

**PARADIGMA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SPIRITUAL
(SPIRITUAL BASED HUMAN RESOURCES MANAGEMENT) TERHADAP KORPORASI**

Hadi Peristiwo

IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Abstrak. *Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual (Spiritual Based Human Resources Management) Terhadap Korporasi.* Manajemen lahir sebagai tuntunan perlunya pengaturan hubungan antara individu dalam lingkungan masyarakat serta pada dasarnya setiap aktifitas atau kegiatan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Kristalisasi pemikiran manajemen mulai berkembang pada kurun waktu tertentu dan berkembang serta mengalami berbagai pembaruan. Keberadaan perusahaan menjadi sumber utama kehidupan masyarakat. Potensi masyarakat muslim yang menjadi sumber daya perusahaan (karyawan) diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara religius. Akan tetapi kenyataan yang terjadi adalah masih banyak perilaku karyawan perusahaan yang tidak religius, misalnya: masih banyak karyawan perusahaan khususnya wanita yang menggunakan pakaian yang tidak menutup aurat (pakaian mini), perilaku maupun pandangan hidup karyawan yang sekuler serta materialistis. Manajemen sumber daya manusia berbasis spiritual (Spiritual Based Human Resources Management) adalah sebuah konsep terpadu antara manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual. Makna spiritualitas berkembang sedemikian rupa, spiritualitas dilihat sebagai sebuah proses dalam dua fase perkembangan, pertama pada fase perkembangan aspek batin (inner growth) dan kedua pada fase manifestasi hasil batin tersebut dalam kehidupan sehari-hari di dunia nyata. Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia berbasis spiritual, perilaku orang dalam bekerja, berbisnis atau berorganisasi adalah aktualisasi diri yang bersumber pada internal motivation.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Spiritual, Korporasi

Abstract. *Spiritual Based Human Resources Management Paradigm to Corporation.* Management comes into the world as a basic necessity on the individual relationship in the society. Every activity always have main aim to be reached in the present and future. Crystallization of management thinking begins on a certain time to develop and expand experiences renewal. The existence of the company becomes main source of people's live. The potential of the Muslim community into company resources (employee) can be utilized to increase the employee's performance religious. But, the reality still happen today that the employee's attitude far from religious behaviour. For the example: still a lot of woman employee which undress well as order as religion instruction, furthermore the behaviour and lifestyle become secular and materialistic. Spiritual Based Human Resources Management is one of coherent concept between modern management and spiritual's values. There are two phases of Developing spiritualitas's meaning, first on spiritual aspect developing (inner growth's phase) and the second phase is manifestation of the first phase results in everyday real life.

Furthermore, self-actualization based on internal motivation will be reflected as a framework of spiritual based human resources management, including personal behavior of people in work, business or organization.

Key words: *human resources management, spiritual, corporate*

PENDAHULUAN

Manajemen adalah suatu bidang yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam membahas sejarah lahirnya ilmu manajemen, tidak bisa dilepaskan dari proses awal penciptaan alam ini. Alam dan jagat raya ini dapat tercipta karena manajemen yang sempurna dari Sang Maha Karya.

Secara ilmiah, ilmu manajemen muncul seiring dengan terbentuknya negara industri pada pertengahan kedua abad ke-19. Menurut pandangan kaum intelektual, manajemen lahir sebagai tuntunan perlunya pengaturan hubungan antara individu dalam lingkungan masyarakat serta pada dasarnya setiap aktifitas atau kegiatan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2011). Akan tetapi, sesempurna apapun sebuah teori dan konsep manajemen, menjadi tidak layak (*reliable*) untuk diterapkan terus-menerus apabila dalam praktiknya lebih menguntungkan satu pihak saja. Kristalisasi pemikiran manajemen mulai berkembang pada kurun waktu tertentu dan berkembang serta mengalami berbagai pembaruan (Abu Sinn, 2006). Sementara dalam sebuah perusahaan industri terdapat beberapa pihak yang berkepentingan, baik *shareholder* maupun *stakeholder*. Maka perlu pemikiran yang kritis dalam menyikapi berbagai konsep manajemen yang berkembang khususnya dari dunia barat. Oleh karena konsep manajemen berkembang sesuai dengan perkembangan manusia beserta aktifitasnya, maka sudah seharusnya saat ini dikembangkan teori manajemen yang sesuai dengan prinsip hidup serta tidak menzalimi pihak lain.

