

**ISLAMIC WORK ETHIC: NILAI-NILAI SPIRITUALITAS ISLAM PADA PT.
ANDROMEDA**

Taufik Achmad Dwi Putro, Bagus Riyono

Universitas Gadjah Mada

taufik.achmad@ugm.ac.id, bagus@ugm.ac.id

ABSTRAK

Spiritualitas di tempat kerja menjadi isu yang tengah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Pengaruh spiritualitas di dalam bekerja menjadi fokus penelitian untuk mencari tahu seberapa penting nilai-nilai spiritual mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja individu dan perusahaan. Meskipun masih dalam jumlah terbatas, di Indonesia khususnya Yogyakarta, terdapat beberapa perusahaan yang telah merintis penerapan spiritualitas Islam di tempat kerja dan menjadikan nilai spiritualitas sebagai salah satu kekhasan perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana nilai spiritualitas Islam diimplementasikan dalam sebuah perusahaan. Responden berjumlah 7 orang yang merupakan karyawan dari beragam level jabatan yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Wawancara, observasi, serta studi dokumen digunakan sebagai metode dalam pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ilmu, keteladanan dan doa menjadi 3 prinsip utama dalam strategi implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di Andromeda.

Kata Kunci: *Islamic work ethic*, spiritualitas di tempat kerja, ilmu, keteladanan, doa

ISLAMIC WORK ETHIC: ISLAMIC SPIRITUAL VALUES IN PT. ANDROMEDA

ABSTRACT

Spirituality at work was a rapidly growing issue in recent years. The influence of spirituality at work was become the focus of many researches to find out how important spiritual values capable of giving effect to the company. Although still in limited numbers, in Indonesia especially in Yogyakarta, there were some companies that has pioneered the application of Islamic spirituality at work and become one of the company's special characteristic. The purpose of this study was to understand the implementation of Islamic spirituality at work in a company. Respondent in this study were seven employees from different level who have worked for more than five years. This was a qualitative-case study research. Interviews, observation, and study the document is used as the method of data collection. The results showed that knowledge, example and pray were 3 main principles in the strategy for implementation of Islamic spiritual values in Andromeda

Keywords: *Islamic work ethic*, spirituality at work, knowledge, example, pray

Pendahuluan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi maupun perusahaan dengan menggunakan pendekatan bernuansa spiritual merupakan hal yang menarik dan terus diteliti dampaknya terhadap produktivitas perusahaan (Tischer, 1999). Manusia seringkali lupa bahwa

di balik pekerjaan dan kesuksesan mereka terdapat kekuatan di luar diri manusia yang berperan penting (Mitroff & Denton, 1999). Manusia tidak hanya membutuhkan pemenuhan kebutuhan fisik semata namun juga kebutuhan-kebutuhan psikologis, salah satunya adalah kebutuhan spiritual. Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan psikologis dan spiritual mampu memberikan pengaruh positif bagi perilaku dan sikap kerja para karyawan (Amalia & Yunizar, 2007).

Pargament (2007) mengartikan spiritualitas sebagai sebuah pencarian terhadap Sesuatu yang Suci (*a search for the sacred*). Spiritualitas berisikan prinsip-prinsip hidup seseorang yang menggambarkan kualitas hubungan manusia dengan Tuhan (Paloutzian & Park, 2005; Koenig, 1998). Spiritualitas sangat dekat kaitannya dalam upaya manusia dalam pencarian akan pegangan hidup (*a search for anchors*). Riyono (2012) menyebutkan bahwa manusia cenderung berada dalam ketidakpastian dan ketidakberdayaan sehingga hanya mampu melakukan antisipasi dan berharap. Kondisi seperti ini yang membuat manusia mencari pegangan dalam hidup sebagai sesuatu yang membuat dirinya lebih stabil.

Ketertarikan terhadap spiritualitas dalam dunia bisnis sendiri terus berkembang pesat (Tischer, 1999). Kemunculan isu mengenai spiritualitas juga didorong oleh banyaknya kasus-kasus penyimpangan kekuasaan, korupsi, pembohongan, dan perilaku tidak etis lainnya dalam dunia industri (Friedman & Friedman, 2009). Salah satu yang menyita perhatian adalah runtuhnya Enron pada tahun 2000-an akibat pemalsuan laporan keuangan yang dilakukan secara sistematis oleh manajemennya sendiri (Johnson, 2003; Dembinski, Lager, Cornford, & Bonvin, 2006; Monahan, 2012). Pasca munculnya kasus-kasus tersebut, munculah sebuah pendekatan manajemen yang menempatkan spiritualitas menjadi pewarna dalam pengelolaan perusahaan. Pendekatan ini dikenal dengan *Spirituality at the Workplace* atau Spiritualitas di Tempat Kerja. Spiritualitas di tempat kerja adalah suatu pengakuan bahwa seseorang memiliki kehidupan lain yang dibangun dari adanya makna dalam bekerja yang lebih dari sekadar pemenuhan kebutuhan duniawi (Asmosh & Duchon, 2000).

