

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Organisasi secara statis adalah gambaran skematis tentang hubungan kerjasama antara orang-orang yang terdapat dalam suatu badan yang mencapai suatu tujuan. Sedangkan dalam arti dinamis, organisasi adalah proses penetapan dan pembagian pekerjaan, pembatasan tugas dan tanggungjawab serta penetapan hubungan antara unsur-unsur organisasi sehingga memungkinkan orang bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan.<sup>1</sup>

Organisasi terbagi dua, yaitu organisasi profit dan organisasi non-profit (nirlaba). Organisasi profit tentunya organisasi yang tujuannya mencari keuntungan bagi yang bersangkutan demi mengembangkan organisasinya. Sedangkan Organisasi nirlaba memiliki karakteristik dan sifat diantaranya (1) melalui sumber daya yang diperoleh dari sumbangan yang tidak mengharapkan imbalan, (2) menghasilkan barang/jasa tanpa bertujuan memupuk laba, walaupun ada laba, maka tidak pernah dibagikan kepada pendiri/pemilik entitas, (3) kepemilikan tidak dapat dijual, dialihkan, ditembus kembali, dan (4) kepemilikan tidak mencerminkan proporsi pembagian sumber daya saat likuidasi.<sup>2</sup>

Karakter dan tujuan organisasi nirlaba menjadi jelas terlihat perbedaannya ketika dibandingkan dengan organisasi bisnis. Organisasi nirlaba berdiri untuk

---

<sup>1</sup> Hasnun Jauhari Ritonga, *Manajemen Organisasi*, (Medan: Perdana Pubshing, 2015), hlm. 2.

<sup>2</sup> Indra Bastian, *Akuntansi Yayasan dan Lembaga Publik*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 2.

mewujudkan perubahan individu atau komunitas, sedangkan organisasi bisnis sesuai dengan namanya jelas bertujuan untuk mencari keuntungan. Organisasi nirlaba menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang paling berharga, karena semua aktivitas organisasi ini pada dasarnya adalah dari, oleh, dan untuk manusia.

Organisasi nirlaba sebagai wujud dari organisasi masyarakat yang berangkat dari masyarakat dan kembali ke masyarakat itu sendiri dituntut untuk dapat menyajikan laporan keuangannya secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Kepentingan pengguna laporan adalah untuk menilai jasa organisasi dan kemampuan *going concern* dan menilai cara manajer melaksanakan tanggungjawab dan aspek kinerja manajer. Selain itu dengan adanya laporan keuangan yang jelas dan transparan memberikan kemudahan manajer untuk membantu suatu pertanggungjawaban kepada pengguna laporan.<sup>3</sup> Dalam hal ini peneliti akan membahas tentang organisasi nirlaba.

Salah satu organisasi yang termasuk organisasi nirlaba adalah Yayasan Nurul Hayat Medan. Dimana organisasi ini mampu bersaing dalam mendapatkan kepercayaan dari masyarakat untuk bertumbuh dan berkembang. Lebih khususnya kelompok masyarakat yang diharapkan menjadi pelanggan organisasi yang bersangkutan. Selera, preferensi, kebutuhan, status sosial dan kemampuan ekonomi mereka harus menjadi sorotan perhatian manajemen karena hanya dengan demikianlah kepercayaan mereka dapat dipelihara.

---

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 6.

Yayasan Nurul Hayat Medan berdiri pada tahun 2015, bergerak dalam bidang layanan sosial dan dakwah. Karya nyata yang dilakukan selama ini adalah memberikan beasiswa, pendidikan anak yatim, memberikan bantuan modal usaha bagi duafa. Mendirikan pesantren Islam dan pesantren penghafal Quran di beberapa kota, memberikan insentif bulanan kepada guru-guru Alquran, aksi tanggap bencana dan beberapa program kemanusiaan lainnya.

