

## **AKTUALISASI PENDIDIKAN ISLAM DALAM DUNIA KERJA**

**(Studi kasus di Yayasan Sosial Nurul Hayat Surabaya)**

**Ihyaul Kholid**

STAI Taruna Surabaya

(ihyaulkholid@gmail.com)

**Abstrak:** Jurnal ini adalah hasil penelitian Ihyaul Kholid yang berjudul “*Aktualisasi Pendidikan Islam dalam Dunia Kerja (studi kasus di yayasan Nurul Hayat Surabaya)*.” Hasil penelitian ini akan menjawab tentang penerapan pendidikan Islam di dalam lapangan pekerjaan. Penerapan pendidikan Islam yang dimaksud, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam mengajarkan poin-poin agama Islam kepada para karyawan di yayasan Nurul Hayat Surabaya. Dalam penelitian ini, penulis berusaha masuk ke dalam dunia pekerjaan yang ada di yayasan Nurul Hayat untuk mengumpulkan data-data akurat dari yayasan, baik berupa data primer maupun data sekunder. Melalui pendekatan fenomenologi penulis dapat menemukan dua fenomena yang berjalan penuh optimal, yaitu pendidikan Islam dan budaya kerja di yayasan Nurul Hayat. Setelah peneliti membandingkan data dari hasil pengamatan dengan data dari hasil wawancara dan dokumentasi tentang pendidikan spiritual dan budaya kerja di yayasan Nurul Hayat Surabaya, penulis mengkorelasikan dengan komponen-komponen pendidikan yang ada di pendidikan formal. Dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dapat menghasilkan kesimpulan bahwa aktualisasi pendidikan Islam di yayasan Nurul Hayat Surabaya tidak sedikitpun menghambat produktifitas pekerjaan. Dengan adanya pendidikan Islam dalam dunia kerja yayasan Nurul Hayat dapat menciptakan budaya kerja yang menjadi percontohan bagi semua lapangan pekerjaan di luar yayasan Nurul Hayat Surabaya. Selain pendidikan Islam, penanaman spiritualitas kepada karyawan sangat digalakkan, demi tercipta budaya kerja yang islami. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa penanaman spiritualitas bagi para karyawan dapat mendorong semangat budaya kerja bagi karyawan. Penanaman spiritualitas di tempat kerja mampu menciptakan budaya kerja baru yang menjadikan karyawan merasa lebih bahagia dan bekerja lebih baik serta enggan untuk pindah ke tempat kerja lain. Pendidikan Islam dan spiritualitas karyawan Nurul Hayat disampaikan dalam bentuk training, kajian spiritual berupa ilmu akhlak dan ilmu tasawwuf dan pembiasaan diri membangun spiritual melalui amalan-amalan sunnah. Proses pendidikan Islam di Nurul Hayat juga memenuhi komponen-komponen pendidikan pada umumnya, seperti adanya peserta didik dan pendidik, kurikulum, metode pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

**Kata kunci:** *Pendidikan dan spiritualitas*

## **A. Pendahuluan**

Menekuni sebuah pekerjaan yang disukai adalah harapan bagi setiap pekerja dalam profesinya. Merasa bangga dan nyaman dalam profesi yang dimiliki saat ini adalah wujud kebahagiaan bagi setiap pekerja. Tidak banyak orang yang bisa mendapatkan semua itu karena pergeseran mainset dan rendahnya spiritualitas. Banyak orang yang sukses dalam masalah karir dan profesi, namun kebahagiaan tidak kunjung datang dalam hidupnya. Terkadang kebahagiaan malah berada di pihak orang yang karirnya bawahan atau biasa saja, katakan seorang kuli bangunan, juru parkir, buruh tani dan lain-lain. Mereka dapat merasakan kebahagiaan karena tingginya spiritualitas dan mainset yang bagus tentang rizki. Mainset seperti ini tidak lain karena pengaruh pendidikan agama Islam yang ia terima. Sedangkan orang yang mempunyai karir dan profesi yang bagus, mereka minim sekali akan pemahaman agama Islam. Lebih-lebih membudayakan ajaran agama Islam di tempat kerja mereka. Bahkan mempunyai anggapan bahwa spiritual dan pendidikan agama malah menghambat kesuksesan meraih dunia.

Kita tahu bahwa agama Islam telah mengatur tentang keadilan ekonomi dalam masyarakat, memberikan solusi terhadap pekerjaan yang baik, tidak merugikan antar sesama, mengembalikan hak-hak terhadap pemiliknya, bahkan dalam menyikapi kaum buruh yang tertidas dan sebagai pelopor penghapusan perbudakan yang tidak manusiawi. Ini pertanda bahwa Islam adalah agama yang sangat perhatian terhadap masalah ekonomi masyarakat, memberikan solusi dalam permasalahan masyarakat dan ajaran-ajarannya sangat rasional, setelah dibuktikan oleh ilmuan-ilmuan dan penemuan masa kini. Pada hakikatnya, bekerja dapat dipandang dari berbagai perspektif seperti bekerja merupakan bentuk ibadah, cara manusia mengaktualisasikan dirinya, bentuk nyata dari nilai-nilai, dan sebagai keyakinan yang dianutnya.<sup>1</sup> Dengan demikian pekerjaan akan menjadi sebuah hobi yang tiada bosan untuk dilakukan. Kalau pekerjaan sudah menjadi hobi, maka tidak akan ada rasa bosan ataupun lelah dalam bekerja.

Spiritual sangat berperan terhadap optimalisasi pekerjaan seseorang. Yaitu dengan memahami tentang hakikatnya bekerja, untuk siapa dia bekerja dan seberapa penting dia bekerja dia akan merasa tekun dalam bekerja. Ketekunan dalam bekerja juga harus diimbangi dengan penerapan nilai-nilai yang baik. Sementara nilai-nilai yang baik itu tempatnya ada di dalam hati nurani. Keadaan memahami makna bekerja dalam hal ini tidak

---

<sup>1</sup> Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam, "Pengertian Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Internasional Federtion Red Cross(IFRC) Banda Aceh", *Jurnal Manajemen*, ISSN 2302-0199, (Agustus, 2012), 8.

cukup dengan mengandalkan kesadaran rasionalitas saja, tapi yang paling berperan dalam hal ini adalah bersumber dari hati nurani seseorang.<sup>2</sup> Dengan semakin dalam tingkat kesadaran hati nurani seseorang, semangat kinerja seseorang semakin meningkat. Pernyataan seperti ini telah dibuktikan oleh para pengusaha daerah kota Kudus. Karena umumnya masyarakat Kudus adalah orang-orang yang rajin dan taat menjalankan ibadah, baik yang *mahdhah* maupun yang *ghoyru mahdhah*.<sup>3</sup> Anggapan masyarakat Kudus, dengan melakukan berbagai amaliyah sunnah akan membuat hikmah dan barokah kelancaran rejeki yang diterimanya. Terbukti dengan majunya tingkat perekonomian masyarakat Kudus, terutama dalam hal perindustrian dan perniagaan. Kemakmuran masyarakat seperti ini juga digambarkan oleh masyarakat Ciampea Bogor yang mempunyai keanekaragaman mata pencaharian dari hasil pendidikan. Di pesantren Darul Fallah terdapat kurikulum dan tambahan ketrampilan yang memadai, seperti ilmu pertanian, teknik, sosial, ekonomi, ilmu pasti, ilmu pengetahuan, peternakan, dan pertukangan.<sup>4</sup> Yakni dengan hadirnya pondok pesantren Darul Fallah dapat meningkatkan stabilitas ekonomi masyarakat Ciampea Bogor. Berbeda dengan pondok pesantren yang lainnya yang semata-mata mendalami ilmu agama saja, tanpa dibekali kemampuan untuk berwirausaha.

Sudah waktunya kita prihatin terhadap keadaan masyarakat muslim di sekitar kita untuk mengeluarkannya dari belenggu keduniawiaan belaka. Keadaan ekonomi yang ada di Indonesia, khususnya dalam persoalan agama bagi para pekerja di perusahaan-perusahaan di Indonesia masih sangat memprihatinkan. Seperti para karyawan perusahaan yang sangat mementingkan masalah pekerjaan dan mengesampingkan urusan agamanya. Rendahnya pengetahuan agama bagi para pekerja di Indonesia ada kalanya disebabkan oleh tidak punya kesempatan untuk melakukan kewajiban agamanya karena sistem atau peraturan di perusahaan itu bisa juga karena kemalasan sendiri bagi karyawan untuk melakukan kewajiban agamanya sendiri. Keadaan seperti ini akan terlihat seperti ajaran Marxisme yang mengedepankan masalah pekerjaan dan tidak menghiraukan urusan agama.