Mitroff dan Denton (1999) menyebut spiritualitas di tempat kerja sebagai upaya untuk menemukan makna dan tujuan hidup seseorang, mengembangkan hubungan yang kuat antar sesama rekan kerja, serta keselarasan antara keyakinan yang dimiliki dengan nilai-nilai perusahaan atau organisasi yang diikuti. Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi utama dalam spiritualitas di tempat kerja, yaitu *purpose in one's work* atau *meaningful work*, *having a sense of community*, dan *being in alignment with the organization's values and mission*. Dimensi pertama terkait dengan makna dan tujuan personal yaitu bagaimana seseorang memaknai dan memiliki tujuan atas pekerjaan

mereka. Dimensi kedua terkait dengan bagaimana seseorang mampu membangun hubungan baik dengan rekan kerjanya. Dimensi ketiga menggambarkan keselarasan antara tujuan pribadi seseorang dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Setiap dimensi tersebut mewakili tiga level spiritualitas di tempat kerja itu sendiri, yakni dalam tataran level individu, kelompok, dan organisasi.

Nilai-nilai spiritualitas di dunia kerja terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan individu, kreativitas karyawan, keharmonisan organisasi, dan kesuksesan bisnis di masa mendatang (Butts, 1999). Spiritualitas juga terbukti memiliki hubungan positif dengan performa karyawan. Agama berfungsi sebagai penghubung antara spiritualitas dan performa kerja karyawan (Osman-Gani, Hashim, & Ismail, 2013). Studi literatur yang telah dilakukan oleh Karakas (2010) terhadap lebih dari 140 artikel mengenai spiritualitas di tempat kerja menunjukkan bagaimana spiritualitas memberikan keuntungan terhadap karyawan dan mendukung kinerja organisasi, yaitu (1) spiritualitas meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan, (2) spiritualitas memberikan kepekaan akan tujuan dan makna bekerja, dan (3) spiritualitas menghadirkan kepekaan karyawan akan keterikatan pada kehidupan sosial.

Sementara itu perusahaan berbasis spiritualitas, khususnya nilai-nilai spiritualitas Islam, di Yogyakarta tumbuh dengan pesat. Pertumbuhan perusahaan berbasis spiritual dimulai sejak awal tahun 2000 (Putro & Subandi, 2013). Salah satu perusahaan yang menerapkan spiritualitas di tempat kerja adalah PT. Andromeda (selanjutnya disebut Andromeda, bukan nama sebenarnya). Andromeda adalah salah satu perusahaan rekanan Unilife (bukan nama sebenarnya) di Indonesia yang berkantor pusat di Yogyakarta. Andromeda merupakan distributor produk makanan untuk daerah distribusi Yogyakarta, Magelang dan Klaten yang telah berdiri sejak tahun 1996. Seiring berkembangnya waktu, Andromeda semakin menunjukkan perkembangan positif. Jumlah penjualan produk, pendapatan dan omzet perusahaan terus tumbuh seiring dibukanya kantor-kantor cabang. Meski tergolong sebagai perusahaan lokal, namun Andromeda menunjukkan perkembangan positif dan menjanjikan. Andromeda kemudian dipilih oleh Unilife sebagai salah satu mitra kerja berprestasi di Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer SDM Andromeda, diketahui bahwa nilai-nilai spiritualitas Islam telah memberi warna khusus bagi perusahaan. Pemahaman bahwa bekerja adalah ibadah dan tidak sekedar memenuhi kebutuhan duniawi menjadi penekanan dalam implementasi spiritualitas kerja Islami di Andromeda. Sebagai bentuk implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam, Andromeda kemudian menerapkan berbagai kebijakan dan

program. Kebijakan-kebijakan khas tersebut dimulai sejak tahap seleksi dan rekrutmen karyawan, pelatihan dan pengembangan SDM hingga pemberian *reward* dan *punishment*. Program-program yang dikembangkan antara lain siraman rohani rutin, *morning briefing*, pelatihan *spiritual journeys*, bakti sosial, dan pembayaran zakat infaq sedekah. Andromeda telah dikenal sebagai perusahaan yang menerapkan spiritualitas Islam dan menyediakan fasilitas ibadah yang mencukupi bagi karyawannya. Di sisi lain, Andromeda terus tumbuh berkembang menjadi salah satu perusahaan lokal yang maju dan sehat secara finansial.

Penelitian ini mencoba menelusuri kebijakan dan program yang dijalankan oleh Andromeda dalam mengimplementasikan nilai-nilai spiritualitas Islam serta kaitannya terhadap perkembangan perusahaan. Peneliti ingin mengetahui apa prinsip dan strategi yang digunakan oleh Andromeda dalam proses implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam dan bagaimana nilai-nilai tersebut diimplementasikan serta dikembangkan di Andromeda.

Metode penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus (*case study*). Studi kasus adalah sebuah penyelidikan empiris yang mendalami sebuah fenomena dalam konteks di mana fenomena itu terjadi (Yin, 2003). Selain itu, studi kasus juga digunakan ketika suatu peristiwa atau kasus terjadi secara alamiah dan peneliti tidak memiliki kemampuan untuk mempengaruhi peristiwa tersebut. Pendekatan studi kasus dipilih untuk memperoleh informasi yang mendalam terkait suatu peristiwa atau kebijakan yang khas yang ada dalam sebuah perusahaan (Radley & Chamberlain, 2012).

Responden penelitian ini meliputi pemilik dan karyawan Andromeda dengan beragam level jabatan yang telah bekerja di perusahaan tersebut selama lebih dari 5 tahun dengan jumlah sebanyak 7 orang. Penelitian ini menggunakan wawancara, observasi dan studi dokumen perusahaan dalam mengumpulkan data. Pengambilan data dilakukan di kantor pusat Andromeda Yogyakarta dan juga di beberapa kantor cabang (*concess*) yaitu *concess* Bantul, *concess* Klaten dan *concess* Sleman.

Analisis data dilakukan dengan mengategorikan data-data yang menggambarkan proses atau tema tertentu menjadi sebuah model yang dipahami. Analisis data dilakukan melalui tiga tahap pemberian kode (*coding*) yaitu *open coding*, *axial coding* dan *selective coding* (Strauss dan Corbin, 1998). Data-data yang diperoleh kemudian harus melalui sebuah proses penilaian terhadap data yang diperoleh agar data tersebut bisa dipercaya (kredibel). Peneliti menggunakan beberapa langkah untuk menjaga kredibilitas data yang diperoleh antara lain

dengan membuat catatan dan mendokumentasikan semua data yang diperoleh serinci mungkin serta melakukan triangulasi data yakni menggunakan beragam sumber data untuk memperoleh jawaban penelitian (Creswell, 2007).

Hasil Penelitian

Andromeda merupakan sebuah perusahaan yang menerapkan nilai-nilai spiritualitas Islam. Spiritualitas Islam di tempat kerja membentuk pemahaman bahwa bekerja itu adalah sarana mencari bekal untuk akhirat. Dengan kata lain, bekerja adalah sebagai ibadah. Hal ini dinyatakan oleh AI selaku *owner* dan juga orang yang pertama kali mengimplementasikan spiritualitas Islam di Andromeda. Implementasi spiritualitas kerja Islami di Andromeda mengacu pada 3 prinsip utama. AI menyatakan 3 prinsip utama tersebut adalah ilmu, keteladanan, dan doa. Tiga hal inilah yang menjadi dasar pengembangan seluruh kebijakan dan program implementasi nilai spiritualitas Islam di Andromeda. Ketiga prinsip ini merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan antara satu dengan yang lainnya.

Tabel 1.
Tiga Prinsip Implementasi Spiritualitas Islam di Andromeda

| Prinsip | Pengertian | Program |
|-------------|---|--|
| Ilmu | Segala pengetahuan yang berasal dari Allah, Rasul, dan sahabat, menjadi dasar bagi seluruh perilaku bekerja | - Pelatihan <i>softskill</i> dan <i>spiritual journey</i> bagi karyawan dan manajemen - Kajian agama Islam rutin - SMS <i>tausiyah</i> dan buletin religi |
| Keteladanan | Segala contoh perilaku dan cara mengerjakan yang baik, baik dalam bekerja maupun beribadah | - Pembentukan <i>team leader</i> - Peningkatan peran direksi sebagai guru (teladan) - Program tandem OM/spv dengan supir dan <i>sales</i> |
| Doa | Salah satu bentuk dan cara untuk berkomunikasi dengan Allah (Tuhan) | - Penyediaan waktu dan peningkatan fasilitas ibadah, seperti masjid, alat sholat, kitab-kitab dan Al-Quran - <i>Morning briefing</i> dan doa sebelum beraktivitas - Semboyan 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun) |

Prinsip yang pertama adalah ilmu. Ilmu dipahami sebagai pengetahuan yang berasal dari Allah SWT melalui firman-Nya, sabda Rasul SAW, dan juga perkataan para sahabat serta orang-orang solih. Pengertian tentang ilmu ini berbeda dengan yang dipahami oleh perusahaan pada umumnya. Ilmu merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh setiap orang karena menjadi dasar bagi setiap aktivitas dan menyelesaikan beragam masalah di dunia. Ilmu yang

harus dikuasai tidak hanya ilmu dunia saja, namun justru ilmu agamalah yang paling utama dan pertama dipahami oleh manusia, termasuk oleh seluruh karyawan di Andromeda.