Yayasan Nurul Hayat sejak awal didirikan sudah dicita-citakan untuk menjadi lembaga milik umat yang mandiri. Lembaga Milik Ummat artinya lembaga yang dipercaya oleh umat, karena mengedepankan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana-dana amanah umat. Sedangkan Lembaga yang mandiri artinya semua biaya operasional (gaji karyawan) berusaha dipenuhi secara mandiri dari hasil usaha yayasan.

Kemajuan suatu organisasi atau lembaga tergantung kualitas dari sumber daya manusia (SDM). SDM suatu organisasi memiliki peran sangat dominan dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang. SDM yang dibutuhkan pada saat ini adalah kemampuan yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsive. SDM yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap kemajuan lembaga. Melihat kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.<sup>4</sup>

Persaingan yang terjadi di beberapa lembaga SDM menjadi tolak ukur maju atau gagalnya lembaga. Semakin banyak pelatihan yang dilakukan oleh lembaga

---

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 1.

tersebut, maka semakin baik pula kualitas SDM dalam memajukan lembaga tersebut. Majunya lembaga tersebut karena karyawan yang produktif. Demi meningkatkan kemajuan lembaga atau organisasi yang perlu di kembangkan adalah SDM di dalam lembaga tersebut.

SDM adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dilihat majunya ternologi, perkembangan informasi, tersedia modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi atau lembaga itu mencapai tujuannya.<sup>5</sup>

SDM sangat berpengaruh terhadap tujuan lembaga. Visi dan misi lembaga tersebut, memiliki target yang disepakati bersama ketika lembaga ini dibentuk. Pengembangan SDM inilah yang menjadi perubahan bagi kemajuan lembaga, dengan cara memberikan pelatihan yang rutin. Pengembangan SDM bisa di lakukan secara individual maupun kelompok.

Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pelatihan SDM berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah kepada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.<sup>6</sup> Adapun firman Allah swt dalam Alquran tentang SDM sebagai berikut:

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 3.

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm. 61-62.

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۗ فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَمِيمُ

وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ۝ ٣٠

Artinya: “Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam), (sesuai) fitrah Allah disebabkan Dia telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah. (Itulah) agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.” (QS. Ar-Ruum ayat 30).

Perintah ini pada mulanya di tunjukkan kepada Nabi Saw. yang dengan sendirinya merupakan peringatan yang harus ditaati oleh umat muslim seluruhnya. Tabiat yang telah difitrahkan oleh Allah pada diri manusia adalah tabiat mengakui adanya Allah yang Maha Esa, yang dapat dipahami oleh akal sehat. Allah menciptakan manusia mempunyai fitrah dan tabiat menerima kepercayaan (paham) tauhid dan mengakuinya. Sebenarnya, kalau manusia ini dibiarkan berpedoman pada akalnya dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, maka tentulah dia akan memilih agama Islam menjadi agamanya. Sebab, Islam adalah agama fitrah dan tabiat, agama yang menghargai akal.

Manusia diciptakan Allah memiliki naluri beragama yaitu agama tauhid. Kalau ada manusia yang tidak beragama tauhid, maka hal itu tidaklah wajar. Agama Allah yang baku hanya satu, karena Allah satu.<sup>7</sup> Fitrah seorang sangat berpengaruh terhadap spiritual. Ketika nilai spiritual dan loyalitas kerja sudah ada

<sup>7</sup> Zainal Arifin Zakaria, *Tafsir Inspirasi* (Medan: Duta Azhar, 2014), hlm 485.

pada karyawan di suatu lembaga, maka ia akan besungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga SDM memiliki semangat untuk memajukan lembaga tersebut.

Kualitas SDM yang baik, adalah manusia yang memiliki etos kerja. Dimana beberapa lembaga menerapkan etos kerja yang baik demi menjaga stabilitas lembaga. Suatu lembaga agar memperoleh SDM yang unggul dan mampu mengemban tanggung jawab sesuai keahliannya, maka lembaga harus mempersiapkan kebutuhan karyawannya.

