

# PERINGATAN !!!

*Bismillaahirrahmaanirrahiim  
Assalamu'alaikum warahmatullaahi wabarakaatuh*

---

1. Skripsi digital ini hanya digunakan sebagai bahan referensi
2. Cantumkanlah sumber referensi secara lengkap bila Anda mengutip dari Dokumen ini
3. **Plagiarisme** dalam bentuk apapun merupakan pelanggaran keras terhadap etika moral penyusunan karya ilmiah
4. Patuhilah etika penulisan karya ilmiah

**Selamat membaca !!!**

*Wassalamu'alaikum warahmatullaahi wabarakaatuh*



# MODUL



17 6108

## PENGEMBANGAN KETANGGUHAN PRIBADI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL – PP) PEMERINTAH KOTA BANDUNG



Disusun Oleh :

**Makmuroh Sri Rahayu, Dra., M.Si., Psikolog**

**Susandari, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Ria Dewi Eryani, Dra., M.Pd., Psikolog**

UNIVERSITAS ISLAM BANDUNG

November 2016

## DAFTAR ISI

Halaman

PENDAHULUAN		
A.	Pengantar	1
B.	Tujuan Pelatihan	1
C.	Hasil Akhir yang Dicapai	2
D.	Materi Pelatihan	2
E.	Waktu	2
I.	Materi 1 (Kontrak Belajar)	3
A.	Isi Materi	3
B.	Tujuan Pelatihan	3
C.	Kegiatan Belajar	3
D.	Uraian Materi	3
E.	Metode Yang digunakan	4
F.	Waktu	5
G.	Diskusi	5
II.	Materi 2 (Keberagaman)	
A.	Isi Materi	6
B.	Tujuan Pelatihan	6
C.	Kegiatan Belajar	6
D.	Uraian Materi	7
E.	Metode Yang digunakan	14
F.	Diskusi	14
III.	Materi 3 (Kebersyukuran)	
A.	Isi Materi	15
B.	Tujuan Pelatihan	15
C.	Kegiatan Belajar	15
D.	Uraian Materi	15
E.	Metode Yang digunakan	30
F.	Diskusi	30
G.	Soal-soal	31
IV.	Materi 4 (Motivasi)	
A.	Isi Materi	32
B.	Tujuan Pelatihan	32
C.	Kegiatan Belajar	32
D.	Uraian Materi	33

E.	Metode Yang digunakan	39
F.	Diskusi	40
G.	Soal-soal	40
V.	Materi 5 (Kerjasama)	
A.	Isi Materi	41
B.	Tujuan Pelatihan	41
C.	Kegiatan Belajar	41
D.	Uraian Materi	42
E.	Metode Yang digunakan	48
F.	Diskusi	49
G.	Soal-soal	49
VI.	Materi 6 (Keadilan)	
A.	Isi Materi	50
B.	Tujuan Pelatihan	50
C.	Kegiatan Belajar	50
D.	Uraian Materi	50
E.	Metode Yang digunakan	52
F.	Diskusi	53
G.	Soal-soal	53

## PENDAHULUAN

### A. Pengantar

- Modul untuk pengembangan ketangguhan pribadi ini berupa pelatihan yang diberikan kepada anggota Satpol PP Pemkot Bandung.
- Tujuannya adalah untuk mengembangkan lima aspek ketangguhan pribadi yang menjadi ciri khas dari Satpol PP melalui suatu pelatihan.
- Aspek Ketangguhan pribadi yang dilatihkan meliputi : Keberagamaan, Bersyukur, Motivasi, Kerjasama dan Berkeadilan.
- Kelima aspek ini dipilih berdasarkan atas penemuan penelitian sebelumnya bahwa ciri khas yang dimiliki oleh anggota Satpol PP adalah kelima aspek tersebut diatas.

Metode pelatihan terdiri dari: tatap muka, diskusi, membahas kasus.

Selama pelatihan dipandu oleh trainer dan fasilitator

Jumlah jam pelaksanaan : 16 jam atau dua hari

### B. Tujuan pelatihan

Peserta pelatihan memahami tentang:

1. Peranan agama dalam bekerja.
2. Rasa syukur atas karunia Allah yang diberikan selama menjalankan tugas.
3. Pentingnya mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas.
4. Peranan arti kerjasama dalam menyelesaikan masalah –masalah yang

dihadapi dalam pekerjaan .

5. Fungsi keadilan dalam menjalankan tugas-tugas yang dihadapinya.

**C. Hasil akhir yang dicapai :**

Terjadinya peningkatan pemahaman peserta pelatihan tentang peranan agama dalam bekerja, pentingnya rasa syukur dalam bekerja, pentingnya motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas, pentingnya kerjasama dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dalam pekerjaan serta pentingnya fungsi keadilan dalam menjalankan tugas-tugas yang dihadapinya.

**D. Materi Pelatihan :**

Keberagamaan, Bersyukur, Motivasi, Kerjasama dan Berkeadilan.

**E. Waktu:** 120 menit untuk setiap sessinya

yang terdiri dari :

15 menit ice breaking/energizer

10 menit tes awal

50 menit pemaparan materi

20 menit diskusi, tanya jawab dan pembahasan kasus

15 menit rangkuman

10 menit tes akhir

## MATERI 1

### KONTRAK BELAJAR

#### A. Isi materi

Kontrak belajar

Pengarahan

Ice Breaking

#### B. Tujuan Pelatihan

Peserta pelatihan mampu :

- Memahami tentang spesifikasi materi serta memiliki kesiapan untuk mengikuti pelatihan secara baik dan tuntas
- Memahami tujuan, dan fungsi pelatihan Ketangguhan Pribadi

#### C. Kegiatan Belajar Materi 1

- Kontrak belajar
- Ice breaking
- Diskusi

#### D. Uraian Materi :

##### 1. Kontrak belajar.

Tujuan: memetakan harapan –harapan peserta dan trainer selama pelaksanaan training

## 2. Ice breaking

Tujuan : Agar peserta merasa lebih nyaman sehingga dapat lebih terbuka dalam mengikuti seluruh sesi pelatihan.

## 3. Harapan Pelatih dan peserta

Harapan pelatih:

- a) Peserta mengikuti dari awal sampai akhir pelatihan
- b) Peserta mengikuti secara fisik dan psikologis
- c) Peserta tetap fokus sewaktu pelatihan berlangsung.
- d) peserta ikut aktif dalam diskusi dan permainan
- e) peserta mau mengajukan pertanyaan atau pendapat tanpa diminta.
- f) rileks dan tidak tegang
- g) belajar cara baru dalam bersikap dan bertindak.

Harapan peserta :

Peserta dapat memperoleh materi pelatihan sesuai yang dibutuhkan dalam bekerja

## E. Metode yang digunakan:

- Permainan dan perkenalan dengan para trainer dan fasilitator serta para peserta. Permainan diikuti oleh trainer dan peserta, dipandu oleh fasilitator

**F. Waktu :**

10 menit untuk ice breaking

15 menit untuk kontrak belajar

10 menit Tanya jawab

10 menit diskusi

**G. Diskusi:**

Diskusi berbagai hal yang belum difahami tentang materi yang akan diperolehnya.



## MATERI 2

### MATERI KEBERAGAMAAN.

#### A. Isi materi

Peran Agama Dalam Bekerja

#### B. Tujuan Pelatihan

Peserta pelatihan mampu :

- Memahami bahwa agama merupakan bekal utama dalam bekerja dengan memaknakan bekerja adalah ibadah.
- Menghayati pentingnya peran agama dalam menjalankan tugasnya sebagai satpol pp dengan memberikan contoh contoh dalam tugas sehari hari pada satpol pp .
- Memahami kendala yang kemungkinan dihadapi sehingga terhambatnya melaksanakan agama.
- Memahami pentingnya berpegang teguh pada agama dalam menjalankan tugas, seperti ikhlas, sabar, jujur, tanggung jawab, dan memberikan pertolongan pada orang lain dan beramal sholeh

#### C. Kegiatan Belajar Materi 2

- Ceramah
- Diskusi dan Tanya jawab
- Tes

**D. Uraian Materi :**

**E. Peran Agama Dalam Bekerja**

Bekerja sebagai ibadah:aktivitas kita dalam bekerja karena Allah semata, mencari ridho Allah

Mengapa orang bekerja? Terdapat berbagai macam alasan orang bekerja :

1. Untuk memenuhi kepuasan pribadi
2. Untuk memperoleh uang
3. Untuk memenuhi kewajiban
4. Untuk menyalurkan hobi.

Tepatkah alasan tersebut ditinjau dari sudut pandang agama?

**A. Spiritualitas dan Agama.**

Banyak orang mempunyai pandangan bahwa spiritualitas sama dengan agama. Pendapat tersebut sebenarnya kurang tepat. Spiritualitas berbeda dengan agama. Agama sering dihubungkan dengan kegiatan-kegiatan sosial (hablum minannas) dan kegiatan-kegiatan ibadah keagamaan (hablum minallah). Spiritualitas/kerohanian lebih menunjuk pada batin seseorang terhadap kekayaan pengetahuan, pikiran yang sehat, aspirasi sampai hal-hal yang bersifat gaib atau tidak kelihatan dan atau di luar pemahaman manusia.