Beberapa poin kritis dari teori manajemen ilmiah misalnya teori tersebut bersifat parsial. Memandang individu merupakan unsur pokok untuk menyelesaikan persoalan manajemen (Stoner, 2001), dimana tujuan utama manajemen adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kompetensi serta seleksi secara ilmiah terhadap pekerja (Siswanto, 2011). Teori ini tidak melihat unsur kemanusiaan yang melekat pada karyawan. Falsafah teori ini hanya memandang manusia sebagai makhluk ekonomi dan hanya memikirkan kebutuhan yang bersifat materi semata serta tidak mengakui bahwa manusia memiliki sisi kemanusiaan, perasaan serta kondisi psikologis dan lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Keberadaan perusahaan menjadi sumber utama kehidupan masyarakat. Potensi masyarakat muslim yang menjadi sumber daya perusahaan (karyawan) diharapkan

dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara religius. Akan tetapi kenyataan yang terjadi adalah masih banyak perilaku karyawan perusahaan yang tidak religius, misalnya: masih banyak karyawan perusahaan khususnya wanita yang menggunakan pakaian yang tidak menutup aurat (pakaian mini), perilaku maupun pandangan hidup karyawan yang sekuler serta materialistis cenderung untuk mempengaruhi karyawan maupun perusahaan untuk bertindak tanpa memperdulikan lingkungan masyarakat sekitar, serta pemahaman yang ada pada pimpinan perusahaan bahwa keberhasilan bisnis perusahaan hanya ditandai dengan karyawan dapat menjadi mesin pencetak dan pengeruk uang (*making and grubbing money*), atau dengan kata lain perusahaan hanya mengejar keuntungan semata. Hal tersebut dikarenakan manajemen perusahaan belum menerapkan pola manajemen sumber daya manusia berbasis spiritual secara *kaffah* (sempurna).

Kunci dari keberhasilan manajemen sesungguhnya adalah kompetensi sumber daya manusia dalam melaksanakan komitmen standar tugas profesionalnya. Banyak para pakar/ ahli sepakat bahwa kunci inti kompetensi terdiri atas : kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosi (EQ) serta kecerdasan spiritual (SQ). Ketiga kecerdasan ini sudah banyak pihak yang memahaminya, akan tetapi sulit mengaplikasikannya agar kualitas hidup semakin baik, semakin bijak dan lebih berarti lagi bagi masyarakat.

Penilaian karyawan terhadap keadilan prosedural akan membentuk motivasi untuk mengidentifikasi dirinya dengan korporasi. Identifikasi ini berperan penting untuk dapat menumbuhkan spiritualitas dalam pekerjaan, karena untuk dapat merasakan menjadi bagian dari komunitas karyawan harus mengidentifikasi dirinya dengan organisasi. Identitas sosial yang didapatkan dari komunitas tersebut akan memperkuat konsep dirinya karena karyawan sebagai individu memerlukan konteks sosial yang lebih besar untuk memahami secara utuh dan mengekspresikan dirinya.

Manajemen sumber daya manusia berbasis spiritual dalam pekerjaan adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghadirkan serangkaian nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seorang karyawan. Spiritualitas dalam pekerjaan bukan

mengenai membawa agama kedalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja.

RELEVANSI SPIRITUALITAS DALAM KORPORASI

Era globalisasi dan perdagangan bebas merupakan berkah sekaligus ancaman. Di satu sisi merupakan kesempatan emas bagi dunia bisnis. Namun disisi lain juga dapat menghancurkan perusahaan bisnis yang sudah lama dibangun. Hanya orang tertentu saja yang memiliki kecerdasan spiritual yang mampu untuk mengambil berkah era global.

Spiritualitas merupakan terjemahan dari kata *spirituality* atau turunan dari kata spiritual yang mengandung makna "*bernafas*", di samping itu kata spirit juga memiliki beberapa arti "*prinsip yang menghidupkan atau vital sehingga menghidupkan suatu orgasme fisik*", "*makhluk supernatural*", "*kecerdasan atau bagian bukan material dari orang*". Dalam bahasa Arab, istilah yang digunakan untuk spiritualitas adalah *ruhaniyyah* atau kata *maknawiyah*. Istilah pertama diambil dari kata ruh, sedangkan istilah kedua diambil dari kata *ma'na*, yang mengandung konotasi aspek batin dibalik aspek *dhahir* atau *lahiriyah*.

Makna spiritualitas berkembang sedemikian rupa, spiritualitas dilihat sebagai sebuah proses dalam dua fase (perkembangan), Pertama pada *fase inner growth* (perkembangan aspek batin) dan kedua pada manifestasi hasil batin tersebut dalam kehidupan sehari-hari di dunia nyata. "*Spirituality is also describe as as process in two phases: the first on inner growth, and the second on the manifestation of this results daily in the word*" (Dillard, 2000).