Besarnya SDM di dalam jumlah penduduk secara keseluruhan tergantung dari umur rata-rata penduduk. Jika penduduknya memiliki umur produktif bekerja, maka lembaga harus mempersiapkan hal-hal yang harus di persiapkan dalam pengembangan SDM tersebut.

Perkembangan zaman yang begitu pesat menimbulkan timbulnya kesadaran spiritual di dunia korporat dan kehidupan kerja. Pada eksekutif puncak, manajer menengah, bahkan para pegawai biasa mulai mencari spiritualitas dalam kehidupan kerja.

Antusiasme terlihat pada berbagai praktik refleksi dan perenungan mereka. Dukungan yang semakin meningkat pada perlunya moralitas bisnis, tanggung jawab perusahaan yang lebih luas pada komunitas. Perlunya mendengarkan suara hati dalam keputusan-keputusan eksklusif, kepemimpinan yang melayani, kearifan dan cinta dalam relasi dengan manusia dan lingkungan alam, atau bahkan tata kelola perusahaan yang berketuhanan (*God Corporate Governance*).<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management From Personal Enligthenment Towards God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan, 2009), hlm 9.

Kesadaran spiritual justru semakin dibutuhkan untuk mendukung transformasi perusahaan dan memperkuat mekanisme respon perusahaan (*coping mechanism*) terhadap tantangan bisnis yang semakin kompleks. Bahkan perusahaan yang menjabarkan kesadaran spiritual ini dalam praktik-praktik bisnis mereka ternyata menunjukkan kinerja bisnis yang bagus.<sup>9</sup>

Pada hakikatnya, sebagian orang atau masyarakat tidak faham dengan keadaan ini, bahkan melihatnya hanya sebagian anomali, anggapan tentang spiritualitas, suara hati. Tuhan dijadikan sebagai isu-isu yang menyangkut persoalan religi. Jauh dari kehidupan korporat yang sekuler, apalagi yang berorientasi pada *profit-maximizing behavior*.<sup>10</sup>

Spiritualitas perusahaan ditunjukkan untuk memberikan landasan konseptual, dari perspektif Islam. Kepada seluruh eksekutif perusahaan dan kalangan akademis dalam membangun kehidupan perusahaan yang lebih bermakna dan lebih luas.

Kegiatan rutin yang dilakukan dalam pengembangan SDM yang ditetapkan oleh Yayasan Nurul Hayat Medan hanya difokuskan 7 amaliya, Sholat subuh berjamaah, sedekah subuh, sholat dhuha, tilawatul Qur'an atau membaca Alquran, membaca istighfar, menjaga wudhu, qiyamul lail.<sup>11</sup>

Bahwa yang menjadi landasan perencanaan pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif manajemen spiritual yang dilakukan oleh Yayasan Nurul

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 10.

<sup>10</sup> *Ibid.*, hlm. 17.

<sup>11</sup> [www.nurulhayat.org](http://www.nurulhayat.org)

Hayat Medan adalah *khoirunnaas anfaahum linnaas* (sebaik-baik manusia adalah yang paling banyak manfaatnya untuk orang banyak).

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif manajemen spiritual di Yayasan Nurul Hayat Medan diimplimentasikan dengan menggunakan metode pengembangan SDM yang meliputi, *training*, rotasi jabatan, atau *job reration*, *coaching-counsling*. Selain itu dalam rangka meningkatkan kerja karyawan Yayasan Nurul Hayat Medan juga memiliki sistem lain, seperti *reaward* atau penghargaan, *punishment*, dan evaluasi kerja karyawan.<sup>12</sup>

Yayasan Nurul Hayat merupakan lembaga sosial yang memiliki *concern* dan perhatian besar pada upaya pengembangan SDM dengan pendekatan nilai-nilai keagamaan, baik individual maupun komunal (bersama dalam komunitas). Tentu, meskipun satu-satunya, yayasan ini pasti memiliki karakteristik tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusianya, baik dalam strategi maupun aspek lainnya. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Nurul Hayat Medan dalam Perspektif Manajemen Spiritual.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas maka pokok yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Nurul Hayat Medan?
2. Bagaimana konsep Manajemen Spiritual di Yayasan Nurul Hayat Medan?

