

Dr. Tamri, S.Pd., M.M.  
Dr. Islamuddin, S.E., M.M  
Furqonti Ranidiah., S.E., M.M.



# Hadirkan Spiritualitas di Tempat Kerja



Buku ini mengajak pembaca untuk menyadari bahwa pekerjaan bukan sekedar tempat mencari nafkah, melainkan ruang suci untuk bertumbuh secara spiritual dan memberi makna pada kehidupan. Di tengah tekanan target, kompetisi, dan budaya kerja yang sering kali kering secara batiniah, hadir seruan untuk membawa kembali dimensi ilahi ke dalam ruang kerja sehari-hari.

Buku menguraikan bagaimana prinsip-prinsip spiritual seperti kejujuran, integritas, pengabdian, cinta kasih, dan kesadaran diri dapat diterapkan dalam kepemimpinan dan manajemen modern. Spiritualitas yang dimaksud bukanlah ritual keagamaan semata, melainkan kesadaran akan keterhubungan yang lebih besar – antara manusia, pekerjaan, dan Sang Sumber Kehidupan.

Buku ini memberikan contoh nyata bagaimana perusahaan dan pemimpin yang menerapkan spiritualitas dalam budaya organisasinya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan manusiawi. Tidak hanya itu, karyawan pun menjadi lebih bahagia, penuh arti, dan terdorong untuk melayani dari hati.

Disertai kisah-kisah inspiratif dan refleksi siapa yang mendalam, buku ini menjadi panduan bagi saja yang rindu membawa nilai-nilai luhur ke dalam dunia kerja, dan menjadikan tempat kerja sebagai ladang penyucian jiwa – bukan sekedar tempat mengejar karier.



Ganesha  
Kreasi Semesta

 [ganeshakreasisemesta@gmail.com](mailto:ganeshakreasisemesta@gmail.com)  
 [www.ganeshakreasisemesta.com](http://www.ganeshakreasisemesta.com)  
 0852-8000-2192  
 Anggota IKAPI  
No. 281/JTE/2024



DIREKTORAT JENDERAL KEHAKSIHATAN INTELEKTUAL  
KEMENTERIAN HUKUM DAN ADAS HUMANITARIAN  
EC002025083280

ISBN 978-634-7399-82-9



9

786347

199829

# **HADIRKAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA**

**Dr. Tamri, S.Pd., M.M.  
Dr. Islamuddin, S.E., M.M.  
Furqonti Ranidiah, S.E., M.M.**



**PENERBIT PT. GANESHA KREASI SEMESTA**

## HADIRKAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA

**Penulis** : Dr. Tamri, S.Pd., M.M.  
Dr. Islamuddin, S.E., M.M.  
Furqonti Ranidiah, S.E., M.M.

**Desain Sampul** : Firman Isma'il

**Tata Letak** : Silvia Salsazabila

**ISBN** : 978-634-7199-82-9

**No. HKI** : EC002025083280

Diterbitkan oleh : **GANESHA KREASI SEMESTA, JUNI 2025**  
**ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH**  
**NO.281/JTE/2024**

**Redaksi:**

Jalan Panongan, Desa Kutasari Kecamatan Baturraden  
Kabupaten Banyumas Telp. 0852-8000-2192  
Surel : ganeshakreasisemesta@gmail.com  
Cetakan Pertama : 2025

**All right reserved**

Hak Cipta dilindungi undang-undang  
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh  
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,  
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman  
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

## KATA PENGANTAR

*Berjalan pagi ke Batu Urip, mampir sebentar ke Bukit Sulap.  
Bekerja rapi jiwa pun tertib, hidup bersinar walau tak gemerlap.*

Buku ini lahir dari pergulatan panjang antara dunia kerja yang penuh dinamika dengan kerinduan untuk tetap menjaga ketenangan batin. Di tengah tekanan target, kompetisi, birokrasi, dan tantangan hidup profesional, banyak orang yang tanpa sadar kehilangan arah – bukan karena tidak mampu bekerja, tapi karena lupa **mengapa bekerja**.

