

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

LAZ PERSIS Kota Tasikmalaya sebagai lembaga amal zakat yang beroperasi dalam kerangka organisasi dakwah menghadapi tekanan ganda yang secara struktural sulit didamaikan. Di satu sisi, tuntutan akuntabilitas publik, transparansi pelaporan keuangan, pencapaian target penghimpunan, dan efektivitas distribusi program mendorong lembaga untuk mengadopsi sistem manajemen sumber daya manusia yang terstruktur, terukur, dan berbasis kinerja sebuah orientasi yang secara epistemologis berakar pada paradigma manajemen modern yang bersifat rasional dan teknokratis (Robbins & Judge, 2017). Di sisi lain, amal sebagai pelaku utama operasional lembaga bekerja dalam kerangka nilai dakwah, amanah, dan orientasi ibadah yang secara ontologis tidak dapat direduksi menjadi indikator administratif semata. Tegangan antara kedua orientasi inilah yang menjadi titik kritis kajian ini: bahwa sistem manajemen yang diterapkan di lembaga zakat seringkali tidak memiliki perangkat konseptual yang memadai untuk menangkap dimensi spiritual dan makna subjektif yang justru menjadi fondasi motivasi kerja para amal.

Kondisi tersebut melahirkan variasi pemaknaan kerja di antara para amal yang tidak bersifat acak, melainkan merupakan hasil dari proses internalisasi nilai yang dipengaruhi oleh konteks organisasi secara langsung. Sebagian amal memaknai pekerjaannya sebagai pengabdian transendental dan panggilan dakwah yang melampaui relasi kontraktual antara pekerja dan

institusi. Sebagian lain, justru merasakan tekanan target, beban administratif, dan tuntutan profesional yang intens sebagai beban yang berpotensi menggeser orientasi kerja dari dimensi spiritual menuju dimensi instrumental. Variasi ini secara empiris menunjukkan bahwa spiritualitas kerja tidak terbentuk secara otomatis melalui afiliasi kelembagaan atau latar belakang keagamaan, melainkan dikonstruksi secara aktif melalui interaksi nilai personal amil dan sistem organisasi yang melingkupinya. Fenomena inilah yang menjadikan kajian mengenai pemaknaan kerja amil khususnya dalam kerangka *workplace spirituality* tidak hanya relevan secara akademis, tetapi juga mendesak secara praktis bagi keberlangsungan dakwah lembaga zakat.

Amil di LAZ PERSIS Kota Tasikmalaya sebagian memaknai pekerjaannya sebagai bentuk ibadah, pengabdian, dan memaknai tugasnya sebagai panggilan dakwah. Tetapi kadang-kadang ada juga orang yang merasakan pekerjaannya sebagai tekanan administratif dan target kerja yang cukup tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa makna kerja tidak selalu terbentuk secara otomatis (Hasil Observasi Peneliti Februari 2025).

Kerangka *workplace spirituality* menegaskan tiga indikator utama. *Inner life* merujuk pada kehidupan batin individu yang mencakup refleksi, kesadaran nilai, dan orientasi transendental. Dalam konteks amil, dimensi ini tercermin pada kesadaran bahwa aktivitas kerja merupakan bagian dari ibadah dan amanah moral. *Meaningful work* berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dipersepsi memiliki makna personal yang mendalam. Amil yang memandang pekerjaannya sebagai sarana dakwah dan pemberdayaan umat

menunjukkan integrasi antara tugas administratif dan tujuan spiritual. *Sense of community* menunjuk pada pengalaman keterhubungan, solidaritas, dan rasa memiliki dalam organisasi. Ketiga indikator tersebut membentuk konstruksi spiritualitas kerja yang melampaui ritual formal dan terwujud dalam integritas, amanah, dan etos pelayanan.

Literatur manajemen modern menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia seringkali dipahami dalam kerangka rasional dan teknokratis, dengan orientasi utama pada produktivitas, efisiensi, dan kompetensi kerja. Pendekatan ini memosisikan manusia sebagai aset ekonomi yang harus dimaksimalkan konerjanya demi pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Namun, dalam konteks lembaga sosial keagamaan seperti lembaga amil zakat paradigma tersebut tidak sepenuhnya memadai. Sebagaimana pada umumnya lembaga amil zakat yang menunjukkan praktik pengelolaan SDM yang melekat dengan dimensi spiritual, nilai ibadah, dan keterikatan makna antara individu dengan lembaga (Nasrullah, 2020)

Amil zakat menempati posisi strategis karena aktivitas kerja yang mereka jalani tidak hanya berada dalam ranah administratif dan profesional, tetapi juga dengan dimensi moral dan spiritual. Kerja amil tidak sekadar dipahami sebagai pekerjaan formal, melainkan sebagai bentuk pengabdian dan ibadah. Cara amil memaknai pekerjaannya menjadi aspek mendasar yang berpengaruh terhadap komitmen, loyalitas, serta keberlanjutan peran mereka dalam lembaga zakat.