Melihat pentingnya pekerjaan yang diselimmuti dengan spiritualitas, penulis tertarik untuk mengungkapkan sebuah profil lapangan kerja yang berkiprah dalam bidang sosial dan dakwah yaitu Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Yayasan Nurul Hayat memiliki program pendidikan keislaman yang begitu padat namun budaya kerja disana semakin meningkat. Yayasan Nurul Hayat tidak sebatas sebagai yayasan dakwah Islam saja namun telah menjadi

---

<sup>2</sup> Akh. Muwafik Salih, *Bekerja dengan Hati Nurani* (Surabaya: Penerbit Erlangga, 2009), 5.

<sup>3</sup> Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship*, Yogyakarta: PT. LkiS Printing Cemerlang, 2013. 8.

<sup>4</sup> Yacub, *Pondok Pesantren dan Pembangunan Masyarakat Desa* (Bandung, Angkasa: 1993), 39.

sebuah yayasan sosial yang telah diakui kinerjanya baik ditingkat provinsi maupun tingkat nasional. Dalam bidang sosial Yayasan Nurul Hayat bekerjasama dengan Kementerian Sosial dalam program pengentasan kemiskinan baik dalam pembinaan panti asuhan maupun pembinaan anak jalanan.<sup>5</sup> Pengentasan kemiskinan yang dilakukan Nurul Hayat juga berbentuk lapangan pekerjaan, yang mana karyawannya dari seluruh cabang hampir mencapai angka 500 orang. Dalam bidang pemberdayaan juga menjadi Ormas terbaik se-Walikota Surabaya. Sehingga mendapatkan apresiasi langsung dari Ibu walikota Surabaya, Ibu Tri Risma Harini sebagai organisasi sosial terbaik dan professional dalam pemberdayaan para dhuafa dalam kesempatan peringatan Hari pahlawan (10/11) tahun 2014.<sup>6</sup> Pada Desember 2017 lalu Nurul Hayat berhasil mendapatkan juara pertama Culinary Awards 2017 sebagai the best catering. Pada pertengahan 2017 Nurul Hayat dinobatkan sebagai LAZNAS terbaik tingkat nasional. Dari sini patutlah yayasan Nurul Hayat patut dijadikan sebagai *pilot project* yayasan lainnya.

Dengan ini, penulis bermaksud mengenalkan kepada publik tentang konsep penanaman nilai pendidikan agama Islam di yayasan Nurul Hayat Surabaya. Bagaimana strategi pimpinan Nurul Hayat untuk membentuk budaya kerja yang islami tanpa mengurangi profesionalitas kinerja karyawan. Sehingga Nurul Hayat dapat dijadikan contoh oleh yayasan atau perusahaan lain sebagai yayasan yang bermanfaat untuk seluruh umat Islam.

mengingat pentingnya eksistensi nilai-nilai pendidikan islam di lingkungan pekerjaan, maka peneliti ingin mengungkap “Aktualisasi Pendidikan Islam dalam dunia kerja (studi kasus di Yayasan Nurul Hayat Surabaya)”. Peneliti memilih Yayasan Nurul Hayat Surabaya sebagai obyek penelitian karena Yayasan ini telah adalah salah satu lapangan kerja sosial yang terbaik ditingkat nasional tahun 2017 dan juga banyak kerabat dari penulis yang bekerja di yayasan tersebut.

## **B. Sejarah Berdirinya Yayasan Nurul Hayat Surabaya**

Nurul Hayat merupakan yayasan sosial dan dakwah yang berdiri pada tahun 2001. Nurul Hayat beralamat di perumahan IKIP Gunung Anyar B-48 Surabaya, berjarak 200 meter dari jalan raya Merr, tepatnya sebelum gerbang perumahan Puri Mas Gunung Anyar Surabaya. Peran yang dilakukan selama ini adalah memberikan beasiswa pendidikan kepada anak yatim, memberikan bantuan modal usaha bagi dhuafa, pendirian pesantren Islam dan pesantren menghafal al-Qur'an di berbagai kota, memberikan insentif bulanan kepada guru-guru al-Qur'an, aksi tanggap bencana dan beberapa

---

<sup>5</sup> *Media Informasi Dan Akuntabilitas Nurul Hayat, Edisi 24* (Surabaya: NH NEWS, 2017), 4.

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

program kemanusiaan dan dakwah lainnya. Mulai dari awal didirikan yayasan ini sudah didesain untuk menjadi lembaga milik umat yang mandiri dan profesional.

Lembaga Milik Umat berarti lembaga yang dipercaya oleh umat karena mengedepankan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana-dana amanah umat. Sedangkan lembaga yang mandiri artinya *Hak Sebagai Amil (Gaji Karyawan) Tidak diambil dari* dana zakat dan sedekah umat. Nurul Hayat berusaha memenuhi gaji karyawan secara mandiri dari hasil usaha yayasan.<sup>7</sup>

Lembaga Amil Zakat ini bercita-cita menjadi lembaga mandiri, dan benar telah bisa mewujudkannya. Hingga kini, gaji karyawan bisa dipenuhi oleh hasil unit usaha sendiri. Jadi donasi dari umat berupa zakat, infaq dan shodaqoh (ZIS) 100% tersalurkan untuk mendukung program layanan sosial dan dakwah Nurul Hayat.

Yayasan Nurul Hayat mempunyai visi, mengabdikan pada Allah dengan membangun umat. Serta misinya, menebar kemanfaatan dan pemberdayaan di bidang Dakwah, Sosial, Kesehatan, Pendidikan dan Ekonomi. Sedangkan motto yang diusung adalah Yayasan Nurul Hayat “Sejuk Untuk Semua.”

Nurul Hayat sejuk untuk semua adalah sebuah tekad agar dimanapun Nurul Hayat berada harus selalu menghadirkan kesejukan bagi sekitarnya. Sejuk Untuk Semua juga penegasan bahwa Nurul Hayat secara organisasi tidak berafiliasi dengan suatu paham atau golongan tertentu sehingga diharapkan Nurul Hayat dapat diterima dan memberi kemanfaatan untuk golongan apapun dan dimanapun. Sejuk untuk semua juga merupakan misi qur’ani untuk menjadi *Rah}matan lil 'Alami>n*. Yaitu berdakwah Islam menggunakan hikmah dan perkataan yang baik (*mau'id}ah h}asanah*), serta tolong menolong dalam kebaikan.<sup>8</sup>

Diantara program-program Nurul Hayat untuk kemanfaatan umat secara lebih luas, sebagai berikut:

1. Pesantren Anak S}aleh (PAS)<sup>9</sup>

Pesantren Anak S}aleh (PAS) Nurul Hayat adalah program pemberdayaan anak-anak yatim dan fakir miskin dengan sistem Asrama (total education). Konsep asrama pada program PAS ini memungkinkan santri anak-anak yatim dan fakir miskin memperoleh pembinaan kecerdasan terpadu (multiple intelegence). Yaitu dalam segi agama (SQ), intelektualitas (IQ), dan sikap (EQ).

Nurul Hayat mempunyai 7 Pesantren Anak Sholeh yaitu di Surabaya, Gresik, Tuban, Madiun, Banyuwangi, Jember, dan Malang. Khusus Malang merupakan Pesantren Anak Sholeh khusus putri.

2. Pesantren Anak S}aleh Penghafal al-Qur’an (PAS PENA)<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> <http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/sekilas/>

<sup>8</sup> ibid

<sup>9</sup> <http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/pesantren-anak-soleh-pas/>

Pesantren Anak Soleh Penghafal al-Qur'an (PAS PENA) adalah program pembibitan anak-anak yatim dan fakir miskin untuk menjadi Penghafal Al-Qur'an. Mereka adalah anak-anak yang benar-benar memiliki cita-cita mulia menjadi penghafal al-Qur'an.

Target jangka pendeknya adalah, dalam empat tahun para santri sudah hafal al-Qur'an 30 Juz. Sedangkan target jangka panjang, melalui pembinaan terpadu (SQ, EQ, dan IQ) diharapkan lulusan PAS PENA menjadi pribadi agamis dan professional dalam dunia kerja nantinya. Saat ini Nurul Hayat memiliki 2 PASPENA yaitu di Tuban dan Jember dengan lebih kurang 35 santri.

### 3. Insentif Bulanan Guru al-Qur'an (IBUQU)<sup>11</sup>

Pemberian Insentif Bulanan Guru al-Quran (IBUQU) untuk para guru-guru ngaji, guru-guru TPQ, yang telah berdedikasi untuk mengajarkan kalam Ilahi kepada anak-anak dan murid-muridnya. Program ini muncul karena melihat kurangnya perhatian dan penghargaan masyarakat kepada para pengajar Al-Quran tersebut.

