

program PRAKTIS ada sekitar 4000 orang yang mendapat pengobatan murah dari Yayasan Nurul Hayat, dan 25 penghafal Al-Qur'an di TAFAQUR. Itu semua hanya di kantor pusat belum di kantor-kantor cabang Yayasan Nurul Hayat.

Sebagai bentuk kepedulian Yayasan Nurul Hayat terhadap masyarakat, telah ada program PILAR MANDIRI, di mana program tersebut memberikan pinjaman modal kepada masyarakat terutama untuk masyarakat ekonomi ke bawah yang ingin mandiri berwirausaha dan para abang-abang becak agar dapat berwirausaha dan lebih mandiri. Dan program tersebut berdiri di tahun 2009. Kemudian mendapatkan penghargaan sebagai juara 1 dalam pro poor award tahun 2010. Dan sekarang sudah berkembang memiliki KOPERASI Simpan Pinjam Syariah yang telah diresmikan pada bulan April 2012.

Sejak awal Yayasan Nurul Hayat ini didirikan sudah berkomitmen bahwasannya gaji dan operasional yayasan tidak menggunakan dana Zakat, Infaq, dan Sodaqoh (ZIS) melainkan dana dari devisa usaha. Maka dari itu, dalam menjaga komitmen tersebut Nurul Hayat memiliki beberapa devisa usaha yang terus dikembangkan. Diantara beberapa devisa usaha yang dijalankan oleh Yayasan Nurul Hayat adalah aqiqoh, catering, herbalshop, BARBEKU (Barang Bekas Berkualitas), percetakan yang sampai sekarang akan terus dikembangkan, dan ada jenis usaha yaitu sewa mobil.

Selain devisa-devisa usaha di atas, Yayasan Nurul Hayat juga memiliki program KBIH dan Umroh, yang membimbing dan melayani para jamaah haji dan umroh. Laba yang diperoleh dari program ini, sebagian juga disisihkan

1. Akuntabilitas yaitu pertanggung jawaban pengelolaan keuangan sesuai dengan program - program di Nurul Hayat.
 2. Menyeleksi program-program pemberdayaan di Nurul Hayat agar tepat pada sasaran. Sebagai wujud dari keamanahan Yayasan Nurul Hayat, pada tahun 2012 hasil Audit Akuntan Publik, keuangan Nurul Hayat mendapatkan status “Wajar Tanpa Pengecualian”. Sebuah *statement* dalam dunia audit keuangan yang menunjukkan kondisi keuangan yang baik, sehat dan tidak ada aktifitas keuangan yang mencurigakan. Itu termasuk posisi tertinggi sebagai bentuk keamanahan yang dimiliki oleh Nurul Hayat.
- d. Memberdayakan

Di Yayasan Nurul Hayat ini memberdayakan donatur dan karyawan. Donatur di sini diberdayakan dengan bentuk mengadakan pelatihan-pelatihan untuk donatur, seperti pelatihan SMS (Sukses dengan Motivasi Spiritual), terapi Shalat khusyu' dan pelatihan-pelatihan lainnya yang dapat memberikan manfaat bagi donatur serta memberikan majalah untuk bahan pengetahuan dan wawasan donatur. Hubungan personal Yayasan Nurul Hayat dengan donator maupun objek program sosial selalu menekankan kualitas layanan yaitu keandalan, penampilan fisik, sikap empati, kecepatan merespon dan pemberian jaminan.

Yayasan Nurul Hayat mandiri dalam mengelola Zakat, Infak, Shodaqoh (ZIS) umat. Kemandirian itu ditunjukkan dengan tidak mengambil sepeserpun dari zakat/Infaq/shodaqoh untuk biaya gaji dan

kebanyakan orang tua di Madura menginginkan anaknya agar kelak mendapatkan pekerjaan yang mapan dan menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Saat itu Molik masih tinggal di rumah petak dan hanya mempunyai sepeda motor yang harganya 3 juta. Sejak itu Molik Sempat bimbang juga. Kemudian Molik menceritakan kebingungan hatinya selama 12 tahun. Ketika itu Molik sudah memiliki usaha jamu tradisional Madura yang didirikan sejak tahun 1996, usaha jamunya berjalan *stagnant*. Setiap bulannya yang terjual hanya sekitar 5 ribu bungkus.

