

**PENGEMBANGAN KELEMBAGAAN SUMBER DAYA MANUSIA
BERKESADARAN DALAM MEMBANGUN HIDUP DAMAI: KAJIAN
NILAI-NILAI PENDIDIKAN ISLAM MULTIKULTURAL DI PT.GRIYA
KESADARAN YOGI, PARE KEDIRI**

Siti Sumadiyah¹, Maskuri Bakri², Junaidi Mistar³

sumadiyah789@gmail.com, masykuri@unisma.ac.id, j.mistar@unisma.ac.id

Abstract

The objective of this study is to provide a descriptive explanation, analysis, and interpretation of the following areas: The training concept implemented by PT. Griya Kesadaran Yogi in developing a conscious human resource (HR) institution; The implementation of multicultural Islamic educational values in PT. Griya Kesadaran Yogi's training programs; The institutional development model of conscious HR in fostering a peaceful life at PT. Griya Kesadaran Yogi. This research uses a qualitative approach with a case study design. Data collection techniques include observation, in-depth interviews, and document analysis. The data analysis follows the stages proposed by Miles, Huberman, and Saldana, namely data condensation, data display, and drawing and verifying conclusions. The findings show that: The conscious HR development program at PT. Griya Kesadaran Yogi—such as the RK BE 360° training—is effective in cultivating a healthy, prosperous, and happy lifestyle as the foundation for achieving personal and social peace. The implementation of training content in daily life follows three stages: moral knowing, moral feeling, and moral acting, with an additional essential element—moral keeping. The values of multicultural Islamic education, such as ta'aruf (mutual acquaintance), at-tawazun (balance), tasamuh (tolerance), ta'awun (mutual assistance), and tawasuth (moderation), are successfully integrated into the training program. This includes spiritual balance, practical skills, and respect for diversity. The program also fosters nationalism and collaboration through an inclusive and harmonious approach. The institutional development model at PT. Griya Kesadaran Yogi applies the APK framework theory from Ostrom (2005), Hess and Ostrom (2007), as well as Heywood, Stephani, and Garner (2017), to analyze the development of conscious HR through three main components: Action Situation Structure, Rules-in-Use, and Governance and Collective Action. This approach is combined with the PDCA

¹ Universitas Islam Malang

² Universitas Islam Malang

³ Universitas Islam Malang

(Plan-Do-Check-Act) cycle in the RK (Rileks Koinsidens) training program and ensures continuous innovation to maintain the quality of both goods and services in HR institutional development at PT. Griya Kesadaran Yogi.

Keywords: Multicultural Islamic Education, Human Resources, Peaceful Living.

A. PENDAHULUAN

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia yang merupakan negara dengan keberagaman budaya, agama, dan etnis yang sangat tinggi, memerlukan pendekatan yang holistic⁴. Tidak hanya sebatas peningkatan keterampilan teknis dan akademis, tetapi juga perlu adanya pembangunan karakter dan kesadaran sosial yang mendalam. SDM yang berkesadaran adalah mereka yang memiliki pemahaman dan penghargaan tinggi terhadap nilai-nilai kedamaian, toleransi, dan keharmonisan dalam kehidupan sosial, untuk menciptakan kesadaran terhadap lingkungan sekitar sangat penting sekali dimulai dari diri sendiri. Dalam konteks ini, penting untuk membangun SDM yang tidak hanya cerdas dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga bijaksana dalam menghadapi perbedaan dan tantangan kehidupan sosial yang ada⁵.

Konsep SDM (Sumber Daya Manusia) berkesadaran ini sangat relevan dalam upaya membangun kehidupan yang damai, terutama di tengah masyarakat Indonesia yang multikultural. Kehidupan damai di masyarakat plural seperti Indonesia memerlukan individu yang memiliki kesadaran spiritual dan sosial, mampu mengelola perbedaan dengan penuh rasa saling menghormati dan toleransi. Oleh karena itu, pendidikan yang tidak hanya menekankan aspek kognitif, tetapi juga aspek sosial dan spiritual, menjadi kunci dalam mewujudkan SDM yang dapat berkontribusi pada perdamaian dan kesejahteraan sosial⁶.

⁴ Lelly Yulifar, "PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA DI TENGAH KRISIS GLOBAL," *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (March 14, 2016), <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1678>.

⁵ Sony Adisaputro, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat," *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam* 1 (November 29, 2020), <https://doi.org/10.53429/j-kis.v1i1.118>.

⁶ Samtono, "PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKTOR PENDIDIKAN DENGAN SEGALA PERMASALAHANNYA" 4, no. 7 (2011).

PT. Griya Kesadaran Yogi di Pare, Kediri, merupakan lembaga yang telah lama berfokus pada pengembangan SDM berkesadaran. Melalui pendekatan spiritual berbasis kesadaran diri, lembaga ini berusaha menanamkan nilai-nilai kedamaian dan toleransi kepada peserta pelatihan (member pelatihan). Berbeda dengan lembaga pendidikan formal pada umumnya, PT. Griya Kesadaran Yogi menekankan pentingnya kesadaran diri sebagai langkah awal untuk menciptakan hubungan yang harmonis, baik dengan diri sendiri, sesama manusia, maupun lingkungan sekitar. Pendekatan ini mencakup berbagai program yang dirancang untuk mengembangkan aspek emosional, finansial dan spiritual, dengan tujuan membangun individu yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu menjadi agen perdamaian dalam masyarakat⁷.

Pengembangan kelembagaan SDM berkesadaran di PT. Griya Kesadaran Yogi dapat dilihat sebagai contoh bagaimana lembaga dapat berperan dalam membentuk karakter dan kesadaran sosial melalui pendidikan berbasis spiritual. Hal ini penting, mengingat bahwa pendidikan dalam konteks agama dan budaya yang beragam perlu mengedepankan nilai-nilai perdamaian dan inklusivitas. PT. Griya Kesadaran Yogi, dengan visi dan misi yang berorientasi pada pembangunan SDM yang berkesadaran, memainkan peran yang strategis dalam menciptakan masyarakat yang lebih damai dan harmonis⁸.

Dari hasil wawancara peneliti kepada Komisaris PT. Griya kesadaran Yogi, Pare, Kediri sekaligus trainer dalam pelatihan ini, kami mendapatkan informasi terkait apa isi dari pelatihan ini:

Pelatihan ini berfokus untuk membangun jiwa yang damai dengan teknik penurunan gelombang otak, pelepasan *emotional block*, *memory block* dan *mental block*, serta afirmasi alam bawah sadar untuk menciptakan kedamaian batin dan energi positif, hal itu dapat dirasakan ketika peserta rutin melakukan latihan ini di rumah. Masing-masing dari peserta

⁷ Red, "PT. GRIYA KESADARAN YOGI - Griya Kesadaran Yogi, RK Mas Yunus," 2024, <https://griyakesadaranyogi.co.id/pt-griya-kesadaran-yogi/>.

⁸ Tugiah Tugiah and Jamilus Jamilus, "Pengembangan Pendidik Sebagai Sumber Daya Manusia Untuk Mempersiapkan Generasi Milenial Menghadapi Era Digital," *Jurnal Sosial Teknologi* 2, no. 6 (June 15, 2022): 498–505, <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v2i6.350>.

pelatihan akan memperoleh sensasi yang berbeda tergantung dari kesungguhan ketika melakukan latihan (Wa/ Yunus/ 9 Januari 2025).