Prinsip kedua dalam implementasi etika spiritualitas Islam di Andromeda adalah keteladanan. Keteladanan merupakan contoh bagaimana harus berperilaku dan bersikap dengan tepat sesuai dengan pekerjaan dan amanah yang diemban. Keteladanan harus ditunjukkan oleh semua karyawan terutama para *leader* yaitu direksi dan manajemen. Keteladanan bertujuan untuk menunjukkan kepada karyawan bagaimana berperilaku dan bekerja dengan baik dan benar serta efektif dalam mengurangi kesalahan. Keteladanan yang paling utama tentu saja keteladanan terhadap Rasulullah SAW. Doa menjadi prinsip ketiga dan menyempurnakan dua prinsip lainnya menjadi sebuah paket komplit dalam implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di Andromeda. Doa pada dasarnya adalah sebuah bentuk komunikasi yang dilakukan oleh manusia dengan Tuhan-nya. Setelah memiliki ilmu yang cukup dan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, maka hasil akhirpun diserahkan kepada Tuhan dengan terus meminta bimbingan, kemudahan dan hasil terbaik.

Perubahan mendasar yang terjadi di Andromeda adalah mencoba untuk mengembangkan nilai-nilai spiritualitas Islam dalam bekerja. Perubahan ini tentu saja tidak dilakukan secara masif, namun dengan perlahan dan hingga sampai saat ini masih terus berkembang. Perubahan ini kemudian mulai dirasakan oleh karyawannya. Setelah hampir 20 tahun proses implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di Andromeda, ada banyak perubahan yang dirasakan baik oleh jajaran manajemen maupun juga karyawannya. Saat ini Andromeda sudah jauh tumbuh dan berkembang pesat dibandingkan pada saat pertama kali perusahaan memulai bisnisnya. Pertumbuhan ini antara lain dapat dilihat dari luas wilayah distribusi yang di-*cover*, jumlah gudang dan kendaraan yang dimiliki, serta jumlah karyawan yang menjadi aset berharga bagi Andromeda. Semua pencapaian ini Andromeda anggap sebagai sebuah amanah sekaligus ujian dari Allah SWT.

Seiring dengan implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di Andromeda, suasana kerja dan interaksi sesama karyawan pun dirasakan berubah. Beberapa karyawan senior menyatakan bahwa pada saat dahulu suasana kerja yang ada terasa terkotak-kotak dengan ada jarak antar karyawan satu dengan yang lain maupun manajemen. Namun saat ini, perlahan suasana kerja berubah cair dan nuansa kekeluargaan menjadi sangat dirasakan. Nilai-nilai spiritualitas Islam yang ada di Andromeda juga memberi kenyamanan bagi para karyawan dalam bekerja. Beberapa karyawan bahkan merasa bahwa Andromeda merupakan sebuah madrasah karena

menjadi tempat memperoleh banyak ilmu agama. Selain itu, Andromeda juga sudah dianggap sebagai rumah kedua bagi mereka.

Diskusi

Andromeda adalah sebuah organisasi yang memiliki budaya khas dengan memegang nilai-nilai spiritualitas Islam yang kemudian menumbuhkan semangat kerja yang berbasis ajaran agama Islam. Implementasi etika dan nilai-nilai spiritualitas Islam di Andromeda dapat dilihat sebagai sebuah perwujudan dari semangat untuk menerapkan *Islamic work ethic* (etika kerja islami). *Islamic work ethic* atau IWE merupakan sebuah semangat untuk menerapkan nilai-nilai Islami dalam kehidupan kerja (Rokhman, 2010). Konsep IWE terinspirasi oleh berkembangnya *Protestant work ethic* (PWE) yang telah diajukan oleh Max Weber pada awal 1900-an (Ahmad, 2011; Geren, 2011). PWE dikembangkan dari nilai-nilai pada ajaran agama protestan, sedangkan IWE berangkat dari konsep yang ada di dalam Al-Quran dan Hadits Nabi Muhammad SAW (Ahmad, 2011).

Ahmad (2011) menemukan bahwa IWE di dunia kerja mampu memberikan manfaat bagi perusahaan. IWE berhubungan dengan tingginya komitmen dan kepuasan kerja serta rendahnya *turn over*. Etika kerja islami mampu membantu membangun interaksi antar karyawan yang baik sehingga meningkatkan kepuasan mereka terhadap perusahaan. Perubahan inilah yang dirasakan oleh para karyawan Andromeda semenjak perusahaan menerapkan nilai-nilai spiritualitas kerja. *Islamic work ethic* yang dikembangkan di Andromeda mampu meningkatkan kinerja individu dengan memberikan motivasi yang lebih dalam bekerja. Keyakinan bahwa bekerja adalah ibadah dan proses mencari bekal untuk akhirat menjadi sumber kekuatan bagi para karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin.

Pemilik sekaligus pimpinan di Andromeda memberi kebebasan bagi karyawan untuk mengejar tujuan mereka dan memperoleh kepuasan ketika tujuan tersebut semakin dekat untuk dicapai. Hal ini sesuai dengan pendapat McGregor dalam Mohamed & Noor (2013) bahwa seorang karyawan pada dasarnya menyenangi pekerjaan mereka dan akan berkomitmen ketika memperoleh kepuasan dalam bekerja. Motivasi bekerja lebih kuat juga muncul dari dalam diri sebagai dorongan yang menggerakkan karyawan tetap bekerja tanpa terlalu memperhitungkan situasi di luar diri mereka. Hal ini yang oleh Ryan & Deci (2000) disebut dengan motivasi intrinsik.

Keyakinan dan paradigma kerja di Andromeda yang menempatkan akhirat dan surga sebagai tujuan utama dari bisnis dan pekerjaan menjadi sumber motivasi bagi para karyawan dan manajemen untuk mengejar target tersebut. Keyakinan inilah yang menjadi sumber motivasi intrinsik bagi orang-orang di Andromeda. Motivasi intrinsik mampu mendorong lebih kuat seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa terlalu memperhitungkan sumber motivasi dari luar dirinya (Ryan & Deci, 2000). Andromeda mampu menjaga dan memelihara keyakinan ini sehingga semangat bekerja dan profesionalitas karyawan menjadi hal yang dimiliki oleh setiap orang di Andromeda.

Semangat Andromeda dalam menggalakkan *Islamic work ethics* diikuti dengan prinsip-prinsip dalam mengimplementasikan semangat tersebut di lapangan. Andromeda mengenal 3 prinsip dalam implementasi nilai spiritualitas Islam, yaitu Ilmu, Keteladanan dan Doa. Ketiganya menjadi strategi Andromeda dalam menggalakkan semangat bekerja sesuai etika Islami. Penerapan etika kerja Islami dan spiritualitas Islam di Andromeda ini dapat dilihat melalui model budaya organisasi dari Schein (2004).

Schein (2004) menyebutkan ada tiga level budaya organisasi, yaitu artifak (*artifact*), keyakinan dan nilai yang mendukung (*espoused beliefs and values*), dan asumsi dasar (*underlying assumptions*). Artifak adalah segala hal yang tampak dari luar organisasi, dapat dikenali dan diamati dengan mudah oleh pihak di luar organisasi. Keyakinan dan nilai-nilai organisasi merupakan level budaya kedua yang tidak tampak dari luar secara langsung dan memerlukan pengamatan untuk mengetahuinya, seperti filosofi dan strategi perusahaan. Asumsi dasar merupakan level budaya yang paling dalam dan kuat yang menjadi dasar dari beragam perwujudan budaya organisasi. Berikut ini gambaran budaya dan nilai spiritualitas di Andromeda jika digambarkan melalui model budaya oleh Schein (2004).



Gambar 1. Budaya dan Spiritualitas Islam di Andormeda

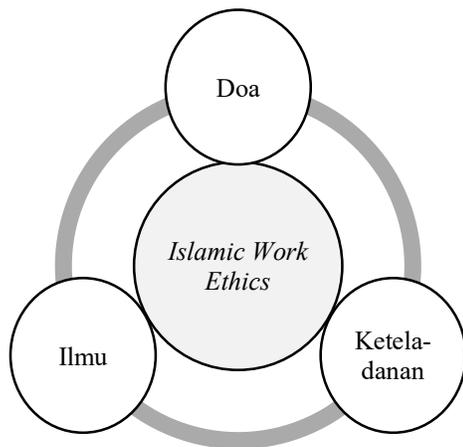
Budaya dan kinerja perusahaan yang tampak saat ini tidak lain merupakan wujud dari level budaya paling dalam, yaitu asumsi dasar atau paradigma bisnis yang dibangun dan

dimiliki oleh pemilik sekaligus pemimpin di Andromeda. AI sebagai pemilik memiliki keinginan untuk mendirikan perusahaan yang berbeda dengan yang lain, sebuah perusahaan yang memiliki tujuan sukses dunia dan akhirat. Berangkat dari pandangan tentang kesuksesan dan makna bekerja di dunia tersebut, saat ini Andromeda dikenal sebagai perusahaan yang memiliki budaya khas dibanding perusahaan lainnya. Andromeda memandang bekerja bukan sebagai rutinitas belaka, namun bekerja adalah ibadah untuk mencari bekal menuju akhirat. Kesuksesan pun tidak hanya memperoleh kebahagiaan dunia, tetapi lebih utama kebahagiaan di akhirat. Oleh karena itulah, Andromeda dibangun sebagai tempat untuk mencari bekal sebanyak-banyaknya guna mencapai kesuksesan tidak hanya di dunia namun di akhirat. Pargament (2007) mengartikan spiritualitas sebagai sebuah pencarian terhadap Sesuatu yang Suci (*a search for the sacred*). Di Andromeda, nilai spiritualitas yang dikembangkan merupakan spiritualitas yang berakar pada ajaran agama Islam. Oleh karena itu, sesuatu yang Suci yang menjadi tujuan bersama bagi Andromeda adalah ridho Allah untuk mencapai surga. Surga sebagai hasil dari kesuksesan dan wujud kebahagiaan di akhirat merupakan tujuan terbesar dari bekerja.

Level budaya kedua menurut Schein (2004) adalah keyakinan dan nilai-nilai yang mendukung (*espoused beliefs and values*). Termasuk dalam level ini adalah filosofi, tujuan, dan juga strategi yang mendukung asumsi dasar yang dimiliki perusahaan. Dengan adanya keinginan untuk menjadikan bekerja sebagai sebuah ibadah dan pencarian bekal untuk kesuksesan dunia dan akhirat, maka perlu strategi yang tepat agar keinginan ini menjadi milik bersama dan dapat dilaksanakan oleh seluruh komponen di Andromeda. Level terluar budaya menurut Schein (2004) sekaligus yang paling tampak dari luar adalah artifak. Termasuk dalam level ini adalah benda-benda, seperti kaligrafi dan tulisan nasihat serta ritual-ritual yang ada di perusahaan seperti kajian, *morning briefing* dan kegiatan lain. Selain benda dan kegiatan yang tampak, kinerja perusahaan juga merupakan salah satu bentuk budaya organisasi pada level artifak. Artifak merupakan manifestasi dari budaya dan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan akan tampak dan dengan mudah dikenali orang-orang maupun pihak luar perusahaan (Schein, 2004).

Strategi implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di Andromeda dilaksanakan sesuai dengan 3 prinsip utama, yakni dengan ilmu, keteladanan dan doa. Ketiga prinsip utama ini merupakan sebuah kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dalam pelaksanaannya, saling terkait dan tidak akan berhasil ketika salah satunya ditinggalkan. Ketiganya hadir tidak lain bertujuan untuk mewujudkan lingkungan kerja Islami dan menggalakkan *Islamic work ethic*. Ilmu

menjadi landasan bagi seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, baik ibadah maupun pekerjaan. Ada banyak macam ilmu, namun ilmu agama adalah yang paling utama dan harus dimiliki oleh karyawan. Keteladanan akan menunjukkan kepada karyawan bagaimana harus berperilaku dengan benar. Teladan yang paling baik tentu ada pada diri Nabi Muhammad SAW. Di dalam perusahaan, seorang pimpinan haruslah bisa menjadi teladan bagi para karyawannya. Prinsip terakhir adalah doa. Doa menunjukkan sikap pasrah kepada Allah akan hasil yang diperoleh. Selain itu, doa juga menunjukkan sikap pengakuan bahwa semua kesuksesan dan prestasi yang diperoleh adalah anugerah dari Allah.



Gambar 2. *Islamic Work Ethics* dan 3 Prinsip Spiritualitas Islam di Andromeda

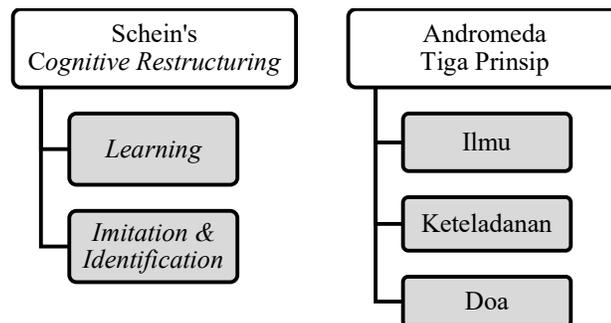
Ketiga prinsip ini menjadi dasar strategi Andromeda dalam mewujudkan *Islamic work ethics* dan nilai-nilai spiritualitas Islam ke setiap individu di dalamnya. Strategi ini bermuara pada program-program dan kebijakan yang Andromeda keluarkan untuk memfasilitasi proses implementasi nilai spiritualitas. Osman-Gani, Hashim, & Ismail (2013) menyampaikan bahwa sebuah perusahaan perlu membangun sebuah kebijakan dan

program baru yang mampu memperkuat aktivitas-aktivitas spiritual di tempat kerja.

Schein (2004) menyebutkan bahwa dalam proses implementasi budaya dan nilai-nilai baru melalui sebuah tahapan yang dia sebut dengan restrukturisasi kognitif (*cognitive restructuring*). Tahap ini terdiri dari dua proses utama yakni proses belajar hal baru (*learning*) dan proses imitasi serta identifikasi perilaku baru. Tahap *learning* adalah proses di mana seluruh komponen perusahaan mempelajari hal baru, tidak sebatas pengetahuan, juga meliputi kebiasaan, cara berpikir dan penyelesaian masalah. Tahap imitasi dan identifikasi merupakan proses seseorang belajar secara langsung bagaimana berperilaku, bersikap, berbicara dan mengerjakan dengan cara terbaik. Tahap ini akan berjalan dengan efektif ketika hadir seorang *role model* yang secara langsung menunjukkan bagaimana cara bekerja dengan cara terbaik. Pentingnya tahap imitasi dan identifikasi dengan *role model* guna menghindari proses belajar yang kurang efektif (*trial and error*). Oleh karena itu, kedua proses ini saling melengkapi dalam implementasi budaya dan nilai-nilai baru di sebuah organisasi.

Di Andromeda, kedua konsep ini (*learning* dan imitasi) mirip dengan prinsip ‘ilmu’ dan ‘keteladanan’. Prinsip pertama yakni ilmu, menuntut setiap orang di Andromeda memiliki kemampuan yang cukup dalam hal agama dan pekerjaan. Dengan pengetahuan agama, maka karyawan mengetahui yang harus dilakukan dan yang harus ditinggalkan, begitu pula bagaimana seharusnya bekerja dengan baik sesuai tuntunan agama. Oleh karena itu, pengetahuan yang cukup dalam agama akan membawa karyawan pada profesionalitas kerja. Dengan penguasaan ilmu, maka perusahaan akan memperoleh lebih banyak manfaat (Smith, 2001).

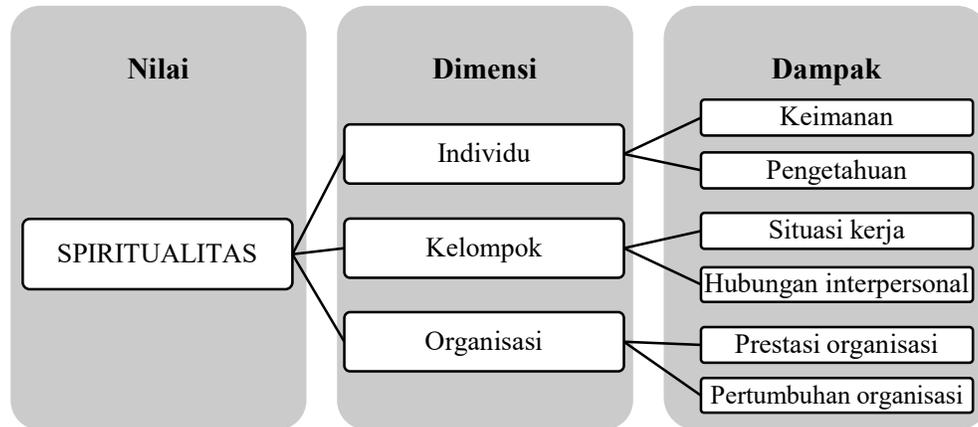
Prinsip keteladanan merupakan bentuk pemberian contoh secara langsung dalam tataran sikap dan perilaku, baik sehari-hari maupun cara-cara bekerja. Oleh Schein (2004) keteladanan disebut dengan *role model*. Di Andromeda, peran keteladanan tidak hanya dijalankan oleh pimpinan tertinggi namun juga segenap jajaran direksi dan manajemen. Selain itu, Andromeda juga memfasilitasi keteladanan dengan memberi apresiasi terhadap para karyawan senior. Para karyawan yang telah mengabdikan di Andromeda selama belasan tahun tersebut disatukan dalam sebuah tim bernama *team leader* yang dilibatkan dalam perencanaan strategis perusahaan. Prinsip ketiga dalam implementasi etika dan nilai spiritualitas Islam di Andromeda adalah doa. Dalam beragam literatur pada umumnya hanya ditekankan pentingnya kompetensi dasar baik pengetahuan dan keahlian serta contoh nyata sebagai model. Namun di Andromeda, dua hal tersebut tidak cukup dan masih perlu penyempurna. Maka doa adalah penyempurna bagi dua hal tersebut. Doa diyakini sebagai sebuah bentuk komunikasi antara manusia dengan Allah SWT sebagai Sang Pencipta. Doa memberikan suasana yang khas di Andromeda, keyakinan bahwa apa yang telah diraih saat ini tidak lepas dari pemberian Allah SWT.



Gambar 3. Perbandingan Proses Implementasi Nilai dari Schein dan Andromeda

Penerapan nilai spiritualitas Islam di Andromeda mulai dirasakan dampaknya setelah berjalan belasan tahun. Dampak yang dirasakan meliputi perubahan-perubahan positif yang diyakini secara langsung maupun tidak sebagai akibat dari adanya nilai-nilai spiritualitas Islam

yang diterapkan. Dampak positif tersebut tidak hanya dirasakan secara individual, namun juga dalam interaksi sesama karyawan. Lebih jauh lagi, dampak nilai spiritualitas Islam juga dirasakan di level organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) yang menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi utama dalam spiritualitas di tempat kerja, yaitu *purpose in one's work* atau *meaningful work*, *having a sense of community*, dan *being in alignment with the organization's values and mission*.



Gambar 4. Dampak Implementasi Spiritualitas Islam di Andromeda

Salah satu indikator kesuksesan implementasi nilai-nilai spiritualitas di sebuah organisasi adalah ketika ada keselarasan antara nilai-nilai yang dianut oleh individu dengan nilai-nilai yang dikembangkan oleh organisasi (Mitroff & Denton, 1999). Ketika keselarasan ini terjadi dan didukung dengan situasi kerja yang kondusif, maka kinerja keseluruhan pun meningkat. Keadaan ini sejalan dengan pendapat Osman-Gani, Hashim, & Ismail (2013) yang menyatakan bahwa ketika kebutuhan spiritual terpenuhi maka hal tersebut akan meningkatkan produktivitas dan kinerja orang tersebut.

Kesimpulan

Andromeda dikenal sebagai perusahaan yang menerapkan nilai-nilai spiritualitas Islam. Semangat Andromeda untuk menerapkan dan mewujudkan *Islamic work ethics* mulai dikenal luas oleh masyarakat, konsumen dan juga prinsipalnya. Nilai-nilai spiritualitas Islam membentuk keyakinan bahwa bekerja adalah ibadah dan sarana untuk mencapai kesuksesan, sedangkan kesuksesan adalah keberhasilan menggapai bahagia tidak hanya di dunia namun juga di akhirat. Dari keyakinan inilah kemudian dikembangkan strategi dalam implementasi etika dan nilai-nilai spiritualitas Islam. Andromeda mengacu pada 3 prinsip utama sebagai strategi dalam menerapkan nilai-nilai spiritualitas Islam di perusahaan yakni ilmu, keteladanan

dan doa. Ilmu menyediakan pengetahuan yang cukup dan keteladanan menunjukkan bagaimana harus berperilaku dengan cara terbaik, sedangkan doa menunjukkan adanya komunikasi dengan Allah SWT selaku pemberi amanah di dunia.

Kesuksesan penerapan etika dan nilai-nilai spiritualitas Islam di Andromeda dapat dilihat dari adanya kesesuaian antara visi misi organisasi dengan visi misi individu-individu yang berada di dalamnya. Perusahaan mampu memfasilitasi kebutuhan spiritual dan keagamaan para karyawan. Kesuksesan tersebut dapat dicapai dengan kecukupan ilmu yang dimiliki oleh seluruh manajemen dan karyawan Andromeda, adanya sosok nyata sebagai teladan dalam bekerja, dan doa yang selalu mengawasi dan mengiringi setiap aktivitas di Andromeda. Etika dan nilai-nilai spiritualitas Islam juga membantu seseorang untuk menjadi pribadi dan pekerja yang profesional.

Daftar Pustaka

- Ahmad, M. S. (2011). Work ethics: an Islamic prospective. *International Journal of Human Sciences*, 8(1).
- Amalia, F. & Yunizar. (2007). Perilaku dan spiritualitas di tempat kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 13-23.
- Asmosh, D. P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Butts, D. (1999). Spirituality at work: An overview. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 328-331.
- Dembinski, P. H., Lager, C. Cornford, A., & Bonvin, J. (2006). *Enron and World Finance. A Case Study in Ethics*. New York: Palgrave Macmillan.
- Friedman, H. & Friedman, L. (2009). How virtuous is your firm? A checklist. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14, 14-20.
- Geren, B. (2011). The work ethic: is it universal?. *Journal of International Business and Cultural Studies*, 5(1), 1-7.
- Johnson, C. (2003). Enron's ethical collapse: lessons for leadership educators. *Journal of Leadership Education* 2(1), 45-56.

- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics, 94*(1), 89–106.
- Koenig, H. G. (1998). *Handbook of religion and mental health*. Florida: Academic Press.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management, 16*(4), 426-447.
- Mitroff, I. I. & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review, 40*, 83-92.
- Mohamed, R. K. M. H., & Nor, C. S. M. (2013). The Relationship between McGregor's X-Y Theory Management Style and Fulfillment of Psychological Contract: A Literature Review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3*(5).
- Monahan, K. (2012). A review of the literature concerning ethical leadership in organizations. *Emerging Leadership Journeys, 5*(1), 56-66.
- Osman-Gani, A., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations, 35*(4), 360-376.
- Paloutzian, R. F. & Park, C. L. (2005). *Handbook of the psychology of religion and spirituality*. New York: The Guilford Press.
- Pargament, K. I. (2007). *Spirituality integrated psychotherapy. Understanding and addressing the sacred*. New York: The Guilford Press.
- Putro, T. & Subandi. (2013). *The growing of spiritual company in Yogyakarta: between a social phenomenon and a genuine spirituality*. Paper presented at the 10th Biennial Conference of Asian Association of Social Psychology.
- Radley, A., & Chamberlain, K. (2012). The study of the case: Conceptualising case study research. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 22*, 390–399.
- Riyono, B. (2012). *Motivasi dengan perspektif psikologi Islam*. Sleman: Quality Publishing.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 15*(1).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology, 25*, 54–67.

Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership. (Third Edition)*. San Francisco: Jossey-Bass

Smith, E. A. (2001). The role of tacit and explicit knowledge in the workplace. *Journal of Knowledge Management, 5(4)*, 311-321.

Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Tischer, L. (1999). The growing interest in spirituality in business. A long-term socio-economic explanation. *Journal of Organizational Change Management, 12(4)*, 273-279.

Yin, R. K. (2003). *Case study research. Design and methods. (Second edition)*. London: Sage Publications.