Namun, roda kehidupan yang Molik rasakan datar itu, nyatanya masih lebih baik dibanding anak-anak di kampung halamannya yakni di Sampang, Madura. Saat pulang, hati Molik tergetar melihat banyaknya anak yatim piatu di kampungnya yang tidak bisa lagi meneruskan sekolah. Molik berfikir bagaimana masa depan anak-anak itu jika mereka tidak mendapatkan pendidikan atau bekal keterampilan yang memadai. Molik tidak ingin anak-anak tersebut mengalami kesulitan seperti yang pernah dialaminya. Ketika menjalani ujian masuk perguruan tinggi, Molik hanya dibekali orang tuanya uang sebesar 15 ribu, sehingga Molik terpaksa bermalam di masjid, pada waktu malam hari Molik diusir oleh Ta'mir Masjid tersebut karena tidak diperbolehkan tidur di dalam masjid, setelah itu Molik menggelandang di Stasiun Gubeng Surabaya selama dua hari dua malam karena uang yang dibawanya tidak cukup untuk menyewa tempat tinggal (kos). Begitu diterima kuliah di Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, IKIP Surabaya (kini menjadi

Universitas Negeri Surabaya) Molik kembali harus banting tulang untuk dapat menghidupi keluarganya.

Di IKIP Molik menyelesaikan kuliahnya hingga 5 tahun, dikarenakan pada waktu kuliah Molik aktif di berbagai organisasi, selain itu Molik membuat skripsi yang mana jangka waktunya cukup lama yaitu satu tahun setengah dikarenakan terjun langsung ke lapangan. Berbeda dengan teman-teman Molik yang skripsinya hanya meneliti di sekolah-sekolah sehingga teman-temannya dapat lulus tepat empat tahun. Adapun penelitian yang dilakukan Molik ini berjudul “Orientasi nilai-nilai budaya masyarakat Madura dan hubungannya dengan kesiapan menerima industrialisasi (Antisipasi Pembangunan Jembatan Suramadu)”. Pada saat itu, jembatan Suramadu masih berupa gagasan Bapak Muhammad Nuh selaku Menteri Pendidikan.

Sejak kuliah, Molik sudah pernah menjadi sales, mulai dari sales kompor gas, penyaring air, panci, elektronik, buku, sepeda, hingga berjualan rambutan. Sehingga pada tahun 1994 Molik menjadi Kepala Cabang di sebuah perusahaan. Setelah lulus kuliah tahun 1996, Molik mendirikan perusahaan jamu tradisional Madura. Molik pun mulai mencanangkan program *corporate social responsibility* (CSR) dari perusahaan jamunya. Caranya cukup sederhana, dari tiap bungkus yang terjual, pembeli memberikan sedekah 200 ribu untuk anak yatim. Program tersebut dicantumkan di kemasan jamunya. Secara resmi, program yang dinamakan PEDAYA (Peduli Anak Yatim) ini dimulainya pada bulan September 1998.



Nurul hayat direkomendasikan menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional 2015

b. Prestatif



Juara 1 Kategori lembaga pengentasan kemiskinan Pro Poor Award Provinsi Jawa Timur 2010

c. Apresiasi



Piagam Penghargaan "Lembaga peduli Anak Penyandang Masalah Sosial" dari Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Ana

d. Memberdayakan

6. Jaringan Layanan Nurul Hayat

Kantor Cabang	Telepone	Alamat
Jawa Timur		
Pusat-Surabaya	031 8783344, 8703245	Perum IKIP Gunung Anyar B-48 Surabaya
Malang	0341 904 6060, 35 9090	Jalan S. Supriadi No. 7A Sukun, Malang
Tuban	0356 326060	Jalan Delima 70, Kelurahan Perbon Tuban
Gresik	031. 398 2050, 7705 2003	Jalan RA Kartini No. 4 Gresik
Madiun	0351. 452425	Jl. Mayjend Panjaitan 17 Ruko Madiun Indah no. 18,
Sidoarjo	031 7700 9200	Jalan KH. Mukmin 11 B-02, Sidoarjo
Bojonegoro	0353 5959 294	Jalan MT. Haryono No. 10 Jetak Bojonegoro
Kediri	0354 771276, 7672000	Jl. Kapten Tendean (Depan Gardu Induk PLN) Banaran
Banyuwangi	0333 417773	Jalan Kol. Sugiono No. 49, Ruko Stendo No. 1 Tukangkayu
Jember	0331.412818	Jalan Nusantara R-8 Ruko Bumi Kaliwates - Jember
Jawa Tengah		
Semarang	024 673 5778, 70 222 022	Jalan Raya Majapahit No. 209
Yogyakarta	0274 716799	Jalan Veteran No. 160
Solo	0271 223 11 00	Jalan Brigjen Katamso No 62C Jrebek Surakarta
Jabotabek		
Jakarta	021 2720 5005, 945 000 42	Jalan Ir. Juanda 55 (Raya Ciputat) Tangerang Selatan
Depok	021.99694000	Jalan Margonda Raya No 1 Depok
Jawa Barat		
Bandung	022. 7271686 / 087823536000	Jalan Ahmad Yani No. 1006, Cicaheum, Cicaheum, (100 Meter dari Terminal Cicaheum)
Kalimantan		
Balikpapan	0542 7086086	Jalan DI Panjaitan RT 29 No. 30-D Gunung Guntur

