

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Memasuki abad kedupuluhsatu, tantangan yang dihadapi oleh masyarakat semakin bervariasi dan bersifat multidimensi yang pada titik tertentu melahirkan berbagai kecemasan dan kegelisahan yang dialami oleh masing-masing individu. Tidak hanya dialami oleh individu, tetapi juga dalam lingkup organisasi atau komunitas, mereka sama-sama menghadapi persoalan-persoalan kemanusiaan yang semakin diakibatkan oleh perkembangan modernitas, baik melalui perubahan gaya hidup maupun perubahan yang diakibatkan oleh perkembangan teknologi yang dinilai banyak pihak semakin mengarah pada gejala dehumanisasi.

Oleh sebab itu, Bambang Sugiharto menyebut abad kedupuluhsatu sebagai abad post-sekuler yang mendemonstrasikan hadirnya kembali agama dan spiritualitas sebagai kebutuhan yang paling mendasar bagi manusia. Kegagahan modernitas menjadi sesuatu yang dipertanyakan karena dipandang semakin mengecewakan dan menimbulkan berbagai persoalan-persoalan kemanusiaan. Oleh sebab itu menurut Sugiharto, fenomena kebangkitan agama dan spiritualitas ini justru bukan disebabkan agama dan spiritualitas lebih menarik dari sebelumnya, akan tetapi justru lebih disebabkan oleh faktor lain seperti runtuhnya ideologi-ideologi raksasa yang

menyertai modernitas seperti materialisme kultural yang akhirnya dirasakan dangkal dan hampa makna.<sup>1</sup>

Dalam masyarakat modern, meski manusia telah merasa puas dengan prestasi, pekerjaan dan penghasilan yang mereka dapatkan, sedikit sekali memberikan perhatian kepada persoalan spiritual. Tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa mereka memiliki keinginan untuk mengenal dan mengetahui tentang kebenaran yang hakiki, tentang hakikat kehidupan yang mereka jalani. Dorongan yang tersembunyi ini bisa saja tidak muncul secara jelas tidak terlalu tampak di permukaan karena beberapa hal yang seringkali menjadikan dorongan ini bahkan tenggelam.

Dengan kata lain, manusia modern kembali mempertanyakan ulang tentang makna kehidupan. Keberhasilan manusia dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ternyata tidak juga memberikan sesuatu yang cukup bermakna bagi kehidupan mereka. Dengan modernitas, hidup mereka mungkin menjadi lebih mudah dan lebih bervariasi dengan berbagai pilihan, namun mereka juga sering dihadapkan pada pertanyaan tentang tujuan dan makna sesungguhnya dari kehidupan yang mereka jalani. Ketidakpuasan ini dipicu oleh sejumlah implikasi yang ditimbulkan oleh modernisasi yang lambat-laun telah mendegradasi humanisme dan nilai-nilai luhur lain bagi kehidupan manusia secara menyeluruh.

Tidak hanya itu, manusia modern juga selalu menghadapi tuntutan hidup yang semakin berat dari waktu ke waktu, baik secara individu maupun dalam konteks komunitas dan organisasi. Dalam konteks organisasi dan

---

<sup>1</sup> Dalam John D. Caputo, *Agama Cinta, Agama Masa Depan* (Bandung: Mizan, 2003), h. xix

perusahaan, semua perusahaan mencari cara paling efektif dan efisien untuk membuat rencana-rencana dan pengembangan perusahaan. Di sisi lain, perusahaan juga dituntut untuk melakukan peningkatan mutu ke semua lini perusahaan, salah satunya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia yang merupakan aset penting bagi suatu perusahaan. Unsur sumber daya manusia justru menjadi elemen yang paling mendasar dalam pengembangan organisasi, terlebih dalam menghadapi persaingan global. Menurut Simamora, aset organisasi paling mendasar yang harus diperhatikan oleh manajemen adalah sumber daya manusia.<sup>2</sup> Tanpa adanya elemen sumber daya yang efektif, mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya secara efektif. Namun demikian penting dicatat bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dalam sebuah organisasi dan perusahaan tidaklah semudah membalikkan telapak tangan.

Dalam ranah bisnis, disadari pula bahwa kinerja perusahaan pada umumnya sangat ditentukan oleh kinerja individu-individu dalam perusahaan tersebut, namun tidak semua pengelola perusahaan dapat memahami dengan baik tentang bagaimana pengelolaan sumber daya manusia secara tepat sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang efektif bagi perusahaan. Sebagian besar mungkin terpaku pada upaya untuk meningkatkan keuntungan finansial tanpa memperhatikan kepuasan spiritual mereka dalam bekerja yang telah sejak lama menjadi wilayah yang marginal bagi kehidupan masyarakat modern yang lebih beorientasi pada hal-hal yang bersifat material.

---

<sup>2</sup> Sebagaimana dikutip oleh Harlina Nurtjahjanti, "Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna Dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi," *Jurnal Psikologi Undip* 7, No. 1 (2010).

Orientasi finansial yang merupakan akibat dari dominasi logika materialisme ini dapat membuat para pengelola perusahaan mengabaikan eratnya kaitan antara kinerja perusahaan dengan kinerja karyawan. Mereka yang berorientasi pada keuntungan finansial ini terkadang tidak segan-segan menggunakan praktik-praktik yang tidak etis bahkan tidak manusiawi. Bila dikaitkan dengan pentingnya kinerja karyawan dalam hubungannya dengan efektifitas perusahaan, perusahaan yang dikelola dengan pandangan semacam ini cenderung mudah untuk ditinggalkan oleh karyawannya, terutama oleh mereka yang mempunyai kinerja yang tinggi, profesionalisme tinggi, dan berwatak baik sehingga dalam jangka panjang, hal ini akan mengakibatkan kemunduran atau terhambatnya perkembangan perusahaan.

Tidak hanya itu, perlu menjadi catatan bahwa kinerja yang tinggi juga tidak selalu berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja. Pada kenyataannya, para karyawan terkadang membutuhkan sesuatu yang lebih dari sekadar materi dan mereka menghendaki bahwa semua yang mereka kerjakan dapat memiliki manfaat lain yang lebih mendalam dan memiliki makna bagi kehidupan yang mereka jalani, sesuat yang terkadang sangat sulit diungkapkan dan hanya dapat dirasakan.

Berdasarkan hal tersebut, iklim kerja sebuah perusahaan merupakan hal penting diperhatikan agar dapat menciptakan suasana yang bersahabat dan memberikan kepuasan non-material terhadap para karyawan. Iklim organisasi yang positif akan mendorong perkembangan individu dan kinerja yang positif. Iklim yang positif adalah iklim organisasi yang mendukung perkembangan kompetensi dengan adanya umpan-balik, melibatkan hubungan interpersonal yang suportif diantara sesama karyawan,

mendukung rasa aman, bebas dari evaluasi yang merendahkan, dan memungkinkan penghargaan terhadap aspirasi dan perasaan pribadi individu. Secara umum, mereka menginginkan agar segala sesuatu yang mereka kerjakan bagi organisasi mereka memberikan nilai tambah bagi pencapaian hidup mereka yang bermakna.

Berkaitan dengan makna dan kepuasan dalam bekerja, beberapa tahun belakangan muncul kajian yang relatif baru dalam dunia psikologi organisasi yang berfokus pada nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan atau yang sering disebut sebagai spiritualitas di tempat kerja (*spirituality in workplace*). Kajian ini berasumsi bahwa dunia kerja dengan nilai spiritualitas yang baik berhubungan dengan kualitas kinerja individu dan perusahaan. Namun perlu dicatat bahwa dalam konteks teori dan konsep spiritualitas di tempat kerja ini masih menghindari hubungan antara spiritualitas dengan agama. Hal ini ditunjukkan melalui asumsi konsep ini yang menekankan bahwa spiritualitas di tempat kerja bukan tentang bagaimana seseorang menerima suatu sistem kepercayaan tertentu dalam tempat kerja. Alih-alih, konsep ini berasumsi konsep spiritualitas sebagai sesuatu yang bersifat substansial, yakni memahami spiritualitas sebagai upaya melihat ke dalam batin menuju kesadaran akan nilai-nilai universal, sementara itu agama formal dipahami sebagai sesuatu yang lebih identik dengan ritual formal berdasarkan kitab suci.