Bagaikan air yang mengguyur tanah gersang, para guru Al-Qur'an hadir mensyiarkan panji-panji Allah di tengah dunia yang semakin kerontang dari nilai-nilai keagamaan. Mereka tak menuntut gaji, apalagi sertifikasi. Mendapat kesempatan untuk menebar dakwah saja sudah menjadi ladang amal yang senantiasa mereka kejar. Tanpa mengharap imbalan selain mengucurnya pahala dari Sang Pencipta. Program turunan dari IBUQU telah tercipta diantaranya, Penganugraahan Guru-Q Inspirasiku, yaitu sebuah penghargaan terhadap dedikasi dan perjuangan para guru al-Quran, dimana Nurul Hayat mencarikan perusahaan, dan donatur untuk dapat memberangkatkan guru al-Quran terinspirasi untuk berangkat umrah ke Makah dan Madinah.

Selain insentif langsung ke guru pengajar Al-Quran, Nurul Hayat juga memfasilitasi terselenggaranya proses belajar mengajar Al-Quran agar berlangsung baik, melalui pelatihan-pelatihan dan pemenuhan fasilitas fisik TPQ-TPQ yang minim fasilitas.

### 4. Majelis Ta'lim Abang Becak (MATABACA)<sup>12</sup>

Abang becak adalah contoh komunitas kehidupan jalanan. terkadang karena lingkungan yang keras dan kebutuhan akan segenggam beras, membuat mereka tak punya waktu mengasah ruhaniah mereka. Dan ketika jalan takwa tidak dirajut sama sekali, hatipun semakin buta. Maka tak jarang kita melihat di pangkalan becak mereka mengisi waktunya dengan main kartu, pesta

---

<sup>10</sup> <http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/pesantren-anak-soleh-penghafal-al-quran-pas-pena/>

<sup>11</sup> <http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/insentif-bulanan-guru-al-quran-ibuqu/>

<sup>12</sup> <http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/majelis-ta-lim-abang-becak-matabaca/>

miras, dan perilaku negatif lain. Sabda Nabi SAW bahwa “Kemiskinan mendekatkan pada kekafiran” menjadi benar apabila melihat keadaan tersebut.

Nurul Hayat sebagai lembaga dakwah tergerak untuk menyentuh kehidupan agama mereka. Dengan pendekatan kekeluargaan akhirnya NH berhasil menyatukan ribuan abang becak dalam kelompok-kelompok pengajian. Saat ini program MATABACA telah menjangkau hampir di seluruh pangkalan becak di kota Surabaya dengan jumlah anggota taklim 3856 orang, dari 32 pangkalan becak yang ada di seluruh kota Surabaya.

5. Penciptaan Lapangan Kerja Mandiri (PILAR MANDIRI)<sup>13</sup>

Zakat akan memiliki daya ubah manakala pemanfaatannya lebih bersifat pemberdayaan dan bukan hanya untuk kebutuhan konsumtif. Dalam program PILAR MANDIRI, NH memberikan modal kerja, pendampingan dan pelatihan kepada mustahik binaan hingga mereka bisa menjalankan usahanya sendiri.

Dalam praktiknya, tim NH akan melakukan assessment terhadap kondisi ekonomi, kemampuan dan kemauan mustahik yang kemudian ditetapkan apakah mustahik bisa menjadi anggota program PILAR MANDIRI atau tidak.

Misi Nurul Hayat dalam program ini adalah merubah orang yang berhak zakat menjadi wajib zakat dengan semboyan : “*Mustahik to Muzakki*”. Memang kemiskinan tak dapat dihilangkan, tapi jika ada sebuah gerakan menuju perubahan, bukankah kita juga ingin mengambil peran kepedulian di dalamnya?

6. Praktek Medis Sosial (PRAKTIS)<sup>14</sup>

Kesehatan masyarakat ekonomi menengah ke bawah adalah salah satu masalah yang perlu mendapat perhatian. Kita juga tak dapat menutup mata bahwa orang miskin juga bisa sakit dan butuh berobat. Sementara akses biaya berobat murah dengan layanan perawatan yang memadai jumlahnya masih sedikit. Diantara dua realitas kontras tersebut, NH hadir menjadi penghubung. Dalam program kesehatan, NH melahirkan “PRAKTIS”, singkatan dari Praktek Medis Sosial.

PRAKTIS adalah bentuk layanan kesehatan seperti klinik umum. Didirikan di lokasi-lokasi yang tepat sasaran yaitu padat pemukiman dan kantong kemiskinan kota. Dari data yang ada Praktek Medis Sosial NH dikunjungi setiap bulannya rata-rata oleh 1.000 lebih pasien.

7. Program Santunan Ibu Hamil dan Pengobatan (SAHABAT)<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> <http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/penciptaan-lapangan-kerja-mandiri-pilar-mandiri/>

<sup>14</sup> <http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/praktek-medis-sosial/>

<sup>15</sup> <http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/santunan-ibu-hamil-dan-pengobatan-sahabat/>

Program Santunan Ibu Hamil dan Pengobatan (SAHABAT) adalah program Nurul Hayat di bidang kesehatan setelah program PRAKTIS (Praktek Medis Sosial). Yayasan Nurul Hayat memberikan bantuan uang tunai kepada warga dhuafa yang dalam proses kehamilan dan membutuhkan bantuan perawatan saat sebelum dan saat melahirkan dan yang membutuhkan bantuan berobat ke Rumah Sakit dengan penyakit yang tergolong berat sehingga membutuhkan penanganan Rawat Darurat atau operasi.

8. Sahabat Yatim Cemerlang (SAYANG)<sup>16</sup>

Inti program dari program SAYANG adalah pemberian beasiswa pendidikan kepada anak-anak yatim. Hingga Januari 2018, tercatat 20.304 anak yatim yang mendapatkan beasiswa pendidikan. Selain program pemberian beasiswa, diberikan pula program bantuan peralatan sekolah kepada anak-anak yatim.

Agar tak hanya sekedar menerima dana bantuan, anak-anak yatim juga diberikan pembinaan. Setiap dua minggu sekali mereka berkumpul untuk mengikuti pembinaan yang diberikan NH. Database Anak Asuh yang terintegrasi, akurat dan lengkap dalam sistem yang terkomputerisasi, memberikan kesempatan masyarakat untuk menjadi orang tua Asuh dengan mengetahui biodata lengkap mereka.

9. Aksi Tanggap Bencana (SIGAP)<sup>17</sup>

Aksi Tanggap Bencana (SIGAB) adalah sebuah program pemberian bantuan bagi korban bencana alam baik itu berupa bantuan bahan pangan, obat-obatan serta kebutuhan makanan pokok yang lainnya dan sangat diperlukan untuk meringankan beban saudara kita yang tertimpa musibah. Bencana ini meliputi bencana Alam dan bencana kemanusiaan seperti peperangan.

### **C. Pendidikan Spiritual di Lapangan Kerja Yayasan Nurul Hayat Surabaya**

Nilai budaya kerja tidak akan muncul dalam suatu organisasi atau perusahaan secara tiba-tiba, namun tercipta dari kebijakan seorang pimpinan 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

---

<sup>16</sup> <http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/sahabat-yatim-cemerlang-sayang/>

<sup>17</sup> <http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/aksi-tanggap-bencana-sigab/>

membentuk kepercayaan masyarakat tentang keamanan 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 keamanan. Menurut observasi peneliti, ketiga nilai di atas sangat berpengaruh terhadap maju dan berkembangnya yayasan.

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
- 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 pengelola 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”*.<sup>18</sup>

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. Berikut ini adalah nilai-nilai spiritual yang harus dijalankan oleh setiap karyawan Nurul Hayat:

- a. Melakukan amalan-amalan sebelum tidur,
- b. Melakukan qiyamul lail,
- c. Bagi karyawan laki-laki diharuskan menjalankan sholat 5 waktu dengan berjamaah di masjid,
- d. Melaksanakan sholat sunnah rowatib, baik sunnah qobliyah maupun ba'diyah,
- e. Setelah sholat subuh dianjurkan dzikir pagi,
- f. Menyempatkan membaca al-Qur'an 1 Juz setiap hari,
- g. Menjalankan sholat dhuha minimal 2 rakaat,
- h. Bersedekah setiap hari, diupayakan sedekah di pagi hari.
- i. Menjalankan puasa sunnah, dan
- j. Menjaga wudhu pada saat jam kerja.