Anak asuh yang semula hanya puluhan, terus berkembang menjadi 700 anak di Surabaya dan Madura pada tahun 2001. Saat ini jumlah seluruh santri PAS yang sudah tersebar di berbagai daerah mencapai \pm 4446 santri, akan tetapi kebanyakan santri tersebut tidak tinggal di asrama Yayasan Nurul Hayat dikarenakan dari faktor keluarga yang ingin mengasuhnya sendiri. Pihak Yayasan Nurul Hayat itu sendiri juga mempunyai program untuk anak asuh, baik yang bermukim di asrama maupun non mukim di asrama yaitu dengan memberikan beasiswa pendidikan dan peralatan sekolah kepada anak yatim, piatu, yatim piatu dan anak dari kalangan orang yang kurang mampu (fakir miskin), memberikan pembinaan kecerdasan terpadu (*multiple intelegence*) yaitu dalam segi agama (SQ), pendidikan formal (IQ), dan sikap (EQ), serta memberikan control pengembangan diri yang berkesinambungan kepada para santri.

9. Kegiatan Harian Anak Asuh Yayasan Nurul Hayat

Cara Molik beserta para pengasuh anak yatim dalam menerapkan akhlak yang baik sesuai dengan ajaran-ajaran Islam yaitu dengan mengatur jadwal kegiatan sehari-hari dalam yayasan ini dengan rapi dan memberikan sanksi-sanksi bagi santri yang melanggar peraturan, agar santri lebih disiplin dan bisa membagi waktu sehingga mereka bisa menggunakan waktu luang dengan hal-hal yang bermanfaat bagi diri mereka masing-masing dan juga agar lebih mudah untuk mengawasi bagaimana kegiatan santri sehari-hari.

Kegiatan di Yayasan Nurul Hayat ini dibuat semata-mata untuk memberikan pengarahan-pengarahan yang baik dan membawa manfaat pada

dapat berupa slogan atau motto yang dapat berfungsi sebagai jati diri dan harapan konsumen. Yang menjadi nilai inti dari Yayasan Nurul Hayat adalah dengan berpedoman pada motto. Sejuk untuk semua merupakan motto yang mempunyai arti di manapun keberadaannya diharapkan menghadirkan kesejukan bagi sekitarnya.

Sejuk untuk semua merupakan penegasan bahwa di Yayasan Nurul Hayat tidak memandang seseorang dari golongan, paham atau aspirasi politik manapun karena tujuan dari organisasi ini hanya ingin menebarkan kemanfaatan kepada semua orang yang membutuhkan uluran tangannya. Harapan responden dengan membawa motto yang jadi pedoman, Responden ingin menjadikan Yayasan Nurul Hayat bisa berdakwah dengan cara mengatakan perkataan yang baik serta tolong menolong dalam kebaikan sesuai yang telah diajarkan di dalam sebuah hadits.

Seperti yang telah diungkapkan oleh Responden KY sebagai berikut,

“Sebenarnya ada sebuah Hadits yang menjadi pegangan saya mbak...sebenarnya siich banyak tapi bisa saya ceritakan satu yang membuat hati saya terketuk, artinya saja ya mbak nanti haditsnya sampean cari sendiri,..begini mbak... “Pada suatu hari Rasulullah SAW ditanya oleh sahabat beliau : “ Ya Rasulullah, siapakah manusia yang paling dicintai Allah dan apakah perbuatan yang paling dicintai Allah? Rasulullah SAW menjawab:“Manusia yang paling dicintai oleh Allah adalah manusia yang paling banyak bermanfaat dan berguna bagi manusia yang lain, sedangkan perbuatan yang yang paling dicintai Allah adalah memberikan kegembiraan kepada orang lain atau menghapus kesusahan orang lain, atau melunasi hutang orang yang tidak mampu untuk membayarnya, atau memberi makan kepada mereka yang sedang kelaparan dan jika seseorang itu berjalan untuk menolong orang yang sedang kesusahan itu lebih aku sukai daripada ber’iktikaf dai masjidku ini selama satu bulan”. Di awal juga sudah saya ceritakan