Spiritualitas mengakui bahwa ada sesuatu yang disakralkan/disucikan/dimuliakan dari inti semua yang bereksistensi. Apapun sumbernya, elemen yang sakral ini mendiami relung dalam setiap diri manusia. Spiritualitas bukanlah suatu

dogma, inklusif, bukan patriarhal dan tidak memandang jenis kelamin untuk menghubungkan dengan sumber dari segala eksistensi.

## **B. Konsep Islam dalam bekerja:**

Islam menjelaskan bahwa

1. Hidup adalah ibadah
2. Bekerja sebagai upaya memelihara kehidupan adalah ibadah (Qs. 51:56, 2:21 dan 21 : 25, juga 20: 14 dan 10 : 3).
3. Bekerja : semata-mata hanya untuk memperoleh Ridha Allah ( Qs. 6:162)
4. Bekerja harus ikhlas niat dan kaifiyat (Qs.98: 5, 39: 11).

### **1) Ikhlas dalam niat :**

- 2) Memurnikan niat hanya untuk Allah (An Nisa/4: 146) dan tidak membuat sekutu dlm beribadah kpd Allah (Az Zumar/39:3)
- 3) Motivasi utama penuh harapan akan pertolongan Allah ( Qs. 31:32 dan 29: 66)
- 4) Yakin bahwa Allah akan membalas Keikhlasan dg kebaikan ( Hadits Qudsi yang menyatakan bahwa Aku/ Allah sesuai dengan sangka manusia).

### **2) Ikhlas dalam Kaifiyat :**

- Cara bkerja sesuai dg ketentuan yang telah ditetapkan Allah dan Rasul-Nya. Nabi bersabda “Barang siapa yg melakukan suatu amal dg cara yg tdk diperintahkan-ku, maka siap-siaplah tempat kembalinya di neraka.

### C. Dasar pijakan bekerja

1. **Iman** : meyakini dengan qalb, mengucapkan dengan lisan dan memanifestasikan dalam perbuatan. Iman dalam bekerja yakin bahwa manusia wajib melakukan perbuatan terbaik bagi pengembangan nilai hidupnya (Qs. 67: 2).
2. **Amal sholih (pro –sosial)** : Didalam istilah psikologi disebut dengan pro sosial atau secara populer dikatakan sebagai kesolehan Sosial

### D. Tujuan bekerja

- Tujuan bekerja diarahkan pada tercapainya Ridha Allah, Qs.2: 207 menyatakan sbb. : “dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah; dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba-Nya”.
- Di ayat lain, Allah menyatakan bahwa segala perbuatan yang dilandasi dengan tujuan mencari ridha Allah maka Ia akan membalasnya dengan kebaikan yang berlipat ganda.

#### 1) Indikasi Bekerja Hanya Mencari Ridha Allah :

Berusaha menunjukkan **perilaku tanpa pamrih** ketika melakukan kebaikan kepada seseorang atau sekelompok orang ( Qs. 11: 29) sbb. : dan (dia berkata): "Hai kaumku, aku tiada meminta harta benda kepada kamu (sebagai upah) bagi seruanku. Upahku hanyalah dari Allah dan aku sekali-kali tidak akan mengusir orang-orang yang telah beriman ...”

Qs. 42 : 23 menyatakan : "... Katakanlah Aku tidak meminta kepadamu sesuatu upahpun atas seruanku kecuali kasih sayang dalam kekeluargaan". dan siapa yang mengerjakan kebaikan akan Kami tambahkan baginya kebaikan pada kebaikannya itu. Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Mensyukuri. (lihat juga Qs. 11: 51; 25:57; 26: 109 dan 38: 86)

## 2) Pola bekerja yang ideal

### 1. Memenuhi Amanah Sesuai dg Tugas yg diemban.

- Al Baqarah/2:283 : ... maka jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, Maka hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya dan hendaklah ia bertakwa kpd Allah Tuhannya; ....
- An Nisa/4:58 : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kpd yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dg adil... (lihat juga Qs. 8:27). Belumlah beriman (dengan baik) orang yang tidak amanah dan belumlah beragama (dengan baik) orang yang tidak memenuhi janjinya (Hr. Ahmad dr Anas ibn Malik)
- Tidak ada seorang hamba Allah yang diberi amanah untuk mengurus urusan manusia, kemudian ia mati dalam keadaan ia hianat terhadap amanatnya, kecuali Allah telah haramkan baginya surga (Hr. Muslim, dr Ma'qil bin yasar)

### 2. Bekerja Sesuai Kapasitas, sungguh-sungguh dan penuh perjuangan

- Az Zumar/39:39 : Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai kemampuanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula)..."

- **At Taubah/9: 105** : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, ....
- **Al Ankabut/29:6** : Dan Barangsiapa yang berjihad, Maka Sesungguhnya jihadnya itu adalah untuk dirinya sendiri... (lihat Qs. 94:7). Saya pernah pergi beserta bapak saya kepada Nabi SAW, maka bapakku berbicara dengan nabi tanpaku. Maka aku bertanya kepadanya apa yang telah Nabi sabdakan kepadamu ? ia berkata, telah bersabda Rasul SAW : apabila kamu menghendaki (terselesaikannya) suatu urusan maka hendaklah engkau menghadapinya dengan sungguh-sungguh, sehingga Allah akan memberikan kepadamu hasil terbaiknya (Hr. At thabarani dari Az Zahra).
- **Hadits Al Baihaqi** dari Siti Aisyah, Nabi pernah bersabda sesungguhnya Allah mencintai jika salah seorang diantaramu itu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh keyakinan dan kesungguhan.

3. Meyakini adanya ujian dan menjadikan Ujian untuk lebih mematangkan diri.

- **Muhammad/47 : 31** : Dan Sesungguhnya Kami benar-benar akan menguji kamu agar Kami mengetahui orang-orang yang berjihad dan bersabar di antara kamu, dan agar Kami menyatakan (baik buruknya) hal ihwalmu.
- **At Taubah/9:16** : . Apakah kamu mengira bahwa kamu akan dibiarkan, sedang Allah belum mengetahui (dalam kenyataan) orang-orang yang berjihad di antara kamu dan tidak mengambil menjadi teman yang setia selain Allah, RasulNya dan orang-orang yang beriman. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

- **Al Angkabut/29:2** : Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan (saja) mengatakan: "Kami telah beriman", sedang mereka tidak diuji lagi ?

#### 4. Sabar dalam dalam menjalankan tugas dan kewajiban

- Secara etimologis : **Al Habs**: Menahan diri, mengendalikan/mengontrol diri, **Al Jarooah** : Berani dan bersemangat , **Al Ikrooh** : Pemaksaan/memaksakan diri, dan **Tuqidhu al jazu'a** : mengendalikan diri dr keputusan (Ibn Manshur).

Menahan dan mengendalikan diri dari hal-hal yang dibenci atau dari yang tidak menyenangkan dan menahan lisan agar tidak mengeluh (Ar Raghīb).

- **Tabah dan tahan** dalam menghadapi cobaan. Seperti tidak lekas marah, tidak lekas putus asa dan tidak lekas patah hati; **Tenang** yang berarti tidak tergesa-gesa atau terburu-buru dalam mengambil suatu keputusan dan menentukan tindakan (Kamus besar bahasa Indonesia)
- Secara Epistimologi :
- Menahan dan mengendalikan diri dari sesuatu yang semestinya terjadi baik yang dibenarkan aqal dan dibenarkan syariat maupun yang dibenarkan oleh keduanya (Ar Raghīb Ash fahani).
- **Menahan dan meregulasi diri** dalam menghadapi segala yang tidak menyenangkan. Indikatornya : tidak mengeluh ketika ada musibah (2: 155-156), **Tabah** dalam menghadapi masalah yang disertai sikap berani, melawan dan menentang terhadap sesuatu yang menimpa diri. Indikatornya : merahasiakan keluhan-keluhan, menunjukkan aktivitas nyata dalam

memecahkan masalah, dan menjadikan masalah sebagai tantangan yang perlu dihadapi dengan kegembiraan (2:45-46) (Ibn Qayyim )

- Sabar menurut Rasul : kesiapan seseorang untuk menghadapi segala kesulitan ketika ia menjalankan suatu urusan.
- Barang siapa bersabar dg segala kesulitan, maka aku akan menjadi syafaat atau saksi baginya nanti di hari qiamat (Hr. Muslim dari Ibn Umar)
- Sesungguhnya Allah SWT. Berfirman : apabila hambaku diuji dengan dua keburukan kemudian ia shabar dengannya, maka aku pasti mengganti kesabarannya dengan surga (Hr. Ahmad dari Anas ibn Malik).
- Rasul bersabda pada musim Tho'un (kesulitan hidup karena penyakit) : Orang yang lari darinya ia bagai-kan orang yang menghindar dari kewajiban perang,
- tetapi orang yang shabar menghadapinya, maka baginya balasan bagi syuhada (Hr. Ahmad dari Amr ibn Jabir).
- Sabar dlm sudut pandang Al Qur'an sbb.:
- Tarj'i dan bukan jazu'. Qs. 2:155 : dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar. (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan: "Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji'uun
- Shabar itu **Rahb Al Shadr** (lapang dada) dan bukan dahyyiqu al shudur. Qs. 4:65 : Maka demi Tuhanmu, mereka (pada hakikatnya) tidak beriman hingga mereka menjadikan kamu hakim terhadap perkara yang mereka

perselisihkan, kemudian mereka tidak merasa dalam hati mereka sesuatu keberatan terhadap putusan yang kamu berikan, dan mereka menerima dengan sepenuhnya.