Agama formal sering dipahami sebagai sesuatu yang memiliki orientasi eksternal, sedangkan spiritualitas mencakup seseorang yang berfokus ke dalam batinnya dan oleh karenanya dapat dijangkau oleh semua orang, baik yang religius maupun yang tidak. Dengan berlandaskan hal tersebut, kajian spiritualitas di tempat kerja menawarkan kondisi psikologis

dalam bekerja yang diyakini mampu membawa dampak positif pada kehidupan individu sendiri maupun organisasi tempat dimana ia bekerja.

Secara teoritis, Ashmos dan Duchon mendefinisikan bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan pemahaman diri seorang individu sebagai makhluk spiritual dimana jiwanya membutuhkan perhatian dan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya; memiliki pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya; serta juga mengalami perasaan saling terhubung sesamanya dan komunitas di tempat individu tersebut bekerja.<sup>3</sup>

Perusahaan yang menekankan pada spiritualitas di tempat kerja akan menjadikan karyawannya merasa selalu terhubung dan bermakna di tempat kerja sehingga karyawan akan tampil dengan lebih baik, lebih sering memberikan kontribusi yang lebih baik dalam menciptakan suasana kerja yang lebih baik. Lebih jauh, mereka juga lebih mampu mengontrol pekerjaan mereka, lebih menyeimbangkan kehidupan kerja, dan karyawan akan lebih meningkatkan makna dalam pekerjaan mereka.<sup>4</sup> Dengan kata lain, spiritual lebih bernuansa nilai dan berorientasi pada makna sehingga setiap orang akan merasakan bahwa hidupnya lebih bermakna, tidak terkecuali dalam konteks organisasi dan perusahaan.

Secara umum, perusahaan merupakan organisasi karena orang-orang di dalamnya memiliki tujuan yang sama. Oleh sebab itu secara teoritik, salah

---

<sup>3</sup> Selengkapnya dapat dibaca dalam Donde P. Ashmos and Dennis Duchon, "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure," *Journal of Management Inquiry* 9, no. 2 (2000).

<sup>4</sup> Lihat dalam Samer Khasawneh, "Cutting-Edge Panacea of the Twentyfirst Century," *International Journal of Educational Management* 25, no. 7 (2011).

satu definisi organisasi adalah kumpulan individu dengan tujuan bersama. Pada dasarnya, organisasi digunakan sebagai alat serta wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerjasama secara rasional dan sistematis, artinya adanya kerja yang terencana, terkendali, dan teratur dalam memanfaatkan sumber daya dan elemen organisasi yang ada baik berupa uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana dan parasarana yang digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut, organisasi mengalami berbagai macam tantangan, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Organisasi yang mampu menghadapi seluruh tantangan tersebut dapat berkembang dan bertahan dengan baik. Beberapa faktor utama yang memengaruhi usaha organisasi untuk berkembang dan bertahan antara lain; peluang dan kinerja organisasi. Kinerja merupakan salah satu aspek utama yang ingin dicapai, sebab peluang yang baik namun tidak diimbangi oleh kinerja yang baik, pertumbuhan organisasi tetap akan mengalami hambatan. Oleh sebab itu setiap perusahaan dan organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai secara efektif.

Salah satu perusahaan yang memiliki perhatian yang mendalam tentang konsep spiritualitas di tempat kerja adalah PT Telkom Indonesia Tbk. Dari berbagai karakteristik yang dapat diamati, konsep spiritualitas yang diterapkan oleh perusahaan BUMN ini menggunakan pendekatan nilai-nilai tasawuf yang lebih menekankan pada upaya peningkatan kualitas dan kesadaran masing-masing karyawan sebagai individu yang bertanggung

jawab atas dirinya dan kepada Tuhan melalui pengejawantahan konsep “ihsan” sebagai motivasi bekerja.

Paling tidak sejak tahun 2013, seluruh karyawan perusahaan ini diwajibkan untuk mengikuti pelatihan tentang nilai-nilai spiritual yang diselenggarakan oleh Divisi Human Capital yang bekerjasama dengan pihak lain dan kelak akan melahirkan subdivisi *Spiritual Capital Management* (SCM). Secara praktis, kegiatan-kegiatan yang mendukung agenda ini dijalankan antara lain melalui penguatan materi-materi spiritualitas dalam khutbah Jumat dan kegiatan kajian-kajian agama yang diselenggarakan secara berkala di lingkungan masjid perusahaan. Bertolak dari fenomena tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengetahui dan mengeksplorasi lebih mendalam tentang internalisasi nilai-nilai tasawuf ini dijalankan sebagai sebuah budaya kerja di lingkungan PT Telkom Indonesia Tbk. yang secara umum sesungguhnya menggambarkan fenomena spiritualitas di tempat kerja yang diperlihatkan melalui budaya kerja perusahaan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun penelitian ini dilakukan dengan beberapa rumusan sebagai berikut:

1. Bagaimana nilai-nilai spiritualitas dalam budaya kerja di lingkungan PT Telkom Indonesia Tbk?
2. Bagaimana upaya perusahaan dalam melakukan pemaknaan nilai-nilai tasawuf sebagai spiritualitas dalam budaya kerja di lingkungan PT Telkom Indonesia Tbk?

3. Bagaimana sosialisasi yang dilakukan dalam menyebarkan nilai-nilai tasawuf sebagai spiritualitas dalam budaya kerja di lingkungan PT Telkom Indonesia Tbk?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan. Tujuan umum penelitian ini adalah berupaya mengeksplorasi tentang bagaimana nilai-nilai tasawuf mengalami internalisasi sebagai budaya kerja di lingkungan PT Telkom Indonesia Tbk. Sementara itu secara khusus, penelitian ini diarahkan untuk melakukan eksplorasi terhadap:

1. Nilai-nilai tasawuf sebagai spiritualitas dalam budaya kerja di lingkungan PT Telkom Indonesia Tbk.
2. Upaya perusahaan dalam melakukan pemaknaan nilai-nilai tasawuf sebagai budaya kerja di lingkungan PT Telkom Indonesia Tbk.
3. Sosialisasi yang dilakukan dalam menyebarkan nilai-nilai tasawuf sebagai budaya kerja di lingkungan PT Telkom Indonesia Tbk.

Sementara itu secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu menambah khazanah pengetahuan teoritis dalam disiplin religious studies, terutama terkait dengan konteks spiritualitas dalam organisasi dan masyarakat perkotaan, khususnya dalam beberapa wacana, antara lain; (1) wacana tentang spiritualitas yang merupakan salah satu bentuk ekspresi ketuhanan dari masing-masing individu, (2) wacana tentang internalisasi spiritualitas atau nilai-nilai tasawuf sebagai budaya kerja dan budaya organisasi.

Sementara itu secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat, antara lain; (1) memberikan sumbangan pengetahuan baik kepada akademisi, pemuka agama, dan masyarakat pada umumnya mengenai internaslisasi nilai-nilai tasawuf dalam konteks perusahaan sebagai budaya kerja, (2) memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya spiritualitas dalam menunjang kinerja sebuah perusahaan.