Pelatihan Rileks Koinsidens (RK) berfokus pada pengembangan jiwa yang damai melalui berbagai teknik yang dirancang untuk menghilangkan *emotional block*, *memory block* dan *mental block*. Dengan menggunakan teknik penurunan gelombang otak, peserta diajarkan untuk memasuki keadaan relaksasi yang mendalam, memungkinkan mereka melepaskan ketegangan dan *stress* yang terakumulasi. Proses pelepasan *emotional block*, *memory block*, dan *mental block* sangat penting dalam membantu individu mengatasi pengalaman negatif yang mungkin menghambat pertumbuhan pribadi mereka. Selain itu, afirmasi alam bawah sadar digunakan untuk memperkuat pola pikir positif dan membangun kepercayaan diri. Melalui kombinasi metode ini, peserta pelatihan diharapkan dapat merasakan kedamaian yang mendalam dalam diri mereka, menciptakan ruang bagi transformasi spiritual dan emosional yang lebih baik. Kedamaian batin itu akan membawa dampak positif terhadap masyarakat di sekitarnya.

Beberapa tahun terakhir, penelitian tentang pengembangan kelembagaan dan Sumber Daya Manusia telah banyak dilakukan, sebagai contoh **Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat**, (Adisaputro, 2020)⁹, Penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan SDM di era milenial untuk menghadapi tantangan global, dengan menekankan kualitas yang mencakup keterampilan, pengetahuan, akhlak, dan keimanan. Pendidikan formal, informal, dan non-formal, serta penguasaan iptek, dianggap penting agar umat Islam dapat berkontribusi dalam kemajuan peradaban dan membangun manusia bermartabat.

Penelitian dengan judul **Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat**¹⁰, (Pangestu, 2019)¹¹, penelitian

⁹ Adisaputro, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat."

¹⁰ Hanes Puji Pangestu, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat," *ICISS: Education, Constitutional Law, Economics And Management, Sociology* 1, no. 1 (2019): 280–99.

ini fokus pada pengembangan SDM di era global menghadapi tantangan kompleks akibat transparansi batas antarbangsa yang memicu persaingan ketat, terutama dalam ekonomi dan penguasaan iptek. Keunggulan iptek menjadi kunci kemajuan suatu bangsa, sehingga peningkatan kualitas SDM yang peka terhadap peluang sangat penting. Dalam Islam, SDM unggul ditentukan oleh potensi fisik, akal, dan qalbu, serta kualitas ilmu, akhlak, dan keterampilan. Pendidikan formal, informal, dan non-formal diperlukan untuk membangun SDM berkualitas. Penguasaan iptek oleh umat Islam dapat memperkuat keimanan, berkontribusi pada peradaban, dan menjaga martabat bangsa yang bergantung pada akhlak.

Penelitian dengan judul **Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Masyarakat Untuk Mengatasi Masalah Pengangguran**, Waluya (2009)¹², Tingkat pengangguran di Indonesia disebabkan oleh rendahnya kualitas SDM, terutama pendidikan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja. Pengentasan pengangguran penting untuk kesejahteraan, ekonomi, dan stabilitas, dengan solusi berupa pelatihan berbasis kompetensi, pemberdayaan sanggar belajar, penguatan hubungan pendidikan dan industri, serta dukungan pada usaha kecil.

Penelitian dengan judul **Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kelembagaan Islam**, (Rokhmiyati, 2018)¹³, penelitian ini berfokus pada manajemen, yaitu seni mengatur untuk mempermudah pekerjaan dan mengelola lembaga, instansi, atau orang-orang di dalamnya. Manajemen SDM menjadi bagian penting dari perencanaan strategis, pengembangan kebijakan, dan perluasan organisasi. Dalam Kelembagaan Islam, manajemen SDM yang baik diperlukan untuk menghindari hambatan perkembangan akibat lemahnya manajerial. Implementasi manajemen yang komprehensif dapat meningkatkan mutu lembaga Islam, seperti sekolah, madrasah, dan pesantren. Keberhasilan

¹¹ Pangestu.

¹² Bagja Waluya, "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Masyarakat Untuk Mengatasi Masalah Pengangguran," *Jurnal Geografi GEA* 9, no. 1 (2009).

¹³ Sri Rokhmiyati, "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kelembagaan Islam," *Interdisciplinary Journal of Communication* 3, no. 2 (2018): 231–52.

lembaga bergantung pada pengembangan manajemen SDM yang signifikan dan berkelanjutan.

Penelitian dengan judul **Pengembangan kelembagaan pendidikan islam multikultural melalui spirit *entrepreneur* santri (Studi etnografi di Pondok Pesantren Bahrul Maghfiroh Malang)**, (Dwi Mariyono, dkk, 2023)¹⁴. Penelitian ini mengkaji pengembangan pendidikan Islam multikultural di Pondok Pesantren Bahrul Maghfiroh Malang melalui semangat kewirausahaan santri. Pesantren mengintegrasikan nilai multikulturalisme dan kewirausahaan dalam pendidikan untuk mencetak santri yang religius, mandiri, toleran, dan berkontribusi di masyarakat.

Meskipun penelitian terdahulu telah cukup banyak dan mendalam dalam mengeksplorasi Kelembagaan SDM, namun ada hal yang sangat menarik untuk dikaji yaitu keterkaitan antara pengembangan SDM dengan pembangunan perdamaian, khususnya dalam konteks pendidikan Islam multikultural. Penelitian sebelumnya lebih banyak fokus pada kualitas SDM untuk menghadapi tantangan global atau ekonomi, serta pengembangan kewirausahaan, namun belum banyak yang mengkaji bagaimana SDM yang berkesadaran multikultural dapat berkontribusi dalam menciptakan hidup damai. Selain itu, integrasi nilai-nilai pendidikan Islam multikultural dalam lembaga berbasis komunitas seperti di PT. Griya Kesadaran Yogi juga belum banyak diteliti, khususnya dalam kaitannya dengan pemberdayaan SDM untuk menciptakan harmoni sosial. Penelitian ini akan mengisi kekosongan penelitian terdahulu dengan mengkaji peran SDM berkesadaran dalam membangun hidup damai dalam konteks pendidikan Islam multikultural.

Penelitian ini berkontribusi untuk *memperluas* wawasan tentang pentingnya pengembangan SDM berkesadaran dalam membangun kehidupan damai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi

¹⁴ Mariyono Dwi, "PENDIDIKAN ISLAM MULTIKULTURAL MELALUI SPIRIT ENTREPRENEUR SANTRI (Studi Etnografi Di Pondok Pesantren Bahrul Maghfiroh Malang)" 2, no. 2 (2023): 246–66.

lembaga formal dan non-formal lainnya yang ingin mengembangkan program yang tidak hanya berfokus pada aspek akademis, tetapi juga pada pembangunan karakter dan kesadaran sosial yang berkontribusi pada terciptanya kedamaian sosial yang lebih luas. Maka dalam penelitian akan mengkaji tentang bagaimana konsep pelatihan di PT. Griya kesadaran Yogi Pare, Kediri, lalu apa saja nilai-nilai Pendidikan islam multikultural yang ada dalam komunitas PT. Griya Kesadaran Yogi, dan bagaimana model pengembangan kelembagaan yang dilakukan oleh PT. Griya kesadaran Yogi Pare, Kediri dalam membangun hidup damai.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif¹⁵ dengan metode studi kasus di PT. Griya Kesadaran Yogi, yang merupakan pendekatan yang efektif untuk memahami fenomena dalam konteks spesifik. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara mendalam berbagai aspek yang terkait dengan subjek penelitian, termasuk dinamika internal perusahaan dan interaksi dengan komunitas. Menurut Hollweck¹⁶, studi kasus adalah metode penelitian yang digunakan untuk menyelidiki fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata, terutama ketika batas antara fenomena dan konteks tidak jelas. Dalam konteks ini, penelitian di PT. Griya Kesadaran Yogi bertujuan untuk menggali bagaimana konsep pelatihan SDM di PT. Griya Kesadaran Yogi, bagaimana nilai-nilai Pendidikan islam multikultural diimplementasikan dalam komunitas dan masyarakat, serta bagaimana model pengembangan kelembagaan PT. Griya Kesadaran Yogi dalam membangun hidup damai. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mengumpulkan data kualitatif melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen yang relevan¹⁷, sehingga

¹⁵ Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. ((Bandung: .: Alfabeta, 2015).

¹⁶ Trista Hollweck, "Robert K. Yin. (2014). Case Study Research Design and Methods (5th Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. 282 Pages.," *The Canadian Journal of Program Evaluation* 30 (March 1, 2016), <https://doi.org/10.3138/cjpe.30.1.108>.

¹⁷ J. W Creswell, *Educational Research: Planning, Conducting, And Evaluating Quantitative And Qualitative Research*. Upper Saddle River (Nj: Pearson Education, 2005).

memberikan gambaran komprehensif tentang dampak pelatihan tersebut terhadap individu dan masyarakat

Dalam hal ini, peneliti bertujuan untuk melakukan investigasi mendalam¹⁸. Penelitian ini berfokus pada pengumpulan data kualitatif¹⁹ yang menggambarkan karakteristik²⁰, kualitas, dan hubungan antar kegiatan yang terkait dengan pengembangan SDM dan nilai-nilai pendidikan Islam multikultural²¹, serta inovasi kelembagaana yang telah dilakukan oleh PT.Griya Kesadaran Yogi, Pare, Kediri.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan Observasi partisipan²² dan non-partisipan²³, wawancara terstruktur²⁴ dan tidak terstruktur²⁵, juga beberapa dokumentasi dari PT. Griya Kesadaran Yogi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan Teknik Miles, Huberman dan Saldana bahwa analisis data kualitatif terdapat tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Aktivitas dalam analisis data yaitu: *Data Condensation*, *Data Display*, dan *Conclusion Drawing/Verifications*²⁶ yang disertai dengan alasan ilmiah dalam implementasinya. Penjelasan pada bagian ini harus bersifat operasional, bukan teoritik²⁷. Hal-hal yang sudah maklum tidak perlu dijelaskan, seperti definisi atau

¹⁸ M. Djunaidi dan Fauzan Almansyur. Ghony, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. (Malang: UIN Malang Press, 2009., 2009).

¹⁹ Maskuri. Bakri, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Tinjauan Teoritis Dan Praktis*. (Surabaya: Visipress Offset.: Visipress Offset., 2003).

²⁰ Bakri.

²¹ Bakri.

²² Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: , (Jakarta: Bumi Aksara, n.d.).

²³ M J. Shaughnessy dan Zechmeister jeannes, *Metode Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), p.110, 2007).

²⁴ M. Junaidi Ghoni, *Metode Penelitian Kualitatif* ((Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2012), 165.

²⁵ Sugiyono., *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Afabeta, 2007), 185.

²⁶ J. Miles, M. B., Hubberman, A. M., & Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* ((3rd ed.). California: SAGE Publications., 2014), 31–33.

²⁷ Salim and Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif* ((Bandung: Citapustaka Media, 2012).

pendapat ahli, namun tetap harus diberi rujukan pada istilah yang ditulis pada rujukan yang relevan²⁸.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Pelatihan PT. Griya Kesadaran Yogi Pare, Kediri

Pengertian kelembagaan dalam konteks "pengembangan kelembagaan" dalam pembahasan ini mengacu pada makna kata "institusi" dalam bahasa Inggris, bukan "organisasi". Definisi kelembagaan yang relevan adalah sistem aturan atau seperangkat aturan yang diterapkan oleh sekelompok orang, termasuk perilaku, alat, perlengkapan, dan norma yang telah disepakati bersama pada suatu waktu untuk melayani tujuan bersama kelompok tersebut. Aturan-aturan ini dibuat sebagai sarana atau alat untuk koordinasi antar anggota masyarakat, guna bekerja sama mencapai tujuan bersama yang diinginkan²⁹.

North (1990) membedakan antara institusi dan organisasi. Menurut North, institusi adalah kaidah atau aturan yang mengatur pelaksanaan bentuk tertentu dalam interaksi, sedangkan organisasi adalah para pelaku atau pemain. Institusi berfungsi sebagai wadah yang menggerakkan bagaimana permainan dimainkan oleh organisasi³⁰.

PT. Griya Kesadaran Yogi (GKY) berdiri 16 tanggal 26 Maret 2021 di Pare, Kediri, Jawa Timur. PT. Griya Kesadaran Yogi (GKY) menjalankan berbagai program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, karakter, dan kesadaran sosial baik di lingkungan keluarga, pekerjaan dan masyarakat. Salah satu program unggulannya adalah pelatihan **RK BE 360° (Rileks & Koinsiden Body**

²⁸ Nana Saodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*. (: Remaja Rosdakarya, 2011. p. 73: Bandung : Remaja Rosdakarya, 2011, 2011), 73.

²⁹ Dwi, "PENDIDIKAN ISLAM MULTIKULTURAL MELALUI SPIRIT ENTREPRENEUR SANTRI (Studi Etnografi Di Pondok Pesantren Bahrul Maghfiroh Malang)."

³⁰ P. F. Budiharsana, M. P., & Heywood, *Analisis Dan Pengembangan Kelembagaan*. (Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 2017).

Energy 360°), yang berfokus pada proses pengembangan SDM melalui 3 tahap, yaitu penurunan gelombang otak, pelepasan *emotional block*, *mental block* dan *memori block*, dan tahap terakhir adalah afirmasi alam awah sadar.

Slogan dalam pelatihan ini adalah Saya Sehat, Saya Kaya Raya, Saya Bahagia. Dengan penjelasan sebagai berikut:

Pola Hidup Sehat (RK-Health) adalah terapi gaya hidup yang membantu masyarakat, khususnya yang memiliki gangguan kesehatan, untuk mencapai standar *World Health Organization* (WHO). Terapi ini melibatkan latihan pernapasan, pola makan sehat, pengaturan aktivitas berdasarkan ritme biologis tubuh, serta pendekatan yang fokus pada kebutuhan individu³¹.

Pola Hidup Kaya (RK-Wealth) dirancang untuk membantu individu yang mengalami kegagalan bisnis atau usaha agar mencapai kebebasan finansial sesuai standar kesejahteraan di Indonesia. Program ini mencakup penyalarsan frekuensi (ABS), *financial check-up* untuk individu atau keluarga, panduan pengelolaan laporan keuangan sederhana, serta membuka peluang bisnis baru.

Pola Hidup Bahagia (RK-Happiness) bertujuan meningkatkan kebahagiaan bagi masyarakat yang mengalami gangguan kehidupan rohani. Terapi ini mencakup pengelolaan stres melalui *Emotional and Stress Release*, peningkatan angka harapan hidup sehat (AHHS), pemberian dukungan sosial, pengembangan kemurahan hati, dan kebebasan dalam menentukan pilihan hidup.



Gambar 1.1 Konsep Pelatihan

³¹ red, "Kenali Pola Hidup Sehat Dan Langkah-Langkahnya | Manulife Indonesia," 2024, <https://www.manulife.co.id/id/artikel/kenali-pola-hidup-sehat-dan-langkah-langkahnya.html>.

Gambar di atas menjelaskan kepada kita, bahwa tujuan dari pelatihan SDM yang diadakan oleh PT. Griya Kesadaran Yogi untuk membentuk pola hidup Sehat, Kaya Raya, Bahagia. Dengan pola hidup tersebut maka manusia akan mampu menciptakan damai dengan dirinya sendiri, setelah mampu berdamai dengan dirinya sendiri maka dia akan mampu berdamai dengan kehidupan dan masyarakat di sekitarnya.

PT. Griya Kesadaran Yogi menyelenggarakan pelatihan SDM untuk membentuk pola hidup "Sehat, Kaya Raya, dan Bahagia," yang berfokus pada penciptaan kedamaian batin dan interaksi harmonis dengan masyarakat. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Hawkins tentang pentingnya kesadaran dan vibrasi energi dalam mencapai kedamaian³² serta prinsip Dispenza yang menekankan kekuatan pikiran dalam membentuk realitas baru³³.

Pelatihan ini dirancang untuk membantu individu mencapai kedamaian internal, yang menjadi fondasi untuk berinteraksi lebih baik dengan kehidupan dan masyarakat di sekitarnya. Fokus utama pelatihan meliputi tiga aspek penting: kesehatan, kekayaan, dan kebahagiaan. Dalam membangun pola hidup sehat, pelatihan menekankan pentingnya kesehatan fisik dan mental, mendorong peserta untuk mengadopsi gaya hidup seimbang demi meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan. Selain itu, aspek kekayaan difokuskan pada pengembangan kepribadian dan keterampilan untuk menciptakan kemandirian finansial. Pendekatan ini mengajarkan peserta bagaimana memanfaatkan energi positif untuk menarik peluang ekonomi. Sementara itu, kebahagiaan diharapkan menjadi hasil dari keseimbangan antara

³² D. R. Hawkins, *Power vs. Force: The Hidden Determinants of Human Behavior*. Hay House., 1990.

³³ J Dispenza, *Becoming Supernatural: How Common People Are Doing the Uncommon* (Hay House, 2019), <https://books.google.co.id/books?id=5WH6DwAAQBAJ>.

kesehatan dan kekayaan, yang secara keseluruhan dapat meningkatkan kualitas hidup³⁴.

Pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Griya Kesadaran Yogi memberikan dampak signifikan pada individu dan kehidupan sosial mereka. Melalui pendekatan kesehatan holistik, pelatihan ini membantu peserta mencapai keseimbangan antara aspek fisik, mental, dan sosial, yang pada gilirannya meningkatkan kesehatan mental dan emosional. Dengan demikian, individu dapat berinteraksi lebih positif dengan lingkungan sekitar, menciptakan komunitas yang harmonis. Selain itu, teori psikologi positif mendukung pengembangan emosi positif dan hubungan yang baik, sehingga peserta dapat membangun koneksi sosial yang lebih kuat. Teori pengembangan diri juga relevan, karena pelatihan ini memfasilitasi pertumbuhan keterampilan dan kemandirian finansial peserta. Terakhir, teori kesejahteraan sosial menunjukkan bahwa individu yang sejahtera lebih mampu berkontribusi kepada masyarakat. Dengan pendekatan holistik yang mencakup kesehatan, kekayaan, dan kebahagiaan, pelatihan ini bertujuan untuk menciptakan individu yang sukses secara pribadi sekaligus menjadi agen perubahan positif dalam masyarakat³⁵.

Pelatihan ini membantu individu kembali ke "titik nol," memancarkan energi positif untuk menarik keberuntungan dan kedamaian, sejalan dengan konsep Dispenza tentang transformasi melalui pola pikir yang sehat dan bahagia.

Proses internalisasi dari materi pelatihan tersebut dikonstruksikan kepada peserta pelatihan menggunakan teori Thomas Lickona yang terdiri atas tiga hal pokok³⁶:

³⁴ Imam, "Mengenal Teori Psikologi Positif: Meningkatkan Kesejahteraan Dan Kebahagiaan," 2024, <https://psikologi.uma.ac.id/mengenal-teori-psikologi-positif-meningkatkan-kesejahteraan-dan-kebahagiaan/>.

³⁵ M Zainal Anwar, "Kesejahteraan," no. September (2020): 11–46.

³⁶ Dalmeri Dalmeri, "Pendidikan Untuk Pengembangan Karakter," *Journal of Chemical Information and Modeling* 14, no. 1 (2014): 269–88.

Moral Knowing: Ini meliputi pengetahuan tentang etika atau nilai-nilai moral dan pemahaman mengenai apa yang benar dan salah, dan benar serta salah bagi nilai-nilai yang dipahami. Dalam pelatihan ini menjelaskan bagaimana caranya menjadi manusia baik Ikhlas, sehingga dengan kebaikan itu akan memancarkan energi positif dalam kehidupannya. Serta penanaman nilai-nilai Pendidikan Islam multikultural seperti *ta'aruf*, *tawasuth*, *tawazun*, *tasamuh*, dan *ta'awun* dalam kehidupan sehari-hari.

Moral Feeling: Hal ini berkenaan dengan perasaan atau emosi yang menciptakan dorongan orang untuk melakukan tindakan moral. Hal ini juga meliputi empati atau kepekaan terhadap penderitaan orang lain, simpati dan kebaikan hati atau keinginan orang lain untuk membuat orang lain merasa nyaman. Kondisi diciptakan oleh manusia itu sendiri dengan teknik RK BE.

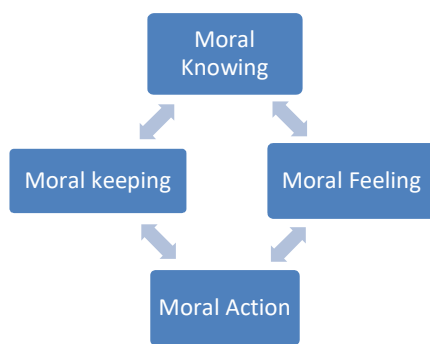
Moral Action: Ini merupakan tindakan nyata yang dibuat berdasarkan pengetahuan dan feeling yang dimiliki. Setelah melakukan teknik yang diajarkan dalam pelatihan tersebut, maka secara nyata akan berdampak dalam kehidupan para peserta pelatihan.

Menurut Lickona, pendidikan karakter merupakan usaha sadar untuk mengajarkan karakter dan membiasakan diri untuk berbuat baik, sehingga mereka mengetahui tentang nilai-nilai moral dan bermaksud untuk mempraktekannya dalam kehidupannya.



Gambar 1.2 Proses Internalisasi menurut Thomas Lichona

Dari gambar proses internalisasi tersebut, peserta pelatihan RK akan melakukan proses *Moral Knowing*, *Moral Feeling* dan *Moral Action*, namun dalam konteks pelatihan ini ada satu tambahan proses yaitu, *Moral keeping*.



Gambar 1.3 Proses Internalisasi Pelatihan RK BE

Moral keeping sangat penting sekali dalam menjalankan Latihan RK BE, karena dengan adanya Latihan secara terus menerus energi positif akan semakin besar dan berdampak baik dalam semua aspek kehidupan.

2. Implementasi nilai-nilai pendidikan Islam multikultural dalam kelembagaan PT. Griya Kesadaran Yogi

Implementasi nilai-nilai pendidikan islam multikultural dalam pengembangan kelembagaan sumber daya manusia oleh PT. Griya Kesadaran Yogi merupakan langkah strategis untuk memperkuat kehidupan yang damai dan harmonis di tengah keberagaman budaya dan agama. PT. Griya Kesadaran Yogi berusaha untuk mengintegrasikan nilai-nilai seperti toleransi, saling menghormati, dan kerjasama dalam setiap aspek pengembangan SDM. Berikut beberapa nilai-nilai Pendidikan islam multikultural ³⁷ dalam pengembangan kelembagaan Sumber Daya Manusia yang telah dilakukan dapat dilihat dari table berikut:

No	Nilai-nilai islam multikultural	Nilai-nilai pengembangan kelembagaan
1.	<i>Al Ta'aruf</i> (saling mengenal, saling memahami),	1. Network Building: membangun hubungan dengan peserta yang berasal dari agama, suku dan budaya yang berbeda untuk memperluas jaringan

³⁷ M M Said, *Isu-Isu Kontemporer Pendidikan Agama Islam* (UNISMA PRESS, 2023), <https://books.google.co.id/books?id=KVvcEAAAQBAJ>.

		2. Opportunity creation , Inisiatif untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta bertujuan agar mereka dapat berkontribusi lebih baik dalam kehidupan sosial dan ekonomi.
2.	<i>Tawasuth</i> (Moderat, lurus, disiplin, tidak ekstrem, tidak berlebihan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan Moderat: Mendorong pemahaman agama dan keterampilan secara seimbang, menciptakan suasana belajar harmonis 2. Disiplin dalam Praktik: Menekankan penghargaan terhadap waktu, aturan, dan konsistensi dalam tugas (rutin dalam menjalankan latihan) 3. Pembiasaan Sikap Positif: Membentuk kebiasaan baik seperti berkumpul dengan orang baik, bertindak baik dan berprasangka baik. 4. Karakter yang Seimbang: Mengembangkan individu yang cerdas akademis, sadar sosial, dan spiritual untuk kontribusi positif di masyarakat.
3.	<i>Tasamuh</i> (toleran, lapang dada)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saling menghormati terhadap suku, agama, budaya dan agama dalam satu komunitas atau masyarakat
4.	Tawazun (harmoni, keseimbangan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan Spiritual dan Keterampilan: Mengintegrasikan pengembangan spiritual dan keterampilan praktis untuk mencapai kedamaian batin dan keberhasilan material. 2. Penerapan Nilai-Nilai Kehidupan: Mendorong toleransi, kedamaian, dan keharmonisan sosial melalui keseimbangan kebutuhan duniawi dan ukhrawi. 3. Pengembangan Karakter: Membentuk individu yang seimbang dan adaptif tanpa kehilangan jati diri. 4. Inovasi dan Kreativitas: Mendukung eksplorasi ide baru dengan menghormati nilai-nilai dasar untuk kemajuan organisasi 5. Kesejahteraan Holistik: Menyeimbangkan kesehatan fisik, mental, dan spiritual untuk menciptakan individu produktif dan harmonis.
	<i>Ta'awun</i> (tolong menolong)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kolaborasi dalam Pembelajaran: Mendorong kerja sama, berbagi pengetahuan, dan diskusi untuk menciptakan lingkungan belajar yang suportif (Latihan bersama dan sarasehan) 2. Kerja sama dalam berbagai usaha dan bisnis 3. Membangun Jaringan Sosial: Memfasilitasi hubungan profesional dan pribadi yang bermanfaat melalui saling dukung
	Nasionalis, mencerminkan jiwa tanah air dan bangsa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seluruh peserta diberi ditanamkan jiwa nasionalismenya, karena kita adalah satu bangsa yaitu Indonesia dan sesuai dengan visi dan misi Perusahaan untuk Indonesia

Gambar 1.4 Tabel Implementasi Nilai-nilai Pendidikan Islam Multikultural dalam pelatihan PT. Griya Kesadaran Yogi

Nilai-nilai Pendidikan Islam multikultural mendukung pengembangan kelembagaan dengan berbagai pendekatan. *Al Ta'aruf* (saling mengenal) membangun hubungan (*network building*) dengan mitra dan mendorong inovasi melalui *opportunity creation*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai pendidikan Islam multikultural dapat memperkuat jaringan kolaboratif antar alumni peserta pelatihan³⁸.

Tawasuth (moderat) menanamkan keseimbangan, kedisiplinan, dan penghormatan terhadap keberagaman untuk menciptakan individu yang produktif secara akademis, sosial, dan spiritual³⁹. Pendidikan multikultural dalam Islam menekankan pentingnya moderasi dan penghormatan terhadap perbedaan sebagai bagian dari pembentukan karakter⁴⁰.

Tasamuh (toleransi) dan *At-Tawazun* (keseimbangan) mendorong harmoni antara nilai spiritual, keterampilan praktis, dan inovasi, sekaligus memupuk toleransi dan kedamaian sosial. Pendidikan Islam multikultural berfungsi untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan harmonis, di mana setiap individu dihargai tanpa memandang latar belakang budaya atau agama⁴¹.

Ta'awun (tolong-menolong) memperkuat kolaborasi, keterampilan sosial, dan jaringan yang bermanfaat dalam lingkungan beragam. Konsep tolong-menolong dalam Islam sangat relevan dalam konteks pengembangan komunitas yang saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama⁴².

Terakhir, nilai **Nasionalisme** ditanamkan untuk memperkuat cinta tanah air dan jiwa kebangsaan, sehingga menciptakan individu yang berkontribusi dalam masyarakat harmonis dan inklusif. Pendidikan yang berbasis pada nilai-nilai nasionalisme dalam konteks multikultural membantu membangun rasa

³⁸ Jurnal Tinta and Month September, "INTEGRASI NILAI PENDIDIKAN ISLAM MULTIKULTURAL DI PONDOK PESANTREN NURUL JADID PAITON Agus Sulthoni Imami Universitas Nurul Jadid Probolinggo PENDAHULUAN Bahasa Asing Dan Nilai Budaya Yang Dibawa Merupakan Dua Aspek Yang Saling Berhubungan Dalam Bidang Pe" 4, no. 2 (2022): 71–87.

³⁹ Fatimah Ahmad, Syamsu Nahar, and Edi Saputra, "PENANAMAN NILAI-NILAI PENDIDIKAN ISLAM MULTIKULTURAL DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 TANJUNG PURA," *AT-TAZAKKI* 3, no. 2 (2019): 205–21.

⁴⁰ Chazim Maksalina, "Konsep Tawasuth, Tawazun Dan I'tidal," 2024, <https://www.pta-gorontalo.go.id/berita/kolom-kpta/3732-konsep-tawasuth-tawazun-dan-i-tidal>.

⁴¹ Hasni Noor, "PERAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM UNTUK MENGEMBANGKAN SIKAP MULTIKULTURAL SISWA (STUDI DI MTs AL-MUDDAKIR BANJARMASIN) Hasni Noor Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin , Kalimantan Selatan , Indonesia Abstrak" 16, no. 4 (2022): 1273–82.

⁴² Ahmad, Nahar, and Saputra, "PENANAMAN NILAI-NILAI PENDIDIKAN ISLAM MULTIKULTURAL DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 TANJUNG PURA."

kebersamaan di antara warga negara yang berbeda latar belakang⁴³. Dan GKY mempunyai visi dan misi untuk Global keindonesiaan.

3. Model pengembangan kelembagaan PT. Griya Kesadaran Yogi, Pare, Kediri

Kelembagaan merupakan sekumpulan aturan dalam suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang berfungsi untuk memfasilitasi koordinasi di antara para anggotanya, dengan tujuan membantu setiap individu atau organisasi mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan⁴⁴.

Menurut Ostrom⁴⁵, kelembagaan didefinisikan sebagai kumpulan aturan dan pedoman yang digunakan oleh anggota untuk mengatur hubungan yang saling terkait dan saling bergantung. Sementara itu North⁴⁶ mengemukakan bahwa kelembagaan berfungsi sebagai "aturan main" dalam masyarakat yang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor ekonomi, sosial, dan politik. Dalam konteks ini, kelembagaan tidak hanya mencakup peraturan formal yang ditetapkan, tetapi juga norma-norma informal yang berkembang dalam interaksi sosial sehari-hari.

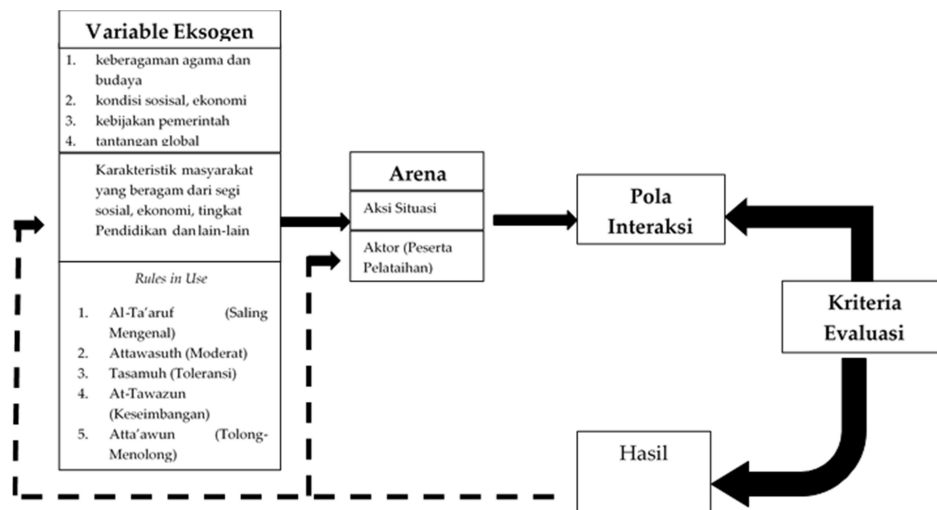
Menggunakan kerangka teori APK dari Ostrom (2005), Hess dan Ostrom (2007), serta Heywood, Stephani, dan Garner (2017) menunjukkan karakteristik yang dinamis, sehingga layak untuk dipertimbangkan dalam penerapannya. Pada dasarnya, kerangka teori ini terdiri dari sejumlah variabel independen yang dianggap mempengaruhi variabel dependen. Variabel dependen ini merujuk pada individu atau kelompok yang keputusan-keputusannya dapat memperlemah atau memperkuat institusi. Hal ini menunjukkan bahwa peneliti memiliki keleluasaan yang cukup besar untuk menambahkan variabel dalam kerangka teori, yang dapat dilihat pada diagram berikut:

⁴³ Noor, "PERAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM UNTUK MENGEMBANGKAN SIKAP MULTIKULTURAL SISWA (STUDI DI MTs AL-MUDDAKIR BANJARMASIN) Hasni Noor Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin , Kalimantan Selatan , Indonesia Abstrak."

⁴⁴ Ruttan and Hayami, "1984 Toward a Theory of Induced Institutional Innovation," *Journal of Development Studies* 2, no. 200 (1984): 203-.

⁴⁵ E Ostrom, "Formulating the Elements of Institutional Analysis. Paper Presented to Conference on Institutional Analysis and Development. Washington," 1985.

⁴⁶ North DC., "Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge University Press, Cambridge," 1990.



Gambar 1.5 Diagram kerangka teori APK
(Sumber: Hess dan Ostrom, 2007 hal. 61)

Dalam rangka penelitian pada Pengembangan Kelembagaan Sumber Daya Manusia berkesadaran dalam Membangun Hidup Damai: Kajian Nilai-Nilai Pendidikan Islam Multikultural di PT. Griya Kesadaran Yogi, Pare Kediri, kerangka teori Analisis Kebijakan Publik yang dikembangkan oleh Ostrom, Hess dan Ostrom serta Heywood, Stephani dan Garner relevan untuk menganalisis dinamika pengembangan SDM berkesadaran. Kerangka ini terdiri dari tiga komponen utama; Struktur Situasi Aksi, *Rules-in-Use* dan Tata Kelola serta Tindakan Kolektif.

Struktur Situasi Aksi membantu peneliti mengidentifikasi peserta, meliputi kegiatan yang dilakukan oleh peserta ketika melakukan pelatihan. Komponen *Rules-in-Use* membantu peneliti menilai bagaimana penerapan nilai pendidikan Islam multikultural, seperti toleransi dan kerja sama, dilakukan pada program pelatihan. Tata Kelola dan Tindakan Kolektif menyoroti pentingnya terbentuknya kemitraan dan kerja sama untuk meningkatkan cakupan dan kualitas penyelenggaraan program pengembangan SDM. Selain itu, melalui Analisis Kebijakan Publik, peneliti mampu mengevaluasi dampak kebijakan internal terhadap pengembangan SDM, dilengkapi dengan rekomendasi peningkatan.

Pendekatan ini memastikan pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada *hard skills*, tetapi juga memperhatikan pembentukan karakter dan mental sosial. Sehingga, program pelatihan yang disusun akan mendukung hadirnya sumber daya manusia berkesadaran yang mampu memberi kontribusi terhadap terwujudnya hidup damai bagi seluruh komponen masyarakat multikultural.

Pelatihan yang digagas oleh PT. Griya Kesadaran Yogi merupakan bentuk dari komitmen atas visinya yaitu, “Melalui Program Pengembangan Diri mewujudkan Perusahaan perdagangan dan jasa yang terpercaya dan terkemuka serta mempunyai akses sumber dan jaringan pemasaran di dalam dan di luar negeri menuju Nusantara Jaya”. Hal ini terbukti dengan upaya yang telah dilakukan selama 3 tahun sejak 2021, dengan jumlah alumni 4.417 orang dan telah mempunyai 32 Dewan Pengurus Daerah (DPD RK) yang tersebar di pulau Jawa dan Bali.

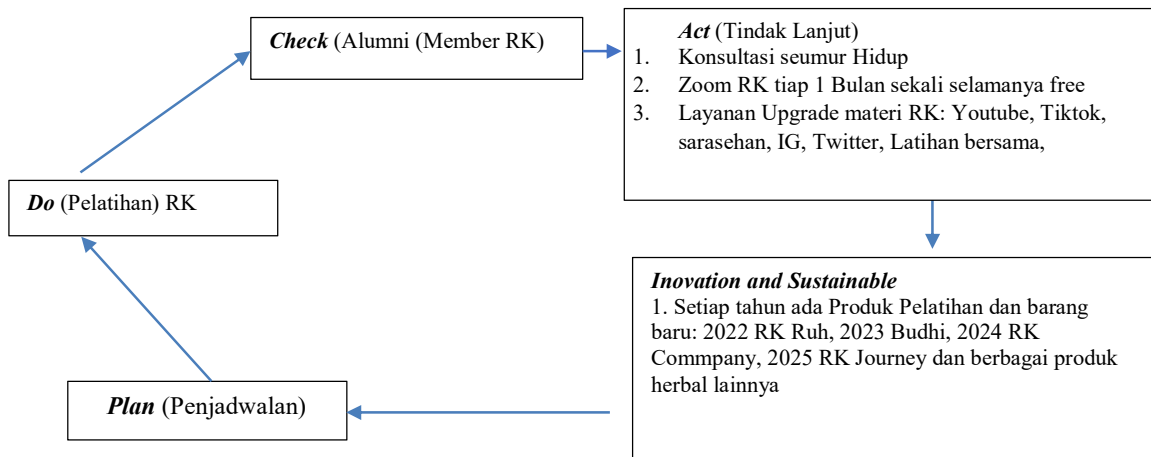
Pelatihan RK ini berusaha untuk terus memberikan layanan edukasi kepada alumni, dengan asumsi bahwa pengembangan SDM berkesadaran adalah upaya berkelanjutan, bukan sekilas jadi. Berikut adalah bagan bagaimana aturan main (*The Rules*) yang ditetapkan oleh PT. Griya Kesadaran Yogi dalam program pelatihannya:



Gambar 1.6 Alur program Pelatihan RK sesuai Teori PDCA/ Siklus Deming (*Plan, Do, Check, Act*)

Dalam mengimplementasikan sebuah strategi perlu adanya pendekatan PDCA. Pendekatan PDCA diperkenalkan oleh Dr. Edward Deming seorang pakar kualitas asal Amerika Serikat, yang awalnya dikenal dengan sebutan siklus

Deming. Seiring berjalannya waktu kemudian siklus Deming lebih dikenal dengan pendekatan PDCA (*Plan, Do, Check, Act*)⁴⁷. Pendekatan PDCA diimplementasikan untuk melakukan perubahan-perubahan seperti suatu proses atau sistem. Jika diterapkan dalam proses pelatihan RK adalah sebagai berikut:



Gambar 1.7 Alur PDCA dalam Pelatihan RK

Program pelatihan RK (Rileks Koincidens) dapat dianalisis melalui kerangka PDCA (Plan-Do-Check-Act), yang memastikan peningkatan proses dan hasil secara berkelanjutan. Pada tahap **Plan**, kebutuhan peserta diidentifikasi, kurikulum dirancang, dan jadwal pelatihan disusun. Tahap **Do** melibatkan pelaksanaan pelatihan sesuai rencana, dan interaksi peserta. Dalam tahap **Check**, evaluasi dilakukan melalui umpan balik dan pengukuran hasil untuk menilai efektivitas pelatihan. Akhirnya, tahap **Act** mencakup perbaikan program berdasarkan evaluasi untuk meningkatkan sesi berikutnya. Dengan siklus ini, pelatihan RK menjadi lebih responsif, efektif, dan berkelanjutan dalam memenuhi kebutuhan peserta.

Ada langkah baru dalam temuan kami dalam Perusahaan ini, yaitu pelatihan RK ini terus berinovasi (**inovation**) untuk memenuhi kebutuhan dan

⁴⁷ Dewi Asiyah et al., “Efisiensi Biaya Dengan Sistem PDCA Menggunakan Metode Quality Control Circle (QCC) Di PT. XYZ Kabupaten Sidoarjo,” *JURNAL REKAYASA DAN MANAJEMEN AGROINDUSTRI* 10 (December 24, 2022): 531, <https://doi.org/10.24843/JRMA.2022.v10.i04.p14>.

permintaan konsumen dengan menghadirkan produk-produk baru baik berupa pelatihan ataupun produk barang yang berkualitas. Salah satu strateginya adalah menjalin kemitraan dengan perusahaan yang memproduksi berbagai produk kesehatan, kecantikan, dan produk lainnya sebagai langkah diversifikasi untuk mewujudkan perusahaan yang tangguh, unggul, kompetitif, bermanfaat, dan relevan bagi masyarakat.

Selain itu, inovasi yang dilakukan merupakan langkah berkelanjutan (*sustainable*) perusahaan mengadopsi sistem basis data terpadu yang terintegrasi dengan kinerja operasional, serta membangun jaringan pemasaran dan distribusi produk melalui Master Distributor di setiap provinsi, Distributor dan Agen di tingkat kabupaten/kota, hingga keanggotaan yang menjangkau seluruh wilayah Indonesia. Sistem ini difokuskan pada peningkatan kapasitas dan pembinaan jaringan perusahaan secara menyeluruh, terpadu, dan berkelanjutan (holistik, integratif, dan berkesinambungan).

PT. Griya Kesadaran Yogi memiliki 32 distributor yang tersebar di berbagai wilayah, masing-masing bertanggung jawab atas pengembangan dan distribusi produk di daerah mereka. Salah satu wilayah yang terorganisir dalam struktur distribusi adalah **DPD Jawa Timur**, yang meliputi beberapa kota penting. Di antaranya adalah Surabaya, Sidoarjo, Mojokerto, Malang, Tulungagung, Madiun, Kediri, serta Lumajang-Jember. Pembagian wilayah ini memungkinkan PT. Griya Kesadaran Yogi untuk menjangkau berbagai daerah dengan lebih efektif, serta memudahkan koordinasi dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya di setiap wilayah.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kelembagaan sumber daya manusia (SDM) di PT. Griya Kesadaran Yogi (GKY) di Pare, Kediri, menggunakan pendekatan berbasis nilai-nilai pendidikan Islam multikultural secara efektif dalam membangun hidup damai. Program-program unggulan seperti pelatihan RK BE 360° mencakup aspek kesehatan, finansial, dan kebahagiaan yang dirancang untuk menciptakan individu yang seimbang secara emosional,

spiritual, dan sosial. Proses internalisasi materi pelatihan RK BE menggunakan teori Thomas Lichona, yaitu *moral Knowing*, *moral feeling*, *moral acting* dan ada satu kegiatan yang dilakukan oleh lembaga ini yaitu *moral keeping*.

Pendekatan yang diterapkan oleh GK Y mengintegrasikan nilai-nilai seperti toleransi (*Tasamuh*), keseimbangan (*Tawazun*), saling mengenal (*Ta'aruf*), moderasi (*Tawasuth*), dan kerja sama (*Ta'awun*). Serta ada nilai juang Nasionalisme yang diimplementasikan dalam komunitas sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Nilai-nilai ini tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional peserta, tetapi juga menanamkan kesadaran sosial dan semangat toleransi, menciptakan SDM yang berkarakter, adaptif, dan mampu hidup harmonis dalam masyarakat multikultural.

Dengan kombinasi program pelatihan berbasis spiritual dan inovasi kelembagaan, PT. Griya Kesadaran Yogi menjadi model pengembangan SDM yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada pembentukan masyarakat yang damai dan inklusif. Penelitian ini mempertegas pentingnya pendidikan Islam multikultural dalam membangun harmoni sosial di tengah keberagaman budaya dan agama, sekaligus memberikan referensi praktis bagi lembaga lain untuk mengadopsi pendekatan serupa.

Pengembangan kelembagaan di PT. Griya Kesadaran Yogi menggunakan teori ***Institutional Analysis and Development (IAD)*** untuk menganalisis interaksi antara aktor, aturan, dan struktur dalam organisasi, yang memungkinkan pengelolaan sumber daya yang lebih efektif. Teori ini diintegrasikan dengan pendekatan ***Plan-Do-Check-Act (PDCA)***, yang memberikan kerangka sistematis untuk merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan memperbaiki program pelatihan serta produk perusahaan, tambahan langkah yang dilakukan oleh perusahaan ini adalah *sustain and Inovation*, Mengkolaborasikan langkah ***Inovation dan sustainable*** dalam siklus PDCA adalah pendekatan yang sangat efektif untuk memastikan perbaikan berkelanjutan dan adaptasi terhadap perubahan setiap tahun, kombinasi antara IAD dan PDCA menghasilkan inovasi

Siti Sumadiyah, Maskuri Bakri: Pengembangan Kelembagaan Sumber Daya Manusia Berkesadaran dalam Membangun Hidup Damai: Kajian Nilai-Nilai Pendidikan Islam Multikultura di PT. Griya Kesadaran Yogi, Pare Kediri.

berkelanjutan dalam program pelatihan dan produk, yang mendukung peningkatan kapasitas SDM dan daya saing perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, Sony. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat.” *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam* 1 (November 29, 2020). <https://doi.org/10.53429/j-kis.v1i1.118>.
- Ahmad, Fatimah, Syamsu Nahar, and Edi Saputra. “PENANAMAN NILAI-NILAI PENDIDIKAN ISLAM MULTIKULTURAL DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 TANJUNG PURA.” *AT-TAZAKKI* 3, no. 2 (2019): 205–21.
- Anwar, M Zainal. “Kesejahteraan,” no. September (2020): 11–46.
- Asiyah, Dewi, Winda Amilia, Andi Wiyono, Ida Suryaningrat, and Yuli Wibowo. “Efisiensi Biaya Dengan Sistem PDCA Menggunakan Metode Quality Control Circle (QCC) Di PT. XYZ Kabupaten Sidoarjo.” *JURNAL REKAYASA DAN MANAJEMEN AGROINDUSTRI* 10 (December 24, 2022): 531. <https://doi.org/10.24843/JRMA.2022.v10.i04.p14>.
- Bakri, Maskuri. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Tinjauan Teoritis Dan Praktis*. Surabaya: Visipress Offset.: Visipress Offset., 2003.
- Budiharsana, M. P., & Heywood, P. F. *Analisis Dan Pengembangan Kelembagaan*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, 2017.
- Chazim Maksalina. “Konsep Tawasuth, Tawazun Dan I’tidal,” 2024. <https://www.pta-gorontalo.go.id/berita/kolom-kpta/3732-konsep-tawasuth-tawazun-dan-i-tidal>.
- Creswell, J. W. *Educational Research: Planning, Conducting, And Evaluating Quantitative And Qualitative Research*. Upper Saddle River. Nj: Pearson Education, 2005.
- Dalmeri, Dalmeri. “Pendidikan Untuk Pengembangan Karakter.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 14, no. 1 (2014): 269–88.
- Dispenza, J. *Becoming Supernatural: How Common People Are Doing the Uncommon*. Hay House, 2019.
- FIKRUNA: Jurnal Ilmiah Kependidikan dan Kemasyarakatan
Vol. 7, No. 3, April – Juni 2025

Siti Sumadiyah, Maskuri Bakri: Pengembangan Kelembagaan Sumber Daya Manusia Berkesadaran dalam Membangun Hidup Damai: Kajian Nilai-Nilai Pendidikan Islam Multikultura di PT. Griya Kesadaran Yogi, Pare Kediri.

<https://books.google.co.id/books?id=5WH6DwAAQBAJ>.

Dwi, Mariyono. “PENDIDIKAN ISLAM MULTIKULTURAL MELALUI SPIRIT ENTREPRENEUR SANTRI (Studi Etnografi Di Pondok Pesantren Bahrul Maghfiroh Malang)” 2, no. 2 (2023): 246–66.

Ghony, M. Djunaidi dan Fauzan Almansyur. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Malang: UIN Malang Press, 2009., 2009.

Hawkins, D. R. *Power vs. Force: The Hidden Determinants of Human Behavior*. Hay House., 1990.

Hollweck, Trista. “Robert K. Yin. (2014). Case Study Research Design and Methods (5th Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. 282 Pages.” *The Canadian Journal of Program Evaluation* 30 (March 1, 2016). <https://doi.org/10.3138/cjpe.30.1.108>.

Ibrahim. *Metodologi Penelitian Kualitatif*,. (Bandung: .: Alfabeta, 2015.

Imam. “Mengenal Teori Psikologi Positif: Meningkatkan Kesejahteraan Dan Kebahagiaan,” 2024. <https://psikologi.uma.ac.id/mengenal-teori-psikologi-positif-meningkatkan-kesejahteraan-dan-kebahagiaan/>.

J. Shaughnessy dan Zechmeister jeannes, M. *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), p.110, 2007.

M. Junaidi Ghoni. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2012.

Miles, M. B., Hubberman, A. M., & Saldana, J. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. (3rd ed.). California: SAGE Publications., 2014.

Nana Saodih Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan*. : Remaja Rosdakarya, 2011. p. 73: Bandung : Remaja Rosdakarya, 2011, 2011.

Noor, Hasni. “PERAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM UNTUK MENGEMBANGKAN SIKAP MULTIKULTURAL SISWA (STUDI DI MTs AL-MUDDAKIR BANJARMASIN) Hasni Noor Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin , Kalimantan Selatan , Indonesia Abstrak” 16, no. 4 (2022): 1273–82.

North DC. “Institutions, Institutional Change and Economic Performance. FIKRUNA: Jurnal Ilmiah Kependidikan dan Kemasyarakatan Vol. 7, No. 3, April – Juni 2025

Siti Sumadiyah, Maskuri Bakri: Pengembangan Kelembagaan Sumber Daya Manusia Berkesadaran dalam Membangun Hidup Damai: Kajian Nilai-Nilai Pendidikan Islam Multikultura di PT. Griya Kesadaran Yogi, Pare Kediri.

Cambridge University Press, Cambridge.,” 1990.

Ostrom, E. “Formulating the Elements of Institutional Analysis. Paper Presented to Conference on Institutional Analysis and Development. Washington,” 1985.

Pangestu, Hanes Puji. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat.” *ICESS: Education, Constitutional Law, Economics And Management, Sociology* 1, no. 1 (2019): 280–99.

red. “Kenali Pola Hidup Sehat Dan Langkah-Langkahnya | Manulife Indonesia,” 2024. <https://www.manulife.co.id/id/artikel/kenali-pola-hidup-sehat-dan-langkah-langkahnya.html>.

Red. “PT. GRIYA KESADARAN YOGI - Griya Kesadaran Yogi, RK Mas Yunus,” 2024. <https://griyakesadaranyogi.co.id/pt-griya-kesadaran-yogi/>.

Rokhmiyati, Sri. “Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kelembagaan Islam.” *Interdisciplinary Journal of Communication* 3, no. 2 (2018): 231–52.

Ruttan and Hayami. “1984 Toward a Theory of Induced Institutional Innovation.” *Journal of Development Studies* 2, no. 200 (1984): 203-.

Said, M M. *Isu-Isu Kontemporer Pendidikan Agama Islam*. UNISMA PRESS, 2023. <https://books.google.co.id/books?id=KVvcEAAAQBAJ>.

Salim and Syahrur. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Citapustaka Media, 2012.

Samtono. “PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKTOR PENDIDIKAN DENGAN SEGALA PERMASALAHANNYA” 4, no. 7 (2011).

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Afabeta, 2007.

Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: , (Jakarta: Bumi Aksara, n.d.

Tinta, Jurnal, and Month September. “INTEGRASI NILAI PENDIDIKAN ISLAM MULTIKULTURAL DI PONDOK PESANTREN NURUL JADID PAITON Agus Sulthoni Imami Universitas Nurul Jadid Probolinggo
FIKRUNA: Jurnal Ilmiah Kependidikan dan Kemasyarakatan
Vol. 7, No. 3, April – Juni 2025

Siti Sumadiyah, Maskuri Bakri: Pengembangan Kelembagaan Sumber Daya Manusia Berkesadaran dalam Membangun Hidup Damai: Kajian Nilai-Nilai Pendidikan Islam Multikultura di PT. Griya Kesadaran Yogi, Pare Kediri.

PENDAHULUAN Bahasa Asing Dan Nilai Budaya Yang Dibawa Merupakan Dua Aspek Yang Saling Berhubungan Dalam Bidang Pe” 4, no. 2 (2022): 71–87.

Tugiah, Tugiah, and Jamilus Jamilus. “Pengembangan Pendidik Sebagai Sumber Daya Manusia Untuk Mempersiapkan Generasi Milenial Menghadapi Era Digital.” *Jurnal Sosial Teknologi* 2, no. 6 (June 15, 2022): 498–505. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v2i6.350>.

Waluya, Bagja. “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Masyarakat Untuk Mengatasi Masalah Pengangguran.” *Jurnal Geografi GEA* 9, no. 1 (2009).

Yulifar, Lelly. “PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA DI TENGAH KRISIS GLOBAL.” *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (March 14, 2016). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1678>.