**F. Metode yang digunakan :**

- Ceramah
- Tes awal dan akhir : Tes pertama berupa pertanyaan tentang keberagaman, diberikan sebelum materi dipaparkan dengan tujuan untuk melihat pengetahuan peserta tentang keberagaman sebelum diberikan pelatihan tersebut.
- Tes yang kedua, berupa pertanyaan yang sama pertama, diberikan setelah selesai pemberian materi keberagaman. Tujuan tes yang kedua adalah untuk mengetahui apakah ada peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta setelah mengikuti penjelasan trainer, diskusi dan pembahasan kasus
- Rangkuman materi tentang materi keberagaman dari paparan yang disampaikan pemateri serta hasil diskusi.

**G. Diskusi:**

Setelah selesai materi dipaparkan, sesi diskusi tanya jawab dilakukan antara peserta dan trainer .

## MATERI 3

### MATERI BERSYUKUR(KEBERSYUKURAN)

#### A. Isi materi

Kebersyukuran

#### B. Tujuan Pelatihan

Peserta pelatihan mampu :

- memahami pentingnya rasa syukur dan mampu menerapkan dalam aktivitasnya dalam kehidupan sehari-hari ,baik dalam keluarga, dalam bekerja maupun dalam lingkungan masyarakat.

#### C. Kegiatan Belajar Materi 3

- Ceramah
- Tes
- Diskusi

#### D. Uraian Materi :

## BERSYUKUR DALAM BEKERJA

### A. Definisi Syukur

Kata *syukur* menurut Ida Fitri Shobihah yang mengutip dari Kamus Kontemporer Arab-Indonesia, berasal dari bahasa arab dengan kata dasar “*syakara*” yang artinya berterima kasih, bentuk masdar dari kalimat ini adalah *syukr*, *syukraan* yang artinya rasa terima kasih.

*Syukur* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, diartikan sebagai rasa terima kasih kepada Allah swt, dan untunglah (meyatakan perasaan lega, senang dan sebagainya). ya

Secara bahasa *syukur* adalah pujian kepada yang telah berbuat baik atas apa yang dilakukan kepadanya. *Syukur* adalah kebalikan dari *kufur*. Hakikat *syukur* adalah menampakkan nikmat, sedangkan hakikat ke-*kufur*-an adalah menyembunyikannya. Menampakkan nikmat antara lain berarti menggunakannya pada tempat dan sesuai dengan yang dikehendaki oleh pemberinya, juga menyebut-nyebut nikmat dan pemberinya dengan lidah.

Menurut istilah *syara'* (dalam buku Muhammad Syafi'ie el-Bantanie, *Dahsyatnya Syukur*), *syukur* adalah pengakuan terhadap nikmat yang diberikan oleh Allah swt dengan disertai ketundukan kepada-Nya dan mempergunakan nikmat tersebut sesuai dengan kehendak Allah swt.

Sebagian ulama, menjelaskan bahwa bersyukur berasal dari kata “*syakara*”, yang artinya membuka atau menampakkan. Jadi, hakikat *syukur* adalah menampakkan nikmat Allah swt yang dikaruniakan padanya, baik dengan cara

menyebut nikmat tersebut atau dengan cara mempergunakannya di jalan yang dikehendaki oleh Allah swt.

Secara bahasa *syukur* adalah pujian kepada yang telah berbuat baik atas apa yang dilakukan kepadanya. Menurut Quraish Shihab (dalam *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*) *Syukur* adalah kebalikan dari *kufur*. Hakikat *syukur* adalah menampakkan nikmat, sedangkan hakikat ke-*kufur-an* adalah menyembunyikannya. Menampakkan nikmat antara lain berarti menggunakannya pada tempat dan sesuai dengan yang dikehendaki oleh pemberinya, juga menyebut-nyebut nikmat dan pemberinya dengan lidah.

Menurut Imam al-Ghazali, dalam bukunya *Ihya' Ulumuddin*, *syukur* adalah kemampuan memanfaatkan berbagai kenikmatan yang diperoleh dari Allah untuk digunakan pada hal-hal yang diridhoi Allah SWT. Orang yang tidak dapat memanfaatkan nikmat pada hal yang diridhoiNya, disebut sebagai orang yang *kufur nikmat*. Memahami hal-hal yang dicintai Allah, perlu memahami Allah adalah yang menciptakan segala sesuatu di dunia ini, dalam bentuk apapun itu baik suka maupun duka, baik kecil ataupun sebesar apapun, semuanya mengandung hikmah, dan hikmah itu pasti ada maksud, dan apabila kita mampu memahami maksud tersebut dengan baik, maka itulah yang dicintaiNya.

Syaikh 'Abdurrahman al-sa'di (dalam Al-Fauzan, 2007) berkata, bahwa orang yang bersyukur adalah orang yang baik jiwanya, lapang dadanya, tajam matanya, hatinya penuh dengan pujian kepada Allah dan pengakuan akan nikmatNya, merasa senang dengan kemuliaannya, gembira dengan kebaikannya, serta

lisannya selalu basah pada setiap waktu dengan bersyukur dan berdzikir pada Allah.

Menurut Muhammad Majdi Asy-Syahawi (2002) syukur dibangun atas 3 fondasi, yaitu:

- a. Menyadari betul terhadap nikmat yang Allah berikan dalam hati.
- b. Tahadus bin ni'mah secara lahiriyah maksudnya adalah bahwa ketika seorang muslim mendapatkan nikmat dari Allah SWT, maka ceritakanlah pada saudara atau kawannya.
- c. Menyalurkan nikmat yang Allah SWT berikan ke jalan yang baik. jika ketiga fondasi ini terlaksana dalam diri seorang muslim maka dia telah bersyukur.

#### **B. Aspek-aspek dalam bersyukur**

Imam Ghazali (dalam *Taubat, Sabar dan Syukur*, Terj. Nur Hichkmah. R. H. A Suminto ) menjelaskan bahwa *syukur* terdiri atas tiga hal, yakni:

- a. Ilmu, yaitu pengetahuan tentang nikmat dan pemberinya, serta meyakini bahwa semua nikmat berasal dari Allah swt dan yang lain hanya sebagai perantara untuk sampainya nikmat, sehingga akan selalu memuji Allah swt dan tidak akan muncul keinginan memuji yang lain. Sedangkan gerak lidah dalam memuji-Nya hanya sebagai tanda keyakinan.

- b. *Hal* (kondisi spiritual), yaitu karena pengetahuan dan keyakinan tadi melahirkan jiwa yang tentram. Membuatnya senantiasa senang dan mencintai yang memberi nikmat, dalam bentuk ketundukan, kepatuhan. Men-syukur-i

nikmat bukan hanya dengan menyenangi nikmat tersebut melainkan juga dengan mencintai yang memberi nikmat yaitu Allah swt.

c. Amal perbuatan, ini berkaitan dengan hati, lisan, dan anggota badan, yaitu hati yang berkeinginan untuk melakukan kebaikan, lisan yang menampakkan rasa *syukur* dengan pujian kepada Allah swt dan anggota badan yang menggunakan nikmat-nikmat Allah swt dengan melaksanakan perintah Allah swt dan menjauhi larangan-Nya.

Al Kharraz yang dikutip oleh Amir An-Najjar (dalam *Ilmu Jiwa dalam Tasawwuf Studi Komparatif dengan Ilmu Jiwa Kontemporer*, Terj. Hasan Abrori, 2001) mengatakan *syukur* itu terbagi menjadi tiga bagian yaitu:

- a. *Syukur* dengan hati adalah mengetahui bahwa nikmat-nikmat itu berasal dari Allah swt bukan selain dari-Nya.
- b. *Syukur* dengan lisan adalah dengan mengucapkan al-Hamdulillah dan memuji-Nya.
- c. *Syukur* dengan anggota tubuh adalah dengan tidak mempergunakan setiap anggota badan dalam kemaksiatan tetapi untuk ketaatan kepada-Nya. Termasuk juga mempergunakan apa yang diberikan oleh Allah swt berupa kenikmatan dunia untuk menambah ketaatan kepada-Nya bukan untuk kebatilan.