Pemaknaan kerja menjadi kerangka penting dalam memahami bagaimana nilai-nilai transendental, keimanan, dan etika religius terintegrasi dalam praktik kerja sehari-hari. Spiritualitas kerja tidak hanya tercermin dalam aktivitas ritual, tetapi juga dalam sikap ikhlas, amanah, integritas, serta orientasi pelayanan kepada umat. Dalam lembaga zakat, spiritualitas kerja berpotensi membentuk cara pandang amil terhadap pekerjaannya, termasuk bagaimana mereka memberi makna terhadap aktivitas kerja yang dijalani.

Praktik manajemen sumber daya manusia di lembaga zakat masih kerap dipahami secara administratif dan struktural, seperti rekrutmen, pembagian tugas, dan evaluasi kinerja, tanpa menggali secara mendalam bagaimana nilai-nilai spiritual diinternalisasikan dan dimaknai oleh amil dalam aktivitas kerja sehari-hari. Padahal, pemaknaan subjektif amil terhadap spiritualitas kerja berpotensi besar membentuk etos kerja, loyalitas, dan efektifitas kerja secara berkelanjutan.

Perkembangan lembaga zakat pada era modern menuntut adanya keseimbangan antara profesionalisme kerja dan penguatan nilai-nilai spiritual. Tuntutan akuntabilitas publik, transparansi pengelolaan dana, serta efektivitas program seringkali mendorong lembaga zakat untuk mengadopsi praktik manajerial modern. Dalam kondisi tersebut, terdapat potensi terjadinya pergeseran orientasi kerja amil dari pengabdian berbasis nilai menuju orientasi kerja yang lebih teknokratis. Fenomena tersebut

menjadikan kajian mengenai pemaknaan kerja amal semakin relevan untuk dilakukan

Dinamika kerja amal zakat juga tidak terlepas dari tantangan internal organisasi, seperti beban kerja, keterbatasan sumber daya, serta tuntutan kerja yang berkelanjutan. Tantangan-tantangan tersebut dapat memengaruhi cara amal memaknai pekerjaannya, baik sebagai ladang ibadah, sarana dakwah, maupun pekerjaan profesional. Oleh karena itu, pemahaman terhadap pemaknaan kerja amal menjadi penting untuk melihat bagaimana spiritualitas kerja berperan dalam menjaga motivasi dan orientasi nilai di tengah berbagai tuntutan organisasi.

Pemaknaan kerja amal dalam konteks manajemen dakwah memiliki implikasi strategis karena berkaitan langsung dengan efektivitas penyampaian nilai-nilai dakwah melalui praktik kerja organisasi. Amil yang memaknai pekerjaannya secara spiritual cenderung menempatkan kerja sebagai bagian dari misi dakwah, bukan sekadar aktivitas operasional. Hal ini menunjukkan bahwa pemaknaan kerja tidak hanya berdampak pada individu amal, tetapi juga pada wajah dan kredibilitas lembaga zakat di masyarakat.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji isu yang berkaitan dengan manajemen zakat, sumber daya manusia di lembaga zakat, spiritualitas kerja, serta pemaknaan kerja dalam organisasi. Dalam kajian manajemen zakat, fokus penelitian umumnya diarahkan pada aspek profesionalisme lembaga, tata kelola organisasi, efektivitas program, dan

akuntabilitas pengelolaan zakat. Studi-studi ini menekankan pentingnya penerapan prinsip manajemen modern agar lembaga zakat mampu meningkatkan kepercayaan publik dan kinerja kelembagaan. Dalam konteks lembaga zakat, beberapa penelitian telah mengkaji etos kerja dan motivasi kerja berbasis nilai religius.