Amalan spiritual di atas merupakan kewajiban tambahan setiap karyawan Nurul Hayat, disamping melaksanakan kewajiban bekerja secara profesional. Kedelapan amalan di atas dilaporkan secara online kepada admin Nurul Hayat lewat aplikasi HP android.

### 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

---

<sup>18</sup> Bambang Heriyanto, Wawancara, Kantor Nurul Hayat Surabaya, 10 Januari 2018.

tidak segan-segan memberikan SP, potong 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.

#### **D. 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 kefitrahanannya 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.<sup>19</sup> Hal ini sesuai dengan penjelasan al-Qur'an dalam surat al-Baqarah ayat 30: bahwa tujuan 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.<sup>20</sup> Nilai spiritual sebenarnya sudah ada sejak zaman dahulu dan diajarkan di semua agama dan beragam bentuk keyakinan, namun tidak semua

---

<sup>19</sup> Ilyas Ismail, *True Islam*, (Bogor: Mitra Wacana Media, 2013), 268.

<sup>20</sup> Ismail Fahmi Arrauf Nasution, *Kebangkitan Spiritualitas*, : *Merespon Kebangkitan Spiritualitas di Indonesia*", DINIKA, Vol. 12, No. 2 (Juli-Desember, 2014), 10.

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. Penolakan terhadap nilai spiritualitas di lingkungan kerja sering dikarenakan ketidakmampuan lingkungan kerja tersebut mendefinisikan dan membedakan pengertian spiritualitas dengan religiusitas (agama). Sementara dalam lingkungan yang beragam tentu saja penerapan *formal religion* dalam perusahaan bukan perkara yang mudah diterima secara lapang oleh semua pihak yang terlibat.

Sedangkan pihak yang tetap mempertahankan penerapan nilai spiritualitas di lingkungan kerja menyampaikan bahwa sangat berbeda antara praktik religiusitas dan praktek nilai spiritualitas. Titik pembeda adalah bahwa dalam religiusitas 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 teoritis spiritual bukanlah agama, karena agama dikarakteristikan dengan sebuah kepercayaan, praktik dan institusi sedangkan spiritual hanyalah keterhubungan perasaan manusia dengan Tuhan, atau apapun yang dianggap trasenden.<sup>21</sup>

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. Training yang sering dilaksanakan adalah 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

---

<sup>21</sup> Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship*, 29.

meningkatkan spiritualnya, menunjukkan kepadanya tentang untuk siapa sejatinya bekerja dan bagaimana memperoleh kebahagiaan hidup dalam bekerja. Dari sini akan timbul semangat bekerja oleh 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 seseorang 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 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. Tumbuhnya motivasi bersama untuk bekerja dan memaknai kerja mampu mengurangi keinginan untuk pindah. 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. Selanjutnya kinerja karyawan ini akan meningkatkan kinerja perusahaan dan peningkatan kinerja perusahaan berarti juga peningkatan kemakmuran *stakeholder*. 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.

#### **E. Penanaman Spiritualitas dan Budaya Kerja Sebagai Bentuk Pendidikan**

Penanaman budaya kerja dan penumbuhan spiritualitas karyawan merupakan sebuah contoh penerapan pendidikan nonformal di yayasan Nurul Hayat Surabaya.

Budaya kerja yang ditumbuhkan di yayasan Nurul Hayat yaitu profesionalitas, spiritualitas dan keamanahan. Ketiga nilai budaya kerja di atas merupakan pecerminan dari nilai Pendidikan. Secara garis besar nilai pendidikan merupakan deskripsi dari pesan-pesan moral yang ada di dalam al-Qur'an. Pesan-pesan moral dalam bekerja itu diserukan dalam al-Qur'an dengan perintah untuk mencari rizqi yang baik. Tidak cukup dengan seruan dalam al-Qur'an saja, melainkan diberikan bimbingan oleh Rasulullah SAW. sebagai uswah dalam segala urusan. Dari situ tampak jelas bahwa etika bekerja Rasulullah SAW. adalah pencerminan dari al-Qur'an yang diserukan kepada umat manusia sebagai tauladan yang baik.

Pendidikan Islam mempunyai tiga nilai yang utama, yaitu: nilai iman (aqidah), nilai ibadah dan nilai akhlaq. Dalam permasalahan tiga nilai budaya kerja (profesionalitas, spiritualitas dan keamanahan) lebih menyatu pada nilai akhlaq. Ketiga nilai budaya kerja di atas diuraikan dalam pelajaran akhlaq pada pembahasan sifat-sifat terpuji. Yang mana nilai profesionalitas dalam PAI digambarkan dengan materi-materi pelajaran akhlaq terpuji seperti kedisiplinan dan kejujuran. Sementara nilai spiritualitas digambarkan dengan materi-materi pelajaran akhlaq terpuji seperti sifat zuhud, sabar dan ikhlas. Demikian pula nilai keamanahan juga digambarkan dalam materi sifat amanah dan tanggung jawab.

## **F. Pendidik dalam Penanaman Budaya Kerja dan Spiritualitas**

Dalam Islam orang yang berkewajiban terhadap perkembangan anak didik adalah orang tua. Apabila orang tua tidak mampu untuk memberikan pendidikan kepada anaknya sendiri, maka wajiblah bagi mereka untuk memberikan pendidikan anaknya lewat bantuan para guru dan ustad. Islam sangat menjunjung tinggi terhadap harkat dan martabat guru, sehingga orang yang telah memberikan pengenalan terhadap satu huruf pun sudah layak disebut sebagai seorang guru. Berbeda dengan sebutan guru secara nasional, yaitu hanya orang tertentu yang telah memiliki pendidikan yang tinggi dan mengajar di sebuah lembaga pendidikan formal tertentu.

Adapun sebutan pendidik dalam pembahasan tesis ini adalah orang yang mentranfer ilmu, baik ilmu agama maupun umum dalam yayasan Nurul Hayat Surabaya ini. Yang mana kegiatan pendidikan ini dikemas dengan kegiatan training dan kajian. Pendidik di sini lebih populer dipanggil dengan sebutan ustad. Selain pendidik yang berasal dari internal yayasan, pendidik juga diambilkan dari lembaga pendidikan yang lainnya.

Adapun pendidik dari eksternal yayasan yang selalu memberikan kajian rutin dalam yayasan seperti Dr. Muhammad Yahya (Pembina Kampung Islam Melbourne, Australia) Ust. M. Sholeh Drehem, LC (Ketua IKADI Jawa Timur), KH. Abd. Kholiq Hasan, M.H.I (Pengasuh P.P. Al-Amanah Tambak Beras Jombang), KH. Mas Ahmad Nawawi (Pengasuh P.P. Al-Najiah Sidosermo Surabaya. Sedangkan pendidik yang dari internal yayasan yaitu Drs. H. Muhammad Molik (Ketua Yayasan Nurul Hayat), Ust. Bambang Heriyanto, S.E.(Direktur Eksekutif Nurul Hayat), Ust. Muhammad Azhar, S.Pd.I. (Direktur ZIS dan KBIH Nurul Hayat) dan lain-lain.

## **G. Kurikulum dalam Penanaman Spiritualitas dan Budaya Kerja**

Kurikulum merupakan salah satu komponen yang terpenting dalam pendidikan. Kajian Islami sebagai sebuah program pendidikan non formal bidang keagamaan di Yayasan Nurul Hayat memiliki arti penting bagi pengamalan nilai-nilai Islam kepada karyawan atau peserta didik. Hal ini dikarenakan keberadaan kajian islami ini berhadapan langsung dengan kebutuhan dan permasalahan ubudiyah peserta didik.

Kajian islami adalah lembaga pendidikan non formal jenis keagamaan. Oleh karenanya, muatan pengajarannya lebih menekankan aspek agama Islam dengan mengacu pada sumber utamanya, yaitu al-Qur'an dan al-Sunnah Serta sumber hukum Islam lainnya yang mu'tamad.

Sedangkan penyusunan kurikulum, materinya sudah disiapkan oleh para pendidik dalam hal ini adalah para ustad yang disesuaikan dengan keadaan peserta didiknya. Apabila peserta didiknya adalah para mahasiswa atau para santri maka materi yang diberikan adalah tentang entrepreneurship, kekuatan spiritual yang mana diterjemahkan dalam bentuk training kemandirian dan keahlian. Seperti kegiatan workshop 300 pelajar menulis bersama Pro-U Media dari Jogjakarta yang diadakan di Hall An-Nur Nurul Hayat Surabaya pada tanggal 20 Maret 2016. Kegiatan ini bertemakan “bikin belajar selezat coklat” dengan tujuan untuk *mereview* kembali cara belajar anak muda agar selaras dengan pengajaran ala Rasulullah saw. Dengan training seperti di atas akan terbina profesionalitas peserta didik untuk menjadi peserta didik yang terbaik yang memiliki spiritualitas yang tinggi.