Sementara itu, kajian psikologi positif, seperti disebutkan oleh C. Richard Snyder dikatakan bahwa spiritualitas didefinisikan sebagai pencarian terhadap yang suci (*the sacred*), dimana yang suci secara luas didefinisikan sebagai bagian dari kemuliaan (Richard, 2006). Secara demikian dapat dikatakan bahwa spiritualitas tidak saja bersifat *inner-individual*, sebagai fenomena subjektif, unik, dialami sebagai perasaan dan emosi terdalam seseorang, melainkan juga *inner-communal*, sebagai fenomena kelompok yang dialami dalam kerangka budaya tertentu sebagai kepercayaan mendalam, nilai-nilai dan ritual-ritual yang memberi makna. Demikian pula, spiritualitas berorientasi *outer-individual*, artinya perlu dilihat signifikansinya

pada aksi dan akibat terhadap orang lain sebagai individu-individu, serta orientasi *outer-communal* yang menekankan perlunya spiritualitas diungkapkan dalam struktur, organisasi atau institusi.

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan meraih makna atas berbagai kecerdasan yang mengintegrasikan *Intelligence Quotient* (IQ), *Emotional Intelligence* (EQ) dan *Spiritual Quotient* (SQ). Ketiga kecerdasan ini sebenarnya sudah melekat secara *inheren* dalam setiap diri pribadi manusia, namun kenyataannya banyak manusia yang terperangkap dan terpenjara oleh salah satu kecerdasan saja. Saat ini muncul suatu keyakinan, bahwa kesadaran spiritual diperlukan sebagai kekuatan untuk mengatasi efek sistem kapitalisme bisnis pada pemikiran bisnis dan manajemen yang merusak lingkungan maupun kehidupan manusia. Dengan kesadaran spiritualitas, maka sukses material (profit, uang, aset) maupun sukses sosial (reputasi, *brand*, citra, *image*) tanpa diikuti oleh kesuksesan spiritual dapat menimbulkan ketimpangan, tidak hanya bagi perusahaan itu sendiri tapi juga bagi masyarakat, lingkungan maupun bangsa. Jika motif-motif spiritual ini berhasil ditanamkan kedalam manajemen, maka suatu perusahaan yang semula bersifat kapitalis akan menunjukkan wajahnya yang lebih spiritual. Contoh bangkrutnya perusahaan raksasa seperti worldcom, lehman brothers dan sebagainya menunjukkan bahwa nilai etika maupun spiritual menjadi kebutuhan yang penting dalam bisnis saat ini (Amin, 2010). Krisis ekonomi serta situasi ekonomi global menjadi titik balik yang membawa nilai spiritual hadir kembali dalam kehidupan manusia termasuk bisnis didalamnya (Mustaq, 2001). Bisnis bukanlah segalanya karena ada hal yang lebih bernilai dari sekedar berbisnis yaitu nilai-nilai etika dan spiritualitas seperti : kejujuran, *fairness*, berbagi dengan sesama dan menghargai orang lain. Meskipun manajemen yang telah ada (konvensional) telah sedemikian jelas dan detail mengatur semua hal yang berhubungan dengan bisnis. Namun masih banyak praktik-praktik bisnis yang tidak memedulikan lingkungan, mereka menganggap bahwa masalah lingkungan merupakan tanggung jawab pemerintah.

Manajemen sumber daya manusia berbasis spiritual (*Spiritual Based Human Resources Management*) adalah sebuah konsep terpadu antara manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual. Manajemen sumber daya manusia berbasis spiritual (*Spiritual Based Management*) tidak hanya menjanjikan pencerahan yang bersifat

individual namun juga dapat dijadikan alat (*tool*) untuk meraih keuntungan. Antusiasisme akan pentingnya pendekatan spiritual dalam manajemen korporat dan dunia kerja pada umumnya tampak pada dukungan yang semakin meningkat pada perlunya etika bisnis Baihaqi, 2005). Manajemen spiritual merupakan suatu konsep yang terpadu (integral) antara manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual yang merupakan nilai-nilai suci dan nilai-nilai ketuhanan (Wijayanto, 2007).

Tanggung jawab perusahaan yang lebih luas kepada masyarakat (*corporate social responsibility*), merupakan mendengarkan suara hati (kearifan) eksekutif dalam mengambil keputusan. Perkembangan tersebut setidaknya menggambarkan akan kelemahan, jika tidak dikatakan merupakan suatu kegagalan, dari pendekatan positivisme yang selama ini menafikan akan dimensi spiritualitas dan metafisik dalam dunia bisnis dan kerja, dan terkadang dianggap sebagai candu (racun) yang dapat menghambat laju perkembangan dan kemajuan bisnis dan dunia kerja.