Penguatan kajian mengenai pemaknaan kerja amil dengan demikian dalam kerangka spiritualitas kerja melalui pendekatan deskriptif kualitatif di LAZ PERSIS Tasikmalaya menjadi semakin relevan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mendalam mengenai bagaimana nilai, spiritualitas, dan konteks organisasi berinteraksi dalam membentuk makna kerja amil.

Pendekatan deskriptif kualitatif dipandang tepat untuk mendeskripsikan Spiritualitas kerja amil secara kontekstual dan mendalam, karena memungkinkan peneliti untuk memahami realitas sosial dan makna subjektif yang terbentuk dalam satu konteks organisasi tertentu. Melalui pendekatan ini, penelitian tidak dimaksudkan untuk melakukan generalisasi statistik, melainkan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan deskriptif mengenai dinamika pemaknaan kerja dalam konteks spesifik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji pemaknaan kerja amil sebagai hasil dari internalisasi nilai dakwah yang dimediasi oleh spiritualitas kerja melalui pendekatan deskriptif kualitatif di LAZ PERSIS Tasikmalaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kontekstual serta berkontribusi di dalam akademik

bagi pengembangan kajian manajemen dakwah, khususnya terkait pemahaman nilai, dan spiritualitas dalam konteks kerja amil di lembaga zakat.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana *inner life* dalam meningkatkan kinerja amil zakat di LAZ PERSIS Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana *meaningful work* dalam meningkatkan kinerja amil zakat di LAZ PERSIS Kota Tasikmalaya
3. Bagaimana *sense of community* dalam meningkatkan kinerja amil zakat di LAZ PERSIS Kota Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini mencakup :

1. Untuk menganalisis *inner life* dalam meningkatkan kinerja amil zakat di LAZ PERSIS Kota Tasikmalaya.
2. Untuk menganalisis *meaningful work* dalam meningkatkan kinerja amil zakat di LAZ PERSIS Kota Tasikmalaya.
3. Untuk menganalisis *sense of community* dalam meningkatkan kinerja amil zakat di LAZ PERSIS Kota Tasikmalaya.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana amil memaknai pekerjaannya dalam kerangka manajemen dakwah berbasis nilai. Dengan menempatkan pengalaman

subjektif amil sebagai fokus kajian, penelitian ini tidak hanya memotret aspek teknis pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga mengungkap dimensi spiritual dan makna kerja yang melandasi praktik kerja di lembaga zakat.

1. Manfaat secara akademis

Secara akademis, penelitian ini diharapkan memberi manfaat dalam memperluas wawasan tentang pemahaman baru mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis spiritualitas dapat membentuk etos kerja, loyalitas, dan budaya organisasi dalam konteks Lembaga Amil Zakat. Manambah khasanah keilmuan Manajemen Dakwah, khususnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia berbasis nilai dan spiritualitas kerja.

Penelitian ini juga berkontribusi pada literatur ilmiah, khususnya dalam memahami pengembangan konsep pemaknaan kerja dalam konteks lembaga zakat dalam organisasi islam. Penelitian ii menggali mekanisme pengelolaan sumber daya manusia, serta dampaknya terhadap kualitas pekerjaan yang didukung penguatan nilai spiritualitas dan makna kerja.

2. Manfaat secara praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif bagi pengelola LAZ PERSIS Tasikmalaya mengenai spiritualitas kerja para amil dalam konteks lembaga zakat. Hal tersebut penting sebagai dasar refleksi manajerial, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia yang tidak hanya dituntut bekerja secara profesional,

tetapi juga diharapkan mampu menjaga orientasi dakwah dan nilai-nilai spiritual dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai rujukan praktis bagi lembaga zakat dan organisasi dakwah lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola sumber daya manusia berbasis nilai. Temuan penelitian ini dapat menjadi cermin untuk menilai sejauh mana nilai-nilai dakwah telah diinternalisasi dalam praktik kerja organisasi, serta menjadi inspirasi dalam mengembangkan manajemen dakwah yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja, tetapi juga pada pembentukan makna dan kesadaran spiritual.