Senada dengan pandangan sebelumnya Quraish Shihab (dalam *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*) menyebutkan bahwa *syukur* mencakup tiga sisi, yaitu:

- a. *Syukur* dengan hati yakni menyadari sepenuhnya bahwa nikmat yang diperoleh semata-mata karena anugerah dan kemurahan dari ilahi, yang akan mengantarkan diri untuk menerima dengan penuh kerelaan tanpa menggerutu dan keberatan betapapun kecilnya nikmat tersebut.
- b. *Syukur* dengan lidah yakni mengakui anugerah dengan mengucapkan al-Hamdulillah serta memuji-Nya.
- c. *Syukur* dengan perbuatan yakni memanfaatkan anugerah yang diperoleh sesuai tujuan penganugerahannya serta menuntut penerima nikmat untuk merenungkan tujuan dianugerahkannya nikmat tersebut oleh Allah swt.

### C. Konsep Dasar Syukur

#### a. Al-Qur'an

فَاذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ

*Artinya: "Maka ingatlah kepada-Ku, Aku pun akan ingat kepadamu. Bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu ingkar kepada-Ku." (QS. Al-Baqarah:152)*

Ayat ini juga mengandung perintah untuk ber-*syukur* kepada Allah swt atas nikmat-nikmat yang telah dilimpahkan dengan cara mengelola dan memanfaatkan semua nikmat sesuai dengan masing-masing fungsinya, kemudian memanjatkan pujian pada Allah swt dengan lisan dan hati, serta tidak mengingkari semua anugerah tersebut dengan cara mempergunakannya ke jalan yang bertentangan dengan syari'at dan sunatullah.

Ayat ini merupakan peringatan kepada umat manusia agar tidak terpesok seperti umat terdahulu yang telah mengingkari nikmat-nikmat Allah swt dengan tidak menggunakan akal dan indra untuk merenungkan dan memikirkan untuk apa nikmat-nikmat tersebut serta bagaimana cara penggunaannya, sehingga Allah swt mencabut nikmat tersebut sebagai hukuman dan pelajaran bagi mereka.

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: "dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan 'Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka pasti azab-Ku sangat berat'."

(QS.Ibrahim: 7)

Ayat ini menjelaskan bahwa kita tidak perlu takut untuk menyisihkan sebagian rezeki yang kita dapat pada orang yang membutuhkan karena Allah pasti akan membalas setiap perbuatan baik yang kita lakukan karena Allah. Sebaliknya, apabila kita tidak mensyukuri nikmat yang diberikan dengan tidak menyisihkannya untuk bersedekah maka Allah akan memberi azab yang setimpal.

#### b. Hadits

انظروا إلى من أسفل منكم ولا تنظروا إلى من هو فوقكم فهو أجدر أن لا تزدروا نعمة الله

Artinya: "Lihatlah orang yang dibawah kalian dan janganlah melihat orang yang di atas kalian, sebab hal itu akan mendidik kalian untuk tidak meremehkan nikmat Allah swt". (HR. Muslim)

Ayat ini menunjukkan bahwa cara kita bersyukur adalah dengan cara melihat keadaan orang yang berada dibawah kita agar kita selalu merasa cukup dengan apa yang telah kita miliki. Jika kita selalu melihat ke atas atau yang lebih dari kita, maka kita tidak akan merasa cukup dengan apa yang telah kita miliki.

مَا كُنَّا لَنُؤْمِنُ بِرَبِّنَا لَوْلَا رَأَيْنَا فِي الْفُقَرَاءِ مِنْ أَهْلِ بَيْتِنَا  
مَا كُنَّا لَنُؤْمِنُ بِرَبِّنَا لَوْلَا رَأَيْنَا فِي الْغَنِيِّ مِنَ الْفُقَرَاءِ مِنْ أَهْلِ بَيْتِنَا

*Artinya: "sungguh mengagumkan keadaan orang mukmin. Keadaan mereka senantiasa mengandung kebaikan. Dan, tidak terjadi yang demikian itu kecuali pada orang mukmin. Jika mendapatkan kesenangan, ia bersyukur. Hal itu merupakan kebaikan baginya. Jika tertimpa kesusahan ia bersabar. Hal itu juga merupakan kebaikan baginya." (HR. Muslim).*

Ayat ini menjelaskan bahwa orang mukmin apabila sedang mendapatkan kesenangan, ia akan bersyukur. Begitupun ketika mendapat kesulitan, ia akan tetap bersabar dan menyerahkan semuanya pada Allah.

#### **D. Manfaat bersyukur**

Manfaat bersyukur itu kembali pada orang yang ber-syukur, kebaikan yang ada kembali pada mereka yang ber-syukur, sebagaimana dalam surat An-Naml ayat 40.18

Sayyid Quthb yang dikutip oleh Ahmad Yani (dalam *Be Excellent: Menjadi Pribadi Terpuji*), menyatakan empat manfaat ber-syukur, yakni:

##### **a. Menyucikan Jiwa**

Ber-*syukur* dapat menjaga kesucian jiwa, sebab menjadikan orang dekat dan terhindar dari sifat buruk, seperti sombong atas apa yang diperolehnya.

b. Mendorong jiwa untuk beramal saleh

Ber-*syukur* yang harus ditunjukkan dengan amal saleh membuat seseorang selalu terdorong untuk memanfaatkan apa yang diperolehnya untuk berbagi kebaikan. Semakin banyak kenikmatan yang diperoleh semakin banyak pula amal saleh yang dilakukan.

c. Menjadikan orang lain *ridha*

Dengan ber-*syukur*, apa yang diperolehnya akan berguna bagi orang lain dan membuat orang lain *ridha* kepadanya. Karena menyadari bahwa nikmat yang diperoleh tidak harus dinikmati sendiri tapi juga harus dinikmati oleh orang lain sehingga hubungan dengan orang lain pun menjadi baik.

d. Memperbaiki dan memperlancar interaksi sosial

Dalam kehidupan bermasyarakat, hubungan yang baik dan lancar merupakan hal yang amat penting. Hanya orang yang ber-*syukur* yang bisa melakukan upaya memperbaiki dan memperlancar hubungan sosial karena tidak ingin menikmati sendiri apa yang telah diperolehnya.

Manfaat *syukur* lainnya, disebutkan oleh Aura Husna (dalam bukunya *Neti Suriana*) sebagai berikut:

a. Menuntun hati untuk *ikhlas*

Karena *syukur* menuntun kita untuk tetap baik sangka pada Allah swt dalam segala hal yang terjadi dalam kehidupan ini maka *syukur* mampu menggerakkan hati untuk *ikhlas* menerima ketetapan Allah swt.

b. Menumbuhkan optimisme

*Syukur* mengandung arti mengenali semua nikmat yang telah Allah swt karuniakan, termasuk didalamnya yakni dengan mengenali potensi-potensi yang Allah swt anugerahkan pada diri kita, yang nantinya akan menumbuhkan optimisme.

c. Memperbaiki kualitas hidup

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Robert Emmons, menunjukkan bahwa orang yang ber-*syukur* mengalami perubahan kualitas hidup lebih baik. Sikap-sikap positif seperti semangat hidup, perhatian, kasih sayang, dan daya juang berkembang dengan baik pada mereka yang terbiasa mengungkapkan rasa *syukur*-nya setiap hari.

d. Membentuk hubungan persahabatan yang lebih baik

Orang-orang yang hatinya diselimuti oleh rasa *syukur* lebih mudah berempati, dermawan, dan ringan tangan membantu sesama, sehingga mudah diterima dalam masyarakat karena pada dirinya tersimpan sifat-sifat yang disenangi orang lain, yaitu ringan berbagi, memiliki sifat materialistis yang rendah, tidak mendengki terhadap nikmat orang lain, dan mampu mengesampingkan ego pribadi.

e. Mendatangkan pertolongan Allah swt

Nikmat Allah swt memang diberikan secara umum kepada seluruh manusia, namun pertolongan Allah swt hanya diberikan kepada hamba-hamba Allah swt yang dikehendaki-Nya. Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh

Muslim disebutkan siapa orang yang berhak mendapatkan pertolongan Allah tersebut, Rasulullah saw bersabda:

“Dan Allah senantiasa memberikan pertolongan kepada hamba-Nya selama ia menolong saudaranya”. Dari hadits tersebut, dapat dipahami bahwa jika menolong hamba-Nya maka kita akan ditolong, dengan meringankan beban orang lain maka beban kita akan diringankan. *Syukur* menggerakkan hati dan pikiran untuk ringan berbuat suatu kebaikan bagi sesama sehingga akan mendatangkan pertolongan dari Allah swt.