Spiritualitas di tempat kerja bukanlah ajaran yang eksklusif milik agama tertentu. Ia adalah **intisari kemanusiaan**, yang menjelma dalam bentuk kejujuran, ketulusan, tanggung jawab, cinta, dan kepedulian. Buku ini hadir untuk mengajak kita semua – baik di pemerintahan maupun swasta, akademisi maupun praktisi – untuk kembali menghadirkan **ruh spiritual** ke dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Selama lebih dari dua dekade saya menjalani peran sebagai pendidik, ASN, pemimpin, dan pembelajar, saya menyaksikan sendiri bahwa **kerja yang tidak terhubung dengan jiwa akan menjadi beban**, sebaliknya, kerja yang disirami nilai spiritual akan berubah menjadi **ibadah rasa** – penuh makna, menumbuhkan, dan meninggalkan jejak panjang.

Buku ini bukan hanya kumpulan teori atau kutipan, melainkan **perjalanan batin dan pengalaman nyata**, ditopang oleh pandangan lintas agama, hasil riset ilmiah, ajaran para sufi, dan kebijaksanaan para pemimpin agung di berbagai tradisi.

Di dalamnya, pembaca akan diajak memahami:

1. Bagaimana menjadikan tempat kerja sebagai ruang bertumbuh,
2. Bagaimana spiritualitas memperkuat hubungan antar manusia,
3. Bagaimana kerja bisa menjadi jalan pulang ke dalam diri, bahkan kepada Tuhan.

Semoga buku ini dapat menjadi teman perjalanan bagi siapa pun yang ingin **bekerja dengan jiwa yang utuh**, dan menyemai nilai untuk generasi yang akan datang. Karena pada akhirnya, **yang akan kita tinggalkan bukan hanya hasil kerja, tapi juga cahaya**

**nilai yang hidup di hati manusia.** Salam hangat penuh hormat,dari  
Lembah Bukit Sulap yang senantiasa merawat makna.

**Bumi Silampari, Juni 2025**

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB 1 MENGAPA SPIRITUALITAS DIBUTUHKAN DI TEMPAT KERJA</b> .....	<b>1</b>
A. Kehampaan Makna dalam Dunia Kerja .....	1
B. <i>Burnout, Disengagement, dan Krisis Nilai</i> .....	3
C. Kerja sebagai Ibadah dalam Alquran dan Hadis .....	6
D. Pandangan Sufi dan Spiritualitas Agama Lain .....	9
E. Menemukan Makna Kerja sebagai Jalan Pulang .....	11
<b>BAB 2 APA ITU KEPEMIMPINAN SPIRITUAL?</b> .....	<b>14</b>
A. Konsep Dasar Kepemimpinan Spiritual .....	14
B. Teori Fry (2003): <i>Vision, Altruistic Love, Hope/Faith</i> .....	16
C. Pandangan dari Buku <i>Leadership</i> karya Northouse....	19
D. Perbandingan dengan Gaya Kepemimpinan Lain....	21
E. Menemukan Makna Kerja sebagai Jalan Pulang .....	25
<b>BAB 3 MENUMBUHKAN BUDAYA KERJA YANG BERMAKNA DAN MANUSIAWI</b> .....	<b>27</b>
A. Nilai-Nilai Spiritualitas dalam Budaya Organisasi....	27
B. Membangun Lingkungan Kerja yang Menyentuh Jiwa .....	29
C. Peran Pemimpin dalam Menanamkan Nilai .....	31
D. Spiritualitas dan Kinerja Organisasi .....	33
E. Refleksi Akhir: Bekerja Bersama, Bertumbuh Bersama .....	36
<b>BAB 4 SPIRITUALITAS SEBAGAI KEKUATAN TRANSFORMASI DI TEMPAT KERJA</b> .....	<b>39</b>
A. Transformasi Organisasi dan Krisis Makna.....	39
B. Spiritualitas sebagai Sumber Ketahanan dan Inovasi .....	41
C. Kepemimpinan Transformasional Berbasis Spiritualitas.....	42
D. Spiritualitas dan Budaya Adaptif .....	44