E. Landasan Teoritis

Spiritualitas kerja (*workplace spirituality*) merupakan konsep yang berkembang sebagai respons terhadap pendekatan manajemen modern yang terlalu menekankan aspek rasional, material, dan instrumental dalam mengelola sumber daya manusia. Pendekatan tersebut dinilai belum sepenuhnya mampu menjelaskan dimensi batin, nilai, dan makna yang dialami individu dalam pekerjaannya. Ashmos dan Duchon (2000) mendefinisikan spiritualitas kerja sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin (*inner life*) yang dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*) dan berlangsung dalam konteks kebersamaan (*sense of community*). Ashmos dan Duchon menegaskan bahwa spiritualitas kerja tidak identik dengan agama formal, melainkan berkaitan dengan pengalaman ekstenisial individu dalam bekerja. Pandangan ini sejalan

dengan Mitroff dan Denton (1999) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berkaitan dengan pencarian makna, tujuan hidup, dan keterhubungan dengan orang lain dalam organisasi.

Perkembangan kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM) menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari pendekatan mekanistik menuju pendekatan humanistik dan holistik. Pendekatan klasik tidak lagi memadai dalam menjelaskan dinamika perilaku kerja, khususnya yang berkaitan dengan nilai, makna, dan kesadaran batin individu. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa perilaku kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural dan insentif material, tetapi juga oleh nilai personal dan makna subjektif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Dalam konteks inilah spiritualitas kerja muncul sebagai pendekatan alternatif dalam memahami perilaku dan pengalaman kerja manusia secara lebih utuh.

Dimensi pertama spiritualitas kerja menurut Ashmos dan Duchon (2000) adalah *inner life*, yaitu kehidupan batin individu yang mencakup nilai, keyakinan, kesadaran diri, dan refleksi personal. Kehidupan batin ini memengaruhi cara individu memandang pekerjaan dan perannya dalam organisasi. Fry (2003) menyatakan bahwa dimensi batin merupakan inti dari spiritualitas karena menjadi sumber motivasi intrinsik dan komitmen kerja. Dalam konteks MSDM, pengabaian terhadap *inner life* dapat menyebabkan alienasi kerja dan penurunan makna kerja, sedangkan pengakuan terhadapnya dapat meningkatkan keterlibatan loyalitas karyawan. Beekun dan Badawi (2005) menegaskan bahwa dalam organisasi islam, nilai

spiritual individu berperan penting dalam membentuk etos kerja dan integrasi moral. Oleh karena itu, memahami inner life amil zakat menjadi kunci untuk membaca bagaimana nilai-nilai spiritual internal mereka berinteraksi dengan sistem dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Dimensi kedua spiritualitas kerja adalah *meaningful work*. Ashmos dan Duchon (2000) menjelaskan bahwa pekerjaan yang bermakna memungkinkan individu merasakan bahwa apa yang dikerjakannya memiliki tujuan lebih besar daripada sekadar pemenuhan kebutuhan ekonomi. Wrzesniewski (1997) mengemukakan bahwa individu yang memaknai pekerjaannya sebagai *calling* cenderung memiliki kepuasan dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, makna kerja menjadi elemen penting dalam membentuk motivasi intrinsik dan keberlanjutan kinerja individu. Dalam konteks lembaga zakat, amil memandang pekerjaannya sebagai bagian dari kontribusi nyata dalam pengelolaan dana umat dan pengentasan kemiskinan. Hal ini sejalan dengan pandangan Duchon dan Plowman (2005) yang menyatakan bahwa pekerjaan yang bermakna muncul ketika individu merasa bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi positif bagi orang lain dan masyarakat luas. Oleh karena itu, *meaningful work* dalam penelitian ini dipahami sebagai pemaknaan subjektif amil terhadap perannya dalam lembaga zakat.

Dimensi ketiga adalah *sense of community*. Ashmos dan Duchon (2000) mendefinisikannya sebagai perasaan keterhubungan, saling peduli, dan tujuan bersama antarindividu di tempat kerja. Lingkungan kerja yang

memiliki rasa kebersamaan memungkinkan individu merasa dihargai dan diakui sebagai bagian dari komunitas. Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2002) menegaskan bahwa *sense of community* berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Organisasi dakwah dan filantropi memiliki rasa kebersamaan yang tidak hanya bersifat sosial, tetapi juga spiritual. Nilai *ukhuwah, ta'awun*, dan kebersamaan menjadi fondasi relasi kerja antar anggota organisasi. Ali dan Al-Owaidan (2008) menyatakan bahwa dalam perspektif manajemen Islam, kerja sama dan solidaritas merupakan nilai fundamental yang memperkuat kohesi organisasi. Oleh karena itu, *sense of community* dalam lembaga zakat memiliki makna yang lebih luas dibandingkan organisasi konvensional, karena terikat dengan nilai moral dan spiritual yang dianut bersama.