Muhammad Syafi’ie el-Bantanie (dalam *Dahsyatnya Syukur*, 2009) menyebutkan lima manfaat syukur, yakni sebagai berikut:

a. Menghilangkan kesusahan

Dalam surat Al-Baqarah ayat 152, diterangkan agar kita selalu ingat kepada Allah swt. Salah satu cara mengingat Allah swt yakni dengan senantiasa ber-*syukur* kepada-Nya. Jika ingat Allah, Allah swt pun akan ingat kepada kita, maksudnya adalah Allah swt akan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita, dan salah satu bentuk rahmat serta karunia Allah swt adalah mengeluarkan kita dari kesulitan dan menunjukkan jalan kemudahan.

b. Mendatangkan rezeki

Dengan ber-*syukur* maka Allah swt akan membukakan pintu rezeki dari segala penjuru.

c. Menambah rezeki

Dalam surat Ibrahim ayat 7, disebutkan bahwa Allah swt akan menambah nikmat bagi orang yang ber-*syukur*.

#### d. Mendatangkan kesembuhan

Orang-orang yang tetap ber-*syukur* dalam kondisi sakit akan mendapatkan balasan yang luar biasa, yakni Allah swt akan menyembuhkan penyakitnya dan akan memberikan nikmat yang jauh lebih baik dari sebelumnya, seperti halnya dalam kisah nabi Ayub as.

#### e. Mengantar ke surga

Orang yang senantiasa ber-*syukur* kepada Allah swt, merasa diri cukup dan puas atas nikmat yang dikaruniakan Allah swt kepadanya, serta tidak iri terhadap apa yang diperoleh orang lain, akan dimudahkan baginya jalan menuju surga, sebagaimana dalam keterangan hadis yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad, Muslim, dan Nasa'i.

### E. Cara-Cara Menyatakan *Syukur*

Menurut Abu Bakar Abdullah bin Muhammad (dalam *Syukur Membawa Nikmat*, Terj. S. A. Zemool), cara-cara menyatakan syukur yaitu dengan ber-*tasbih*, ber-*dzikir*, ucapkan *Hamdalah* dan *Istighfar*, dan berdoa

Rasulullah saw bersabda: "Doa yang paling utama ialah *La ilaha illallah*, sedangkan *dzikir* yang paling utama adalah *Alhamdulillah*".

#### 1. Melalui anggota badan

Aura Husna (dalam bukunya Neti Suriana, *Kaya dengan Bersyukur: Menemukan Makna Sejati Bahagia dan Sejahtera dengan Mensyukuri Nikmat Allah*) menjelaskan bahwa cara-cara yang dapat dilakukan untuk ber-*syukur* meliputi tiga hal:

a. Hati

Merasa puas atau senang terhadap apa yang menjadi ketetapan Allah swt. Menyadari dengan sepenuh hati bahwa semua nikmat, kesenangan, dan segala sesuatu yang diperoleh semata-mata karena kemurahan dari Allah swt. Hati yang ber-*syukur* akan melahirkan jiwa yang *qana'uh*.

b. Anggota Tubuh

Adanya tindak lanjut dari amalan hati yang nampak pada gerakan anggota tubuh sebagai bukti nyata dari rasa *syukur*. Namun tidak semua gerak anggota badan merupakan bentuk dari *syukur*, terdapat beberapa syarat gerak anggota tubuh yang menjadi bukti amal *syukur*, yakni:

- 1) Memanfaatkan anugerah yang telah diperoleh sesuai dengan maksud dan tujuan Allah swt menganugerahkan nikmat tersebut.
- 2) Melakukan amalan dengan penuh ketundukan dan rasa harap amalan itu akan diterima oleh Allah swt. Melakukan amalan dengan sepenuh hati dan bersungguh-sungguh.
- 3) Amal dari anggota tubuh harus sesuai dengan aturan syariat Allah swt.

Perwujudan *syukur* tidak hanya dalam bentuk ibadah vertikal kepada Allah swt, melainkan ibadah horizontal kepada sesama manusia. Amal *syukur* yang dilakukan oleh anggota tubuh ini memiliki dimensi sosial, misalnya: sedekah dalam bentuk materi dan non materi.

### c. Lisan

*Syukur* dalam bentuk gerak lisan yakni dengan cara mengucapkan lafadz *hamdalah* dan memuji Allah swt serta tidak mengeluh terhadap nikmat yang tidak sesuai dengan kehendak diri sendiri.

### F. Faktor yang menjadi penghalang rasa bersyukur

Aura Husna (dalam bukunya Neti Suriana, h. 116-117) menyebutkan adanya lima hal yang menjadikan penghalang *syukur*, yakni sebagai berikut:

#### a. Hati yang sempit

Hati yang sempit adalah hati yang disetir oleh hawa nafsu yang selalu mendewakan materi dan dipenuhi perasaan-perasaan negatif. Maka, bila kenyataan yang terjadi tidak sesuai dengan maksud keinginan hati akan muncul rasa kecewa, marah, bahkan meragukan keadilan Allah swt, sehingga rasa *syukur* semakin tertekan dan semakin berat untuk berkembang.

#### b. Mudah mengeluh

Keluhan cenderung akan melahirkan pikiran-pikiran dan sifat-sifat negatif dalam diri seseorang yang nantiya akan menjadi penghalang bagi dirinya untuk ber-*syukur*.

#### c. Memandang remeh terhadap nikmat Allah swt

Meremehkan nikmat yang telah dianugerahkan Allah swt akan menjadikan penghalang tumbuhnya rasa *syukur* pada diri seseorang.

d. Enggan berbagi

Sifat enggan berbagi atau *kikir* merupakan mental yang selalu merasa bahwa apa yang dimiliki masih sedikit sehingga ketika dibagikan kepada sesama akan muncul kekhawatiran tindakan tersebut akan menjatuhkan dirinya pada kemiskinan.

e. Mudah putus asa

Mudah putus asa ketika menjalani proses perjuangan, membuat seseorang jadi enggan ber-*syukur* karena menjadikan rintangan serta penghalang sebagai kambing hitam untuk sebuah kegagalan, dan akhirnya berhenti berjuang dan menyalahkan nasib atas kegagalan yang diterima.

Terdapat tiga penghalang *syukur* yang disebutkan oleh Muhammad Syafi'ie el-Bantanie (dalam *Dahsyatnya Syukur*, 2009), yakni sebagai berikut:

a. Cinta dunia

Cinta dunia akan membuat diri kita akan selalu merasa kurang dan tidak puas pada apa yang dimiliki dan menjadikan serakah serta lupa diri, lupa untuk ber-*syukur* dengan apa yang dimiliki.

b. *Bakhil*

Orang yang *bakhil* akan menahan hartanya dan enggan mendermakan hartanya. *Bakhil* akan menjauhkan seseorang dari sikap *syukur*, bahkan mendatangkan azab Allah di dunia dan di akhirat, sebagaimana dijelaskan dalam surat Ali Imron ayat 180.

c. *Hasud*

Sifat *Hasud* merupakan cerminan rasa tidak puas terhadap apa yang telah dikaruniakan Allah, karena itu *hasud* menjauhkan seseorang dari *syukur*.

E. Metode yang digunakan :

- Ceramah
- Tes awal dan akhir : Tes pertama berupa pertanyaan tentang kebersyukuran, diberikan sebelum materi dipaparkan dengan tujuan untuk melihat pengetahuan peserta tentang kebersyukuran sebelum diberikan pelatihan tersebut.
- Tes yang kedua, berupa pertanyaan yang sama pertama, diberikan setelah selesai pemberian materi kebersyukuran. Tujuan tes yang kedua adalah untuk mengetahui apakah ada peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta setelah mengikuti penjelasan trainer, diskusi dan pembahasan kasus
- Rangkuman materi tentang materi kebersyukuran dari paparan yang disampaikan pemateri serta hasil diskusi.

F. Diskusi:

Setelah selesai materi dipaparkan, sesi diskusi tanya jawab dilakukan antara peserta dan trainer. Selain itu, membahas kasus :kasus yang dicontohkan oleh trainer maupun yang disampaikan oleh peserta kemudian dibahas secara bersama-sama.

**G. Soal-soal kebersyukuran**

- Apa yang dimaksud dengan bersyukur, mohon penjelasannya
- Apa yang dapat kita lakukan dalam bekerja untuk menunjukkan kita telah bersyukur?
- Faktor apa yang dapat menghambat rasa syukur sewaktu bekerja?.



## MATERI 4

### MATERI MOTIVASI

#### A. Isi materi

- Motivasi dalam bekerja

#### B. Tujuan Pelatihan

Peserta pelatihan mampu :

- Memahami pengertian tentang motivasi, dapat mengetahui aspek-aspek dalam motivasi, peserta dapat mengetahui peranan motivasi dalam melaksanakan tugas, dapat menjelaskan tentang ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dapat menjelaskan factor-faktor yang menghambat motivasi dalam bekerja
- Peserta dapat mengaplikasikan pentingnya motivasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai Satpol PP .

#### C. Kegiatan Belajar Materi 4

- Ceramah
- Tes
- Diskusi

#### **D. Uraian Materi :**

- Diawali dengan penayangan video tentang yang menggambarkan motivasi tinggi dan motivasi rendah serta kasus-kasus dalam masalah motivasi kerja.
- Setelah penayangan video selesai kemudian peserta diajak untuk mendiskusikan materi dalam video tersebut serta membahas masalah-masalah yang diungkapkan dalam video.