dalam sejarah berdirinya Nurul Hayat ini, saya tidak ingin mengulang masa lalu saya dan teman-teman saya di kampung dulu selama saya mampu membantu ya saya bantu urusan rizqi Allah yang ngatur. Jangan pernah takut harta akan terkuras jika membantu sesama wong Allah itu kaya, minta saja sama Allah pasti diberi”. (Wawancara 23 November 2015)

Pemaparan di atas menerangkan bahwa dengan berdirinya Yayasan Nurul Hayat diharapkan dapat memberikan manfaat kepada siapapun yang membutuhkan. Artinya tujuan Yayasan Nurul Hayat ini bukan hanya membangun usaha untuk kepentingan mencari keuntungan pribadi saja, melainkan mengajak atau berdakwah kepada seluruh karyawannya untuk saling tolong menolong kepada siapapun yang membutuhkan dengan tetap mengingat Allah di dalam setiap langkahnya. Karena dengan saling tolong menolong dan selalu mengingat Allah menurut Responden kerugian itu tidak akan pernah terjadi, atau malah sebaliknya semakin kita dapat menolong orang lain dan selalu mendekatkan diri kepada Allah di situlah kedamaian yang dapat dirasakan.

Tujuan dari berdirinya Yayasan Nurul Hayat ini adalah, Responden tidak ingin mengingat masa lalunya tentang dirinya yang hanya anak dari keluarga kalangan bawah dan tentang teman-temannya kebanyakan anak yatim yang tidak dapat melanjutkan pendidikan karena biaya yang kurang. Responden menginginkan semua permasalahan yang dialaminya dahulu terhapus dengan berdirinya Yayasan Nurul Hayat. Responden juga mengajarkan kepada seluruh karyawan Yayasan Nurul Hayat bahwa di dalam menolong orang lain jangan pernah takut harta akan terkuras jika niat baik, urusan rizqi serahkan saja sama Allah.

masalah kecil, maksudnya “masalah sewajarnya organisasi. Masalah complain customer, masalah teknis seperti computer yang rusak kan jadi terhambat, masalah karyawan yang melanggar aturan ya wajarlah mbak manusia sulit juga disuruh istiqomah. Pimpinan sudah memikirkan hal itu dari awal sudah ada bagian-bagiannya juga dalam menanganinya dan dari pimpinan juga sudah diajarkan dalam pemecahannya, walaupun sampai ada permasalahan lain yang sulit dipecahkan ya tetep larinya ke pimpinan, dan tugas pimpinan yang memberikan keputusan yang terbaik untuk NH tetapi tidak lepas kerjasama dengan karyawan lain”. (Wawancara 30 November 2015)

Dari pernyataan Responden di atas menjelaskan, bahwa organisasi yang besar tidak luput dari adanya suatu permasalahan. Beberapa permasalahan yang kerap terjadi di antaranya adalah adanya keluhan atau complain dari customer yang ditangani oleh *Devisi QC (Quality Control)*, permasalahan karyawan yang melanggar aturan dan ketentuan Yayasan Nurul Hayat dan permasalahan mekanisme yang dapat menghambat pekerjaan seperti komputer mati di tengah-tengah penyelesaian pekerjaan dapat terpecahkan dengan adanya *Devisi IT*. Permasalahan yang sering timbul akan membawa dampak positif bagi kemajuan Yayasan Nurul Hayat sehingga dapat lebih hati-hati dan dalam segala hal yang dilakukan.

Asal penyelesaiannya bisa secara demokratis dan tidak mengutamakan ego masing masing. Pemimpin memberikan solusi yang terbaik untuk setiap permasalahan sebagai salah satu cara untuk memecahkan permasalahan yang sedang terjadi. Jika permasalahan dengan customer KBIH, Aqiqah, Barbeku, dan produk-produk lainnya yang merupakan usaha Yayasan Nurul Hayat terdapat devisi Quality Control yang menangani permasalahan customer, tugas mereka setiap hari adalah

merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberi interpretasi terhadap informasi. Melalui jaringan informal, kehebatan perusahaan diceritakan dari waktu ke waktu. Sebagai cara berkomunikasi informal, jaringan budaya merupakan pembawa nilai-nilai budaya dan kepahlawanan.

Seperti jaringan yang ada di Yayasan Nurul Hayat yang dilakukan oleh ustadz, ustadzah, pemimpin, dan pendiri Yayasan Nurul Hayat. Melalui kegiatan-kegiatan yang ada, seperti kajian keislaman yang termasuk kegiatan dakwah, apel pagi, silah (evaluasi kerja) per divisi untuk menyampaikan tentang segala permasalahan dan apa yang terjadi di Yayasan Nurul Hayat. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan pengarahan kepada semua sumber daya yang ada di Yayasan Nurul Hayat bahwa perjuangan dalam menciptakan sesuatu yang luar biasa itu membutuhkan perjuangan yang tidaklah mudah. Motivasi yang telah berupa sejarah jangan sampai larut dalam perubahan zaman. Artinya, semangat yang digambarkan pendiri dalam membangun Yayasan Nurul Hayat diharapkan tidak akan pudar dengan perkembangan zaman yang semakin berubah. Untuk itu dengan berbagai kesempatan yang ada, Yayasan Nurul Hayat selalu berusaha menceritakan sebagai motivasi untuk menggapai mimpi yang luar biasa.

Menurut hasil observasi peneliti, semua yang dijelaskan Responden benar adanya, dengan bukti ketika peneliti mengikuti apel pagi yang diisi oleh salah satu ustadz yang ada di Yayasan Nurul Hayat. Apel

pagi itu diikuti oleh seluruh karyawan Nurul Hayat kecuali *Customer Service* yang kebagian jaga pada saat itu, dikarenakan sebelum jam kantor dimulai terdapat banyak customer yang berdatangan. Banyak hal yang peneliti rekam dalam kegiatan tersebut seperti motivasi di pagi hari dengan mendengarkan cerita-cerita nyata ustadz yang dapat diambil hikmahnya. Tujuan dari kegiatan tersebut untuk meningkatkan motivasi seluruh orang yang hadir untuk melakukan hal baik yang harus dilakukan setelah hari itu. Setelah tausiyah selesai ada doa yang menjadi tambahan asupan rohani dan diakhiri dengan yel-yel Yayasan Nurul Hayat.

2. Mempertahankan Budaya Organisasi di Yayasan Nurul Hayat

Bila suatu budaya sudah berlaku, praktik-praktik di dalam organisasi berfungsi untuk menjaga budaya tersebut dengan cara mengekspos karyawan agar memiliki pengalaman yang serupa. Sebagai contoh, banyak praktik-praktik sumber daya manusia suatu organisasi yang mengukuhkan kembali budaya mereka. Proses seleksi, criteria evaluasi kinerja, praktik-praktik pemberian penghargaan, kegiatan-kegiatan pelatihan dan peningkatan karier, dan prosedur promosi, kesemuanya harus dapat memastikan bahwa pekerjaan yang dipilih sesuai dengan budaya tersebut, penghargaan diberikan kepada siapa-siapa yang mendukung budaya tersebut, dan hukuman (bahkan pemecatan) diberikan kepada mereka yang menentang budaya tersebut.

Terbentuknya budaya organisasi di Yayasan Nurul Hayat memang dilandasi oleh adanya niat dan tekad yang kuat disertai dengan visi misi yang

jelas dari pendiri. Keadaan awal ketika pembentukan budaya organisasi Yayasan Nurul Hayat memang sangat sulit untuk dilakukan karena tidak terbiasa dan lama kelamaan akan menjadi biasa. Bukti konkrit dari bertahannya budaya organisasi di Yayasan Nurul Hayat adalah sejak awal sampai sekarang.

Seperti yang telah diungkapkan Responden KY sebagai berikut,

“Begini mbak sebenarnya GIS adalah istilah baru yang awalnya hanya untuk asupan rohani, dari dulu memang kegiatannya sama jadi tidak bisa dikatakan wajib, hanya saja diharuskan. GIS (Gerakan Ihyaus Sunnah) yang diambil dari 7 sunnah harian Nabi Muhammad SAW yang saya terapkan sebagai budaya di NH pada tanggal 17 Desember 2014. Awalnya saya kurang yakin mbak ini bisa bertahan apa tidak, tapi bagaimana caranya bisa mempertahankannya supaya istiqomah akhirnya saya yakin dengan 3 cara mempertahankannya, seleksi karyawan baru, dari saya sendiri dalam menjalankan keputusan saya dan yang terakhir ya sosialisasi karyawan baru. Rasa khawatir saya tumbuh lagi ketika saya mendengar banyak karyawan yang memilih resign, tapi saya berfikir kenapa mereka berfikir sependek itu, lagian ini bukan hanya untuk NH saja manfaat yang terbesar juga untuk dirinya sendiri, pahala juga untuk mereka sendiri bukan untuk saya, melihat hal itu akhirnya saya yakin semua akan berjalan sesuai harapan saya”. (Wawancara 23 November 2015)

Dari pernyataan Responden di atas menjelaskan bahwa perubahan yang terjadi hanya terletak penetapan pada istilah GIS (Gerakan Ihyaus Sunnah yang baru ditetapkan namanya pada 17 Desember 2014 terbukti sesuai dokumen yang peneliti dapatkan karena awalnya GIS ini tidak menggunakan istilah dan hanya tambahan asupan rohani yang tidak dipatenkan sebagai budaya.

Responden juga mengemukakan bahwa ada tiga kekuatan untuk mempertahankan suatu budaya organisasi yaitu praktik seleksi, manajemen

interview HRD dan Manajer di bagianku, sudah ada kontrak kerja aja tetap selalu dieval". (Wawancara 04 Januari 2015)

Menurut penjelasan dari seluruh Responden langkah pertama yang dilakukan Yayasan Nurul Hayat dalam perekrutan calon karyawan baru adalah seleksi yang cermat terhadap calon karyawan baru. Dengan menggunakan prosedur standart dan mencari sifat khusus yang berhubungan dengan kinerja yang efektif, HRD akan mewawancarai calon karyawan dan memisahkan atau mengeluarkan gaya dan nilai yang tidak sesuai dengan budaya organisasi di Yayasan Nurul Hayat.

Hal ini bukan berarti menjadi karyawan di Yayasan Nurul Hayat sangat sulit karena banyak tahap yang harus dilewati. Perekrutan seperti ini sangat lumrah dilakukan oleh semua perusahaan dengan tujuan mencari sumber daya manusia yang serius bekerja dan berkualitas untuk memajukan organisasi. Berawal dari permasalahan karyawan yang dengan mudahnya resign dari pekerjaannya setelah diterima kerja dengan alasan tidak sesuai dengan budaya yang ada, Yayasan Nurul Hayat ingin mengatasi permasalahan itu dengan cara melakukan praktik seleksi karyawan baru dengan berbagai tahap. Seleksi karyawan baru itu juga dilakukan untuk mempertahankan budaya yang sudah menjadi komitmen organisasi tersebut.

Tahap pertama calon karyawan baru harus mengirimkan surat lamaran kerja baik secara langsung maupun dikirim lewat pos, setelah terkumpul beberapa calon karyawan baru mereka akan mendapatkan

Responden juga memberikan penjelasan bahwa pimpinan di Yayasan Nurul Hayat sebagai salah satu pihak yang berkepentingan berada pada garis terdepan dalam mewujudkan misi organisasi karena dituntut dan diberi tanggung jawab oleh berbagai pihak yang berkepentingan lainnya untuk mampu menjalankan roda organisasi sedemikian rupa. Dalam hal ini, faktor budaya organisasi menjadi penting artinya bagi seorang pemimpin.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang sangat menentukan terhadap berhasil tidaknya organisasi tersebut. Untuk itu, peranan pemimpin dalam upaya membentuk dan mempertahankan budaya organisasi yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi sangatlah menentukan. Di sini pula peran pemimpin menjadi penting dalam proses pemberdayaan (*empowerment*) karyawan. Budaya organisasi di Yayasan Nurul Hayat dapat tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu yang bekerja di dalamnya, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Sosok pemimpin yang banyak dikagumi karyawan akan menjadi teladan tersendiri untuk mengikuti apa yang diperintahkan tanpa harus ada penolakan.

Seperti yang telah diungkapkan Responden Kar 5 sebagai berikut,

“Hehehe gimana ya jawabnya, ini klo menurut saya pribadi pimpinan kami adalah sosok yang patut diteladani, sosok yang kharismatik, wibawa dan sosok yang selalu tenang, terutama senyumnya yang tidak pernah pudar, saya hanya baru beberapa tahun di sini walaupun jarang bertemu orangnya bisa mengatakan

Hasil observasi peneliti memberikan bukti bahwa 5R itu benar diimplementasikan di Yayasan Nurul Hayat dengan bukti ketika peneliti mengikuti sosialisasi jepret 5R. Seperti yang telah dijelaskan oleh Koordinator Kebersihan Yayasan Nurul Hayat sebagai berikut,

”Karyawan yang tidak akan terkena jepret 5R itu, ruangan harus bebas dari sampah yang berserakan, ruangan harus wangi dan lantai harus bersih. Meja kerja harus bersih tanpa bungkus makanan, berkas-berkas dan barang-barang yang lain sebelum jam kantor selesai. Untuk meja dan kursi karyawan yang terdapat bungkus makanan atau berkas yang tercecer akan terkena potret setiap point, kalau satu bungkus ya kena satu, kalau dua bungkus ya kena dua, dan kalau ada berkas lainnya ya per berkas akan kena juga”.(Sosialisasi 22 September 2015)

Tujuan dari pimpinan memberikan ketentuan seperti ini karena semua fasilitas sudah terpenuhi mulai dari tempat sampah di setiap ruangan, tempat minum dan tempat gelas, lemari untuk menyimpan berkas-berkas sekaligus laci untuk menyimpan alat-alat tulis kantor sehingga tidak ada alasan untuk keringanan bagi siapa saja yang melanggarnya.

Disiplin masuk dalam kategori budaya 5R point rajin. Telat satu menit saja tetap dihitung dan mendapat sanksi tersendiri. Nama-nama karyawan yang telat dalam setiap bulan sekali akan disebut dan dipanggil ke depan ketika rangkaian kegiatan apel pagi berakhir. Satu per satu dari mereka akan dikalungkan papan biodata dan foto dirinya. Setelah itu, mereka berucap janji tidak akan mengulangi kesalahannya lagi di depan seluruh karyawan dan pimpinan.

Terdapat sanksi jepret 5R terhadap karyawan yang melanggar budaya 5R. Jepret 5R disosialisasikan setiap bulan sekali dengan formasi, seluruh

menghidupkan sunnah harian Nabi Muhammad SAW. Tujuan dari GIS sesuai hadits yang telah diungkapkan Responden KY adalah meraih dahsyatnya keberkahan hidup menjadi pribadi yang dirahmati dan dicintai Allah.

Responden memberikan keyakinan bahwa GIS ini akan mudah dilakukan karena secara bersama-sama. Dengan memanfaatkan aplikasi sosial media dapat mengajak banyak orang untuk beribadah. Saling mengingatkan dan niat untuk mencari ridho Allah pasti semua bisa dilakukan secara istiqomah. Mengawali segala sesuatu yang belum pernah dilakukan memang sulit tetapi ketika sudah menjadi kebiasaan akan terbiasa dengan sendirinya tanpa adanya komando. Rasa malu di sosial media karena hanya mampu melakukan beberapa dari GIS bukan alasan untuk tidak melakukannya lagi. Membuang perasaan malu dan menjadikan sebagai motivasi dalam mengamalkannya karena melihat teman-teman yang lain mampu. Harus pintar-pintar meyakinkan diri bahwa semua itu harus diimbangi dengan niat dan usaha.

Responden juga menjelaskan bahwa GIS itu mempunyai kegiatan sebagai berikut : QL (Qiyamul Lail) artinya sholat malam seperti tahajud, SB (Sholat Berjama'ah), SS (Sedekah Subuh), IS (Istighfar), SD(Sholat Dhuha, BQ (Baca Al-Qur'an, dan ST (Sunnah Tidur). Semua rangkaian kegiatan GIS ini harus dilakukan oleh seluruh sumber daya yang ada di Yayasan Nurul Hayat.

orang lain dibawa ke dalam organisasi untuk berkarya bersama-sama dengan pendiri dan kelompok inti, memulai sebuah sejarah bersama.

Sebuah keinginan yang besar membutuhkan perjuangan yang luar biasa. Menjadi Kesuksesan seorang pendiri Yayasan Nurul Hayat tidak terlepas dari masalah. Semua masalah yang dilalui pimpinan dan keluarga terlewat karena usaha dan do'a anak-anak yatim. Prinsip seorang pendiri adalah semua masalah akan terselesaikan jika dikembalikan kepada Allah. Doa anak-anak yatim adalah doa yang sangat luar biasa, doa itu akan menembus langit dan akan dikabulkan oleh Allah.