Secara konseptual, spiritualitas kerja memiliki keterkaitan erat dengan praktik manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan SDM yang memperhatikan dimensi spiritual tidak hanya berfokus pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada pemaknaan kerja, kesejahteraan batin dan hubungan antarmanusia. Pfeffer (2003) menegaskan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai kemanusiaan dan spiritual dalam praktik manajemen cenderung lebih berkelanjutan dan adaptif. Dengan demikian, spiritualitas kerja dapat dipandang sebagai pendekatan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia.

1. Kerangka konseptual

Menurut Armstrong (2014), manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi mengatur tenaga kerja secara administratif, tetapi juga membangun kualitas manusia agar selaras dengan tujuan dan nilai organisasi. Dalam organisasi berbasis dakwah, pengelolaan sumber daya manusia dituntut untuk memperhatikan dimensi nilai dan etika kerja, karena tujuan organisasi tidak semata-mata bersifat ekonomis, melainkan juga sosial dan moral.

Individu yang bekerja dalam organisasi dalam perspektif perilaku organisasi akan membawa nilai, keyakinan, dan orientasi hidup yang memengaruhi sikap serta perilaku kerjanya. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi (*person organization fit*) berkontribusi signifikan terhadap komitmen, kepuasan kerja, dan perilaku kerja positif. Kerangka konseptual ini memandang kesesuaian nilai tersebut sebagai fondasi terbentuknya efektivitas kerja dalam organisasi berbasis nilai.

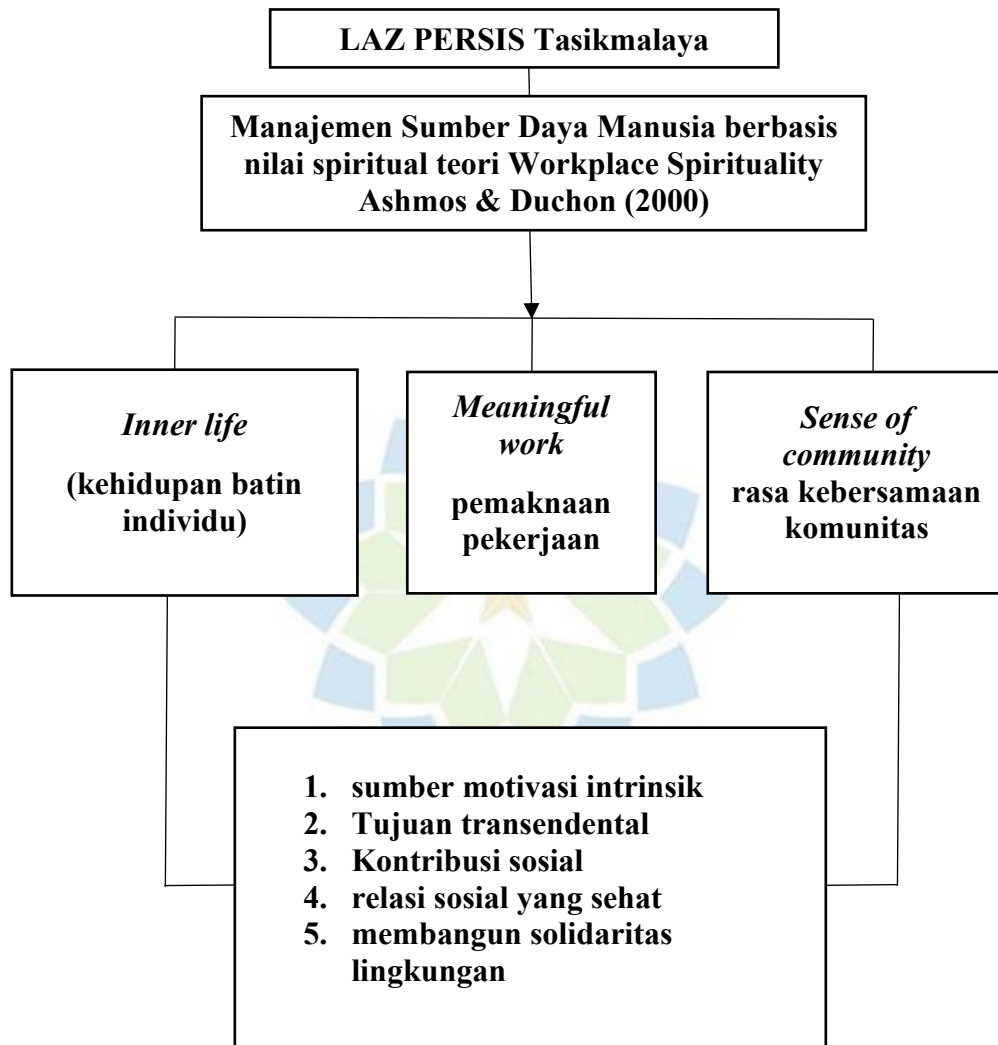
Spiritualitas kerja dapat dipahami sebagai bagian dari sistem nilai internal individu yang memengaruhi cara seseorang memaknai pekerjaannya. Spiritualitas tidak dimaknai sebagai praktik ritual keagamaan formal, melainkan sebagai kesadaran nilai yang tercerminkan dalam kejujuran, tanggungjawab, orientasi pengabdian, dan integritas moral. Pfeffer (2003) menyatakan bahwa organisasi