#### 1.4 Kerangka Pemikiran

Budaya kerja menandai babak baru dalam kehidupan manusia modern yang dicirikan dengan tegasnya pembagian kerja (*division of labor*) dalam sekat-sekat materialisme yang dalam jangka panjang telah berakibat pada pola kehidupan yang semakin sekularistik. Dalam logika *division of labor*, manusia tidak lebih dari sekadar asset bagi manusia lainnya dalam rangka menghasilkan keuntungan ekonomis yang sebesar-besarnya. Lebih jauh, pola kehidupan yang sekularistik ini lambat-laun telah menyebabkan terjadinya pengabaian terhadap nilai spiritual dan dengan demikian menyebabkan pengabaian moral.<sup>5</sup>

Sifat materialistik hanyalah salah satu dari sekian banyak karakteristik dari masyarakat modern. Para ahli yang memiliki perhatian terhadap masalah-masalah modernitas telah banyak yang merumuskan kriteria manusia modern, tidak hanya dari aspek pola pikir, tetapi juga pada aspek perilaku. Hararap<sup>6</sup> menyebutkan beberapa diantara rumusan-rumusan itu paling tidak dapat diperlihatkan melalui enam ciri berikut; *pertama*,

---

<sup>5</sup> Dalam Syafrin Harahap, *Islam Dan Modernitas: Dari Teori Modernisasi Hingga Penegakan Kesalehan Modern* (Jakarta: Kencana, 2015), h. 139

<sup>6</sup> Harahap., h. 299-300

cenderung menerima gagasan-gagasan baru. Hal ini berbeda dengan masyarakat tradisional yang pada umumnya memiliki resistensi tinggi terhadap perubahan. Karakteristik ini ini menjadikan masyarakat modern diidentifikasi sebagai masyarakat yang terbuka. *Kedua*, memiliki keberanian untuk menyatakan pendapat dan sebaliknya, mereka rela untuk menerima pendapat orang lain jika dipandang lebih baik. Perbedaan pandangan bagi masyarakat modern diakibatkan karena tingginya toleransi mereka terhadap nilai-nilai yang berbeda dengan nilai-nilai yang mereka yakini.

*Ketiga*, memiliki kepekaan terhadap waktu, memiliki komitmen tinggi terhadap ketepatan waktu, serta senantiasa berorientasi pada masa depan. Bagi masyarakat modern, waktu adalah asset yang berharga dan memiliki nilai ekonomis. *Keempat*, mempunyai obsesi yang tinggi untuk merencanakan sebuah organisasi modern dan memiliki rasa tanggung jawab terlaksananya efisiensi. Masyarakat modern percaya bahwa mereka dapat hidup lebih layak melalui upaya membangun komunitas atau kelompok yang efisien bagi pencapaian tujuan tersebut. *Kelima*, menyadari sepenuhnya kekuatan ilmu dan teknologi dalam perubahan yang terjadi di dunia. Bukan hanya kesadaran tetapi juga meyakini dengan sepenuh hati atas kedigdayaan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai sarana menciptakan kehidupan yang lebih baik. *Keenam*, memiliki keyakinan yang kuat bahwa keadilan dapat ditegakkan. Disebabkan berpijak pada pola pikir yang rasional, mereka meyakini bahwa keadilan dapat diwujudkan melaluinya.<sup>7</sup>

Dalam konteks organisasi yang berorientasi pada keuntungan ekonomi, masyarakat modern semakin meyakini pada kapital adalah

---

<sup>7</sup> Harahap.

segalanya dan memberikan jaminan bagi kelangsungan hidup mereka. Bekerja bagi mereka bukan lagi sekadar untuk memenuhi tuntutan kebutuhan sehari-hari, tetapi merupakan pencapaian yang harus diraih. Pandangan ini yang kemudian mengesankan bahwa bekerja adalah sesuatu yang bertolakbelakang dengan ajaran-ajaran agama karena lebih mementingkan kehidupan dunia. Padahal, sebagai agama yang secara holistik mengatur seluruh aspek kehidupan, Islam menilai bahwa bekerja dapat dilakukan dalam segala bidang ekonomi selama diperbolehkan oleh aturan syariat. Dengan demikian, aktivitas bekerja pada setiap orang menjadi berbeda-beda tergantung fungsi dan jabatannya untuk saling memenuhi kebutuhan masing-masing.<sup>8</sup>

Hal ini berbeda dengan anggapan Max Weber, seorang sosiolog masyhur asal Jerman, yang melihat Islam seolah-olah jauh dengan dunia kerja yang memang identik dengan hal-hal yang bersifat duniawi. Menurutnya, tidak seperti Protestan, Islam tidak memiliki afinitas teologis dengan pengembangan kapitalisme atau wirausaha. Secara apik, Taufik Abdullah menguraikan pemikiran Weber yang mengungkapkan bahwa Islam dianggap sebagai agama yang bersifat “monoteistis universalistis”, Islam dianggap sebagai agama “kelas prajurit” yang mempunyai kecenderungan pada “kepentingan feodal”, berorientasi pada “prestise sosial”, bersifat “sultanistis”, dan “patrimonial birokratis” dan tidak memenuhi prasyarat rohaniah bagi pertumbuhan jiwa wirausaha.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Yan Orgianus, *Moralitas Islam Dalam Ekonomi Dan Bisnis* (Bandung: Penerbit Marja, 2012), h. 128

<sup>9</sup> Taufik Abdullah, “Tesis Weber Dan Islam Di Indonesia,” dalam *Agama, Etos Kerja Dan Perkembangan Ekonomi*, ed. Taufik Abdullah (Jakarta: LP3ES, 1979), h. 19-20

Menurut Abdullah, pandangan Weber tentang Islam ini merupakan sesuatu yang tidak berdasar dan memperlihatkan bahwa Weber tidak terlalu memperdalam pengetahuannya tentang Islam sehingga mengambil kesimpulan yang begitu gegabah. Ia menduga bahwa Weber masih sangat terpengaruh dengan tulisan-tulisan kaum orientalis yang pada saat itu masih dihinggapi oleh alam pikiran “perang Salib” dan terutama melihat zaman Islam yang sedang memudar pada saat itu.<sup>10</sup>

Secara umum, Weber seolah beranggapan bahwa ajaran Islam mempunyai sikap anti-akal dan sangat ‘menentang pengetahuan’, terutama pengetahuan teologis. Salah satu alasan kuat yang menyebabkan Weber menarik kesimpulan ini adalah praktik-praktik ekonomi kalangan dunia Islam yang tidak mendukung proses akumulasi kapital atau pertumbuhan kapitalisme secara menyeluruh, terutama praktik-praktik sufisme yang pada umumnya memperlihatkan sikap “melupakan dunia” yang kemudian dijadikan dasar kesimpulan di atas.<sup>11</sup>

Dalam ajaran Islam, tasawuf sendiri merupakan bagian dari upaya untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. yang berbeda dengan apa yang diperlihatkan dalam ajaran-ajaran formal seperti fikih. Oleh sebab itu, tasawuf seringkali sulit dijelaskan kepada orang-orang yang selalu mengutamakan logika dan pragmatisme yang menjadi karakteristik agama formal. Tasawuf lebih merupakan ilmu personal karena sulit dikenal dan dipahami bagi orang-orang yang tidak mengalaminya.

---

<sup>10</sup> Abdullah., h. 22-23. Lihat juga Max Weber, *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism* (London: Penguin Books, 2002).

<sup>11</sup> Dalam Bahtiar Effendy, *Masyarakat Agama Dan Pluralisme Keagamaan* (Yogyakarta: Galang Press, 2001), h. 196.

Secara historis, tasawuf pernah menjadi alternatif dalam kehidupan kosmologi Islam terutama pada abad ketiga dan keempat Hijriyah yakni pada saat Islam mengalami globalisasi dan perluasan di beberapa wilayah serta mengalami puncak kejayaannya, termasuk kekuasaan politik dan kebebasan ekspresi intelektual. Hal ini terjadi terutama setelah umat Islam mengalami kemunduran sebagai akibat penaklukan pusat-pusat kekuasaan dan peradaban Islam pada penghujung abad ketiga dan keempat Hijriyah.<sup>12</sup> Hal ini mengimplikasikan pemahaman bahwa peningkatan dimensi spiritual agama atau tasawuf tampaknya justru berbanding lurus dengan kemajuan peradaban Islam.