	E. Refleksi Akhir: Menjadi Manusia Tangguh, Menjadi Organisasi yang Bernilai .....	46
<b>BAB 5</b>	<b>MENUMBUHKAN SPIRITUALITAS DALAM DIRI PEKERJA .....</b>	<b>48</b>
	A. Kesadaran Diri sebagai Pondasi Spiritualitas .....	48
	B. Bekerja dengan Niat dan Ketulusan .....	51
	C. Merawat Hati di Tengah Tekanan .....	53
	D. Spiritualitas dan Pertumbuhan Pribadi .....	56
	E. Refleksi Akhir: Bekerja dengan Jiwa yang Hadir .....	57
<b>BAB 6</b>	<b>MENJADIKAN TEMPAT KERJA SEBAGAI RUANG PERADABAN.....</b>	<b>60</b>
	A. Menjadikan Tempat Kerja sebagai Ruang Tumbuh Bersama .....	60
	B. Menyebarkan Nilai-Nilai Luhur Melalui Tindakan Sehari-hari .....	62
	C. Spiritualitas dalam Hubungan Antarmanusia di Kantor .....	64
	D. Refleksi Akhir: Bekerja untuk Meninggikan Martabat Kehidupan.....	66
<b>BAB 7</b>	<b>BEKERJA SEBAGAI JALAN IBADAH DAN PENGABDIAN HIDUP .....</b>	<b>69</b>
	A. Memandang Pekerjaan sebagai Amanah Jiwa .....	69
	B. Bekerja sebagai Wujud Pengabdian kepada Tuhan ..	72
	C. Kerja dan Doa: Menyatukan Dunia dan Akhirat .....	73
	D. Mewariskan Jejak Amal Lewat Profesi.....	75
	E. Refleksi Akhir: Kembali kepada Tujuan Hidup.....	77
<b>BAB 8</b>	<b>MENUTUP HARI, MENYEMAI CAHAYA .....</b>	<b>80</b>
	A. Refleksi Akhir Perjalanan Spiritual di Tempat Kerja .....	80
	B. Menyemai Nilai untuk Generasi Penerus .....	82
	C. Doa Seorang Pekerja .....	84
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
	<b>GLOSARIUM .....</b>	<b>89</b>
	<b>TENTANG PENULIS.....</b>	<b>92</b>

## UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji bagi Allah ﷻ, Tuhan semesta alam, yang telah memberi kekuatan, waktu, dan ketenangan hati untuk menyelesaikan buku ini. Tanpa bimbingan-Nya, naskah ini hanyalah tumpukan kata yang kehilangan arah.

Ucapan terima kasih yang tulus saya sampaikan kepada:

1. **Keluarga tercinta**, yang senantiasa menjadi pelabuhan keheningan dan sumber semangat yang tidak pernah putus. Doa dan dukungan kalian adalah cahaya yang selalu menuntun langkah ini.
2. **Para guru, sahabat, dan kolega**, yang telah menjadi bagian dari perjalanan panjang dalam memahami arti kerja dan kehidupan. Diskusi, candaan, bahkan kritik yang tajam – semuanya telah menjadi bagian dari tumbuhnya kesadaran spiritual ini.
3. **Para rekan ASN, dosen, mahasiswa, serta insan-insan pekerja di berbagai sektor**, yang dengan kesungguhan dan ketulusan menjalani perannya di tengah tantangan zaman. Kalian adalah inspirasi nyata bahwa spiritualitas bukan konsep abstrak, tetapi nyata dalam tindakan sehari-hari.
4. **Para penulis dan pemikir**, baik klasik maupun modern, para sufi, tokoh lintas agama, dan para peneliti yang pemikirannya saya kutip dan pelajari. Karya kalian menjadi pijakan dalam menyusun gagasan buku ini agar tetap bernas, ilmiah, dan mencerahkan.
5. **Kota kelahiran dan pengabdian**, Bumi Silampari yang memupuk nilai dan menyuburkan semangat. Dari langitnya yang tenang, dari bukit-bukitnya yang teduh, dari masyarakatnya yang bersahaja – saya belajar bahwa kerja dan spiritualitas bisa berjalan berdampingan.

Akhirnya, saya mohon maaf bila dalam penyusunan buku ini terdapat kekurangan, baik dari segi isi, penyajian, maupun bahasa. Semoga karya ini menjadi amal jariyah kecil yang dapat memberi manfaat, menguatkan hati, dan menyalakan kembali api kesadaran bahwa bekerja adalah ibadah... jika niat dan nilai senantiasa terjaga.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Salam sejahtera untuk kita semua.