Untuk menanamkan nilai profesionalitas kepada para karyawan, Nurul Hayat mengadakan program yang bernama training SMS(Sukses dengan Motivasi Spiritual). Training ini sangat berguna untuk meningkatkan loyalitas dan produktifitas karyawan Nurul Hayat, memandang pekerjaan bukan sekedar beban hidup, melainkan sebuah pengabdian dan persembahan terbaik kepada Allah, sehingga akan terkonsep pekerjaan yang profesional. Selain training SMS juga ada *Training Publik Speaking* yang bermafaat untuk menumbuhkan percaya diri dan kemampuan dalam berbicara di depan umum dan menggali potensi diri untuk diapresiasi dalam pekerjaan atau profesinya.

Penanaman nilai profesionalitas dan keamanan juga teragendakan dalam bentuk workshop. Workshop yang diagendakan setiap enam bulan sekali untuk sosialisasi kebijakan mutu ISO 9001:2008 kepada para karyawan yang dipimpin oleh direktur utama dan direktur QC secara pleno dan dilanjutkan oleh direktur bagian secara komisi setiap divisi.

Adapun penanaman nilai spiritualitas pada karyawan Nurul Hayat, dikemas dalam bentuk kajian islami yang dibina oleh para ustad yang masyhur. Seperti kajian spiritual Tazkiyatun Nafz setiap hari selasa pekan ke-2, yang dibina oleh Ust. M. Sholeh Drehem, LC (Ketua IKADI Jawa Timur), kajian spiritual tasawwuf (Kitab al-Hikam) setiap hari rabu pekan ke-4, yang dibina oleh KH. Abd. Kholiq Hasan, M.H.I (Pengasuh P.P. Al-Amanah Tambak Beras Jombang), kajian spiritual Tafsir al-Qur’an Tematik setiap sabtu pekan ke-3 yang dibina oleh Ust. Dr. Muh Yahya (Pembina Kampung Islam Melbourne, Australia), dan kajian spiritual kitab Kifayatul Akhyar setiap hari rabu pekan ke-1 dan ke-3 yang dibina oleh KH. Mas Ahmad Nawawi (Pengasuh P.P. Al-Najiah Sidosermo Surabaya. Semua kajian spiritual di atas teragendakan secara rutin setiap pertemuan satu bab pembahasan yang dikemas secara profesional.

Selain dalam bentuk kognitif, penanaman nilai spiritualitas juga ditanamkan dalam bentuk psikomotorik, yakni dengan memberikan materi berupa tindakan atau amalan spiritual dalam kehidupan sehari-hari. Penanaman nilai budaya ini disampaikan secara masal kepada seluruh karyawan Nurul Hayat. Penanaman nilai spiritualitas yang berupa psikomotorik tersusun dalam kurikulum sebagai berikut:

- a. Melakukan amalan-amalan sebelum tidur, seperti; berwudhu, membaca surat al-Ikhash 3 kali, al-Falaq 3 kali, al-Naas 3 kali lalu meniupkan ke kedua telapak tangan dan diusapkan ke sekujur tubuh, membaca tasbih 33 kali, tahmid 33 kali, dan takbir 33 kali, dan mengupayakan tidur menghadap kiblat.
- b. Melakukan Qiyamul lail, baik sholat tahajjud, sholat hajat, sholat taubat, dan sholat witir.
- c. Bagi karyawan laki-laki diharuskan menjalankan sholat 5 waktu dengan berjamaah di masjid.
- d. Melaksanakan sholat sunnah rowatib, baik sunnah qobliyah maupun ba'diyah.
- e. Setelah sholat subuh dianjurkan dzikir pagi, seperti: baca surat al-Fatihah, ayat kursi dan 2 ayat terahir surat al-Baqarah, surat al-Ikhlash 3 kali, surat al-Falaq 3 kali, surat an-Naas 3 kali, istighfar 100 kali, tasbih, tahmid, tahlil dan takbir 100 kali dan membaca sholawat 100 kali.
- f. Menyempatkan membaca al-Qur'an 1 Juz setiap hari.
- g. Menjalankan sholat dhuha minimal 2 rakaat.
- h. Bersedekah setiap hari, diupayakan sedekah di pagi hari.
- i. Menjalankan puasa sunnah
- j. Menjaga wudhu, khususnya pada saat jam kerja

Kesepuluh point amalan spiritual di atas harus dilaksanakan oleh setiap karyawan Nurul Hayat dan dilaporkan kepada manajemen tentang apa saja amalan yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan setiap harinya.

## **H. Proses Pendidikan Spiritual dan Budaya Kerja**

Penanaman nilai budaya kerja dalam prakteknya dapat kita katakan pendidikan nilai budaya kerja. Karena dalam aktifitas penanaman nilai budaya kerja adalah praktek keilmuan dari orang dewasa untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada anak didik, dalam hal ini adalah para karyawan. Sehingga penanaman nilai budaya kerja dalam suatu perusahaan itu juga termasuk proses pendidikan. Lebih tepatnya adalah termasuk pendidikan non formal, karena ciri-ciri pendidikan yang ada dalam tempat itu, contohnya: tempat

pendidikan yang terkadang terjadi di luar gedung, tidak memiliki jenjang yang jelas, adanya program tertentu yang hendak ditangani, pendidikannya berlangsung singkat dan pendidikannya bersifat praktis dan khusus. Untuk mendukung tersampainya tujuan pembelajaran, pendidik menggunakan media berupa makalah, komputer, LCD Proyektor, ruangan atau kelas yang nyaman dan penggunaan berbagai metode pembelajaran.

Adapun metode penyampaian penanaman trinilai (profesionalitas, spiritualitas, dan keamanahan) pada karyawan Nurul Hayat hampir sama dengan metode penyampaian ilmu PAI di sekolah-sekolah formal. Metode yang biasa digunakan adalah metode diskusi, metode ceramah, metode demonstrasi dan metode Tanya jawab. Adanya kesamaan metode yang dilakukan karena kesamaan materi yang diberikan.

Metode diskusi digunakan untuk bertukar gagasan, informasi atau pengalaman diantara peserta, sehingga dicapai kesepakatan pokok-pokok pikiran (gagasan, kesimpulan). Untuk mencapai kesepakatan tersebut, para peserta dapat saling beradu argumentasi untuk meyakinkan peserta lainnya. Dalam metode ini biasanya digunakan untuk menanamkan nilai profesionalitas pada karyawan. Sehingga diantara para karyawan akan tercipta profesionalitas yang tinggi seperti kedisiplinan, kompetensi, dan ketertiban yang dapat dilakukan oleh seluruh karyawan tanpa memberatkan yang lainnya.

Metode ceramah biasa digunakan untuk menyampaikan informasi dan pengetahuan secara lisan kepada sejumlah karyawan yang pada umumnya mengikuti secara pasif. Metode ceramah dipandang monoton, karena menyampaikan informasi seperti ini tidak mengundang umpan balik. Tetapi metode ceramah akan bagus pada saat-saat tertentu. Adapun materi yang diberikan dengan metode ini adalah materi tentang nilai spiritualitas. Materi spiritualitas di sini biasanya meliputi materi fikih, tasawwuf, akhlaq, dan siroh nabi.

Metode demonstrasi digunakan untuk menjelaskan cara pekerjaan yang sedang dikerjakan, memperlihatkan apa yang dikerjakan dan menjelaskan setiap langkah pengerjaannya. Biasanya dapat diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat dan tidak memerlukan banyak biaya. Di Nurul Hayat metode demonstrasi biasanya untuk mengenalkan aturan atau kebijakan baru dan dikemas dalam acara pelatihan atau training.

## **I. Strategi Pendidikan Spiritual dan Budaya Kerja**

Adapun media Nurul Hayat yang digunakan untuk penanaman nilai-nilai budaya kerja karyawan Nurul Hayat, diantaranya yaitu:

### **1. Training**

Training merupakan media pertama yang digunakan untuk menggembleng karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama. Untuk karyawan baru sebagai pengenalan tentang yayasan meliputi tujuan, visi, misi dan program-programnya. Untuk karyawan lama sebagai penyuluhan program atau kebijakan baru dan pementapan kinerja apabila nilai profesionalitas, spiritualitas dan keamanahan mulai melemah.