Kemajuan tasawuf antara lain diperlihatkan melalui kemunculan beberapa tokoh tasawuf antara lain Abu Sulaiman Ad-Darimi (wafat 215 H) Ahmad bin al-Hawari ad-Damisqi (w. 230 H), Dzun Nun al-Mishri (w. 261 H) dan beberapa tokoh lainnya dan semakin berkembang hingga abad kelima dan keenam yang memunculkan Imam al-Ghazali (w. 505 H) yang ajarannya kemudian begitu berpengaruh di India hingga di Nusantara.<sup>13</sup> Fakta ini sekaligus melengkapi pemahaman tentang teori masuknya Islam ke wilayah Nusantara yang ternyata sebelumnya memang telah memiliki interaksi dengan para ulama tasawuf. Dalam pandangan Nasaruddin Umar, hal ini disebabkan oleh karena karakteristik Islam sufistik yang lebih mudah beradaptasi dan berpenetrasi sehingga tidak menimbulkan resistensi seperti masuknya Islam ke Spanyol dan daratan Eropa lainnya.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Dalam Kautsar Azhari Noer, *Tasawuf Perennial: Kearifan Kritis Kaum Sufi* (Jakarta: Serambi, 2005), h. 3

<sup>13</sup> Noer., h. 3

<sup>14</sup> Noer., h. 3-4

Sebagaimana dalam pandangan para pemikir Barat seperti dikemukakan Weber pada bagian sebelumnya, tasawuf seringkali dituduh mengabaikan kehidupan duniawi. Hidup miskin dan tidak memiliki apa-apa, atau sederhana tetapi memiliki hati yang baik dan mulia merupakan sifat-sifat ideal yang sering disebut-sebut dalam kitab-kitab tasawuf. Hal ini sebagaimana dicontohkan melalui cara hidup ahli suffah (*ahl al-shuffah*), yaitu orang-orang yang turut serta berhijrah bersama Nabi Muhammad yang menjadi miskin dan tidak memiliki apa-apa. Mereka tinggal di masjid dan tidur di atas bangku batu dengan memakai alas pelana (*shuffah*)—yang kemudian menyebabkan mereka dikenal dengan sebutan *ahl al-shuffah*.<sup>15</sup>

Dengan begitu, kesan kaum sufi sebagai orang yang miskin dan mengabaikan kehidupan duniawi sebagaimana dipahami Weber sesungguhnya dapat dipahami dari konteks historis tadi. Tidak hanya itu, kesan ini pun sesungguhnya diperkuat pula dengan ajaran zuhud (*zuhd*), yakni meninggalkan kehidupan duniawi dan kesenangan material sehingga seseorang tidak akan menjadi seorang sufi sejati jika tidak menjadi seorang *zahid* (orang yang menjalankan *zuhud*).<sup>16</sup> Penilaian semacam ini telah menempatkan tasawuf sebagai sebuah disiplin yang banyak dikritik karena dipandang tidak manusiawi sehingga menimbulkan penolakan atas tuduhan-tuduhan tadi dari pada pelaku dan pengikut tasawuf khususnya. Para pembela tasawuf mengungkapkan bahwa tasawuf yang benar adalah justru mementingkan keseimbangan antara aspek-aspek jasmani dan rohani, lahiriah dan batiniah<sup>17</sup> sehingga ajaran zuhud pada dasarnya bukan tentang

---

<sup>15</sup> Noer., h. 5

<sup>16</sup> Noer.

<sup>17</sup> Noer., h. 8

“melupakan dunia”, akan tetapi “tidak mengutamakan dunia” dan melihat dunia sebagai sarana untuk berbuat baik sebagai wujud ajaran tasawuf.

Mereka juga menjelaskan bahwa sebagian besar sufi tidak memperlihatkan fakta bahwa mereka menjauhi kehidupan duniawi. Justru kalangan sufi juga memiliki peran penting dalam berbagai aspek peradaban Islam. Dalam bidang pendidikan misalnya, seorang sufi seperti Khwaja Nidzam al-Muluk, seorang wazir Dinasti Saljuk berpartisipasi langsung membangun universitas-universitas dan madrasah-madrasah. Bahkan beberapa tokoh sufi seperti Ibn ‘Arabi dikenal sebagai salah satu saudagar sehingga sering pula disebut sebagai Syaikh Akbar. Di tanah air, para ulama sufi banyak berpartisipasi aktif dalam mengelola pesantren-pesantren.<sup>18</sup>

Terlebih dalam konteks modern, ajaran tasawuf telah mengalami perkembangan yang salah satunya dicirikan dengan ajaran keseimbangan syariat dengan masalah duniawi yang bagi sebagian kalangan merupakan jenis baru dari tasawuf. Fazlur Rahman menyebutnya sebagai “neo-Sufism” atau Hamka menyebutnya dengan sebutan “tasawuf modern.”<sup>19</sup> Tasawuf model inilah sesungguhnya yang sejalan dengan gagasan Islam tentang keseimbangan antara jasmani dan rohani. Namun demikian, hal ini tidak berarti bahwa tasawuf klasik sama sekali tidak relevan dengan ajaran Islam. Tasawuf modern yang tengah berkembang ini pulalah yang kemudian banyak digandrungi oleh masyarakat modern, tidak terkecuali di Indonesia. Antusiasme masyarakat terhadap tasawuf modern ini sesungguhnya juga dilatari oleh konteks wacana spiritualitas yang telah berkembang dalam

---

<sup>18</sup> Noer., h. 8

<sup>19</sup> Noer., h. 9-10

hampir dua dekade belakangan sehingga, luasnya wacana ini merupakan peluang bagi tasawuf modern untuk hadir untuk memenuhi dahaga spiritual masyarakat modern.

Oleh sebab itu, jika melihat tradisi sufisme klasik yang memang mengajarkan untuk memisahkan diri dari kehidupan materialistik, pandangan Barat seperti Weber mungkin ada benarnya. Namun tampaknya ia melupakan fakta bahwa tradisi Islam juga tidak hanya bernuansa sufisme tetapi juga ada nuansa-nuansa yang menitikberatkan pada kinerja akal dan pentingnya ilmu pengetahuan yang secara praktis diperlihatkan oleh sejumlah filosof yang masih berpengaruh hingga saat ini. Dengan demikian, tasawuf atau sufisme juga mengajarkan tentang pentingnya etos kerja sebagai bagian dari pengabdian kepada Tuhan dengan melihat dunia sebagai sarana untuk mendapatkan ridha dan kasih sayang Tuhan.

Sebagai sebuah etos, Islam lahir dan mewujudkan dalam nilai-nilai dalam pola kerja mereka dimana umat Islam memiliki keyakinan bahwa tujuan bekerja bukanlah memperkaya diri dengan cara menguasai sumber daya dan mengakumulasi kapital sebanyak-banyaknya. Tampaknya inilah yang menjadi salah satu pembeda tegas antara konsep kerja dalam konteks kapitalisme modern dengan konteks Islam yang secara praktis terwujud dalam budaya perusahaan dimana mereka bekerja. Berbeda dengan logika sekularisme yang memisahkan agama dari domain-domain publik, Islam justru melihat agama sebagai sesuatu yang terimplementasi dalam setiap aspek kehidupan, tidak terkecuali aspek ekonomi.

Sebagaimana diketahui bahwa dalam konteks perusahaan atau organisasi, masing-masing individu memiliki nilai-nilai yang diyakini

bersama yang kemudian dikenal dengan istilah budaya organisasi. Secara teoretis, budaya organisasi dapat diartikan sebagai perangkat sistem nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi dan berfungsi sebagai pedoman perilaku serta pemecahan masalah-masalah dalam organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai atau norma-norma yang telah berlaku dan diyakini oleh para karyawan sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah perusahaan. Dengan begitu, budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan sekaligus jiwa para anggota organisasi atau karyawan sebuah perusahaan.<sup>20</sup>

Budaya organisasi merupakan salah satu kekuatan sosial yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas tertentu. Secara tidak sadar, setiap orang di dalam suatu organisasi atau perusahaan mempelajari dan mempraktikkan budaya yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan tersebut.<sup>21</sup> Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan dan sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Paling tidak hingga tahun 1948, salah satu ciri utama pemimpin adalah dalam hal intelegensia atau kecerdasan. Hal ini terlihat pada studi yang dilakukan oleh Stogdill (1948) sejak tahun 1904 hingga 1948. Intelegensia dikaitkan dengan kecerdasan intelektual yang berperan untuk

---

<sup>20</sup> Lihat dalam Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2015), h. 2

