditanamkan dalam Yayasan Nurul Hayat berbentuk pemahaman akan adanya kekuatan dari Yang Maha Kuasa terhadap hasil suatu pekerjaan yang dilakukan. Setiap urusan atau pekerjaan yang dilakukan harus didasari dengan niat untuk mencari ridha Allah. Salalu melakukan pekerjaan yang terbaik karena setiap hasil perbuatan yang dilakukan seseorang pasti akan kembali kepada dirinya sendiri. Setiap kebaikan yang dilakukan seseorang terhadap yayasan pasti akan kembali kepada dirinya sendiri baik dalam bentuk materi maupun non materi. Pemahaman spiritual seperti ini biasanya disampaikan kepada karyawan Nurul Hayat dalam bentuk training SMS (Spiritual Motivation of Succes). Yaitu sebuah training membangun kesuksesan dengan motivasi spiritual.

Selain bentuk training pembinaan spiritual ditanamkan dalam bentuk kajian spiritual berupa ilmu akhlak dan ilmu tasawwuf. Dengan bantuan para ustad, sebagai sang motivator dan mursyid (guru pembimbing spiritual) akan membantu murid (karyawan) untuk meningkatkan spiritualnya, menunjukkan kepadanya tentang untuk siapa sejatinya bekerja dan bagaimana memperoleh kebahagiaan hidup dalam bekerja. Dari sini akan timbul semangat bekerja oleh

[4] Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship*, 29.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

para karyawan, baik dalam kondisi diawasi atau tidak diawasi oleh pimpinan, karena Allah lebih teliti dalam mengawasinya. Selain itu karyawan tidak akan tamak dan rakus, namun menjadikannya sebagai manusia (karyawan) yang mampu mengaktualisasikan diri dan menjalankan fungsinya sebagai kalifah di muka bumi (perusahaan atau yayasan).

Penanaman spiritual kepada karyawan Nurul Hayat juga dilakukan dengan cara pembiasaan untuk melakukan ibadah sunnah seperti: melakukan amalan-amalan sebelum tidur, menjalankan qiyamul lail, bagi karyawan laki-laki diharuskan menjalankan sholat 5 waktu dengan berjamaah di masjid, melaksanakan sholat sunnah rowatib, baik sunnah qobliyah maupun ba'diyah, setelah sholat subuh dianjurkan dzikir pagi, menyempatkan membaca al-Qur'an 1 Juz setiap hari, menjalankan sholat dhuha minimal 2 rakaat, dan bersedekah setiap hari, diupayakan sedekah di pagi hari.

Dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas ibadah seseorang seperti di atas, hati sesorang akan selalu ingat kepada Allah, dan apabila hati seseorang sudah selalu ingat kepada Allah, maka Allah akan lebih dekat kepadanya dan selalu mencukupi kebutuhannya. Sehingga fungsi spiritualitas dalam perusahaan akan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sebagai manusia. Demikian pula karyawan mampu memaknai kerja sebagai ibadah dan wujud pertanggungjawaban kepada *the ultimate stakeholder* (Allah). karena tujuan manusia diciptakan di bumi ini bukan hanya untuk beribadah (praktek spiritual) belaka, melainkan diperintahkan untuk bekerja dan berusaha. Hal ini sesuai dengan yang diterangkan dalam al-Qur'an surat al-Jumu'ah ayat 10: bahwa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

setelah manusia itu melakukan kewajiban spiritual berupa ibadah sholat, ia diperintahkan sesegera mungkin untuk mencari karunia Allah berupa rizki yang telah disebarluaskan oleh Allah di muka bumi.

Saat ini telah banyak bukti empiris bahwa praktek spiritualitas di tempat kerja mampu menciptakan budaya kerja baru yang menjadikan karyawan merasa lebih bahagia dan berkinerja lebih baik. Karyawan juga merasa turut memiliki perusahaan dan komunitasnya, sebuah aspek penting dalam spiritualitas, akan mampu membantu karyawan manakala sesuatu terjadi di masa depan. Keadaan seperti ini yang dirasakan oleh karyawan yayasan Nurul Hayat Surabaya. Kebanyakan karyawan merasa nyaman terhadap segala keputusan yang diamanahkan kepada mereka dan merasa cukup terhadap apa (gaji) yang ia terima dari yayasan. Karena mereka menganggap bahwa segala sesuatu yang diterimanya adalah pemberian yang terbaik dari Allah.

Kepuasan kerja karyawan yang dilandasi dengan nilai-nilai spiritualitas akan berdampak pada kinerja karyawan seperti meningkatnya produktifitas, menurunnya tingkat ketidakhadiran, menurunnya tingkat kesalahan dan kecelakakan kerja, serta meningkatnya efisiensi. Dari pembahasan di atas kiranya nampak jelas bahwa penerapan spiritualitas di yayasan Nurul hayat Surabaya sangat mendorong praktek budaya kerja dan berdampak positif baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Dalam jangka panjang dampak-dampak positif ini akan terakumulasi dan berdampak positif pula secara lebih luas bagi kehidupan manusia secara menyeluruh dalam menjalankan fungsinya sebagai hamba Allah dan khalifah di muka bumi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id