Faktor yang menjadi perhatian dalam pembentukan budaya organisasi di Yayasan Nurul Hayat adalah keputusan pimpinan. Otoritas bisa diartikan sebagai kekuasaan sah yang diberikan kepada anggota-anggota organisasi sesuai dengan fungsinya. Di Yayasan Nurul Hayat otoritas masing-masing divisi sudah ditentukan dalam rangka menjalankan fungsinya masing-masing serta untuk mengatasi permasalahan kecil yang menjadi tugas setiap divisi. Misalnya otoritas divisi keuangan yaitu adalah mengatur proses keuangan meliputi budgeting, pemasukan, pengeluaran, kasir, dan accounting. Beberapa permasalahan yang kerap terjadi di antaranya adalah adanya keluhan atau complain dari customer yang ditangani oleh *Devisi QC (Quality Control)*, permasalahan karyawan yang melanggar aturan dan ketentuan Yayasan Nurul Hayat dan permasalahan mekanisme yang dapat menghambat pekerjaan seperti komputer mati di tengah-tengah

diberhentikan setelah perjanjian kontrak kerja berakhir. Sosialisasi menjadi hal yang penting di Yayasan Nurul Hayat ketika seorang ditempatkan di pekerjaan yang berbeda. Proses sosialisasi ini akan diadakan dalam berbagai tahapan karier, tapi karyawan semakin menyadarinya ketika mereka berganti pekerjaan atau organisasi. Hal ini dilakukan pimpinan Yayasan Nurul Hayat bukan hanya untuk memajukan organisasinya melainkan dengan tujuan supaya sumber daya manusia yang berada di dalamnya ikut maju dan menjadi berkualitas.

D. Temuan

1. Pemimpin yang baik menurut islam

Pimpinan Yayasan Nurul Hayat adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan pribadi yang luar biasa atau biasa disebut dengan pemimpin yang karismatik merupakan pemimpin yang memiliki daya tarik yang tidak dapat dibeli dengan uang. Itu adalah suatu energy yang tidak nampak namun efeknya dapat dirasakan. Hal ini membuat para karyawan atau staf Yayasan Nurul Hayat menjadi tertarik dan meyakini bahwa pemimpinnya memiliki kelebihan yang luar biasa.

Pemimpin yang berkarisma sering dikatakan pandai dalam menyuarakan ideologinya yang berhubungan dengan tujuan organisasi, sehingga dapat menciptakan aspirasi bersama para karyawan. Jiwa kepemimpinan karismatik yang dimiliki oleh seseorang pemimpin Nurul Hayat akan memberikan contoh-contoh perilaku yang baik agar dapat ditiru oleh para karyawannya,

lain adalah kepuasan tersendiri. Beliau juga mengatakan apabila kita mengetahui bahwa sebenarnya kita mampu berbuat sesuatu untuk menolong kesulitan orang lain, maka segera lakukan dan segera beri pertolongan, terlebih lagi bila orang itu telah memintanya kepada kita.

Seperti yang telah dijelaskan dalam Hadits dari abu Hurairah ra, Nabi Muhammad SAW, bersabda :

“Barang siapa yang melepaskan satu kesusahan seorang mukmin, pasti Allah akan melepaskan darinya satu kesusahan pada hari kiamat. Barang siapa yang menjadikan mudah urusan lain, pasti Allah akan memudahkannya di dunia dan di akhirat. Allah senantiasa menolong hambanya selama hambanya itu suka menolong saudaranya”. (HR. Muslim, lihat juga Kumpulan Hadits Arba’in An Nawawi hadits ke 36).

Beliau juga sosok pemimpin yang amanah. Jelaslah bahwa seorang pemimpin tidak hanya memikirkan untuk dirinya sendiri melainkan bertanggungjawab kepada seluruh umat manusia yang dibawah naungannya, beliau juga tidak hanya menjalankan roda pemerintahan begitu saja namun seorang pemimpin harus mewajibkan kepada rakyatnya untuk melaksanakan apa saja yang terdapat dalam syariat Islam. Serta mempengaruhi rakyatnya untuk selalu mengikuti apa yang menjadi arahan dari seorang pemimpin.