<sup>21</sup> Sutrisno.

menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan sebuah perubahan. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang baik harus kecerdasan dalam memahami bagaimana perubahan-perubahan di lingkungan eksternal akan membawa dampak terhadap organisasi.<sup>22</sup> Namun demikian, orang yang cerdas secara intelektual ternyata tidak selalu berhasil dalam memimpin perubahan dalam organisasi atau perusahaan. Mereka yang cerdas secara intelektual boleh jadi mampu menciptakan visi yang tepat, menyusun strategi secara gemilang, dan lain sebagainya. Namun demikian, jika individu itu hanya memiliki kecerdasan intelektual saja belum tentu dapat menciptakan kepercayaan.<sup>23</sup>

Dalam hal inilah, konsep yang ditawarkan oleh Zohar dan Marshall tentang kecerdasan spiritual menjadi penting untuk dipertimbangkan lebih jauh. Kecerdasan spiritual dapat memainkan perannya terutama dalam membentuk kompetensi kepemimpinan yang dapat mengelola perubahan. Menurut Zohar dan Marshall, perkembangan kecerdasan spiritual dalam diri seseorang dapat diperlihatkan melalui beberapa karakteristik antara lain: (1) memiliki kemampuan bersikap fleksibel, (2) memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi, (3) memiliki kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, (4) memiliki kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, (5) memiliki kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, (6) memiliki keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, (7) cenderung melihat keterkaitan antara berbagai hal, (8) cenderung bertanya

---

<sup>22</sup> Sutrisno., h. 277-278

<sup>23</sup> Sutrisno., h. 278

‘mengapa’ atau ‘bagaimana jika’ dalam mencari jawaban-jawaban mendasar, dan (9) memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.<sup>24</sup>

Melalui konsep kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*, SQ), Danah Zohar dan Ian Marshall mengisyaratkan bahwa kecerdasan spiritual bukanlah sesuatu yang dapat diperoleh dengan mudah akan tetapi memerlukan proses panjang yang seringkali sulit untuk dipelajari secara akademis. Kecerdasan spiritual adalah semacam kecerdasan yang lebih mementingkan makna yang kemudian dapat berimplikasi pada dimensi-dimensi lainnya dalam kehidupan.<sup>25</sup> Dalam bekerja, seseorang tidak hanya memiliki tujuan untuk berprestasi atas apa yang dikerjakannya, tetapi juga terkait dengan kepuasan yang berhubungan dengan tujuan hidup yang kemudian membuatnya tetap terdorong untuk terus bekerja dan berkarya secara lebih baik. Kebutuhan akan makna hidup inilah yang dapat diarahkan melalui spiritualitas.

Kepuasan dalam bekerja yang dapat diperoleh melalui spiritualitas di tempat kerja memiliki signifikansi yang mendalam bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Kajian terkemuka baru-baru ini menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan yang memperkenalkan teknis-teknis berbasis spiritual memiliki peningkatan produktivitas yang tinggi dan mengurangi mutasi karyawan secara signifikan. Studi lain juga menemukan perusahaan-perusahaan yang memberikan peluang bagi perkembangan spiritual bagi karyawan mereka mengalahkan prestasi perusahaan yang tidak meneraokannya. Studi-studi lain juga melaporkan bahwa spiritualitas dalam

---

<sup>24</sup> Danah Zohar and Ian Marshall, *SC: Spiritual Capital, Memberdayakan SQ Di Dunia Bisnis*, terj. (Bandung: Mizan Pustaka, 2007), h. 280-281

<sup>25</sup> Zohar and Marshall.

organisasi berkaitan positif dengan kreativitas, kepuasan karyawan, kinerja tim, dan komitmen organisasi.<sup>26</sup>

Namun demikian tidak mudah untuk menerapkan spiritual di dunia kerja sebab beberapa literatur menyebutkan bahwa definisi spiritualitas terkait dengan dunia kerja masih dalam tahap perkembangan sehingga masih diperlukan kajian lebih lanjut dan mendalam. Meskipun demikian perlu dicatat bahwa spiritualitas bukanlah sesuatu yang baru dalam pengalaman manusia, khususnya mereka yang beragama. Semua tradisi agama besar pada level tertentu mendorong kehidupan yang kontemplatif yakni bahwa pencarian makna dan tujuan merupakan hal paling utama dalam hidup dan harmoni dengan orang lain dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting.<sup>27</sup>

Secara sederhana dapat diperoleh pemahaman bahwa spiritualitas adalah bentuk dari pencarian makna dan tujuan hidup dan seringkali bersifat universal dan personal. Karena bersifat abstrak, spiritualitas dapat mewujudkan kapan saja dan dimana saja, termasuk di tempat kerja. Secara praktis, spiritualitas di tempat kerja dapat menggambarkan hubungan antara diri sendiri, rekan kerja, pekerjaannya, dan bagaimana seorang individu dapat merasa menjadi bagian dari komunitas. Spiritualitas di tempat kerja bukan hanya tentang nilai-nilai agama kedalam dunia pekerjaan, namun tentang kemampuan individu untuk menghadirkan keseluruhan diri dalam bekerja. Spiritualitas dapat membuat seorang karyawan lebih efektif dalam bekerja karena individu yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk

---

<sup>26</sup> Lihat selengkapnya dalam Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 1999).

<sup>27</sup> Dalam Nurtjahjanti, "Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna Dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi."

meningkatkan spiritualitas dapat menunjukkan usaha dan kinerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat mendapatkan materi.<sup>28</sup>

Secara spesifik, Dandona mengimplikasikan bahwa spritualitas di tempat kerja pada dasarnya diawali dengan pemahaman bahwa bisnis bukan sekadar bisnis belaka namun harus mempertimbangkan kebutuhan karyawan atas makna dan spiritualitas untuk membangkitkan potensi mereka sepenuhnya. Spiritualitas diyakini menjadi faktor paling determinan dalam membangun dan mengembangkan potensi seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan-perusahaan akan lebih dapat meraih kesuksesan dengan memperhatikan nilai-nilai spiritual baik dalam konteks individu maupun dalam perusahaan sebagai nilai-nilai bersama.<sup>29</sup> Tidak hanya itu, spiritualitas tidak seperti jargon-jargon belaka yang boleh jadi mengalami pasang-surut, akan tetapi akan tetap bertahan karena terkait dengan kebutuhan hati manusia secara lebih mendalam sehingga dapat menampilkan kinerja mereka yang paling baik.

Dalam konteks Indonesia, penguatan spiritualitas di dunia kerja merupakan fenomena baru dan lebih banyak muncul dari kelas menengah yang dikategorikan oleh Nasaruddin Umar sebagai kelas menengah santri.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Nurtjahjanti.

<sup>29</sup> Anu Dandona, "Spirituality at Workplace," in *National Conference on Paradigm for Sustainable Business: People, Planet and Profit*, 2013, 1–12; Lihat juga, Anu Dandona, "Spirituality at Workplace and Job Satisfaction," *International Journal of BioSciences, Alternative and Holistic Medicine* 4, no. 1 (2013): 1–9.

<sup>30</sup> Dalam Nasaruddin Umar, *Tasawuf Modern: Jalan Mengenal Dan Mendekatkan Diri Kepada Allah SWT* (Jakarta: Republika, 2015), h. 4. Sementara itu, terkait penyebutan istilah santri adalah merujuk pada kategorisasi Clifford Geertz yang mengelompokkan mereka yang memiliki tradisi dan lingkungan yang akrab dengan agama sebagai

Pada umumnya, kata Umar, mereka memiliki latar belakang keagamaan Islam yang relatif taat meskipun masih sebatas formal. Kelas menengah yang dimaksud adalah kelas menengah dalam dunia bisnis dan perekonomian khususnya.