Training yang diadakan di Nurul Hayat terkadang khusus untuk karyawan dan terkadang juga untuk umum. Training yang sering dilaksanakan adalah training SMS (Spiritual Motivation of Succes). Yaitu sebuah training membangun kesuksesan dengan motivasi spiritual. Selain untuk internal karyawan, training ini juga cocok untuk para direktur, leader, pengusaha, guru dan mahasiswa.

## 2. Apel Pagi

Apel pagi merupakan media penanam nilai-nilai budaya kerja Nurul Hayat yang paling efektif. Dimana kesempatan untuk mengevaluasi kinerja karyawan akan terlaksana lebih kontinyu. Apel pagi yang terlaksana setiap pagi hari dilakukan oleh karyawan per devisi. Sedangkan untuk apel pagi yang dilakukan mingguan, tepatnya hari rabu pagi dilaksanakan oleh semua karyawan. Dan apel pagi tiap bulanan dilaksanakan pada hari senin pagi awal bulan yang diikuti oleh seluruh karyawan dan jajaran direksi.

Adapun agenda apel pagi di Nurul Hayat meliputi: pembukaan oleh tim devisi program, penyampaian motivasi dan evaluasi oleh jajaran direksi dan manajer, pemberitahuan dan *good news* dari masing-masing devisi, kirim do'a kepada para dunatur dan ditutup dengan yel-yel semangat pagi.

## 3. Kajian

Adapun penanaman nilai-nilai budaya kerja karyawan Nurul Hayat Surabaya berupa pendalaman nilai spiritual, profesionalitas dan keamanahan biasa dikemas dalam bentuk kajian rutin yang dibina oleh para ustad yang masyhur. Berikut ini adalah jadwal kajian rutin karyawan Nurul Hayat Surabaya.

Tabel I

Jadwal Kajian Islami Yayasan Nurul Hayat Surabaya<sup>22</sup>

No.	Hari/Pekan	Pukul	Tema/Kitab	Ustad
1.	Rabu/Pekan ke-1	08.00 WIB	Kajian Fikih (Kitab Kifayatun	KH. Mas Ahmad Nawawi

<sup>22</sup> NH NEWS, *Majalah Nurul Hayat edisi 168*, (2018, Januari), 97.

			al-Akhyar	
2.	Sabtu/Pekan ke-1	08.00 WIB	Kajian Aqidah Akhlak(Kitab Nashaihun al- Ibad)	Ust. M. Azhar, S.Pd.I.
3.	Selasa/Pekan ke-2	19.30 WIB	Kajian Tazkiyatun Nafz (Penyucian Jiwa)	Ust. Sholeh Drehem, Lc
4.	Rabu/Pekan ke-2	08.00 WIB	Kajian Fikih (Kitab Kifayatun al-Akhyar	KH. Mas ahmad Nawawi
5.	Sabtu/Pekan ke-2	08.00 WIB	Kajian Makrifatullah (Asma'ul Husna)	Ust. Bambang Heriyanto, S.E.
6.	Rabu/Pekan ke-3	08.00 WIB	Kajian Fikih (Kitab Kifayatun al-Akhyar	KH. Mas ahmad Nawawi
7.	Jum'at/Pekan ke-3	08.00 WIB	Kajian Muallaf (Aqidah)	Ust. Bangun Samura
8.	Sabtu/Pekan ke-3	08.00 WIB	Kajian Tafsir Tematik	Ust. Dr. Muh Yahya
9.	Rabu/Pekan ke-4	08.00 WIB	Kajian Fikih (Kitab Kifayatun al-Akhyar	KH. Mas ahmad Nawawi
10.	Rabu/Pekan ke-4	19.30	Kajian Al-Hikam	KH. Abd. Kholiq Hasan, M.H.I.
11.	Jum'at/Pekan ke-4	08.00 WIB	Kajian Muallaf (Aqidah)	Ust. Bangun Samura

#### **J. Evaluasi dalam Pendidikan Spiritual dan Budaya Kerja**

Untuk melengkapi keberhasilan sebuah pendidikan, selain dari penggunaan kurikulum yang bagus, guru yang profesional, metode dan media yang efektif dan efisien perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap semua komponen pendidikan. Evaluasi dilakukan

untuk memperoleh hasil yang terbaik dengan meningkatkan hasil yang sudah baik dan meninggalkan hasil yang jelek dalam pembelajaran.

Evaluasi terhadap nilai profesionalitas karyawan Nurul Hayat dilakukan dengan cara melakukan kontrol kepada setiap divisi oleh tim QC (Quality Control) terhadap kinerja yang telah dilakukan. Adapun tolak ukur evaluasinya adalah kesesuaian kinerja terhadap target dan menjalankan kebijakan ISO 9001-2008 dengan menerapkan budaya kerja 5 R (ringkas, rapi, rajin, resik, rawat). Sebagaimana evaluasi yang digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel II  
Evaluasi Profesionalitas Karyawan Nurul Hayat Surabaya

No.	DEVISI	5R					Keterangan	Prestasi
		Rapi	Ringkas	Resik	Rajin	Rawat		
1.	ZIS							
2.	KBIH							
3.	USAHA AQIQAH							
4.	BARBEKU							
5.	PERCETAKAN							
6.	KEPESANTRENAN							
7.	LAYSOS DAN DAKWAH CENTER							
8.	HRD							
9.	QC							
10.	IT							
11.	PM							
12.	KEUANGAN							
13.	MEDIA							
14.	MERKOM							

Keterangan: A+ = 91-100, A = 81-90, B+ = 71-80, B = 61-70, C+ = 51-60, C = 50 >

Dengan tabel evaluasi di atas dapat menjelaskan profesionalitas masing-masing divisi. Nilai yang tertera dalam kolom 5R menggambarkan ketercapaian kinerja masing-masing divisi. Dalam kolom “keterangan” mendeskripsikan keadaan masing-masing divisi setelah diadakan kontrol oleh tim QC. Kolom “prestasi” berisikan prosentasi hasil akhir dari kelima nilai 5R. Setelah diadakan kontrol tim QC memberikan penilaian secara bijak disertakan bukti-bukti berupa dokumentasi foto-foto hasil observasinya. Kemudian hasil

observasinya dipresentasikan setiap bulan sekali untuk dijadikan bahan evaluasi bersama untuk dijadikan laporan pertanggungjawaban kepada pengurus yayasan.

Evaluasi terhadap nilai spiritualitas karyawan Nurul Hayat dapat dilakukan dengan cara melihat kepribadian karyawan Nurul Hayat. Untuk mempermudah evaluasi nilai spiritual karyawan, yayasan menggunakan alat bantu berupa media laporan kepribadian secara online. Media yang digunakan berupa aplikasi HP android yang dapat diunduh di *play store* dengan mengklik “Aplikasi Sunnah Harian”. Dalam aplikasi sunnah harian ini berisikan kolom-kolom laporan amaliah yang dilakukan oleh karyawan Nurul Hayat setiap harinya. Adapun kolom laporannya seperti yang digambarkan pada tabel berikut:

Tabel III  
Evaluasi Kegiatan Spiritual Karyawan Nurul Hayat Surabaya

<b>ABSENSI SUNAH HARIAN</b>			
<i>Hari, Tanggal Bulan Tahun</i>			
<b>DAFTAR SUNNAH</b>	<b>Ya</b>	<b>Haid/Nifas</b>	
1. Amalan Sebelum Tidur			
2. Qiyamul Lail			
3. Shalat Berjamaah di Masjid(bagi laki-laki)			
4. Shalat Sunnah Rawatib			
5. Dzikir Pagi			
6. Baca al-Qur'an			
7. Shalat Dhuha			
8. Sedekah			
9. Jaga Wudlu			
10. Puasa Sunnah			
<b>Jumlah sunnah yang dikerjakan =</b>			

Dengan bantuan tabel dari aplikasi android di atas, karyawan dapat melaporkan sunnah harian yang dikerjakan setiap hari kepada manajemen secara online. Kewajiban untuk memberikan laporan setiap hari yang awalnya adalah berat bagi karyawan, akan menjadi ringan karena telah menjadi kebiasaan dan kebersamaan. Sehingga nilai spiritual karyawan akan tumbuh sesuai nuraninya tanpa adanya paksaan dari manajemen ataupun pimpinan yayasan.