---

<sup>12</sup> [www.nurulhayat.org](http://www.nurulhayat.org)

3. Apa faktor-faktor penghalang dan pendukung pengembangan SDM dalam perspektif Manajemen Spiritual di Yayasan Nurul Hayat Medan?

### C. Batasan Istilah

Menghindari adanya perbedaan persepsi, dalam penelitian ini di pandang perlu dikemukakan batasan tentang istilah-istilah yang digunakan. Batasan istilah berikut ini adalah istilah kunci dari penelitian yang dilakukan.

1. Pengembangan SDM adalah proses pendidikan jangka panjang yang digunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja menejerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalitas dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.
2. Pengembangan SDM dalam perspektif Manajemen Spiritual diantaranya, pembinaan akidah, pelatihan spiritual, konsep zikir. Dimana bertujuan menata dan meingkatkan jiwa spiritual dan moralitas seorang karyawan kearah yang lebih baik.
3. Yayasan Nurul Hayat adalah Lembaga Amil Zakat Nasional berdasarkan SK Mentri Agama RI No. 422 tahun 2015, nurul hayat satu-satunya LAZNAS yang mandiri, untuk memenuhi gaji para karyawan tidak mengambil donasi, melainkan dari usaha mandiri Yayasan diantaranya aqiqah, percetakan, tour and travel dan usaha lainnya. Salah satu LAZNAS yang berada di kota Medan, Jalan Ring Road 18 G Medan.

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Perencanaan pengembangan sumber daya di Yayasan Nurul Hayat Medan?
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan konsep Manajemen Spiritual di Yayasan Nurul Hayat Medan?
3. Untuk mengetahui faktor-faktor penghalang dan pendukung Pengembangan SDM dalam perspektif Manajemen Spiritual di Yayasan Nurul Hayat Medan?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan keilmuan Manajemen Dakwah, serta bermanfaat pula bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti, dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan di bidang sumber daya manusia.
- b. Bagi lembaga, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan atau gagasan baru dalam pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Nurul Hayat Medan.
- c. Bagi pembaca pada umumnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pengembangan dalam suatu yayasan di era modern ini.

## F. Sistem Pembahasan

Dalam memberikan kemudahan mengenai gambaran umum proposal ini, maka peneliti perlu mengemukakan sistematika penulisan proposal. Proposal ini terdiri dari 3 bab yang masing-masing terperinci menjadi sub-sub bab yang sistematis dan saling berkaitan yaitu:

Bab I, merupakan bab pendahuluan yang nantinya akan menjadi dasar dalam penyusunan proposal yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, batas istilah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, menjelaskan pengertian manajemen SDM, pengembangan SDM dan Manajemen Spiritual, tujuan pengembangan sumber daya manusia, metode pengembangan sumber daya manusia, tinjauan tentang Manajemen Spiritual, dan pengembangan SDM dalam Manajemen Spiritual, aspek-aspek Manajemen Spiritual, dan kajian hasil-hasil penelitian yang relevan.

Bab III, menjabarkan mengenai metodologi penelitian diantaranya jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data, dan keabsahan di Yayasan Nurul Hayat Medan.

Bab IV Hasil Penelitian, berisikan tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Nurul Hayat Medan dengan metode pengembangan sumber daya manusia yang meliputi, (a) *training* atau pelatihan, (b) *job rotation* atau rotasi, (c) *coaching –counseling*. Selain itu dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan Yayasan Nurul Hayat Medan juga memiliki sistem lain seperti (a) *reward* atau penghargaan, (b) *punishment*, (c) evaluasi kerja karyawan.

Bab V, merupakan akhir dari seluruh rangkaian pembahasan dalam peneliti skripsi yang berisi kesimpulan dan saran.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN