

## **Workplace Spirituality Tenaga Kependidikan Universitas Brawijaya (Studi Pada Fakultas Ilmu Pengetahuan Alam Dan Matematika Serta Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik)**

Sutan Rachman WHS<sup>1</sup>, Soesilo Zauhar<sup>2</sup>, Choirul Saleh<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya

<sup>2</sup>Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya

### **Abstrak**

Konsep pengembangan manusia secara menyeluruh merupakan solusi atas perubahan fenomena sosial saat ini yang menyebabkan kehidupan seseorang tidak menyatu karena lingkungan pekerjaan atau tempat kerja hanya menjadi tempat untuk mencari hal-hal profan (duniawi) dan tidak mempunyai ruang untuk sesuatu yang sakral atau suci. Akibat dari adanya pemisahan ini, seseorang lebih terfokus hidupnya untuk menggeluti dunia karir tanpa memperhatikan kehidupan batinnya. Fenomena tersebut menumbuhkan kesadaran untuk menghubungkan aspek spiritualitas individu dengan pengelolaan pekerjaan atau lingkungan kerja, melalui konsep *workplace spirituality*. Dalam studi akademis, *workplace spirituality* merupakan bidang yang masih baru dan masih terus dikembangkan, namun sebagian besar studi masih dilakukan di Amerika Serikat dan Kanada, dan sangat sedikit sekali yang dilakukan di luar kedua negara tersebut. Berdasarkan hal itu, penelitian ini bermaksud untuk memperkaya topik *workplace spirituality* dari sudut pandang administrator publik di Indonesia melalui pendekatan fenomenologi, dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini menghasilkan dua sudut pandang terkait *workplace spirituality*, pertama adalah sudut pandang agama dan yang kedua adalah sudut pandang intrinsik - alamiah, kedua sudut pandang tersebut sama – sama bertujuan untuk memberikan makna dalam bentuk ekspresi positif dalam lingkungan kerja. Penelitian lebih jauh juga dibutuhkan untuk memperkokoh konsep ini, baik melalui metode kualitatif maupun kuantitatif.

**Kata kunci :** agama, perilaku, spiritual, tuhan, *workplace spirituality*

### **Abstract**

The concept of comprehensive human development are solutions of the current phenomena social changes which causes a person lives currently no integral because workplace is a place to find profane things (worldly) and has no room for something sacred or holy. A result of the separation, someone more focused his life to their career without regard to their spiritual life. This phenomenom that causes understanding to connected an individual spiritual aspect with management at work and workplace, through the concept of workplace spirituality. In academic study, workplace spirituality is an area that still new and is in the development, but most research focus in united states and canada and just a little done outside the two nations. Based on it then this study wants to enrich the subject of workplace spirituality through Indonesian administrator public point of view by using phenomenology approach. Through qualitative method, this research result in two workplace spirituality view, first is religion viewpoints and second natural-intrinsic viewpoints, both of these points of view are equally aims to give meaning in the form of positive expression in the workplace. Further research should be able to use the quantitative and qualitative methods to establish this concept.

**Keywords:** behaviour, God, religion, spiritual, workplace spirituality

### **PENDAHULUAN**

Administrasi publik berhubungan dengan manajemen pelayanan program – program publik yang sangat strategis dan sangat penting sebab berhubungan dengan banyak faktor penting yang

dibutuhkan oleh masyarakat, serta merupakan bidang yang memfasilitasi pelaksanaan fungsi-fungsi negara untuk mensejahterakan dan memajukan rakyatnya. Administrator publik bekerja pada semua bidang, mereka mengelola berbagai organisasi nirlaba, badan-badan, dan kelompok – kelompok khusus yang menangani berbagai urusan. Cakupan yang dikelola oleh administrator publik membentang dari berbagai urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat seperti; pertahanan dan keamanan nasional;

#### **Sutan Rachman WHS**

Email : aslan\_asad80@yahoo.co.id

Alamat : Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi,  
Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya,  
Jl MT Haryono, 65145, Malang, Jawa Timur,  
Indonesia

kesejahteraan sosial dan kualitas lingkungan; pendidikan dan kesehatan; desain dan pembangunan jalan, jembatan, serta fasilitas lain yang dibutuhkan masyarakat; penelitian dan pengkajian ilmiah; dan pengurusan bidang finansial, moneter, sampai sumber daya manusia [17]. Pentingnya posisi administrasi publik dan kemampuannya dalam berbagai spesialisasi bidang telah menyebabkan jumlah administrator publik semakin membengkak dan memiliki rentang kekuasaan yang semakin luas, karena mereka memiliki pengetahuan dan diberikan kekuasaan untuk membuat keputusan dalam berbagai bidang yang berpengaruh luas terhadap kehidupan rakyat. Bahkan, belum pernah terjadi sebelumnya dalam sejarah suatu bangsa dimana seorang birokrat menjadi lebih berkuasa daripada saat ini. Hal ini karena birokrasi dalam negara modern memiliki legitimasi dan rentang kekuasaan ekonomi yang sangat luas dan vital [17]. Dari fakta diatas maka muncullah suatu silogisme sederhana yang merupakan suatu kenyataan di era industrisekarang ini, yaitu "Administrasi adalah pengetahuan, Pengetahuan adalah kekuasaan. Maka administrasi adalah kekuasaan".

Sejalan dengan adanya ungkapan yang menyatakan bahwa "kekuasaan cenderung merusak dan kekuasaan absolut merusak secara absolut pula", maka berkembangnya kekuasaan administrator publik telah menyebabkan munculnya patologi birokrasi. Hal tersebut yang kemudian melatarbelakangi Woodrow Wilson pada akhir abad 19 menulis essay mengenai Administrasi Publik, sebagai usaha untuk melakukan reformasi operasional di lingkungan pemerintah, tulisan tersebut menyoroiti adanya inefisiensi dan maraknya korupsi secara terang – terangan di lingkungan pemerintah pada era 1880 – an serta memberikan beberapa saran perbaikan bagi administrasi pemerintah. Wilson selanjutnya menyarankan agar memisahkan proses administrasi dengan proses politik yang memiliki potensi korupsi. Proses administrasi dijalankan oleh birokrat yang profesional dengan menerapkan prinsip model pengelolaan sektor bisnis, dengan tujuan guna mencapai efektifitas dan efisien [4]. Dengan berjalannya waktu, terjadi perkembangan orientasi aplikasi teori organisasi yang berpengaruh terhadap administrasi publik dalam masyarakat modern. Transisi ini merupakan dampak atas studi yang dilakukan oleh Hawthorn dan dilanjutkan oleh seorang psikolog industrial dari *Harvard Business School*, yaitu Elton Mayo. Mereka berdua telah memulai membawa 'metode perilaku' guna memandang sebuah organisasi.

Sampai saat ini, kecenderungan dan pengembangan sektor publik sulit untuk dipahami tanpa mengaitkannya dengan aspek perilaku, sosial, dan budaya. Sisi manusia dari organisasi merupakan bagian yang melekat dari seni administrasi, dan menjadi hal yang utama dalam membentuk birokrasi. Siapapun yang tertarik terhadap masa depan yang lebih sehat dan kemajuan yang lebih baik dari organisasi pelayanan publik maka seorang akademisi atau seorang profesional harus menyertakan pandangan humanistik kedalam dasar ideologi manajerial mereka [24].

Penerapan metode perilaku sangatlah sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh organisasi publik dalam memperkuat kondisi internalnya, di Indonesia selama puluhan tahun studi dan praktik terkait SDM dalam lingkungan administrasi publik terjebak pada pendekatan legal formal, yang hanya mengurus unsur ketata – usahaan pegawai berdasarkan berbagai peraturan kepegawaian yang ada. Hal ini menyebabkan administrasi kepegawaian tidak menjadi bagian yang strategis dalam mendukung pencapaian organisasi serta menyebabkan tandusnya studi-studi teoritis terkait pemberdayaan sumber daya manusia dalam sektor publik [15]. Adanya tuntutan reformasi serta munculnya konsep manajemen publik baru (*New Public Management*) telah membawa perubahan cara pandang bagi organisasi publik berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan SDM dapat mengadopsi teori-teori manajemen, salah satunya adalah mengadopsi bidang studi "Perilaku Organisasi". Menurut Daft perilaku organisasi sebagai kajian antar disiplin ilmu yang diarahkan untuk mempelajari sikap, perilaku, dan kinerja individu dalam organisasi [2]. Sebagai suatu kajian antar disiplin, perilaku organisasi menggunakan konsep dan teori dari disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi, antropologi, ekonomi, pendidikan, manajemen, dan disiplin lainnya. Robbins menjelaskan mengenai kontribusi masing-masing bidang ilmu tersebut, antara lain bidang psikologi. Psikologi industri dan organisasi sebagai salah satu unsur dalam bidang psikologi memberikan kontribusi terhadap faktor-faktor individu yang relevan dengan kondisi kerja yang dapat mendorong atau menghambat efisiensi prestasi kerja, termasuk dalam psikologi organisasi adalah topik mengenai pengembangan organisasi, dimana untuk mendorong prestasi kerja organisasi harus mampu melaksanakan perubahan-perubahan yang terencana dan berorientasi

kepada unsur pemberdayaan individu sebagai manusia yang seutuhnya [22].

Konsep pengembangan manusia yang seutuhnya merupakan solusi atas terjadinya perubahan fenomena sosial saat ini yang mana menyebabkan kehidupan seseorang saat ini terbelah, terpecah, tidak menyatu, dan tidak integral karena banyak pekerjaan yang menolak ruang untuk hadirnya 'makna' dan Tuhan. Tempat kerja adalah tempat untuk mencari hal-hal profan (duniawi) dan tidak mempunyai ruang untuk sesuatu yang sakral atau suci [1]. Akibat dari adanya pemisahan ini, seseorang lebih terfokus hidupnya untuk menggeluti dunia karir tanpa memperhatikan kehidupan batinnya sehingga agama dan praktik – praktik peribadatnya sebagai sarana untuk memperkuat spiritualitas telah banyak ditinggalkan [25]. Latar belakang tersebut yang menyebabkan dibutuhkan pemahaman aspek spiritual individu manusia yang dihubungkan pengelolaan pekerjaan dan lingkungan kerja, yang diwadahi melalui konsep *workplace spirituality*.

*Workplace spirituality* merupakan konsep yang memahami bahwa kebahagiaan dan kesejahteraan dapat dicapai dengan menyeimbangkan kebutuhan spiritual dan kebutuhan material dalam kehidupan karena manusia diciptakan terdiri atas dua aspek yaitu aspek fisik dan aspek spiritual, dalam proses pengembangan manusia kedua aspek baik fisik maupun spiritual harus harus dikelola secara baik dan tepat sehingga pada akhirnya akan membentuk seseorang yang berkualitas tinggi. Persoalan-persoalan stres dan penyimpangan dalam dunia kerja tentunya membutuhkan jalan keluar yang tepat, untuk mendapatkan jalan keluar yang tepat, maka perlu untuk kembali lagi kepada akar spiritualisme manusia. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Giacalone dan Jurkiewicz menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan menginginkan memperoleh makna dalam pekerjaan mereka [10]. Dan beberapa individu mencoba membawa nilai-nilai spiritualitas kedalam tempat kerja, agar karyawan memperoleh pekerjaan yang bermakna [3].

Para akademisi mendefinisikan *workplace spirituality* dengan berbagai pengertian dan sudut pandang, karena topik ini masih merupakan area baru dalam *research*, dan masih pada tahap awal serta pada tahap pengembangan [19]. Namun sebagian besar penelitian masih fokus di Amerika Serikat dan Kanada, dan hanya beberapa saja yang dilakukan di luar kedua negara tersebut [6]. Berdasarkan hal tersebut maka studi ini ingin memperkaya topik mengenai *workplace*

*spirituality*, melalui pandangan dan definisi pekerja di Indonesia khususnya yang bekerja sebagai administrator publik, dengan menggunakan pendekatan pendekatan fenomenologi.

Besarnya manfaat *workplace spirituality* dan dalam rangka untuk memperkaya topik tersebut, maka akan diteliti *workplace spirituality* dalam setting dunia pendidikan khususnya di perguruan tinggi negeri, yaitu Universitas Brawijaya (UB) dengan studi yang dikhususkan pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) sebagai salah satu fakultas eksakta serta Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) sebagai salah satu fakultas sosial, subyek penelitian ini akan difokuskan kepada tenaga kependidikan karena masih belum banyaknya penelitian yang menyoroti aspek tenaga kependidikan di lingkungan perguruan tinggi, serta adanya pekerjaan tenaga kependidikan yang bersifat rutinitas sebagai penunjang dan pendukung proses keberhasilan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, serta semakin luasnya bidang cakupan pekerjaan yang dilakukan yang memerlukan keahlian profesional yang didukung oleh kode etik, misalnya; tugas di bidang pengadaan barang dan jasa, bidang pengawasan internal, bidang pengelolaan sistem informasi serta pusat data, bidang akuntansi dan penataan aset, serta bidang-bidang lainnya yang muncul sebagai respon untuk meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu. Dalam pelaksanaannya tugas-tugas tersebut harus terselenggara berlandaskan kepada semangat reformasi administrasi sehingga diharapkan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pihak yang menerima pelayanan dalam hal ini adalah dosen serta mahasiswa, maka dari latar belakang tersebut tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis *workplace spirituality* serta manfaat *workplace spirituality* menurut Tenaga Kependidikan di lingkungan Universitas Brawijaya khususnya di FMIPA dan FISIP.

#### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pertimbangan yang mendasari penggunaan pendekatan ini adalah karena Pendekatan kualitatif sering digunakan dalam bidang sosiologi, psikologi, dan manajemen. Dalam tingkat yang fundamental pendekatan tersebut bertujuan mendapatkan makna, esensi, persepsi, dan pendapat dari orang-orang yang dijadikan sumber data untuk menggambarkan secara tepat suatu fenomena. Penelitian ini berupaya untuk

memberikan deskripsi umum secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai *workplace spirituality* (fakta-fakta dan sifat-sifat fenomena mengenai topik tersebut) serta dipaparkan apa adanya [6]. Agar penelitian terhindar dari data yang tidak relevan dengan masalah dan tujuan peneliti, sekaligus membatasi agar permasalahan tidak melebar, maka sangat dibutuhkan fokus penelitian. Fokus penelitian berfungsi untuk memilih data yang relevan [14]. Secara rinci, dengan berdasarkan uraian sebelumnya dan dengan memperhatikan tujuan penelitian maka penelitian ini difokuskan pada:

- Deskripsi dan analisis *workplace spirituality* menurut tenaga kependidikan;
- Pemahaman spiritualitas
- Perbedaan spiritualitas dan agama
- Pemahaman *workplace spirituality*
- Faktor - faktor yang berkontribusi terhadap *workplace spirituality*
- Lingkungan bekerja/ organisasi yang spiritual
- Manfaat *workplace spirituality* menurut tenaga kependidikan.

Prosedur penelitian diuraikan melalui tahap; Pertama, peneliti menentukan pertanyaan penelitian yang relevan dengan fenomena yang akan diteliti; Kedua, peneliti menggali data dengan mengajukan pertanyaan kepada para informan yang memiliki pengetahuan memadai mengenai fenomena yang akan diteliti; Ketiga, peneliti akan melakukan analisis data yang diawali dari abstraksi data empiris untuk memperoleh pola-pola data sehingga dapat diperoleh kesimpulan. Proses pengumpulan data diperoleh dari enam belas informan yakni enam tenaga kependidikan FMIPA dan sepuluh tenaga kependidikan FISIP, serta dua informan kunci yang merupakan pimpinan keenam belas informan tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pemahaman Spiritualitas

Pemahaman Spiritualitas secara umum menurut tenaga kependidikan FMIPA merupakan perilaku yang dilandasi oleh nilai-nilai agama yang dipeluk, inti dari spiritualitas adalah keimanan/ keyakinan kepada Tuhan yang berdampak kepada sikap positif yang bersumber dari ajaran agama. Sehingga agar dapat dikatakan spiritualitas, seseorang tidak cukup memiliki keyakinan atau keimanan saja, namun ia juga harus mampu mengaplikasikan apa yang diyakininya tersebut dalam aktivitas sehari-hari. Kesimpulan tersebut berdasarkan pendapat salah satu informan yang menyatakan spiritualitas menyangkut pelaksanaan

ibadah sesuai ajaran agama dan juga berhubungan dengan kepercayaan, karena kepercayaan merupakan landasan bagi seseorang dalam melaksanakan ajaran agama, informan lain kemudian menambahkan bahwa spiritualitas adalah gerak hati dan jiwa yang mengarahkan serta mendekatkan seseorang kepada Tuhan, pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Webster yang mendefinisikan spiritualitas sebagai sesuatu yang berhubungan dengan aturan – aturan gereja atau segala sesuatu yang berhubungan dengan nilai – nilai agama [26]. Carmody melakukan penelitian terkait dengan manifestasi spiritualitas dalam berbagai agama seperti; Islam, Yahudi, Kristen, Hindu, Budha, kepercayaan Cina dan Jepang. Dia menemukan, agama – agama tersebut memiliki nilai – nilai spiritual yang hampir sama seperti penghormatan terhadap sesuatu yang disucikan yaitu Tuhan, kecintaan terhadap kebaikan, dan pandangan terhadap perbedaan sebagai takdir manusia [26]. Selanjutnya sebagai perbandingan guna memperkaya pemahaman spiritualitas, dibawah ini diberikan pemahaman informan yang berada di lingkungan FISIP UB mengenai konsep spiritualitas

Pemahaman mengenai spiritualitas di lingkungan FISIP UB secara garis besar dibagi dua, yang pertama mengartikan spiritualitas sebagai agama dan yang kedua mengartikan spiritualitas sebagai batin - keterhubungan. Pemahaman spiritualitas sebagai agama, menggambarkan bahwa agama sumber dan landasan spiritualitas. Melalui agama, manusia dibimbing untuk menumbuhkan dan menyuburkan aspek spiritualitas yang ada di dalam dirinya, dan dipercaya bahwa tanpa agama manusia tidak akan mampu memahami Tuhan sebagai sumber spiritualitas yang paling utama, salah satu informan menyatakan bahwa spiritualitas adalah ajaran agama yang kita lakukan, di luar agama tidak ada spiritual karena spiritualitas merupakan bagian dari agama. Pandangan kedua adalah bahwa spiritualitas terkait dengan batin – keterhubungan. Salah satu informan menyatakan bahwa spiritual tentang penataan jiwa manusia, beda dengan agama, karena agama tidak selalu tentang jiwa dan juga spiritual tidak harus tentang agama, namun spiritual berkaitan dengan segala sesuatu yang mampu mewartakan dan memuaskan jiwa, beberapa informan mengaitkan juga kehidupan batin tersebut dengan faktor keterhubungan, salah seorang informan menyatakan bahwa spiritualitas adalah berdoa, agar tumbuh keyakinan untuk memperoleh harapan di waktu yang akan datang. Doa itu

ditujukan kepada Tuhan menurut tuntunan agama yang dipeluk. Pemahaman tersebut hampir sinonim dengan pengertian spiritualitas yang mengartikan sebagai agama, namun menurut Sprung meskipun kebanyakan orang masih menyamakan spiritualitas dan agama namun keduanya merupakan entitas yang berbeda, keduanya dapat berhubungan, namun memiliki konstruk yang berbeda, agama berhubungan dengan keanggotaan dalam sebuah institusi formal serta mengajarkan praktik – praktik kepercayaan dan peribadatan, namun spiritual berhubungan dengan kedekatan terhadap yang maha tinggi dan keterhubungan dengan dunia dan kehidupan [23], hal yang sama dinyatakan oleh informan lain yang menyatakan bahwa spiritualitas juga menyangkut sesuatu yang bersifat universal, dalam arti spiritual akan selalu terintegrasi dengan segala hal yang dilakukan manusia. Aspek keterhubungan dalam konteks spiritualitas juga tidak selalu dihubungkan dengan Tuhan atau kekuatan yang bersifat ‘maha’.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di lingkungan FMIPA dan FISIP UB, dapat dinyatakan bahwa pemahaman spiritualitas di lingkungan FMIPA lebih seragam dibandingkan pemahaman spiritualitas di lingkungan FISIP UB. Informan di lingkungan FMIPA memahami spiritualitas lebih kepada sudut pandang agama, namun informan FISIP, memiliki sudut pandang yang berbeda – beda mengenai spiritualitas, meskipun secara mayoritas memahami spiritualitas juga dari sudut pandang agama. Sesuai hasil wawancara terhadap informan yang ada pada dua fakultas maka pemahaman spiritualitas terbagi atas dua sudut pandang yaitu sudut pandang agama dan sudut pandang batin-keterhubungan.

#### **Perbedaan Agama dan Spiritualitas**

Telah banyak perdebatan terkait dengan apakah spiritualitas sama dengan agama, mayoritas pendapat dari orang – orang di negara barat, membedakan spiritualitas dan agama, mereka memahami spiritualitas menyangkut sesuatu yang di dalam, sedangkan agama menyangkut sesuatu yang di luar [11]. Bagaimanakah pendapat para administrator publik yang ada di Indonesia terkait apakah spiritualitas sama dengan agama atautkah ada perbedaan antara keduanya, berdasarkan hasil penelitian di lingkungan FMIPA seluruh informan menyatakan bahwa agama dan spiritualitas adalah berbeda namun selalu berhubungan, salah satu informan menyatakan bahwa agama merupakan pedoman bagi manusia untuk menumbuhkan spiritualitas, karena agama mengajarkan bagaimana tata cara berhubungan dengan Tuhan yang akan

menumbuhkan kekuatan dalam diri sendiri. Informan lain menyatakan bahwa agama merupakan sebuah keyakinan yang keberadaannya serta keberlangsungannya dilindungi oleh negara dan spiritualitas merupakan hakikat untuk bisa dekat dengan keyakinan tersebut. pendapat yang hampir sama juga dikemukakan oleh Zinnbauer yang mengartikan agama sebagai keyakinan dan peribadatan yang dilembagakan dalam sebuah institusi formal sedangkan spiritualitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat maha tinggi [23]. Menurut pendapat informan yang merupakan salah satu pimpinan di lingkungan FMIPA, agama merupakan inti spiritualitas yang akan memberikan visi yang jauh kedepan dalam memandang suatu perbuatan, visi ini akan mendorong keyakinan seseorang untuk tulus dan ikhlas dalam berbuat, karena semua perbuatan kebaikan akan memperoleh balasan, meskipun balasan tersebut tidak harus ada dalam jangka dekat dan dalam bentuk materiil.

Sedikit berbeda dengan pendapat tenaga kependidikan FMIPA, dimana semua informan menyatakan bahwa agama dan spiritualitas adalah selalu berhubungan. Tenaga kependidikan FISIP secara umum juga menyatakan hal yang sama, namun dengan posisi hubungan antara agama dengan spiritualitas yang berbeda, salah satu informan menyatakan bahwa spiritualitas terkait dengan batin atau jiwa yang bersifat lahiriah, sedangkan agama merupakan pengamalan dari tingkat spiritualitas seseorang, dan pengamalan spiritualitas dapat meliputi apapun juga, tidak hanya agama misalnya pengamalan dalam bentuk komitmen bekerja, informan tersebut memandang keberadaan spiritualitas sebagai sesuatu yang telah dimiliki manusia sejak lahir serta bersifat sangat inklusif, dan tingkat kesadaran seseorang terhadap keberadaan spiritualitasnya akan memberikan dorongan untuk melaksanakan ajaran agama dan melaksanakan perbuatan – perbuatan baik seperti komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Informan yang berbeda, menyatakan bahwa spiritualitas berbeda dengan agama karena spiritualitas selalu berhubungan dengan jiwa dan agama tidak selalu berbicara mengenai jiwa, oleh karenanya spiritualitas dapat dimiliki oleh setiap orang baik beragama maupun tidak. Cacioppe [8] juga menegaskan hal yang sama mengenai spiritualitas yang berkaitan dengan pandangan seseorang dalam melihat dirinya sendiri dan hal tersebut dapat dilakukan oleh setiap orang baik beragama maupun tidak. Meskipun, informan membedakan spiritualitas dan agama, namun tidak satupun informan yang memandang agama

sebagai sesuatu yang negatif dan dapat menimbulkan perpecahan, berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa peneliti barat, mereka memandang agama sebagai sesuatu yang bersifat kaku dan dapat menimbulkan perpecahan, karena para penganut agama akan sulit untuk saling berkomunikasi tanpa adanya kemauan mengurangi pedoman nilai – nilai inti dalam ajaran agama masing – masing [12, 13, 8, 23].

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang berada pada dua fakultas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas informan di FMIPA dan FISIP menyatakan bahwa spiritualitas meskipun berbeda dengan agama namun selalu memiliki keterkaitan, diantara berbagai informan tersebut, hanya tiga informan yang ada di lingkungan FISIP yang menyatakan bahwa spiritualitas memiliki cakupan yang lebih luas dan tidak hanya berhubungan dengan agama, namun bisa berhubungan dengan berbagai hal yang dilakukan manusia. Sesuai pendapat – pendapat yang dikemukakan diatas, maka spiritualitas akan selalu berhubungan dengan :

1. Agama
2. Hubungan dan kedekatan dengan Tuhan
3. Insting
4. Aktivitas serta kekuatan Jiwa dan Batin
5. Kesungguhan
6. Keyakinan dan kepercayaan diri

Selanjutnya kedua pandangan terkait dengan spiritualitas yang telah dibahas diatas mempengaruhi pemahaman informan terkait sudut pandang *workplace spirituality*.

#### **Pemahaman *Workplace Spirituality***

Pemahaman *workplace spirituality* merupakan pengembangan pemahaman spiritualitas yang diaplikasikan dalam lingkungan bekerja. Berdasarkan pendapat informan di FMIPA, maka *workplace spirituality* merupakan sebuah bentuk perilaku positif karyawan di lingkungan pekerjaannya dengan selalu menyesuaikan diri melalui ketaatan kepada aturan yang telah ditetapkan serta selalu memegang norma kehidupan yang lurus yang diajarkan oleh agama seperti selalu jujur dalam pelaksanaan pekerjaan. Sesuai pendapat ini, norma agama berfungsi sebagai landasan segala perilaku dalam lingkungan kerja, selain untuk menumbuhkan sikap jujur, agama juga memberikan ketenangan dalam menghadapi aktivitas pekerjaan. Pendapat diatas juga sejalan dengan pernyataan informan yang merupakan salah satu pimpinan fakultas, ia memahami *workplace spirituality*, sebagai tempat bekerja yang mampu mewadahi aspek spiritualitas,

sehingga tempat kerja tidak hanya menjadi tempat untuk mencari aspek material saja, namun ia menjadi tempat untuk menumbuhkan aspek spiritual yang membangun nilai – nilai kemanusiaan dimana didalamnya tercakup hubungan yang bermakna antara atasan dengan bawahan, dengan kolega, dan dengan mahasiswa. *Workplace spirituality* yang difahami dan berusaha dibangun oleh pimpinan merupakan usaha untuk memfasilitasi potensi spiritualitas manusia yang ingin memberikan makna dalam setiap pekerjaan yang dilakukan serta untuk menciptakan lingkungan pekerjaan yang memiliki nuansa spiritual yang didalamnya tertanam budaya kemanusiaan. Selanjutnya untuk memperkaya pembahasan mengenai topik ini, akan dibahas pula pendapat informan yang ada di lingkungan FISIP UB, yang Secara garis besar, dibagi kedalam dua hal, yaitu memandang spiritualitas dari sudut pandang intrinsik – alamiah dan dari sudut pandang agama. Sudut pandang yang pertama berkenaan dengan pemahaman bahwa setiap orang yang datang ke tempat bekerja tidak hanya membawa fisik mereka saja, namun juga membawa faktor non fisik yakni berupa spirit (ruh) yang darinya akan terpancar bakat dan fikiran yang unik, unsur spiritual dapat dipenuhi melalui potensi manusia untuk melakukan kebaikan dengan memberikan pelayanan terhadap sesamanya [11], hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh salah seorang informan bahwa *workplace spirituality* adalah berkenaan dengan aktualisasi diri dalam bentuk bekerja secara tepat dalam arti bekerja dengan mengedepankan substansi dan refleksi diri dalam bentuk terus menerus memperbaiki kualitas diri. Tujuan *workplace spirituality* menurut sudut pandang ini adalah adanya kesadaran yang lebih tinggi terkait nilai – nilai universal yang diimplementasikan dalam bentuk saling menolong, bekerja dengan lebih baik, dan menyenangkan, disiplin kerja tanpa memikirkan sanksi, bekerja ikhlas, bekerja secara sesuai aturan, dan bertanggung jawab, bekerja tanpa mengedepankan kepentingan pribadi, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, integrasi spiritual dalam segala pekerjaan dengan cara memotivasi, menggerakkan, dan memperbaiki, bekerja dengan jujur dan mampu menyesuaikan diri di tempat kerja. Sudut pandang kedua adalah sudut pandang agama, sudut pandang ini muncul karena latar belakang informan yang masih memegang teguh nilai – nilai religius, sehingga mereka selalu mendefinisikan spiritualitas dengan mengaitkannya dengan agama dan kedua hal itu

akan selalu berhubungan [6], beberapa informan mendefinisikan *workplace spirituality* sebagai keyakinan terhadap agama sebagai landasan spiritual yang menjadi motivasi kerja sehingga pekerjaan terasa lebih ringan, kegiatan agama dalam bentuk doa di tempat kerja untuk meningkatkan semangat kerja, pekerjaan yang selalu di iringi dengan do'a dan ridlo Allah, berhubungan dengan kepedulian antar sesama rekan kerja berdasarkan ajaran agama, doa untuk menumbuhkan motivasi, niat ikhlas dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerja.

Sesuai pendapat yang dikemukakan oleh informan yang ada di lingkungan FMIPA dan FISIP, dapat disimpulkan bahwa pemahaman *workplace spirituality* di FMIPA sangat berhubungan dengan pelaksanaan ajaran agama yang diimplementasikan dalam lingkungan pekerjaan, sebagian besar informan yang ada di lingkungan FISIP juga memberikan pendapat yang sama. Informan lain yang ada di lingkungan FISIP memaknai *workplace spirituality* sebagai kesadaran untuk bersikap positif di lingkungan kerja, kesadaran ini tumbuh dari pemahaman diri sebagai makhluk yang memiliki spiritual. Secara garis besar, kedua sudut pandang ini memiliki tujuan yang sama yaitu, adanya ekspresi positif yang ada dalam dunia kerja. Hasil wawancara sesuai dengan definisi *workplace spirituality* menurut Ashmos & Duncon [3] yakni *Workplace spirituality* adalah mengenai pemahaman diri pegawai sebagai makhluk spiritual yang jiwanya memerlukan "makanan" di tempat kerja berupa ekspresi yang bermakna dalam pekerjaannya; dan juga tentang mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan dengan komunitasnya di tempat kerja.

#### **Faktor – Faktor Yang Berkontribusi Terhadap Workplace Spirituality**

Guna menerapkan *workplace spirituality*, maka peneliti juga ingin melihat faktor apa saja yang berkontribusi yang dapat mendorong spiritualitas di tempat bekerja. Berdasarkan hasil wawancara di FMIPA, maka secara berturut-turut faktor yang berdampak *terhadap workplace spirituality* adalah faktor pemimpin, faktor individu, dan faktor komunitas, menurut salah satu informan terdapat tiga hal utama yang dapat dilakukan oleh seseorang agar dapat menumbuhkan spiritualitas di tempat kerja, yaitu; penempatan diri, pola pandang positif terhadap segala hal dalam lingkungan kerja dan berusaha agar hal tersebut bisa menjadi kebaikan bagi lingkungan, dan terakhir adalah kemampuan berkomunikasi yang

baik dengan semua pihak yang ada dalam lingkungan kerja. Pimpinan yang berkualitas yang mampu menciptakan spiritualitas adalah pimpinan yang memiliki kepribadian yang mencakup ketiga kesadaran tersebut. Pernyataan informan diatas juga diperkuat dengan pendapat salah satu pimpinan yang menegaskan bahwa keteladanan dari pimpinan adalah hal yang paling penting dalam usaha menumbuhkan spiritualitas, tanpa adanya keteladanan, spiritualitas di tempat kerja akan sulit untuk dikembangkan. Selain kedua faktor tersebut, komunitas juga merupakan faktor yang dapat mendorong tumbuhnya spiritualitas, hal ini karena manusia adalah makhluk sosial dan selalu berorganisasi. Sebagai upaya untuk memperkaya pendapat pimpinan yang ada di lingkungan FMIPA, maka diuraikan pula pendapat yang ada di lingkungan FISIP, yakni Berdasarkan hasil wawancara, maka secara berturut – turut faktor yang berdampak *terhadap workplace spirituality* adalah faktor pemimpin, faktor individu, faktor komunitas, faktor budaya, dan faktor sarana prasarana. *Workplace spirituality* dapat tercipta dengan dimulai dari aspek ketauladanan pimpinan seperti yang dinyatakan salah satu informan bahwa spiritualisme di tempat kerja sangat dimungkinkan diciptakan asalkan pemimpin di tempat kerja spiritualnya juga bagus, hal ini karena spiritual identik dengan kegiatan keagamaan, dimana dalam agama, peran pendeta atau imam sangat menentukan sekali terhadap kualitas keimanan jama'atnya. Faktor individu merupakan hal selanjutnya yang dapat mendorong spiritualitas di tempat kerja, faktor ini berkaitan dengan kemampuan dan motivasi yang dimiliki masing – masing individu dalam melaksanakan pekerjaan, faktor ini dalam skala besar juga akan menjadi faktor komunitas, yang juga menjadi faktor pendorong tumbuhnya spiritualitas di tempat kerja, seperti salah satu Informan yang menyatakan bahwa yang paling mendukung spiritualitas adalah lingkungan, karena lingkungan membentuk karakter seseorang, apabila lingkungan negatif atau positif akan berpengaruh juga terhadap individu. Pernyataan tersebut selaras dengan apa yang dinyatakan oleh Ashmos & Dunchon, yaitu bahwa ekspresi spiritualitas di tempat kerja tidak hanya difasilitasi oleh ekspresi batin yang dipenuhi melalui pekerjaan yang bermakna, namun sebagai makhluk sosial, manusia juga memiliki kebutuhan untuk berinteraksi dan bersosialisasi dengan karyawan lainnya [3]. Perasaan untuk berkomunitas merupakan elemen penting dari pengembangan spiritualisme. Sebagian besar ajaran agama juga sangat

menekankan kepada aspek persaudaraan dan persahabatan, seperti misalnya dalam agama Islam yang selalu mengajarkan bahwa setiap muslim adalah bersaudara, persaudaraan tersebut berbentuk saling tolong menolong, saling menjaga kehormatan saudaranya, saling menasehati, dan saling berbuat kebajikan. Pernyataan informan diatas juga sejalan dengan pandangan pimpinan dimana informan tersebut berada, pendapat pimpinan tersebut adalah bahwa Komunitas bisa mendorong tumbuhnya perilaku baik dalam bentuk *good practices*, dan hal itu akan memunculkan atmosfer yang baik pula bagi organisasi.

Hubungan imbalan dengan *workplace spirituality*, adalah hubungan yang sangat jelas, hal ini disebabkan sebagian besar nilai – nilai yang ada dalam *workplace spirituality* bersifat motivasi intrinsik, yang dapat mendorong perilaku keiklasan dan komitmen, imbalan intrinsik dalam bingkai spiritualitas merupakan pelengkap bagi imbalan yang bersifat ekstrinsik yang berbentuk materialis. Materilis tidak dilarang dalam ajaran agama, namun hal tersebut diletakkan dalam konteks kesalahan sosial berupa menafkahi keluarga dan untuk berbagi dengan sesama. Hal ini juga dinyatakan oleh salah seorang informan yang menyatakan bahwa finansial yang ia peroleh adalah sebagai sarana untuk menafkahi kebutuhan keluarga dan ia selalu bersyukur serta berbahagia atas rezeki yang selama ini diperoleh, karena ia percaya rasa syukur itu akan mendatangkan tambahan rezeki baginya. Hal tersebut mungkin sedikit berbeda dengan kesimpulan yang diambil oleh East yang menyatakan bahwa finansial dalam jangka dekat memang akan mendatangkan kepuasan, namun dalam jangka panjang ia tidak akan memberikan kepuasan [5], hal ini terjadi karena latar belakang informan yang ada dalam penelitiannya hanya mencari materi untuk kepentingan duniawi semata dalam bentuk keinginan untuk dikagumi oleh orang – orang disekitarnya. Konteks tersebut tentunya berbeda dengan motivasi informan tersebut, yang tindakannya lebih berpijak kepada aspek kesalahan sosial berdasarkan ajaran agama yang dianutnya. Selanjutnya berdasarkan pandangan salah seorang yang merupakan pimpinan di salah satu fakultas menyatakan bahwa pemahaman imbalan yang berdemensi luas berdasarkan ajaran agama sangatlah berdampak kepada tingkat spiritualitas yang diekspresikan dalam perilaku bekerja. Selanjutnya, Jurkiewicz & Giacalone menyatakan bahwa kerangka nilai – nilai organisasi yang terdapat dalam budaya akan mendorong

pengalaman transedens karyawan melalui proses pekerjaan, dan memfasilitasi perasaan keterhubungan dengan sesama melalui cara saling memberikan dukungan [9]. Inti dari budaya organisasi adalah sistem makna bersama atau persepsi yang sama di kalangan anggota organisasi [7, 21], Robbins & Timothy menambahkan bahwa salah satu fungsi budaya adalah membentuk dan menuntun sikap serta perilaku anggota organisasi mengenai apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan [21]. Berdasarkan pendapat informan, budaya organisasi yang meliputi kebiasaan, interaksi, pimpinan, dan fasilitas ibadah adalah faktor yang mendukung spiritualitas di tempat kerja. Sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi, merupakan bentuk komitmen organisasi terhadap pentingnya aspek spiritual yang ditumbuhkan melalui ibadah yang diajarkan dalam agama, hal tersebut sesuai yang dinyatakan Pasiak bahwa sarana dan prasarana merupakan ekspresi fisik dalam konteks spiritual, ekspresi fisik berbeda – beda dalam setiap agama dan kepercayaan, namun secara hakikat sama – sama berfungsi untuk memberikan fasilitas untuk ekspresi mental [18]. Ekspresi fisik diwujudkan melalui disediakannya tempat beribadah khusus yang dimanfaatkan untuk berdoa serta beribadah di lingkungan kantor.

Melalui pendapat informan yang ada pada dua fakultas tersebut, maka faktor pemimpin merupakan faktor yang paling dominan di lingkungan FMIPA, namun kurang begitu dominan di lingkungan FISIP, sebaliknya faktor yang paling dominan di FISIP adalah faktor komunitas dan individu. Setidaknya hal ini memberikan gambaran mengenai faktor yang lebih banyak berperan dalam kinerja sehari – hari, dan hal tersebut berpengaruh terhadap pendapat yang diberikan informan mengenai topik ini. Meskipun dalam teori dikatakan bahwa pemimpin adalah pihak yang paling utama dalam mendorong kinerja organisasi, namun apabila pola kepemimpinan formal kurang optimal dilaksanakan maka kinerja organisasi akan lebih banyak dipengaruhi oleh peran individu dan pemimpin informal dalam komunitas. Secara umum ketiga faktor tersebut yakni pemimpin, komunitas, dan individu sama – sama menjadi faktor yang dapat mendorong tumbuhnya *workplace spirituality* menurut informan di FMIPA dan FISIP. Informan di lingkungan FISIP selanjutnya menambahkan beberapa faktor di luar tiga faktor itu, yakni faktor imbalan yang bersifat materiil dan imbalan yang bersifat immateriil berupa segala balasan baik yang dianugerahkan Tuhan, kemudian juga faktor

budaya organisasi yang didalamnya tercakup pola kebiasaan, interaksi dalam organisasi, dan fasilitas beribadah, adalah hal lain yang turut berdampak kepada *workplace spirituality*.

#### **Lingkungan Bekerja/Organisasi Yang Spiritual**

*Workplace spirituality* juga dapat diartikan secara makro sebagai iklim atau budaya spiritual organisasi, sedangkan spiritualitas individu meliputi nilai – nilai yang dibawa oleh individu kedalam organisasi, sehingga spiritualitas organisasi dapat diartikan sebagai refleksi persepsi individu terhadap nilai – nilai spiritual dalam konteks organisasi. Mempelajari spiritualitas organisasi melalui barometer individu dalam memandang nilai – nilai spiritualitas organisasi melibatkan persepsi informan terkait lingkungan organisasi secara makro. Pandangan karyawan terhadap spiritualitas organisasi akan berdampak terhadap perilaku bekerja, kepercayaan, kepuasan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tantangan [10]. Dari sudut pandang ini, *workplace spirituality* merefleksikan interaksi antara nilai – nilai spiritual individu dengan nilai – nilai spiritual organisasi. Memahami dampak spiritualitas terhadap pekerjaan bukanlah sebuah fungsi yang sederhana antara struktur nilai secara makro dan mikro saja, namun juga terdapat unsur yang saling mempengaruhi antar keduanya didalam *setting* dunia pekerjaan. Konsep *workplace spirituality* dalam pemahaman ini paralel dengan konsep kesesuaian antara individu – dan lingkungannya menurut Caplan & Harrison, yang merujuk kepada keserasian antara nilai – nilai individu karyawan dengan budaya organisasi [10]. Dalam konteks penelitian ini semakin kuat kesesuaian antara nilai – nilai spiritual individu dengan persepsinya terhadap nilai – nilai spiritual organisasi diduga akan berdampak positif terhadap perilaku bekerja. Sebaliknya juga, semakin kuat ketidaksesuaian nilai – nilai spiritual individu dengan persepsi terhadap nilai – nilai spiritual organisasi maka hal ini akan berdampak kepada sikap bekerja yang kurang positif. Untuk lebih memahami spiritualitas organisasi, Sesuai dengan hasil wawancara di lingkungan kedua fakultas, maka secara umum, informan pada dua fakultas sama – sama melihat organisasi mereka belum spiritual apabila dilihat dari sudut pandang kinerja, organisasi dipandang spiritual hanya apabila dihubungkan dengan kebebasan menjalankan ibadah agama dan adanya ornamen – ornamen keagamaan seperti tempat ibadah dan adanya acara doa dalam kegiatan organisasi. Maka apakah dimungkinkan menciptakan sebuah tempat kerja yang spiritual, untuk menjawab pertanyaan tersebut, jawabannya

adalah dimungkinkan melalui faktor – faktor yang dapat menumbuhkan *workplace spirituality* seperti yang telah disampaikan informan dalam topik yang sebelumnya, dari berbagai pendapat yang diberikan dapat dikompilasikan dalam kategori sebagai berikut:

- a) lingkungan organisasi – komunitas, penciptaan suasana yang seimbang antara pekerjaan dengan spiritual, suasana kerja yang mendukung moral;
- b) Individu – sikap positif, motivasi, saling bertoleransi, keyakinan dalam bekerja, bekerja sesuai aturan, saling menghormati dan menghargai;
- c) Pemimpin – pemimpin yang spiritualnya baik, teladan dari pemimpin, pemimpin yang memahami anak buahnya.

Pernyataan informan diatas juga hampir sama dengan hasil penelitian Ferreira, yang membagi ke dalam tiga kategori yaitu: 1) *organizational environment* – meliputi mendorong bekerja dengan ikhlas, penciptaan lingkungan yang lebih etis dan bermoral, menghormati dan menghargai karyawan, dan melaksanakan kontribusi sosial, 2) *employees* – terdiri dari sikap karyawan yang lebih baik, saling menghormati, toleransi, tidak saling menyalahkan, bersikap positif, bersahabat dan saling pengertian, dan lebih sering berdoa serta beribadah, 3) *leadership* – merupakan kategori yang menitikberatkan kepada perubahan pemimpin dan cara kepemimpinannya [6].

#### **Manfaat *Workplace Spirituality* Menurut Tenaga Kependidikan FMIPA dan FISIP UB**

Gambaran dan pendapat informan terkait manfaat *workplace spirituality*, adalah untuk mengetahui dampak *workplace spirituality* terhadap perilaku bekerja dan manfaat dalam reformasi birokrasi. Sulitnya bangsa Indonesia keluar dari krisis multi dimensional dikarenakan bangsa ini telah kehilangan tiga hal yang sangat fundamental yakni jati diri bangsa, martabat, dan kehormatan. Jati diri bangsa Indonesia adalah bangsa yang religius/ agamis yang tentunya agama selalu memberikan tuntunan antara yang baik dengan yang buruk, antara halal dan haram, dan selalu mendorong untuk berperilaku positif. Untuk memperbaiki kondisi bangsa, salah satu cara yang dilakukan adalah reformasi birokrasi, yang integral yang mencakup reformasi di bidang politik, hukum, perekonomian, dan reformasi bidang budaya organisasi [20]. Dalam studi administrasi publik, reformasi birokrasi dikenal dengan konsep 'Pengembangan Organisasi'. Mc Gill menyatakan bahwa salah satu ukuran pengembangan organisasi adalah adanya kesehatan organisasi,

yang mana kesehatan tersebut tercapai apabila individu mampu terdorong untuk mengembangkan potensi mereka sepenuhnya sehingga akan memunculkan komitmen [16].

Untuk membangun budaya organisasi aparatur pemerintah yang baik, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) melalui keputusannya yang bernomor 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara (Rewansyah, 2010), menetapkan pengembangan budaya kerja melalui internalisasi 17 nilai – nilai dasar budaya kerja aparatur negara, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.** Nilai Budaya Kerja Aparatur

1. Komitmen dan konsistensi	2. Keteguhan dan ketegasan
3. Wewenang dan tanggung jawab	4. Disiplin dan keteraturan kerja
5. Keiklasan dan kejujuran	6. Keberanian dan kearifan
7. Kreativitas dan kepekaan	8. Dedikasi dan loyalitas
9. Integritas dan profesionalisme	10. Semangat dan motivasi
11. Kebersamaan dan dinamika kelompok	12. Ketekunan dan kesabaran
13. Kepemimpinan dan keteladanan	14. Keadilan dan keterbukaan
15. Ketepatan dan kecepatan	16. Ilmu pengetahuan dan teknologi
17. Rasionalitas dan kecerdasan emosional	

Sumber: Rewansyah (2010)

Nilai – nilai budaya kerja seperti yang ditetapkan diatas, adalah sesuai dengan diskripsi para informan terkait dengan manfaat *workplace spirituality*. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap tenaga kependidikan di lingkungan FMIPA dan FISIP, maka dapat disimpulkan manfaat yang diperoleh adalah; moral dan sikap positif, keiklasan, kinerja optimal, dan ketenangan bekerja, kreatif, inovatif, dan sikap baik terhadap kolega, bekerja sesuai aturan sesuai norma agama, kekompakan tim, kejujuran, dan kenyamanan kerja, kepercayaan dari organisasi dan semangat bekerja, mengedepankan kepentingan bersama, pelayanan lebih baik dan tulus, optimalisasi kinerja, keadilan dalam bekerja, motivasi bekerja, sikap saling tolong menolong, dan tumbuhnya sikap membantu untuk kepentingan dan kebaikan mahasiswa. Guna mendukung pernyataan para informan mengenai manfaat *workplace spirituality*, maka peneliti melakukan konfirmasi kepada pimpinan informan

terkait tingkat spiritualitas dan dampaknya terhadap prestasi kerja. Komponen prestasi kerja yang diukur terdiri atas enam faktor, yakni; kuantitas kerja, kualitas kerja, inisiatif, kerajinan, sikap, dan kehadiran. Berdasarkan penilaian pimpinan informan, dapat diketahui bahwa rata – rata prestasi kerja informan dengan tingkat spiritualitas tinggi memiliki tingkat yang lebih baik apabila dibandingkan dengan prestasi kerja informan dengan tingkat spiritualitas sedang dan yang dipandang kurang spiritualitas.

Pendapat informan di FMIPA dan FISIP mengenai manfaat *workplace spirituality* adalah sangat positif, semua menyatakan bahwa konsep tersebut akan menumbuhkan manfaat positif yang dibutuhkan dalam aspek kedinasan. Manfaat tersebut juga didukung oleh hasil pengamatan dan penilaian pimpinan mengenai perilaku kinerja dari informan yang memiliki tingkat spiritualitas tinggi. Tingkat prestasi kerja informan nampaknya sejajar dengan tingkat spiritualitas informan. Maka dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* merupakan konsep yang akan memberikan keuntungan tidak hanya bagi organisasi namun juga bagi individu – individu yang ada didalamnya, pertumbuhan dan perkembangan organisasi akan terus sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan individu.

**KESIMPULAN**

Secara garis besar pemahaman *workplace spirituality* dapat dikategorikan menjadi dua sudut pandang, yakni sudut pandang intrinsik – alamiah dan sudut pandang agama. Sudut pandang intrinsik – alamiah melihat *workplace spirituality* sebagai konsep dan prinsip yang bersumber dari dalam masing-masing individu, yang berasal dari berbagai nilai dan keyakinan yang dimiliki setiap manusia dan menjadi kekuatan pendorong yang memunculkan keyakinan serta diekspresikan kedalam pekerjaan. Selanjutnya sudut pandang agama melihat *workplace spirituality* sebagai nilai-nilai ajaran agama yang diyakini yang kemudian dibawa kedalam tempat kerja, dan hal tersebut membawa dampak positif terhadap tempat bekerja. Berdasarkan kedua sudut pandang tersebut, ekspresi spiritualitas di tempat kerja adalah dalam bentuk disiplin kerja, bekerja ikhlas, bekerja sesuai aturan dan bertanggung jawab, bekerja tanpa mengedepankan kepentingan pribadi, semangat dan kreativitas, kejujuran, dan kepedulian antar sesama rekan kerja. Dalam rangka menciptakan *workplace spirituality* secara umum, faktor pemimpin, komunitas, dan individu sama – sama menjadi faktor yang dapat

mendorong tumbuhnya *workplace spirituality* menurut informan di FMIPA dan FISIP. Informan di lingkungan FISIP selanjutnya menambahkan beberapa faktor di luar tiga faktor itu, yakni faktor imbalan (materiil dan immateriil), faktor budaya organisasi (pola kebiasaan, interaksi dalam organisasi), dan faktor fasilitas beribadah, sebagai faktor yang turut berdampak kepada *workplace spirituality*. Selanjutnya terkait pandangan informan mengenai spiritualitas organisasi, menghasilkan dua macam kriteria, yang pertama adalah dari sudut pandang ekspresi fisik, sudut pandang ini melihat organisasi telah memiliki frame spiritual apabila dikaitkan dengan ornamen – ornamen keagamaan yang berbentuk bangunan ibadah serta dikaitkan juga dengan kegiatan ritual keagamaan baik yang dilakukan secara rutin oleh tenaga kependidikan dan juga yang dilakukan secara insidental seperti pembacaan doa dalam acara resmi organisasi. Tanggapan yang kedua secara umum, informan pada dua fakultas sama – sama melihat organisasi mereka belum spiritual apabila dilihat dari sudut pandang kinerja.

Dari tanggapan yang diberikan oleh tenaga kependidikan mengenai *workplace spirituality*, menunjukkan bahwa *workplace spirituality* akan menumbuhkan perilaku positif dalam pekerjaan. berdasarkan penilaian pimpinan, informan yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari informan yang tingkat spiritualitasnya rata – rata dan kurang spiritualitas. Hal ini juga diperkuat pendapat pimpinan yang menyatakan bahwa ada pengaruh ketaatan beribadah terhadap perilaku bekerja, pegawai yang melaksanakan ajaran agama dengan baik secara umum selalu menunjukkan kinerja yang baik. Melalui pendapat tersebut, disimpulkan bahwa, tingkat spiritualitas memiliki aspek positif terhadap perilaku bekerja, dan hal ini menggambarkan bahwa *workplace spirituality* dapat menjadi alternatif dalam mendorong program reformasi birokrasi sebagai usaha mereformasi administrator publik sesuai dengan reformasi budaya kerja aparatur pemerintah yang telah ditetapkan Kementerian Pemberdayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) nomor 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara.

#### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu secara substansi maupun finansial, perkenankan penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Bambang Supriyono.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya dan Dr. Bambang Santoso Haryono.,MS selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi FIA UB, beserta seluruh staf administrasi dibawahnya yang telah banyak membantu.
2. Prof. Dr. Soesilo Zauhar.,MS dan Dr. Choirul Saleh.,M.Si selaku komisi pembimbing.
3. Dr. Suryadi.,MS dan Dr. Sarwono.,M.Si sebagai penguji pada ujian proposal hingga ujian komprehensif.
4. Pembantu Dekan II serta KTU FMIPA dan Pembantu Dekan II serta KTU FISIP yang telah berkenan memberikan ijin penelitian.
5. Dekan FISIP dan Pembantu Rektor II Universitas Brawijaya beserta segenap staf kepegawaian Kantor Pusat yang telah membantu kelancaran izin studi dan bantuan biaya yang diberikan.
6. Seluruh informan yang telah berkenan membagi ilmu serta pengalaman yang dimiliki sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
7. Dan segenap pihak – pihak lain yang belum sempat penulis sebutkan satu persatu dalam proses penyusunan karya ilmiah ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1]. Amalia, Filhaq dan Yunizar. 2007. Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Fakultas Ekonomi, Universitas Padjadjaran. (<http://www.askep.net/Perilaku-dan-Spiritualitas-di-Tempat-Kerja.html#>)
- [2]. Arismunandar. 2009. Perilaku Organisasi sebagai Pendekatan antardisiplin dalam Manajemen Pendidikan sebagai Refleksi atas Buku Perilaku Organisasi dalam Pendidikan dan Buku Manajemen Pendidikan: Peluang dan Tantangan. *Pidato penguahan guru besar*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Makasar.
- [3]. Ashmos, D. P., and Duchon, D.: 2000, Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- [4]. Denhart. Robert B. 1991. *Public Administration, An Action Orientation*. Brooks/Cole Publishing Company. Pacific Grove, California
- [5]. East, Thomas J, 2005. A Grounded Study On How Spirituality In The Workplace Impacts A Person's Job Satisfaction. *A Dissertation Proposal Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree*. Capella University. USA

- [6]. Ferreira, Anselmo .2013. Examining Workers' Perceptions Of Spirituality In The Workplace: An Exploratory Study. *Independent management consultant and researcher paper*
- [7]. Hardjanto, Imam. 2012. *Perubahan dan Budaya Organisasi*. Handout Series FIA. Program Pascasarjana FIA UB. Malang
- [8]. Hicks, Douglas A. 2002. Spiritual and religious diversity in the workplace. Implications for leadership. *The Leadership Quarterly*. 13. Pp 379–396
- [9]. Jurkiewicz, Carole L dan Giacalone, Robert A .2004. A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality On Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*; 49 (2). ProQuest. 129
- [10]. Kolodinsky, Robert W, Robert A. Giacalone, and Carole L. Jurkiewicz. 2007. Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality. *Journal of Business Ethics*. 81. Pp 465–480
- [11]. Litzsey , Charlene. 2003. Spirituality In The Workplace And The Implications For Employees And Organizations. Department of Workforce Education and Development in the Graduate School Southern Illinois University Carbondale
- [12]. Mitroff, I. I., and Denton, E. A.: 1999a, A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, Vol. 40; p. 83-92
- [13]. Mitroff, I., and Denton, E.: 1999b, A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace ( 1st ed.). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- [14]. Moleong, Lexy J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- [15]. Muluk, M.R. Khairul. 2008. *Knowledge Management Kunci Sukses Inovasi Pemerintahan Daerah*. Bayumedia Publishing bekerjasama Lembaga Penerbitan & dokumentasi FIA Unibraw. Malang
- [16]. Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press. Jakarta
- [17]. Nicholas Henry. 1988. *Administrasi Negara dalam Masalah-masalah Kenegaraan*. Penerjemah. Luciana D. Iontoh. Rajawali Pres. Jakarta. Cetakan Pertama
- [18]. Pasiak, Taufik. 2012. *Tuhan dalam Otak Manusia: Mewujudkan Kesehatan Spiritual Berdasarkan Neurosains*. PT Mizan Pustaka. Bandung. Cetakan Pertama
- [19]. Pawar, Badrinarayan Shankar. 2008. Individual Spirituality, Workplace Spirituality And Work Attitudes An Empirical Test of Direct And Interaction Effects. *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 30 (8). 759-777
- [20]. Rewansyah, Asmawi. 2010. *Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Good Governance*. STIA-LAN. Jakarta.
- [21]. Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi-Edisi 1*, Salemba Empat, Jakarta.
- [22]. Robbins, Stephen P, 2002, *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- [23]. Sprung, Justin M, Michael T. Sliter, Steve M. Jex. 2012. Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes. *Personality and Individual Differences*. 53 (2012) 930–934
- [24]. Vigoda, Eran. 2002. *Public Administration An Interdisciplinary Critical Analysis*. Marcel Dekker, Inc. New York
- [25]. Zafar, Junaid. 2010. “Measuring Religiosity and Workplace Spirituality in Pakistan: a Case Study of Armed Forces and University Teachers”. *Cross-Cultural Communication*. Vol. 6 (4), 104-111
- [26]. Zamor, Garcia and Jean Claude. 2003. Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*. Vol. 63 (3), pp. 355–363.