Untuk memberikan semangat spiritualisme kepada karyawan, pimpinan memberikan apresiasi kepada karyawan berupa tambahan tunjangan gaji maupun point untuk berkarir. Terbukti bagi karyawan yang tidak memberikan laporan ubudiyah maksimal 3 kali dalam sebulan, maka tidak mendapatkan tunjangan ubudiyah sejumlah Rp.300.000,- perbulan. Adapun evaluasi absensi laporan juga tersedia dalam aplikasi sunnah harian dalam mengklik menu “Evaluasi” dan akan muncul kalender sebagai berikut:

Tabel IV  
Evaluasi Amalan Karyawan Nurul Hayat Dalam Sebulan  
**Evaluasi**  
Agustus 2018

Minggu	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jum'at	Sabtu
26	27	28	29	30	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6

Jumlah sunnah yang dikerjakan:

Baik(6-10), cukup(4-5), buruk(1-3)

Tabel IV diatas menjelaskan evaluasi pelaksanaan amalan spiritual karyawan setiap harinya. Kalender di atas akan muncul secara otomatis dalam menu aplikasi sunnah harian setelah karyawan melaporkan amalan yang dilakukannya. Warna yang muncul menandakan jumlah amalan yang dilakukan. Jika sehari amalan yang dilakukan 0-3 maka akan muncul warna merah. Jika sehari amalan yang dilakukan 4-5 maka akan muncul warna kuning. Jika sehari amalan yang dilakukan 6-10 maka akan muncul warna hijau. Dan untuk memotifasi semangat karyawan yaitu dengan adanya kebijakan untuk yang tidak melaporkan dalam sebulan maksimal tiga kali akan dipotong tunjangan bisyaroh ubudiahnya. Demikian itu akan selalu dipantau terus oleh manajemen yayasan Nurul ayat Surabaya.

Dengan adanya kegiatan evaluasi seperti di atas, perusahaan yakin dan terbukti keyakiananya bahwa semakin dalam karyawan Nurul Hayat menerapkan nilai spiritualitas, maka profesionalitas pekerjaan dan keamanahan akan semakin kuat. Demikian itu dapat mempertinggi tingkat produktifitas yayasan, baik berupa pemasukan finansial maupun berupa

kepercayaan masyarakat. Pembuktian yang telah dilakukan oleh Nurul Hayat yaitu pada tahun 2015 karyawan digerakkan bekerja secara profesional namun tidak meninggalkan nilai-nilai spiritual seperti menyegerakan sholat pada waktunya, mempersiapkan diri dan memberhentikan segala jenis kesibukan kerja maksimal 5 menit sebelum waktu sholat, menjalankan sholat sunnah rowatib, mengisi dengan bacaan al-Qur'an dan dzikir di tengah-tengah kesibukan kerja, menunda penerimaan telepon dan pengiriman order pada saat jam sholat dan lain-lain akan memberikan keberkahan yayasan tersendiri. Akibat demikian itu tidak ada customer yang kecewa akibat pelayanannya yang tertunda, justru dibalik itu semua peningkatan order Aqiqah dan Qurban serta partisipasi donatur semakin tinggi.

Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Weber bahwa kemakmuran ekonomi itu banyak dimiliki oleh penganut agama yang kuat, artinya yang mempunyai tingkat spiritual yang tinggi. Yang disebutkan pada zaman Weber yaitu para penganut Protestan di Negara Eropa dan Negara Jepang yang teguh pada ajaran Shinto memiliki kejayaan dalam bidang ekonomi. Sedangkan di Indonesia yang banyak tercipta kemakmuran ekonomi dengan mengedepankan spiritual entrepreneur adalah masyarakat Kudus. Keadaan seperti di atas sudah cukup sebagai pelajaran inspiratif yang dapat diambil hikmahnya oleh yayasan Nurul Hayat Surabaya.

## **K. Kesesuaian Pendidikan dan Budaya Kerja Nurul Hayat Dikuatkan dengan Dalil Naqli**

### **1. Nilai Profesionalitas**

Dalil al-Qur'an tentang profesionalisme terdapat pada:

#### **a. Surat al-Shaaf ayat 4:**

Dalam surat di atas mengandung anjuran untuk bersikap teratur dalam urusan kebaikan atau ibadah. Karena ibadahnya orang muslim pada zaman dahulu adalah berperang, maka berperang disebut ibadah. Sehingga dalam urusan bekerja diharuskan untuk bersikap teratur atau profesional, karena termasuk rangkaian ibadah.

#### **b. Surat Al-Bayyinah ayat 7:**

Nilai profesionalitas pada manusia yang beriman yaitu mereka yang bekerja dengan baik, sehingga melahirkan karya-karya besar yang bermanfaat bagi sesamanya, disebutkan al-Qur'an sebagai manusia yang paling baik dan terpuji. Sesungguhnya manusia yang paling mulia adalah yang paling banyak memberikan manfaat bagi sesamanya dan makhluk lain secara menyeluruh.

#### **c. Surat al-Naml ayat 17:**

Ayat di atas menerangkan sikap tertib yang dilakukan oleh jin, manusia dan binatang. Sehingga di sini manusia lah yang lebih berkewajiban untuk bersikap tertib dan profesional dalam segala urusan pekerjaannya.

## 2. Nilai Spiritualitas

### a. Surat al-Muzzammil ayat 1-10:

Kandungan ayat di atas adalah anjuran kepada setiap muslim untuk memperdalam nilai spiritual dalam kehidupan sehari-harinya. Mulai dari keutamaan menjalankan qiyamul lail, bekerja yang baik dan halal di siang hari, menyertai dengan dzikir kepada Allah di setiap pekerjaan yang dilakukan dan perintah bersabar dalam setiap urusan.

### b. Surat al-Thaalaq ayat 3:

Ayat di atas menyerukan mendalami spiritual dengan jalan tawakkal terhadap segala urusan dan selalu pasrah terhadap janji-janji Allah yang terbaik.

### c. Surat al-Mu'minun ayat 1:

Ayat di atas menerangkan tanda-tanda orang mukmin yang sukses dalam bidang spiritual. Tanda kesuksesan yaitu kekhusukan dalam melakukan ibadah, orang yang bisa menjauhi perbuatan yang sia-sia, orang yang menunaikan zakat, orang yang mampu mengendalikan hawa nafsunya kecuali terhadap sesuatu yang diharamkan baginya.

## 3. Nilai Keamanahan

### a. Surat Al-Nisa' ayat 58:

Pentingnya menjaga amanah dan menyampaikannya kepada yang berhak, juga ditegaskan oleh Allah dalam ayat di atas. Demikian itu karena banyaknya orang yang tidak bisa memegang amanah.

### b. Surat Al-Baqarah ayat 283:

Ayat diatas menjelaskan tentang keutamaan orang yan memiliki sifat keamanahan. Karena keamanahan akan membawa kepada kedamaian diantara orang yang bertransaksi atau bekerja. Sebuah keharusan bagi seorang mukmin untuk meneliti orang yang akan diberi amanah olehnya.

### c. Surat An-Nisa' ayat 2:

Perintah menyampaikan amanah pada ayat di atas ditujukan kepada pengasuh anak yatim. Anjuran ini sangat keras karena berkaitan dengan hak-hak anak yatim

yang harus diberikan. Nilai keamanahan ini cocok banget dengan tanggung jawab yang dipegang Nurul Hayat sebagai lembaga yang mengurus harta anak yatim.

#### **L. Budaya Kerja Nurul Hayat dan Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia**

Budaya kerja Kementrian Agama Republik Indonesia yang digariskan oleh Presiden Joko Widodo meliputi: integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Kelima nilai budaya kerja di atas sebenarnya sudah menjadi nilai yang diajarkan oleh kehidupan beragama, namun realitasnya tidak sedikit yang sudah terkontaminasi oleh hawa nafsu internal dan godaan-godaan eksternal. Dengan mengkampanyekan kembali kelima nilai budaya kerja di atas dapat memperbaiki kinerja kementrian agama serta mengikis segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan.<sup>23</sup>

Dalam persoalan budaya kerja, Nurul Hayat mempunyai tujuan yang sama dengan Kementrian Agama yaitu memperbaiki kinerja karyawan meliputi tugas dan fungsinya serta mengikis segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan. Nurul Hayat menerapkan tiga nilai budaya kerja yaitu: profesionalitas, spiritualitas dan keamanahan. Ketiga nilai budaya kerja di atas mempunyai perbedaan dengan kelima nilai budaya kerja yang ditanamkan Kementrian Agama, tetapi memiliki tujuan yang sama yaitu memperbaiki kinerja, tugas dan fungsi anggota serta menghindari segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan.

Nilai profesionalitas di yayasan Nurul Hayat dilakukan dengan cara menerapkan Sistem Manajemen ISO 9001 : 2008 dan konsisten menerapkan budaya 5 R (ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin). Dibandingkan dengan nilai profesionalitas menurut budaya kerja Kementrian Agama meliputi bekerja secara disiplin, kompeten dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Keduanya memiliki orientasi yang baik untuk mencetak anggota atau karyawan yang profesional dalam bidangnya.