Secara ekonomi, kelas menengah ini pada umumnya merupakan mereka yang sudah berada pada posisi *post basic-needs*, yakni telah memiliki kecukupan untuk melengkapi hidupnya dengan asesoris kebutuhan sekunder dan tinggal tinggal di kota-kota besar. Dengan kata lain, seluruh kebutuhan mendasar mereka telah tercukupi dengan baik. Pada saat yang sama, karena kebanyakan mereka memiliki latar belakang santri—yakni memiliki pengetahuan dan tradusu keagamaan—maka mereka mengetahui peta jalan keagamaan dan mereka menyadari bahwa kebahagiaan memiliki banyak sisi, termasuk kebahagiaan melalui jalur agama. Implikasinya, mereka lebih tertarik untuk memahami agama lebih dari sekedar hal-hal yang formalistik sebagaimana yang telah mereka pahami sebelumnya.

Salah satu sisi dari ajaran agama yang kemudian membuat mereka tertarik adalah kajian spiritual atau tasawuf. Kajian tasawuf menjadi sesuatu yang mereka butuhkan karena kebutuhan materi mereka telah tercukupi dan mencari sumber-sumber kebahagiaan hidup lain yang menurut mereka lebih hakiki. Hal ini membuat mereka sangat meyakini dunia eskatologis, kehidupan setelah mati. Dengan kata lain, sebagaimana dituturkan Nasaruddin Umar, mereka tidak lagi cukup memahami agama dari sudut fikih yang dinilai terlalu dogmatis, normatif, rutinitas dan deduktif dan

---

kalangan santri. Lihat selengkapnya dalam Clifford Geertz, *Santri, Priyayi Dan Abangan* (Jakarta: Pustaka Jaya, 1981).

terkesan kering.<sup>31</sup> Mereka menghendaki sesuatu yang bersifat lebih mencerahkan, menyejukkan dan menyentuh aspek paling dalam batin mereka. Lebih jauh, mereka juga kemudian merasakan dimensi humanisme<sup>32</sup> dari dunia tasawuf yang lebih mengedepankan persamaan bukan perbedaan, lebih mengedepankan persatuan bukan perpecahan serta lebih mengedepankan kelembutan daripada kekerasan.

Namun bukan rahasia bahwa tasawuf banyak dikecam, bahkan di kalangan dunia Muslim sendiri. Tasawuf dipandang sebagai aliran dan gerakan yang ditambahkan setelah periode Nabi Muhammad dan oleh karenanya dipandang sebagai sesuatu yang bukan dari Islam. Berbagai macam tuduhan negatif ini bukanlah sesuatu yang mengherankan karena memang pada permukaan, tasawuf sering dipahami sebagai pemikiran yang tidak memberikan manfaat bagi kemajuan peradaban umat Islam.

### 1.5 Penelitian Terdahulu

Meskipun dimensi fisik dan psikologis seorang individu dalam konteks organisasi dan perusahaan telah banyak dikaji secara luas, namun pengkajian pada aspek spiritual tampaknya telah diabaikan selama bertahun-tahun. Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa spiritualitas di tempat kerja bukan hanya tentang sesuatu yang berhubungan dengan agama tertentu, akan tetapi tentang bagaimana individu-individu ini melihat dirinya sendiri sebagai makhluk spiritual, makhluk ruhaniah, yang menjadi motif paling kuat dalam menimbulkan energi untuk melakukan suatu pekerjaan.

---

<sup>31</sup> Umar, *Tasawuf Modern: Jalan Mengenal Dan Mendekatkan Diri Kepada Allah SWT*.

<sup>32</sup> Umar.

Secara praktis, spiritual adalah mengenai pengalaman tujuan dan makna sesungguhnya dalam pekerjaan mereka diluar penghasilan dan kinerja. Spiritualitas adalah tentang bagaimana orang-orang berbagi dan mengalami keterikatan, ketertarikan dan kebersamaan yang serupa dengan sesamanya di kantor dan unit kerja mereka secara menyeluruh.

Sejumlah pandangan kontemporer membuktikan bahwa sipiritualitas memiliki kualitas bangunan yang lebih baik dalam memahami hubungan antara individu dengan tempat kerja modern yang pluralistik. Spiritualitas di dunia kerja menghasilkan perilaku etis yang lebih baik pada tingkat personal dan meningkatkan suasana dan budaya etis pada tingkat organisasional. Sentuhan-sentuhan prinsip dan nilai-nilai spiritual akan membantu merangsang imajinasi moral seorang individu dan memberikan kedalaman pemahaman atas banyak persoalan etika yang biasa muncul dalam dunia profesional.

Oleh sebab itu, penelitian ini dibangun dalam konteks spiritualitas dalam masyarakat modern yang dalam hal ini adalah spiritualitas di tempat kerja dengan memfokuskan pada spiritualitas yang berlaku di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Untuk memperoleh gambaran yang lebih luas tentang kajian tersebut, terlebih dahulu dilakukan pemetaan atas kajian-kajian sebelumnya dengan berbagai pendekatan dan paradigma yang berbeda-beda.

Secara teoretik, kajian mengenai spiritualitas di tempat kerja tampaknya mendapat inspirasi dari gagasan Maslow dkk. terkait pentingnya

makna hidup dalam dunia kerja.<sup>33</sup> Dengan kata lain, mereka yang bekerja dalam sebuah perusahaan semakin sering mempertanyakan substansi dan tujuan yang dikaitkan dengan kepuasan mereka dalam bekerja. Meskipun demikian, kajian ilmiah yang lebih spesifik mengenai spiritualitas di tempat kerja baru mulai muncul di Amerika Serikat pada tahun 1990-an,<sup>34</sup> mungkin hampir bersamaan pula dengan fenomena bermunculannya gerakan spiritualitas di sana. Sebab, perkembangan minat kajian ini juga dapat dilihat dari semakin maraknya publikasi berupa jurnal, buku dan konferensi dengan tema dengan pembahasan mengenai spiritualitas di tempat kerja.

Namun demikian dalam konteks Eropa, kajian terkait spiritualitas di dunia kerja masih kurang mendapat perhatian serius.<sup>35</sup> Sebagian besar para peneliti di sana masih meragukan penerapan spiritualitas di tempat kerja dan dianggap sebagai hal yang tidak relevan dengan dunia profesional. Bahkan beberapa penelitian terkait hal ini menmplihatkan kritik yang cukup tajam mengenai spiritualitas di tempat kerja dan sebagian dari penelitian ini beranggapan bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan upaya memanipulasi—yakni upaya meningkatkan kinerja dengan memandaatkan nilai-nilai spiritual—secara terorganisir terhadap kepercayaan dan praktik

---

<sup>33</sup> Dalam A. H. Maslow, D. C. Stephens, and G. Heil, *Maslow on Management* (Singapore: John Wiley & Sons, Inc., 1988).

<sup>34</sup> Sebagaimana dikutip dalam N. Widyarini, “Kepemimpinan Spiritual Untuk Kejayaan Indonesia: Mengungkap Relevansi Konsep Kepemimpinan Spiritual Fry Dengan Konsep Kepemimpinan Nusantara Yang Etis Dan Universal.,” *Jurnal Paramadina* 7, no. 2 (2010): 333–49.

<sup>35</sup> Lihat dalam V. Krasteva, “Spirituality in Business,” *Baltic Management Review* 2, no. 1 (2007): 69–77.

disiplin karyawan, sehingga secara sistematis meningkatkan perilaku karyawan untuk pencapaian tujuan-tujuan organisasi.<sup>36</sup>

Sementara itu beberapa kajian lainnya justru memiliki pandangan yang lebih positif tentang wacana dan teori-teori terkait spiritualitas di tempat kerja. Hal ini salah satunya dapat dilihat dari kajian Garcia-Zamor yang mengulas tentang spiritualitas di tempat kerja dengan menitikberatkan pada kemunculan teori ini lalu dengan melakukan pengujian keterkaitan antara fenomena ini dengan dinamika organisasi. Ia juga menguji spiritualitas di tempat kerja dalam konteks sejarah dan memperbandingkannya dengan keyakinan agama serta mengukuhkan teori etika dan prinsip-prinsip moral. Secara umum, ia melihat bahwa organisasi yang menekankan pada nilai-nilai spiritual telah memberikan dampak signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Pada intinya, kajian Garcia-Zamor menyarankan agar para manajer dan pengelola sektor publik dan swasta untuk dapat menggunakan spiritualitas di dunia kerja terkait peningkatan kinerja dan untuk mengembangkan organisasi yang etis dan sejalan dengan cita-cita perusahaan.<sup>37</sup>

Sejalan dengan pemikiran Garcia-Zamor, kajian literatur yang dilakukan oleh Dandona membuktikan bahwa spiritualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan dan keefektifan organisasi dengan asumsi bahwa bisnis harus pula mempertimbangkan kebutuhan setiap individu

---

<sup>36</sup> Selengkapnya dapat dilihat dalam P. Case and J. Gosling, "The Spiritual Organization: Critical Reflections on the Instrumentality of Workplace Spirituality," *Journal of Management, Spirituality and Religion* 7, no. 4 (2010): 257–82.