### **MOTIVASI KERJA**

#### **A. Pengertian Motivasi Kerja**

Secara global motivasi kerja dapat diketahui seperti dikemukakan di bawah ini:

Menurut **Wexley & Yukl (1996 : 87)**

*“the process by which behavior is energized and directed”*

Merupakan proses dari pemberian daya dan arah dari tingkah laku.

Menurut **Davis & Newstrom (1996 : 87)**

Seseorang yang termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya membantu mencapai tujuan-tujuan pentingnya.

Menurut **Schemerhorn dkk (1982)**

*“Motivation to work is a term on organizational behavior to describe the forces within an individual that account for the level, directions, and persistence of effort expended to work.”*

Menurut **Ernest L. McCormick (dalam Mangkunegara, 2002 : 94)**

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut **Kinlaw (1981)**

Pekerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mencoba melakukan yang terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya. Pekerja yang memiliki motivasi kerja yang rendah adalah seseorang yang seringkali tidak mau melakukan yang terbaik serta jarang meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya.

Motivasi kerja menurut **Kinlaw (1981)** dipengaruhi oleh pertimbangan-pertimbangan dari orang tersebut, antara lain :

1. *Match*

Pertimbangan pertama adalah melihat apa yang menjadi kebutuhan seseorang dan mengevaluasi berbagai tujuan alternative yang harus dicapai dalam rangka memuaskan kebutuhan tersebut.

2. *Return*

Pertimbangan kedua adalah mengenai manfaat, hasil yang diharapkan jika seseorang mengerjakan sesuatu. Seseorang membandingkan ganjaran eksternal yang diperolehnya seperti upah, rasa aman, atatus dan lain-lain, dengan kerugian yang telah dialaminya seperti waktu, sakit hati, kejemuhan serta tingkat usaha yang telah dikerahkannya.

### 3. *Expectation*

Pertimbangan ketiga berkenaan dengan sumber-sumber yang tersedia dan hambatan-hambatan yang ditemui.

## B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu proses yang kompleks yang melibatkan berbagai factor. Milton (1981 : 76-78) dalam Asep Taufik Sundara (2004), menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi proses motivasi kerja dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik individu, seperti kebutuhan, sikap, kemampuan dan minat yang mempengaruhi proses motivasi.
2. Karakteristik pekerjaan, seperti variasi tugas, otonomi, umpan balik yang diterima, jumlah dan jenis reward intrinsik yang diterima, peran dan kejelasan tugas.
3. Karakteristik lingkungan kerja, yaitu hal yang berkaitan dengan sifat organisasi dan lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja misalnya faktor yang berhubungan langsung dengan lingkungan pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan sekerja dan atasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja juga dikemukakan oleh Frederick Herzberg (dalam Masithoh, 1998 : 20) yang mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier*

atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan factor pendorong seseorang untuk bekerja secara optimal yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*recognition*)
3. Tanggungjawab (*responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*advancement*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
6. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

1. Kompensasi
2. Keamanan dan keselamatan kerja
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan

6. Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

### C. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003 : 16-17).

Meningkatkan motivasi berprestasi dalam bekerja. Motif berprestasi : merupakan kebutuhan untuk mencapai (need for achievement) keberhasilan dalam tugas.

(Memikirkan dan bertindak untuk kemajuan karirnya, bagaimana cara mencapainya, hambatan yang mungkin terjadi , apa yang dirasakan bila berhasil dan bagaimana kalau gagal ). Semua dipikirkan secara cermat sehingga tidak ada gambling

*Achievement motivation(n-ach)*. motif berprestasi (n-ach) adalah kecenderungan dalam diri individu untuk meraih sukses yang sifatnya relatif menetap. keberhasilan tugas merupakan hal penting penting bagi individu yang mempunyai n-ach tinggi. Ciri-ciri individu dengan n-ach tinggi adalah sebagai berikut:

Memilih tugas yang sifatnya moderat sehingga ada harapan untuk berhasil(ciri pokok dari individu dengan n-ach tinggi)

1. Menyukai tugas-tugas yang sifatnya menantang dengan tantangan maka hasil yang dicapai dilakukan dengan usaha keras, bukan karena nasib atau untung-untungan.
2. Menyukai tugas atas tanggung jawab pribadi.tugas yang dilakukan sendiri menyebabkan seseorang dapat mengetahui bahwa keberhasilan yang dicapai adalah hasil jerih payahnya dan bukan karena jerih payah orang lain sehingga dapat menimbulkan rasa puas.demikian juga bila tidak berhasil ia langsung mendapatkan feedback dari dirinya sendiri.
3. Menyenangi feed back (umpan balik) yang bersifat objektif
4. Realistis,artinya tidak suka berandai-andai tetapi menghadapi berbagai hal sesuai dengan kenyataannya
5. Penuh perhitungan ,segala tindakannya diperhitungkan dengan matang, keuntungan apa yang diperoleh dengan tindakan tersebut,karena tidak suka dengan spekulasi atau gambling.

Setiap individu mempunyai n. ach yang berbeda-beda tingkatannya,ada yang tinggi dan ada yang rendah. hal ini antara lain dipengaruhi oleh pendidikan awal yang diterima anak dalam keluarga melalui pola asuh yang diberikan oleh orang

tuanya atau oleh orang lain yang berpengaruh penting bagi anak (other important person) dengan pola asuh yang menekankan pada kemandirian sejak awal

Dalam mengekspresikan (merealisasikan), pria lebih berani (tak ada hambatan) dibandingkan dengan wanita. Wanita sering merasa takut/ragu terhadap penilaian negatif dari lingkungan akibat dari prestasi yang dicapainya. Wanita yang berprestasi dalam pekerjaan di luar rumah dianggap kurang feminin (Morgan, 1986).

E. **Metode yang digunakan :**

- Ceramah
- Tes awal dan akhir : Tes pertama berupa pertanyaan tentang motivasi kerja, diberikan sebelum materi dipaparkan dengan tujuan untuk melihat pengetahuan peserta tentang motivasi kerja sebelum diberikan pelatihan tersebut.  
  
Tes yang kedua, berupa pertanyaan yang sama pertama, diberikan setelah selesai pemberian materi motivasi kerja. Tujuan tes yang kedua adalah untuk mengetahui apakah ada peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta setelah mengikuti penjelasan trainer, diskusi dan pembahasan kasus
- Rangkuman materi tentang materi motivasi kerja dari paparan yang disampaikan pemateri serta hasil diskusi.
- Energizer : Setelah materi selesai disampaikan dilakukan aktivitas selingan berupa energizer. Kegiatan dilakukan diluar ruangan atau paling tidak keluar dari tempat duduk yang memungkinkan untuk melakukan gerakan-gerakan.

Energizer berupa permainan bersama sebagai kegiatan selingan yang tujuannya untuk menghilangkan kejenuhan dan meningkatkan semangat untuk mengikuti kembali kegiatan berikutnya.

**F. Diskusi:**

Setelah selesai materi dipaparkan, sesi diskusi tanya jawab dilakukan antara peserta dan trainer. Selain itu, membahas kasus :kasus yang dicontohkan oleh trainer maupun yang disampaikan oleh peserta kemudian dibahas secara bersama-sama.

**G. Soal-soal motivasi kerja**

1. Menurut pendapat bapak/ibu seberapa penting peranan motivasi dalam bekerja, mohon penjelasan
2. Faktor apa saja yang menyebabkan karyawan kurang mempunyai motivasi kerja yang tinggi ?
3. Bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja ?

## Materi 5

### MATERI KERJASAMA

#### A. Isi materi

- Kerjasama

#### B. Kompetensi Dasar

Peserta pelatihan mampu :

- memahami tentang pengertian kerja sama, peserta dapat memahami pentingnya membangun suatu tim, peserta memahami tentang kemungkinan terjadinya konflik sama bekerja sama, peserta mengetahui cara membangun kerja sama yang efektif, peserta mengetahui ciri-ciri tim yang bekerja secara efektif, peserta mengetahui cara menerapkan kerja sama dalam tugasnya sebagai Satpol PP

#### C. Kegiatan Belajar Materi 5

- Ceramah
- Tes
- Diskusi

**D. Uraian Materi :**

**KERJASAMA DALAM BEKERJA**

**A. Pentingnya kerjasama dalam bekerja**

**GROUP PROCESS**

Sejumlah pendekatan yang berbeda-beda telah dikembangkan untuk menguraikan proses dari suatu kelompok.

KENNETH D. BENNIE & PAUL SHEATS, telah mengemukakan adanya sejumlah peranan fungsional dari anggota kelompok dalam proses kelompok tersebut.