MAKNA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SPIRITUAL (*SPIRITUAL BASED HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*)

Konsep spiritual management dalam bahasa K.H. Abdullah Gymnastiar (AA GYM) diperkenalkan dengan istilah Manajemen Qalbu (Gymnastiar, 2002), bertumpu pada *religious mind-set* yang meletakkan hubungan antar manusia dalam proses bisnis atau kerja, tidak lepas kaitannya dengan hubungan manusia dengan Tuhannya. Implementasi, kualitas hubungan antara manusia dalam setiap transaksinya atau perniagaan manusia dengan Tuhannya. *Outcome* yang diharapkan dari implementasi konsep ini adalah bahwa manusia siapapun yang terlibat dalam proses bisnis, harus memiliki kesadaran, apapun yang mereka perbuat harus berlandaskan pada keimanan dan ketakwaannya kepada Tuhan.

Dalam kerangka manajemen berbasis spiritual, perilaku orang dalam bekerja, berbisnis atau berorganisasi adalah aktualisasi diri yang bersumber pada *internal motivation*, yaitu kesadaran dan tanggung-jawab dalam bekerja timbul dari keyakinan bahwa prestasi adalah bagian dari ibadah yang berkualitas, yang tidak boleh terkontaminasi oleh nilai-nilai negatif yang sama sekali tidak religius.

Perilaku-perilaku religius dalam bekerja terlihat dalam beberapa indikator, diantaranya mengembangkan *mind-set* yang religius, memiliki komitmen yang tinggi

terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung-jawabnya, taat pada etika profesional, memiliki integritas moral yang tinggi serta selalu berupaya melakukan inovasi (Fauroni, 2006). Suatu proses dan upaya *empowerment* akan berjalan dengan baik, jika di lingkungan perusahaan tersebut sudah bertumpu pada budaya kerja yang *supportive* dan mengutamakan *achievement*, obyektivitas serta transparansi dengan dukungan gaya kepemimpinan yang menghargai kreativitas, prestasi dan menganggap bawahan sebagai bagian perusahaan yang paling penting.

Dalam menjalankan bisnis, korporasi yang menerapkan *spirituality based human resources management* memiliki landasan dan prinsip yang kuat. Ukuran maupun indikator keberhasilan juga tidak lagi menetapkan pada nilai yang bersifat *tangible* dan *intangible*, tetapi sudah melihat indikator berbasis prinsip keyakinan, moral dan kepercayaan yang dapat dirasakan ketika berada dilingkungan atau saat berinteraksi dengan korporasi tersebut. Korporasi merasa percaya bahwa nilai kebaikan, kebenaran, keadilan serta moralitas yang ditunjukkan dalam perilaku bisnis, akan kembali juga kepada mereka dalam bentuk yang lebih besar. Tempat dan ruang bisnis yang dahulu hanya diisi oleh keuntungan semata (*profit center*), kemudian beralih sebagai ruang untuk tumbuh berkembang bersama (*social-sharing center*) dengan keadilan dan kesejahteraan bagi karyawan, masyarakat, bangsa dan komunitas global. Dalam hal ini, *spirituality based human resouces management* menjadi landasan tidak hanya bagi pemimpin tertinggi korporasi namun juga seluruh personal yang ada didalam korporasi tersebut.

Spiritualitas dalam korporasi merupakan aspek penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing dimasa sekarang ini. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai untuk meningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang, melalui spiritualitas dapat membawa pengaruh etika positif sehingga menciptakan keefektifan dan efisiensi dalam korporasi sehingga dapat meningkatkan daya saing korporasi di tingkat global.

PUSTAKA ACUAN

- Abdullah Gymnastiar, 2002. *Meraih Bening Hati Dengan Manajemen Qalbu*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Abu Sinn, 2006. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- A. Riawan Amin, 2010. *Menggagas Manajemen Syariah (Teori dan Praktik The Celestial Management)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dillard, C.B. Abdur-Rashid, D. Tyson, C.A., September 2000. "My Soul is a Witness". *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 13, No. 5.
- Hasan Baihaqi, dkk. 2005. *Etika Bisnis*. Yogyakarta: Poja Akademik UIN Kalijaga.
- H.B. Siswanto, 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- L. Hakim dan E. Wijayanto, 2007. *Spiritual Based Management: Memimpin dan Bekerja Berbasis Spiritual*. Jakarta: Hikmah.
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2011. *Manajemen (Dasar, Pengertian dan Masalah)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mustaq, Ahmad, 2001. *Etika Bisnis Dalam Islam*. Jakarta : Pustaka Al Kautsar.
- R. Lukman Fauroni, 2006. *Etika Bisnis dalam Al-Quran*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Stoner, Sirait, 2001. *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.