yang memberi ruang bagi nilai dan makna kerja cenderung memiliki anggota yang lebih berkomitmen dan bertanggung jawab secara etis.

Manajemen sumber daya manusia dipahami bukan hanya sebagai mekanisme teknis, tetapi sebagai proses internalisasi nilai kerja. Dessler (2020) menekankan bahwa sistem MSDM yang efektif ditandai oleh keadilan prosedural, kejelasan peran, serta konsistensi kebijakan yang mampu membangun kepercayaan dan motivasi intrinsik karyawan.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012) menjelaskan bahwa efektivitas kerja individu dipengaruhi faktor psikologi dan nilai personal, selain faktor struktural dan teknis. Oleh karena itu, spiritualitas kerja diposisikan sebagai salah satu faktor non-teknis yang berkontribusi terhadap efektivitas kerja. Amil sebagai subjek yang mengalami secara langsung praktik MSDM dan dinamika nilai kerja dibentuk oleh interaksi antara sistem organisasi dan nilai personal.

Bagan 1.1 kerangka konseptual



Bagan tersebut menjelaskan bahwa LAZ sebagai organisasi yang bergerak dalam pengelolaan zakat diposisikan bukan hanya sebagai entitas administratif, tetapi sebagai organisasi berbasis nilai yang menjalankan fungsi sosial, moral, dan spiritual. Oleh karena itu, praktik manajemen sumber daya manusia di dalamnya tidak dapat dipahami secara teknokratis semata, melainkan harus dianalisis dalam kerangka nilai spiritual yang melandasi aktivitas para amil.

Teori Ashmos dan Duchon (2000) menegaskan bahwa individu dalam organisasi yang *memiliki inner life, meaningful work*, dan berlangsung dalam *sense of community* dipahami sebagai pengalaman ekstensial individu dalam bekerja, bukan sebagai praktik ritual keagamaan formal.

F. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Tempat yang dijadikan objek dalam penelitian ini bertepatan di LAZ PERSIS Tasikmalaya Jl. R.E. Martadinata No.51, Cipedes, Kec. Cipedes, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat. Lembaga ini merupakan salah satu institusi pengelola zakat yang beroperasi dalam kerangka organisasi dakwah, dengan orientasi pada penghimpunan, pengelolaan, dan pendistribusian dana zakat, infak, dan sedekah untuk kepentingan pemberdayaan umat.

Secara geografis, lokasi tersebut berada di kawasan strategis dan mudah di jangkau, sehingga mendukung mobilitas serta interaksi antara lembaga dan masyarakat. Pemilihan LAZ PERSIS Tasikmalaya sebagai lokasi penelitian bukan semat-mata karena pertimbangan administratif tetapi didasarkan pada relevansi konseptual dengan fokus penelitian.

2. Paradigma dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan paradigma interpretatif. Penelitian ini berlandaskan paradigma interpretatif yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang bersifat subjektif dan dikonstruksi melalui pengalaman individu. Paradigma ini menempatkan pemahaman mendalam

terhadap makna sebagai tujuan utama penelitian, berbeda dengan paradigma positivistik yang mengutamakan objektivitas dan pengukuran. Dalam perspektif interpretatif, peneliti berupaya memahami fenomena dari sudut pandang subjek yang mengalaminya secara langsung (Creswell, 2014).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menekankan upaya memahami makna secara mendalam di balik suatu fenomena sosial (Moleong, 2005). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menelaah realitas secara kontekstual dan alamiah, dengan menempatkan pengalaman serta perspektif subjek sebagai sumber utama dalam membangun pemahaman ilmiah.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk memahami dan menggambarkan fenomena secara mendalam berdasarkan perspektif dan pemaknaan subjek terhadap realitas yang dialaminya (Creswell, 2014). Metode deskriptif kualitatif dipilih karena bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana amil zakat memaknai spiritualitas kerja dalam pengalaman kerja sehari-hari, bukan sekadar menelaah sistem organisasi secara struktural. Melalui metode ini, penelitian berupaya menghasilkan gambaran yang kaya, mendalam, dan kontekstual mengenai fenomena spiritualitas kerja di LAZ PERSIS Tasikmalaya.

Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh deskripsi yang kaya dan mendalam mengenai bagaimana nilai spiritual dipahami, dimaknai, dan diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari, sehingga dapat

dihasilkan pemahaman yang komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai fenomena spiritualitas kerja dalam konteks lembaga zakat. Dalam pelaksanaannya, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam sebagai teknik utama untuk menggali perspektif dan pengalaman subjektif amil zakat, yang didukung oleh observasi terhadap aktivitas kerja serta telaah dokumen organisasi sebagai data pelengkap (Moleong, 2005).

4. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang berbentuk narasi, deskripsi, serta hasil pengamatan mendalam yang merepresentasikan makna dan pengalaman sosial para informan. Data kualitatif dipahami sebagai data yang menangkap realitas melalui konstruksi makna yang dibangun oleh subjek dalam konteks alamiah (Moleong, 2005).

Selain itu, Creswell (2014) menjelaskan bahwa data dalam penelitian kualitatif diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk menggali makna suatu fenomena secara mendalam. Dalam penelitian ini, pengumpulan data difokuskan pada eksplorasi spiritualitas kerja dalam praktik manajemen sumber daya manusia di LAZ PERSIS Tasikmalaya, sehingga diperoleh pemahaman yang kontekstual dan komprehensif mengenai pengalaman kerja amil dalam lingkungan organisasi.

b. Sumber Data

Ada 2 sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui proses pengamatan di lapangan (Sadiah, 2015: 87). Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui kegiatan observasi terhadap aktivitas dan dinamika kerja pada lokasi penelitian, sehingga peneliti dapat memperoleh informasi faktual dan aktual sesuai dengan kondisi yang berlangsung secara alami.

Observasi dilakukan dengan cara mengamati serta mencatat berbagai fenomena yang relevan dengan fokus penelitian. Teknik ini membantu peneliti dalam merekam situasi, interaksi, dan aktivitas yang terjadi secara sistematis, sehingga mempermudah proses analisis data setelah pengamatan dilakukan. Tujuan observasi dalam penelitian ini adalah untuk menghimpun data secara langsung agar diperoleh gambaran yang nyata dan kontekstual mengenai fenomena yang diteliti.

Data primer dalam penelitian ini juga diperoleh dari informan yang memiliki keterkaitan langsung dengan objek penelitian, yaitu PAK Bambang Fitrah, S.E selaku Ketua Kantor Layanan Kota Tasikmalaya, Ibu Fitria Febriyanti, S.T selaku Ketua Divisi SDM, Keuangan, Umum, dan Ibu Ipah Saripah, S.Pd.I selaku

Staff Divisi Pendayagunaan, pendistribusian. Informan tersebut dipilih karena dinilai mampu memberikan informasi yang relevan dan mendalam sesuai fokus penelitian

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung dari objek penelitian, melainkan melalui berbagai sumber yang telah tersedia sebelumnya (Sadiah, 2015: 87). Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari literatur dan dokumen yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel akademik, laporan penelitian, arsip kelembagaan, serta dokumen resmi yang berkaitan dengan tema spiritualitas kerja dan manajemen sumber daya manusia.

Penggunaan data sekunder bertujuan untuk melengkapi dan memperkuat temuan data primer tanpa harus sepenuhnya bergantung pada pengumpulan data lapangan yang memerlukan waktu dan biaya lebih besar. Selain itu, data sekunder berfungsi memperkaya analisis serta meningkatkan validitas dan ketepatan interpretasi hasil penelitian melalui dukungan referensi dan dokumen yang kredibel.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik pengumpulan data diantaranya yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

a. Observasi

Observasi dalam penelitian ini digunakan sebagai salah satu teknik utama untuk memperoleh gambaran nyata mengenai bagaimana spiritualitas kerja terefleksi dalam praktik manajemen sumber daya manusia di LAZ PERSIS Tasikmalaya. Secara konseptual, observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung disertai pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diteliti (Sadiah, 2015: 87). Melalui observasi, peneliti dapat melihat secara langsung dinamika kerja, pola interaksi antaramil, serta praktik pengelolaan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan organisasi.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara adalah pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada yang diwawancarai terkait dengan penelitian yang dilakukan kemudian jawaban dari informan dicatat ataupun di rekam oleh pewawancara (Narbuko & Achmadi, 2007:70). Dalam artian teknik pengumpulan data ini merupakan sebuah data yang dihasilkan dari beberapa responden yang ada di tempat penelitian yang dilakukan. hal tersebut dilakukan dengan tujuan supaya penulis mendapatkan data yang relevan dan jelas serta dapat di pertanggung jawabkan dalam penelitian ini.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari berbagai informan dan sumber tertulis yang relevan di lokasi penelitian.

Dalam konteks penelitian yang berfokus pada spiritualitas kerja dalam praktik manajemen sumber daya manusia di LAZ PERSIS Tasikmalaya, dokumentasi mencakup arsip kelembagaan, struktur organisasi, pedoman kerja, laporan kegiatan, serta dokumen kebijakan internal yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Informasi tersebut diperoleh dari pihak-pihak yang memiliki otoritas dan keterlibatan langsung dalam aktivitas organisasi, seperti pimpinan dan amil zakat. Menurut Sadih (2015: 91), dokumentasi merupakan salah satu sumber data sekunder yang penting dalam penelitian karena dapat memperkaya dan memperkuat data lapangan. Penggunaan teknik dokumentasi dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa dokumen mampu mempermudah peneliti dalam memperoleh data yang dibutuhkan serta berfungsi sebagai alat verifikasi untuk menguatkan informasi yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, sehingga meningkatkan validitas temuan penelitian.

6. Teknik Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian berperan penting untuk memastikan hasil penelitian memiliki tingkat kepercayaan dan validitas ilmiah yang tinggi. Menurut Sugiyono (2007:270), terdapat empat kriteria utama dalam uji keabsahan data, yaitu *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*, yang masing-masing berfungsi menjaga kualitas serta keandalan data agar sesuai dengan realitas penelitian.

7. Teknik Analisis Data

a. Reduksi Data

Tahap ini dapat diartikan sebagai proses penyederhanaan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumen, dan sumber lainnya. Dalam reduksi data, peneliti memilah, memilih, memfokuskan, dan mengelompokkan data sehingga yang relevan dengan tujuan penelitian dapat dikumpulkan dan diolah lebih lanjut. Proses reduksi ini penting karena data mentah yang diperoleh biasanya sangat banyak dan beragam, sehingga tanpa penyederhanaan yang tepat, data menjadi sulit untuk dianalisis secara mendalam. Reduksi data membantu peneliti untuk melihat pola-pola penting dan menghilangkan data yang kurang relevan sehingga fokus penelitian lebih tajam.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi data yang sudah dipilih dan disusun kemudian disajikan dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dipahami. Penyajian ini bisa berupa tabel, grafik, matriks, diagram, narasi deskriptif, ataupun model konseptual. Tujuan penyajian data adalah untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai situasi dan kondisi yang sedang diteliti sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis lebih lanjut dan membantu pembaca atau pihak lain untuk memahami hasil penelitian dengan lebih baik. Penyajian data yang sistematis memungkinkan peneliti menemukan hubungan-hubungan antar variabel dan pola-pola yang muncul dari data lapangan.

c. Verifikasi Data

Kesimpulan yang diambil dalam analisis data kualitatif bersifat sementara dan dapat berubah seiring bertambahnya data dan proses verifikasi yang dilakukan. Penarikan kesimpulan dilakukan secara berulang dan hati-hati, memastikan bahwa kesimpulan yang diambil benar-benar berdasarkan data yang kuat dan logis. Kesimpulan ini harus sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian serta dapat memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang diajukan. Pada tahap ini juga dilakukan pengecekan kembali terhadap keabsahan data dan temuan, termasuk melalui teknik triangulasi, perbandingan dengan teori, atau diskusi dengan informan.