**Peranan Terhadap Penyelesaian Tugas**

- a. Memulai aktifitas tanpa menunggu anjuran/dorongan dari orang lain ( INITIATOR ).
- b. Mencari informasi yang dibutuhkan orang lain ( INFORMATION SEEKER )
- c. Mencari pendapat ( OPINION SEEKER )
- d. Memberi informasi yang dibutuhkan orang lain ( INFORMATION GIVER )
- e. Menguraikan dan mengembangkan masalah ( ELABORATOR )
- f. Melakukan kordinasi ( CORDINATIOR )
- g. Menilai apa yang dilaksanakan ( EVALUATOR )
- h. Menetapkan prosedur ( PROCEDURAL TECNICIAN )
- i. Memberi orientasi kepada kelompok terhadap tujuan yang akan dicapai

( ORIENTER )

### **Peran Terhadap Pembinaan Kelompok**

- Menarik orang lain dalam kerjasama.
- Bersikap hangat dan menghargai orang lain.
- Memuji atau mendukung pendapat orang lain.
- Mengurangi ketegangan dengan humor
- Menyatukan dua pendapat yang berbeda.
- Memberi dan menerima feedback.
- Memberanikan orang ( ENCOURAGER )
- Mencari konsesus.
- Memperingatkan kembali kelompok.

### **Aktifitas Anggota Kelompok Yang Dapat Menghambat Kerjasama**

- Memblokir kemajuan kelompok dengan berdebat terlalu banyak pada suatu hal yang sering kali tidak relevan ( BLOCKER)
- Mencari kekuasaan (RECOGNITION SEEKER)
- Melucu terus-menerus (JOKER)
- Mendominasi pembicaraan (DOMINATOR)
- Sangat tergantung pada orang lain (HELPER SEEKER)
- Memberikan kritik yang berlebihan (AGRESSOR)

### **Team Building**

Menetapkan tujuan (Goal)

- Tujuan tim harus ditetapkan dengan jelas .
- Tentukan pencapaian tujuan: Kuantitas, kualitas, waktu, biaya dan keamanan kerja.

#### Menetapkan Role

- Peranan setiap anggota harus jelas akan tugas dan tanggung jawab

#### Menetapkan Procedure

- Bagaimana keputusan-keputusan yang akan diambil
- Perhatian komunikasi antar anggota kelompok
- Fungsi tim harus jelas

#### **Effective Team Functioning**

APProriate Leadership

Weel Organized Team Procedure

Suitable Membership

Positive Intergroups Relation

Commitment To The Team

Well Develeped Individual

Constuctive Climate

Critique Without Ranchor

Concern To Achieve

Creative Strength

Cleare Corporate Rule

Effective Work Methode

## **B. SYARAT-SYARAT MEMBANGUN TIM**

Saling percaya

Komunikasi

Mengelola konflik

Pemanfaatan sumber daya

Lingkungan Organisasi

Saling Mendukung

Sasaran Tim

Method control

## **C. APAKAH KEUNTUNGAN BEKERJA DALAM SATU TIM ?**

Peningkatan sumber daya

Peningkatan kreativitas

Kemampuan memecahkan masalah bertambah

Faktor-faktor yang penting bagi kerjasama

- -mengerti secara menyeluruh
- Mengerti bagaimana membantu memecahkan masalah
- Sadar akan kemungkinan bantuan orang lain
- Mengenali masalah orang lain dan memberikan bantuan perhatian terhadap proses pemecahan masalah
- Komunikasi dua arah
- Saling percaya mempercayai
- Teliti dan sungguh-sungguh

- Mencetuskan inisiatif
- Perencanaan kerja dan pembagian tugas

#### **Kunci untuk menjadi kelompok unggulan**

- Speed and result
- Creative strategy
- Collaboration
- Team leadership
- Strong relationship

#### **Kerjasama yang efektif**

- kesamaan pendapat
- keterbukaan & saling percaya
- bersama-sama mengerahkan pikiran dan perhatian kearah pemecahan masalah
- solidaritas antar anggota
- orientasi pada tujuan bersama
- rasa humor
- memberi, menerima/menyetujui gagasan

#### **Kerjasama Yang Tidak Efektif**

- perbedaan pendapat
- tertutup dan saling curiga
- menarik diri (apatis)

- saling menjegal/menjatuhkan
- orientasi pada tujuan pribadi
- emosional
- ingin menang sendiri

#### Kelompok Dan Tim :

Kelompok	Tim
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Para anggota dikelompokkan bersama karena alasan administrasi. Individu bekerja sendiri-sendiri dengan tujuan yang bersilangan satu sama lain.</li> <li>▪ Para anggota cenderung berfokus pada diri sendiri mereka mengancam hanya sebagai orang bayaran.</li> <li>▪ Para anggota diberitahu apa yang harus dikerjakan ketimbang ditanyai ancaangan apa yang mungkin terbaik.</li> <li>▪ Para anggota kurang mempercayai motif rekan karena mereka tidak mengerti peranan anggota lain. Ekspresi opini atau perselisihan dianggap memecah belah atau tidak mendukung.</li> <li>▪ Para anggota lebih berhati-hati, karena mungkin terjadi perangkap komunikasi dipasang untuk menangkap yang lengah.</li> <li>▪ Para anggota mungkin mendapat pelatihan yang baik, tetapi terbatas dalam penerapannya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Para anggota mengenali kesalingketergantungan mereka dan mengerti, baik tujuan pribadi maupun tim paling baik dicapai dengan dukungan bersama</li> <li>▪ Para anggota merasakan rasa kepemilikan akan organisasi karena mereka terikat pada tujuan dalam menetapkannya.</li> <li>▪ Para anggota menerapkan bakat dan pengetahuan unik mereka untuk sasaran tim.</li> <li>▪ Para anggota bekerja di dalam iklim saling percaya dan didorong untuk secara terbuka mengekspresikan gagasan, opini, ketidaksepakatan dan perasaan.</li> <li>▪ Para anggota mempraktekan komunikasi yang terbuka dan jujur. Mereka berusaha mengerti sudut pandang satu sama lain.</li> <li>▪ Para anggota didorong untuk mengembangkan keterampilan dan menerapkan apa yang mereka pelajari pada pekerjaan.</li> <li>▪ Para anggota mengakui bahwa konflik adalah aspek normal dan</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Para anggota cenderung sering berada situasi konflik yang tidak mereka ketahui bagaimana memecahkannya.</li> <li>▪ Para anggota mungkin berpartisipasi atau tidak dalam keputusan yang mempengaruhi tim.</li> </ul>	<p>memandang konflik sebagai peluang untuk gagasan baru dan kreatifitas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Para anggota berpartisipasi dalam mengambil keputusan.</li> </ul>
--	---

**E. Metode yang digunakan :**

- Ceramah
- Tes awal dan akhir : Tes pertama berupa pertanyaan tentang kerjasama dalam bekerja, diberikan sebelum materi dipaparkan dengan tujuan untuk melihat pengetahuan peserta tentang kerjasama dalam bekerja sebelum diberikan pelatihan tersebut.  
  
Tes yang kedua, berupa pertanyaan yang sama pertama, diberikan setelah selesai pemberian materi kerjasama dalam bekerja. Tujuan tes yang kedua adalah untuk mengetahui apakah ada peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta setelah mengikuti penjelasan trainer, diskusi dan pembahasan kasus
- Rangkuman materi tentang materi kerjasama dalam bekerja dari paparan yang disampaikan pemateri serta hasil diskusi.
- Energizer : Setelah materi selesai disampaikan dilakukan aktivitas selingan berupa energizer. Kegiatan dilakukan diluar ruangan atau paling tidak keluar

dari tempat duduk yang memungkinkan untuk melakukan gerakan-gerakan. Energizer berupa permainan bersama sebagai kegiatan selingan yang tujuannya untuk menghilangkan kejenuhan dan meningkatkan semangat untuk mengikuti kembali kegiatan berikutnya.

**F. Diskusi:**

Setelah selesai materi dipaparkan, sesi diskusi tanya jawab dilakukan antara peserta dan trainer. Selain itu, membahas kasus :kasus yang dicontohkan oleh trainer maupun yang disampaikan oleh peserta kemudian dibahas secara bersama-sama.

**G. Soal-soal kerjasama:**

1. Seberapa penting peranan kerja sama dalam melaksanakan tugas?
2. Apa yang anda lakukan jika anda tidak setuju keputusan kelompok
3. Bagaimana cara anda menjaga kekompakan kelompok anda

## Materi 6

### MATERI KEADILAN

#### A. Isi materi

- Keadilan

#### B. Tujuan Pelatihan

Peserta pelatihan mampu :

- memahami arti keadilan dan cara meningkatkannya. Peserta mengetahui cara-cara untuk meningkatkan keadilan khususnya dalam bekerja sebagai Satpol PP, peserta mengetahui hambatan-hambatan untuk menegakkan keadilan

#### C. Kegiatan Belajar Materi 6

- Ceramah
- Tes
- Diskusi

#### D. Uraian Materi :

##### KEADILAN

Definisi Keadilan(Fairness) adalah memperlakukan orang lain secara adil, tidak membiarkan perasaan sendiri mempengaruhi keputusan tentang orang lain, dan memberi setiap orang kesempatan yang sama (Peterson & Seligman,

n.d.). Keadilan merupakan bagian dari Virtue Justice atau Keadilan dalam Character Strength, selain Citizenship dan Leadership.