**Penulis**

# BAB

# 1

## MENGAPA SPIRITUALITAS DIBUTUHKAN DI TEMPAT KERJA

### A. Kehampaan Makna dalam Dunia Kerja

Pernahkan kita merasa sibuk... tapi kosong?

Datang ke kantor pagi-pagi, duduk di ruang kerja yang terang benderang, tapi hati rasanya redup. Pekerjaan selesai, target tercapai, tetapi ada sesuatu yang seperti hilang. Seolah-olah kita sedang hidup di antara deadline, tapi tak benar-benar *hidup*.

Ini bukan cerita satu dua orang. Ini fenomena dunia kerja hari ini. Banyak orang bekerja bukan hanya membawa tubuhnya, tetapi menyeret jiwanya yang lelah. Mereka hadir di ruang rapat, tetapi hatinya tertinggal entah di mana. Itulah yang disebut *disengagement*—kondisi di mana seseorang bekerja tanpa gairah, tanpa rasa memiliki, tanpa makna. Mereka hadir, tetapi tidak utuh.

Rasanya seperti mesin: dinyalakan, bergerak, menyelesaikan perintah, lalu dimatikan saat hari kerja berakhir. Padahal manusia bukan mesin. Kita bukan sekadar operator sistem. Kita adalah makhluk yang mendambakan makna. Dalam diri setiap pekerja—dari *cleaning service* sampai direktur—ada kerinduan yang sama: ingin dihargai, ingin merasa berharga, ingin tahu bahwa apa yang kita lakukan *ada artinya*.

Fenomena ini diperkuat oleh berbagai riset. Harvard Business Review (2019) menyebutkan bahwa lebih dari 50% pekerja profesional mengalami kehilangan makna dalam pekerjaannya, meskipun mereka berada di posisi yang mapan

dan bergaji tinggi. Mereka tidak kelelahan secara fisik, tetapi jiwanya kehabisan bahan bakar.

Ruang kantor yang seharusnya menjadi tempat berkembang dan bertumbuh, perlahan berubah menjadi ruang yang kering. Di sinilah muncul pertanyaan batin yang tak diucapkan, tapi mengendap dalam hati: "*Sebenarnya, untuk apa semua ini?*"

Dalam tradisi Islam, bekerja bukan sekadar upaya mencari nafkah. Ia adalah bagian dari penghambaan kepada Tuhan. Rasulullah SAW bersabda:

Hadis tentang Bekerja dengan Sungguh-sungguh:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

"*Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya.*"

(HR. Thabrani)

Kerja yang sungguh-sungguh, dilakukan dengan niat yang benar, adalah bentuk dari ibadah. Dalam ayat lain, Allah berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

"*Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu.*"

(QS. At-Taubah: 105)

Pandangan ini senapas dengan nilai-nilai luhur dalam agama lain. Dalam Kekristenan, terdapat ajaran dalam Kolose 3:23:

"*Whatever you do, work at it with all your heart, as working for the Lord, not for human masters.*"

(*Apapun pekerjaannya, lakukanlah dengan sepenuh hati, seolah-olah engkau melakukannya untuk Tuhan, bukan untuk manusia.*)

Dalam tradisi Hindu, konsep *karma yoga* menekankan pentingnya bekerja dengan penuh pengabdian tanpa terikat oleh hasil. Kerja adalah jalan untuk mencapai penyucian diri, bukan sekadar pencapaian materi.

Sementara dalam ajaran Buddha, dikenal prinsip *right livelihood*—penghidupan yang benar. Artinya, seseorang seharusnya mencari nafkah melalui cara-cara yang tidak mencelakakan makhluk hidup lain, dan memberi manfaat bagi sesama. Bekerja bukan hanya soal hasil, tapi tentang niat dan dampaknya pada kehidupan.

Tradisi spiritual yang beragam ini sesungguhnya berpijak pada satu kesadaran universal: kerja adalah jalan menuju makna. Ketika kita kehilangan makna itu, pekerjaan pun menjadi beban yang tidak lagi memuliakan.