<sup>37</sup> Jean-Claude Garcia -Zamor, "Workplace Spirituality and Organizational Performance," *Public Administration Review* 63, no. 3 (2003): 355–63.

perusahaan atas makna dan spiritualitas agar dapat membangkitkan potensi mereka. Ia beranggapan bahwa perusahaan-perusahaan akan mendapat kesuksesan yang lebih besar jika memperhatikan nilai-nilai spiritual dalam menjalankan organisasi atau perusahaannya.<sup>38</sup>

Salah satu kajian yang secara praktis mengukur dampak spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan dilakukan oleh Osman Ghani, Hashim dan Ismail yang melakukan survey terhadap 28 organisasi yang mewakili enam perusahaan inti di Malaysia yakni pendidikan, konstruksi, pabrik elektronik, pabrik makanan, hotel dan transportasi.<sup>39</sup> Dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM), kajian mereka menunjukkan bahwa keberagamaan dan spiritualitas memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan sehingga semakin baik kondisi spiritual para karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Dengan kata lain, fungsi agama dan spiritualitas memiliki peran sebagai variabel perantara dalam kinerja karyawan. Kajian mereka mengimplikasikan perluasan pengetahuan spiritualitas di tempat kerja dengan mengkonfirmasi bahwa spiritualitas memiliki peran yang lebih penting ketimbang agama (formal) dalam meningkatkan kinerja yang lebih berfungsi sebagai perantara bagi hubungan spiritualitas dan kinerja.

Kajian ini menyarankan organisasi atau perusahaan untuk melakukan reformulasi kebijakan dan strategi baru untuk meningkatkan kinerja

---

<sup>38</sup> Dalam Dandona, "Spirituality at Workplace and Job Satisfaction."

<sup>39</sup> Aahad M. Osman-Gani, Junaidah Hashim, and Yusof Ismail, "Establishing Linkages between Religiosity and Spirituality on Employee Performance," *Employee Relations* 35, no. 4 (2013): 360–76, <https://doi.org/10.1108/ER-04-2012-0030>.

karyawan dengan cara memperbolehkan dan mendorong aktivitas spiritual di lingkungan kerja sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing dengan tetap menjaga toleransi. Budaya penghormatan atas perbedaan keyakinan harus ditingkatkan di lingkungan kerja melalui upaya penegakan aturan dan peningkatan nilai toleransi yang pada gilirannya dapat menghasilkan *teamwork* yang lebih produktif dan meningkatkan kinerja.

Penelitian lainnya juga memberikan hasil yang serupa dalam hal korelasi antara spiritualitas di tempat kerja berdampak pada kinerja dalam sebuah perusahaan. Kajian yang dilakukan oleh Javanmard mengambil fokus pada dampak kepemimpinan spiritual dan spiritualitas di dunia kerja dalam memberikan pengaruh pada kinerja yang kemudian membuatnya sampai pada kesimpulan bahwa visi organisasi yang bernuansa spiritual dapat mempengaruhi lahirnya kerja yang lebih bermakna.<sup>40</sup> Sikap altruism yang dikandung oleh spiritualitas dapat mempengaruhi *sense of community* dan kerja bermakna bagi para karyawan. Dengan kata lain, keyakinan mereka terhadap pekerjaan yang dibangun oleh tingginya spiritualitas telah mempengaruhi semangat mereka dalam bekerja.

Tidak hanya dalam konteks global, tren kajian tentang spiritualitas di tempat kerja juga mulai populer di Indonesia seiring meningkatnya jumlah organisasi dan perusahaan yang mengadopsi dan mengaplikasikan nilai-nilai spiritualitas. Secara umum, tren kajian ini mulai marak sejak tahun 2000-an dan terus berkembang hingga kini. Diantara kajian tersebut adalah kajian yang dilakukan oleh Filhaq Amalia & Yunizar yang mengungkapkan bahwa

---

<sup>40</sup> Dalam Habibollah Javanmard, "The Impact of Spirituality on Work Performance," *Indian Journal of Science and Technology* 5, no. 1 (2012): 1961–66, <https://doi.org/10.17795/semj39053>.

perilaku yang bersumber pada spiritualitas memiliki berkorelasi positif dengan kualitas kerja sehingga spiritualitas dapat dipandang sebagai faktor pendorong yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.<sup>41</sup> Kajian ini berkeyakinan bahwa spritualitas dalam diri seorang karyawan memiliki tempat dan peran yang sama dengan motivasi. Seperti halnya motivasi, spiritualitas adalah ruh yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik sehingga signifikansi spiritualitas benar-benar terlihat secara praktis dalam konteks perusahaan.

Selanjutnya muncul pula kajian yang memfokuskan pada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan melalui variabel mediator kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, kajian ini menyoroti perusahaan-perusahaan perbankan berbasis syariah; Bank Muamalat Indonesia (BMI), Bank Syariah Mandiri (BSM), dan Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) Malang dan memunculkan kesimpulan bahwa spiritualitas di tempat kerja telah memberikan pengaruh positif—dengan tingkat signifikansi yang berbeda-beda pada ketiga objek penelitian—baik secara langsung maupun tidak.<sup>42</sup>

Kajian terkait hal ini juga kemudian muncul dalam konteks organisasi secara umum. Kajian yang dilakukan oleh Yogatama dan Widyarini terhadap sebanyak 417 karyawan sebuah perusahaan media bertujuan untuk menemukan faktor-faktor yang membentuk iklim spiritual dalam konteks

---

<sup>41</sup> Filhaq Amalia dan Yunizar, “Perilaku Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja,” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (2010).

<sup>42</sup> Aminah, “Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Variabel Mediator Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Di BMI, BSM, Dan BRIS KC Malang” (UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2012).

organisasi media di Indonesia. Dengan menggunakan analisis faktor eksploratori, kajian mereka menunjukkan bahwa terdapat dua faktor dominan pembentuk iklim spiritual di tempat kerja, yaitu; *pertama*, visi dan misi yang membuat seseorang termotivasi dalam bekerja dan dapat menemukan makna serta tujuan ideal di tempat mereka bekerja, dan *kedua*, adanya kepedulian dan keberpihakan perusahaan yang mendalam kepada kehidupan dan persoalan-persoalan yang dihadapi karyawan.<sup>43</sup> Kajian ini mengimplikasikan pentingnya membangun iklim kerja yang sehat dalam sebuah organisasi.

Kajian tentang spiritualitas di tempat kerja juga dilakukan dalam konteks organisasi pendidikan sebagaimana didemonstrasikan oleh Astari yang melakukan penelitian tentang bagaimana dimensi-dimensi spiritualitas dalam dunia kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan dosen di Universitas Atmajaya Yogyakarta. Kajian ini mengungkapkan empat dimensi spiritualitas, yaitu makna pekerjaan, interaksi dengan komunitas, nilai organisasi, dan kepedulian.<sup>44</sup> Kajian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan dan dosen di Universitas Atmajaya Yogyakarta terhadap dimensi spiritualitas cukup tinggi dan sekaligus memperlihatkan pula adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel dimensi spiritualitas dengan kepuasan kerja.

---

<sup>43</sup> Dalam Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini, "Kajian Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Konteks Organisasi Bisnis," *Jurnal Psikologi* 42, no. 1 (2015): 1–14.