Adil berarti menimbang kebaikan menurut umum dibandingkan menurut individu, yang berarti melihat apa yang benar di atas apa yang kita inginkan. Menjadi adil berarti mengesampingkan apa yang kita yakini dan mencoba memahami apa yang orang yakini. Bagaimanapun, yang dianggap sebagai adil menurut hukum berbeda antar budaya. Keadilan berdasarkan budaya dan waktu, sehingga menjadi adil berarti memahami nilai dalam budaya dan tidak berpihak.

Adil juga berarti mengesampingkan perasaan sendiri dan prasangka. Orang yang adil bersifat netral. Mereka tidak menyimpulkan semua hal sampai mereka mengetahui semua faktanya dan kemudian memutuskan tindakan yang benar.

Adil merupakan hasil dari penilaian secara moral yaitu apa yang benar dan salah, dan apa yang dilarang. Dikaitkan dengan komitmen pada keadilan dalam relasi sosial, dibutuhkan ketrampilan berpikir logis dalam menentukan apa yang adil tanpa melihat siapa dan apa yang terlibat di dalamnya.

Keadilan meliputi 2 cara berpikir:

- Penalaran keadilan (justice), yang menekankan logika
- Penalaran kepedulian (care), yang meliputi empati, kepedulian dan kemampuan serta kesediaan melihat dari sudut pandang orang lain.

Orang yang fair berpegang pada gagasan bahwa aturan yang sama diterapkan pada semua orang dan memberikan kesempatan yang sama pada setiap orang. Dia tidak akan membiarkan perasaan pribadi mempengaruhi keputusannya mengenai orang lain, apakah dia memiliki pendapat yang sama atau tidak. Kompromi adalah

penting bagi orang ini. Dia juga sensitif pada ketidakadilan sosial, memiliki rasa kasihan pada orang lain, dan memiliki pandangan yang diperlukan dalam memahami suatu hubungan.

Ciri-ciri dari Adil adalah:

- Bersikap objektif terhadap suatu masalah
- Kesampingkan perasaan sendiri untuk mencoba memahami perasaan orang lain
- Mempertanyakan dari berbagai sisi sebelum membuat keputusan
- Fokus pada apa yang disebut adil, bukan pada yang orang pikirkan dari keputusan yang dibuat
- Mempertimbangkan kebaikan yang lebih besar untuk masyarakat melebihi kebaikan untuk diri sendiri atau individu-individu
- Bersedia merubah pendapat/pikiran
- Tidak loncat langsung pada keputusan/ kesimpulan

E. Metode yang digunakan :

- Ceramah
- Tes awal dan akhir : Tes pertama berupa pertanyaan tentang keadilan, diberikan sebelum materi dipaparkan dengan tujuan untuk melihat pengetahuan peserta tentang keadilan sebelum diberikan pelatihan tersebut. Tes yang kedua, berupa pertanyaan yang sama pertama, diberikan setelah selesai pemberian materi keadilan. Tujuan tes yang kedua adalah untuk

mengetahui apakah ada peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta setelah mengikuti penjelasan trainer, diskusi dan pembahasan kasus

- Rangkuman materi tentang materi keadilan dari paparan yang disampaikan pemateri serta hasil diskusi.

#### **F. Diskusi:**

Setelah selesai materi dipaparkan, sesi diskusi tanya jawab dilakukan antara peserta dan trainer. Selain itu, membahas kasus :kasus yang dicontohkan oleh trainer maupun yang disampaikan oleh peserta kemudian dibahas secara bersama-sama.

#### **G. Soal-soal keadilan :**

- Apa yang anda lakukan agar dapat bersikap adil dengan rekan kerja?
- Apa yang anda lakukan jika harus menghadapi orang yang berbeda pendapat?
- Bagaimana anda menerapkan keadilan dalam menghadapi para PKL di lapangan?

## DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D., Suroso, Fuat Nashori. 2005. *Psikologi Islam*. Pustaka Pelajar
- Ashmos, D.P., Duchon, D. 2000. *Spirituality at work: A conceptualization and measure*. **Journal of Management Inquiry**, 9(2), 134-145.
- Baron, Robert A., Byrne, Donn. 2005. *Psikologi Sosial*. Jakarta : Erlangga
- Cha, Sung-Hyun. 2013. *Restructuring the Concept of Character Education and Policy in Korea*. **KEDI Journal of Educational Policy**. Vol 10, 3th ed. Korean 'Educational Development Institute. South Korea
- Compton, W.C. 2005. *Introduction To Positive Psychology*. New York: Thomson Wodsworth.
- Dayakisni. 2009. *Psikologi sosial*. UMM PRESS
- Fernando, M. 2005. *Self-actualising workplace spirituality: An empirical study*. 65th Annual Academy of Management Conference (AoM), Hawaii.  
<http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1164&context=commpapers>
- Gander, F., Proyer, R.T., Wyss, T. 2012. *The Good Character at work: an initial study on the contribution of character strengths in identifying healthy and unhealthy work-related behavior and experience patterns*. **Journal of Positive Psychology**. 85, 895-904.
- Gandz, Jeffrey., Crossan, Mary., Seijts, Gerard., Reno, Mark. 2013. *Leadership Character and Corporate Governance*. **Ivey Business Journal Online**. May/June ed. University of Western Ontario. Canada
- Gibbons, P. 1999. *Spirituality at work: Definitions, measures, assumptions, and validity claims*. [http://www.sses.com/public/events/euram/complete\\_tracks/emotion\\_spirituality/gibbons\\_briner.pdf](http://www.sses.com/public/events/euram/complete_tracks/emotion_spirituality/gibbons_briner.pdf), 1-13.
- Guillory, William A. 2001. *The Living Organization-Spirituality in the Workplace*. Salt Lake City, Utah, USA: Innovation International, Inc.
- Gurumurthy, Rashmila., Kleiner, Brian H. 2002. *Effective Hiring*. Management Research News. Vol 25, 6-7<sup>th</sup> ed. Emerald Group Publishing Ltd. UK
- Hokanson, Brad., Karlson, Roger. 2013. *Borderlands: developing character strengths for a knowmadic world*. On The Horizon. Vol 21, 2<sup>nd</sup> ed. Emerald Group Publishing Ltd. UK

- Kinjerski, V.M., Skrypnek, B.J. 2004. *Defining spirit at work: Finding common ground*, **Journal of Organizational Change Management**, 17, 26-42. <http://www.emeraldinsight.com/0953-4814.htm>
- Kinjerski, V., Skrypnek, B.J. 2006a. *Creating organizational conditions that foster spirit at work*. **Leadership and Organization Development Journal**, 27, 280-295. <http://www.emeraldinsight.com/0143-7739.htm>
- Kinjerski, V., Skrypnek, B.J. 2006b. *Measuring the intangible: Development of the Spirit at Work Scale*, in M. Weaver (ed.). Best Paper Proceedings of the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA
- Kinjerski, V., Skrypnek, B.J. 2006. *A Human Ecological Model of Spirit at Work*. **Journal of Management, Spirituality & Religion**, 3(3), pp.232-239.
- Litzsey, Charlene. 2006. *Spirituality in the Workplace and the Implications it has on Employees and Organizations*. [http://wed.siu.edu/public/department/research\\_template.pdf](http://wed.siu.edu/public/department/research_template.pdf)
- Muzakkir. 2013. *Hubungan Religiusitas Dengan Perilaku Prosocial Mahasiswa Angkatan 2009/2010 Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Alauddin Makasar*. **Jurnal Diskursus Islam**. Vol 1 No3, 366-380.
- Peterson, Christopher., Seligman, Martin E.P. 2004. *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Oxford University Press. UK
- Rahmat, Jalaluddin. 2005. *Psikologi Agama*. Bandung. Mizan
- Safrihsyah. 2009. *Upaya Meminimalisir Konflik Sosial Dalam Masyarakat Plural (Refleksi Pelaksanaan Pendidikan Damai di Nanggroe Aceh Darussalam)*. **Jurnal Pendidikan Nilai Tingkah Laku Prosocial Dalam Agama: 2-5 November**
- Seleebey, Dennis. 2006. *The Strengths Perspective in Social Work Practice: Extensions and Cautions*. **Journal of Positive Psychology**. 41, 296-305
- Seligman, M.E.P. 2002. *Authentic happiness: Menciptakan kebahagiaan dengan psikologi positif*. (Eva Yulia Nukman, Trans). Jakarta: PT Mizan Pustaka
- Staub, E. 1978. *Positive Social Behaviour And Morality Social And Personal Influences*. New York. Vol 1. Academic Press.
- Singhal, Manish., Chatterjee, Leena. 2006. *A Person Organization Fit-based Approach for Spirituality at Work: Development of a Conceptual Framework*. **Journal of Human Values** 2006; 12; 161-178.