Nilai spiritualitas di yayasan Nurul Hayat ditanamkan dalam bentuk kajian-kajian islami, seperti kajian ilmu fikih, tasawuf dan akhlak. Dalam ilmu tasawuf diajarkan bagaimana cara berbuat baik kepada Allah dan kepada makhluk-Nya. Memiliki pikiran yang bersih, kelakuan yang bagus dan hati yang ikhlas adalah tujuan pencapaian ilmu tasawwuf. Sebagaimana yang digambarkan oleh kemenag RI, bahwa untuk mencapai nilai Integritas karyawan harus mempunyai keselarasan antara hati, pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar. Adapun indikasi dalam pencapaian nilai integritas yaitu bertekad dan

---

<sup>23</sup> Sambutan Menteri Agama Republik Indonesia Lukman hakim Saifuddin dalam buku saku nilai-nilai budaya kerja Kementerian Agama Republik Indonesia. (Desember 2014)

berkemauan untuk berbuat baik dan benar, berpikiran positif, arif dan bijaksana, mematuhi peraturan perundang-undangan dan menolak korupsi, suap atau gratifikasi. Dengan demikian, maka nilai integritas akan tertanam sendiri kepada karyawan Nurul Hayat.

Nilai keamanahan di yayasan Nurul Hayat merupakan perwujudan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena tugas yang diberikan adalah berupa tanggung jawab masalah keuangan, meliputi target pemungutan dana dunatur, penghimpunan dana dan penyalurannya kepada pihak mustahiq, maka nilai keamanahan lebih layak ditekankan pada karyawan Nurul Hayat. Demikian pada Kementerian Agama menggunakan nilai tanggung jawab dan keteladanan untuk mencapai target kerja secara tuntas dan dapat menjadi contoh yang baik bagi karyawan lainnya.

#### **M. Kesimpulan**

Dalam pembahasan penelitian di atas dapat kami simpulkan bahwa pendidikan tidak hanya terlaksana di dalam suatu lembaga khusus, baik formal maupun non formal. Pendidikan bisa terlaksana di dalam komunitas apapun, seperti lingkungan pekerjaan, lingkungan bersosial, dan lingkungan perekonomian. Pendidikan sekarang juga tidak terbatas oleh lanjutnya usia. Banyak lembaga-lembaga non formal yang bisa menjembatani kegiatan pendidikan bagi orang-orang usia non sekolah. Tidak hanya lembaga pendidikan non formal yang menjembatani pendidikan mereka, namun juga banyak lembaga sosial bisa menjembatani kebutuhan pendidikan mereka.

Adapun fokus penelitian diatas yaitu kami kenalkan kepada para pembaca tentang penerapan pendidikan di yayasan Nurul Hayat Surabaya. Penanaman nilai budaya kerja di yayasan Nurul Hayat sangat mencerminkan nilai-nilai keislaman, meskipun demikian Nurul Hayat sebagai institusi yayasan tetap unggul dalam menjalankan profesionalitasnya sebagai lembaga sosial. 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). 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. Nilai spiritual yang ditanamkan di yayasan Nurul Hayat, diterapkan melalui jalan kegiatan GIS (Gerakan Ihyaus Sunnah) seperti menjalankan sholat sunnah, membaca al-Qur'an, berdzikir, bersedekah, berjamaah dan amaliyah yang lain.

Amalan spiritual di atas merupakan kewajiban tambahan setiap karyawan Nurul Hayat, disamping melaksanakan kewajiban bekerja secara profesional. Kedelapan amalan di atas dilaporkan secara online kepada admin Nurul Hayat lewat aplikasi HP android.

Sebenarnya terdapat banyak perdebatan antara pengaruh spiritualitas terhadap meningkatnya budaya kerja perusahaan. Meskipun spiritual adalah urusan hati seseorang kepada Tuhannya, sedangkan budaya kerja adalah urusan seseorang terhadap lingkungan kerjanya, akan tetapi nilai spiritualitas dalam perusahaan sangat membangun budaya kerja perusahaan. Hal ini seperti peran spiritualitas yang ditanamkan dalam Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Keyakinan karyawan tentang 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, kajian dan latihan mengamalkan ibadah sunnah harian. 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 sini akan timbul semangat bekerja oleh para karyawan, baik dalam kondisi diawasi atau tidak diawasi oleh pimpinan. 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 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. 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.

Adapun sudut pandang pendidikan terhadap penanaman nilai budaya kerja bisa ditinjau dari delapan kajian. Kajian yang pertama nilai budaya kerja sebagai bentuk pendidikan tergambarkan dalam materi-materi pelajaran PAI seperti nilai kedisiplinan dan kejujuran terkandung dalam nilai profesionalitas, sifat zuhud, sabar dan ikhlas terkandung dalam nilai spiritualitas, sifat amanah dan tanggung jawab terkandung dalam nilai keamanahan. Kedua kajian tentang Pendidik dalam penanaman nilai budaya kerja dibina oleh

para ustad dan tokoh masyarakat yang sudah professional dalam pendidikan. Ketiga tentang kajian kurikulum penanaman budaya kerja juga sudah terjadwalkan secara rutin dan dilengkapi dengan tema yang sesuai dengan kebutuhan. Keempat tentang kajian proses pembelajaran pada penanaman nilai budaya kerja berlangsung secara profesional dengan menggunakan media dan metode pembelajaran yang efektif dan efisien. Kelima tentang strategi penanaman spiritual dan budaya kerja Nurul Hayat meliputi: kegiatan training, kegiatan apel pagi dan kegiatan kajian. Keenam tentang kajian evaluasi pembelajaran juga diagendakan secara kontinu setiap bulan dan setiap semester. Kajian yang ketujuh yaitu tentang kesesuaian antar pendidikan dengan nilai budaya kerja dikuatkan dengan dalil—dalil al-Qur'an. Kita contohkan nilai profesionalisme dikuatkan oleh dalil al-Qur'an surat al-Shaaf(61) ayat 4, surat al-Naml(27) ayat 17, nilai spiritualitas dikuatkan oleh dalil al-Qur'an surat al-Muzzammil(73) ayat 6-10, surat al-Thaalaq(65) ayat 3, dan nilai keamanahan dikuatkan oleh dalil al-Qur'an surat al-Nisa'(4) ayat 58 dan hadith nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah. Kajian yang kedelapan yaitu pembahasan tentang keselarasan antara budaya kerja yang diterapkan Nurul Hayat yang ada tiga (profesionalitas, spiritualitas, dan keamanahan) dan budaya kerja Kementerian Agama RI yang ada lima (integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan).

#### **Daftar Pustaka**

Bambang Heriyanto, Wawancara, Kantor Nurul Hayat Surabaya, 10 Januari 2018.

<http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/insentif-bulanan-guru-al-quran-ibuqu/>

<http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/majelis-ta-lim-abang-becak-matabaca/>

<http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/penciptaan-lapangan-kerja-mandiri-pilar-mandiri/> <http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/pesantren-anak-soleh-pas/>

<http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/pesantren-anak-soleh-penghafal-al-quran-pas-pena/> <http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/praktek-medis-sosial/>

<http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/sahabat-yatim-cemerlang-sayang/>

<http://www.nurulhayat.org/ina/submenu/santunan-ibu-hamil-dan-pengobatan-sahabat/>

Ilyas Ismail, True Islam, Bogor: Mitra Wacana Media, 2013.

Jalil, Abdul, *Spiritual Entrepreneurship*, Yogyakarta: PT. LkiS Printing Cemerlang, 2013.

Kurniawan, Dedi, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam, “Pengertian Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Internasional Federtion Red Cross(IFRC) Banda Aceh”, *Jurnal Manajemen*, ISSN 2302-0199, Agustus, 2012.

*Media Informasi Dan Akuntabilitas Nurul Hayat, Edisi 61*, Surabaya: NH NEWS, 2018.

Nasution, Ismail Fahmi Arrauf, “Kebangkitan Spiritualitas: Merespon Kebangkitan Spiritualitas di Indonesia”, *DINIKA*, Vol. 12, No. 2 (Juli-Desember), 2014.

NH NEWS, *Majalah Nurul Hayat edisi 168*, Januari 2018.

Salih, Akh. Muwafik, *Bekerja dengan Hati Nurani*, Surabaya: Penerbit Erlangga, 2009.

Sambutan Menteri Agama Republik Indonesia Lukman hakim Saifuddin dalam buku saku nilai-nilai budaya kerja Kementerian Agama Republik Indonesia, Desember, 2014.

Yacub, *Pondok Pesantren dan Pembangunan Masyarakat Desa*, Bandung: Angkasa, 1993.