<sup>44</sup> Yosephin Devi Astari, "Pengaruh Dimensi-Dimensi Spiritualitas Dalam Dunia Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Atma Jaya Yogyakarta" (Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015).

Kepuasan kerja juga diyakini berhubungan dengan kualitas kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya spiritualitas. Kajian yang dilakukan oleh Budiono, Hamidah dan Yasin mengkaji hal ini dengan memfokuskan pada lembaga pendidikan di pesantren berbasis sufi. Mereka mengeksplorasi tentang relasi antara kepemimpinan profetik—kepemimpinan dengan nilai-nilai Islam—spiritualitas di lingkungan kerja dan keterlibatan para karyawan dengan perilaku kerja inovatif para tenaga pendidik di pesantren berbasis sufi. Kajian mereka mengungkapkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif baik secara langsung maupun melalui *employee engagement* atau keterikatan karyawan dengan organisasi dan sesamanya di tempat kerja; dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi, kinerja dan kepuasan para karyawan.<sup>45</sup>

Penelitian spiritualitas dalam masyarakat modern di perkotaan juga dilakukan dalam bingkai tasawuf perennial sebagaimana diperlihatkan dalam kajian yang dilakukan oleh Zulfan Taufik di Padepokan Thaha di Jakarta. Penelitian ini menunjukkan adanya tren baru pencarian spiritualitas masyarakat perkotaan Indonesia yang kemudian menyimpulkan bahwa gejala keagamaan pada masyarakat perkotaan Indonesia, sebagaimana di perkotaan lain di dunia, tidak lagi hanya diwakili bentuk-bentuk konvensional tetapi juga bentuk-bentuk lain yang lebih bervariasi.<sup>46</sup> Gejala

---

<sup>45</sup> Lihat dalam Irfan Budiono, Hamidah, dan Mahmuddin Yasin, “Linking Prophetic Leadership , Workplace Spirituality , Employee Engagement and Innovative Work Behavior in Sufism-Based Islamic Boarding School” XII, no. III (2020): 3766–3786.

<sup>46</sup> Selengkapnya, dapat dilihat dalam Zulfan Taufik, “Sufisme Perennial Pada Masyarakat Perkotaan Dengan Studi Kasus Padepokan Thaha Jakarta,” *Jurnal Penelitian Keislaman* 11, no. 1 (2015): 1–16.

ini dapat dipahami jika melihat bahwa banyak dari aspek-aspek modernitas yang cenderung menguntungkan penyebaran model keagamaan.<sup>47</sup>

Zulfan Taufik menilai bahwa spiritualitas merupakan salah satu kecenderungan baru dalam masyarakat modern di Indonesia yang secara teoretik biasanya diidentikkan dengan kelompok masyarakat yang memiliki pola keagamaan yang “longgar.” Padepokan Thaha merupakan salah satu gambaran tegas tentang bagaimana pencarian makna-makna spiritual yang ditempuh oleh masyarakat perkotaan di Jakarta.

Secara spesifik, kajian tentang spiritualitas di tempat kerja dengan mengambil lokus di PT Telkom juga telah dilakukan diantaranya oleh Pudjiantoro dan Iftadi yang menganalisis tentang implementasi pembinaan karakter karyawan PT Telkom yang menyimpulkan bahwa spiritualitas merupakan salah satu dimensi yang dicakup dalam jargon “*The Telkom Way*.”<sup>48</sup> Keduanya mengungkapkan fakta-fakta di lapangan yang kemudian sampai pada kesimpulan bahwa program pembinaan berbasis spiritual ini telah secara signifikan mempengaruhi inovasi kerja di lingkungan karyawan PT Telkom secara keseluruhan.

Beberapa kajian di atas memberikan gambaran bahwa wacana spiritualitas di tempat kerja telah menjadi salah satu arus dalam meneliti organisasi dan perusahaan, khususnya terkait dengan budaya perusahaan dan kualitas kinerja karyawan. Namun demikian, beberapa perbedaan penting tentu saja dapat diidentifikasi melalui perbedaan tempat dan kajian yang

---

<sup>47</sup> Taufik.

<sup>48</sup> Selanjutnya dapat dilihat dalam Fathin Kusumo Pramesti Pudjiantoro dan Irwan Iftadi, “Analisis Implementasi Pembinaan Karakter Karyawan Berbasis Spiritual Pada PT Telkom Indonesia Tbk,” in *Prosiding SNST Ke-10 Tahun 2019*, 2019, 58–65.

lebih khas dimana penelitian ini akan lebih fokus pada tema yang berkenaan dengan internalisasi nilai-nilai tasawuf—sebagai salah satu bentuk spiritualitas—sebagai budaya kerja di PT Telkom. Perbedaan-perbedaan ini dapat menjelaskan *positioning* penelitian yang akan dilakukan sehingga lebih spesifik dan memiliki signifikansi serta aspek *novelty* (kebaruan) yang memadai.

### **1.6. Sistematika Pembahasan**

Pembahasan hasil penelitian disajikan dalam enam bab yang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Adapun pembahasan masing-masing bab adalah sebagai berikut:

Pada bab kesatu, disajikan Pendahuluan yang secara umum berisi tentang latar belakang masalah yang melandasi penelitian ini, rumusan masalah sebagai fokus penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian sebagai arah dan signifikansi penelitian, kerangka pemikiran sebagai dasar konsep dan teori yang dijadikan kerangka berpikir dalam penelitian ini, dan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait penelitian serupa.

Pada bab kedua, diulas tentang kajian teoretis tentang agama, spiritualitas dan budaya kerja yang menjadi teori dan konsep penelitian ini. Pembahasan terkait hal ini dimulai dengan membahas posisi dan peran agama dan wacana spiritualitas di era modern yang berfokus pada pembahasan tentang peran dan kedudukan agama bagi manusia modern, kemudian disajikan pula pembahasan tentang persinggungan antara agama dan spiritualitas, bagaimana doktrin spiritualitas dalam tradisi agama-agama besar, dan akhirnya mengulas tentang tasawuf sebagai spiritualitas Islam.

Selanjutnya, diuraikan pula konsep-konsep dan teori tentang budaya perusahaan meliputi pembahasan tentang; organisasi dan budaya kerja perusahaan, nilai-nilai dan budaya kerja perusahaan, dan kepemimpinan dan budaya perusahaan. Pada pembahasan selanjutnya diuraikan pula tentang konsep spiritualitas di tempat kerja dengan sub pembahasan tentang; dimensi-dimensi spiritual dalam dunia kerja dan pembahasan tentang spiritualitas dan kepuasan dalam bekerja. Kemudian, pembahasan selanjutnya diuraikan tentang tasawuf sebagai nilai spiritualitas kaum profesional dengan beberapa sub pembahasan antara lain; kaum profesional sebagai kelas menengah, dan pembahasan mengenai tasawuf dan dimensi spiritualitas kaum profesional.

Pada bab ketiga, diuraikan pembahasan tentang prosedur penelitian melalui pembahasan metode penelitian dengan pembahasan meliputi; paradigma dan pendekatan penelitian yang digunakan, metode yang digunakan, jenis data yang dibutuhkan, sumber data yang ditentukan, teknik pengumpulan data, analisis data, dan validitas dan otentisitas data.

Pada bab keempat, disajikan tentang hasil penelitian yang menguraikan tentang; profil singkat PT Telkom sebagai objek penelitian, budaya kerja PT Telkom, dan tasawuf dan lahirnya *Spiritual Capital Management* (SCM) sebagai unit khusus pembinaan spiritual.

Selanjutnya, pada bab kelima, pembahasan akan menyajikan tentang implementasi nilai tasawuf dalam budaya kerja PT Telkom dengan pembahasan meliputi; nilai-nilai spiritualitas dalam budaya kerja PT Telkom, pemaknaan tasawuf dalam budaya kerja di PT Telkom, dan sosialisasi tasawuf sebagai budaya kerja di PT Telkom.

Pada bab keenam, dikemukakan beberapa simpulan dari penelitian yang telah dilakukan disertai dengan beberapa implikasi teoretis dan juga rekomendasi untuk penelitian di masa depan.