Di banyak ruang kerja hari ini, kita menemui orang-orang yang lelah bukan karena beban kerja, tetapi karena kehilangan arah. Mereka bukan tidak mampu menyelesaikan tugas—mereka hanya tidak tahu *untuk siapa* dan *untuk apa* mereka mengerjakannya.

Di sinilah kita memerlukan spirit baru: menghadirkan kembali spiritualitas dalam kerja kita. Bukan sekadar dalam bentuk simbol atau seremonial, tetapi sebagai ruh yang menghidupkan kembali kerja sebagai ibadah rasa, sebagai pengabdian, sebagai jalan pulang menuju keutuhan diri.

Kerja, jika dimaknai dengan benar, bukan hanya soal penghasilan. Ia adalah ruang suci di mana seseorang bisa bertemu dengan Tuhan dalam diamnya ketekunan, dalam sunyinya pelayanan, dalam tulusnya pengabdian.

## **B. *Burnout, Disengagement, dan Krisis Nilai***

Tidak ada yang lebih melelahkan daripada bekerja tanpa hati. Tidak ada yang lebih menguras jiwa daripada beraktivitas tanpa makna.

Banyak orang berpikir bahwa kelelahan dalam bekerja itu semata-mata karena beban tugas yang berat, jam kerja yang panjang, atau target yang menumpuk. Padahal, sering kali

bukan itu penyebab utamanya. Kelelahan paling dalam justru lahir ketika kita merasa pekerjaan ini... tidak lagi berarti.

Inilah yang dalam studi manajemen modern dikenal sebagai *burnout*. Istilah ini merujuk pada kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik yang disebabkan oleh stres berkepanjangan di tempat kerja (Maslach & Leiter, 2016). Lebih dari sekadar lelah fisik, *burnout* menyerang bagian terdalam manusia: jiwanya.

Dalam survei global yang dilakukan oleh Gallup (2020), sebanyak 76% pekerja mengalami *burnout* setidaknya sekali dalam hidup mereka. Bahkan sebagian besar mengaku merasakannya secara berkala, terutama ketika pekerjaan hanya terasa sebagai beban, bukan sebagai panggilan jiwa.

Fenomena ini diperparah oleh apa yang disebut *disengagement*—perasaan terputus dari pekerjaan, tidak peduli lagi terhadap hasil, dan kehilangan semangat untuk berkontribusi. Ini bukan sekadar kehilangan motivasi, tetapi kehilangan makna. Sebuah gejala sunyi yang menghantui banyak ruang kantor hari ini.

Namun ini bukan fenomena baru. Para pendiri bangsa kita pun pernah berbicara tentang pentingnya makna dalam pengabdian dan kerja. Bung Hatta, dalam keheningan perjuangannya, pernah berujar:

"*Aku rela dipenjara asalkan bersama buku, karena dengan buku aku bebas.*"

Bung Hatta bekerja dengan penuh cinta pada ilmu dan bangsa. Ia tidak pernah menjadikan tugas sebagai beban, tapi sebagai jalan untuk menyuburkan nilai-nilai luhur dalam hidup. Sosoknya menjadi simbol bahwa kerja yang bermakna adalah kerja yang tak bisa dibatasi ruang, waktu, atau sistem.

Demikian pula Ki Hadjar Dewantara. Ia tidak hanya memimpin dalam arti administratif, tapi menghidupkan semangat pendidikan dengan penuh nilai spiritual. Prinsipnya yang sangat terkenal:

"Ing ngarso sung tulodho, ing madya mangun karso, tut wuri handayani."

(Di depan memberi teladan, di tengah membangun semangat, di belakang memberi dorongan.)

Kalimat itu bukan hanya petuah pendidikan, tapi esensi kepemimpinan yang menyala dari dalam jiwa. Jika pemimpin mampu menghidupkan nilai, maka pekerjaan apa pun akan bernyawa.

Krisis nilai dalam dunia kerja modern hari ini sering bermula dari hilangnya *purpose*—tujuan luhur yang menjadi alasan kita bangun pagi dan kembali pulang dengan senyum. Ketika bekerja hanya dimaknai sebagai kewajiban rutin, maka lahirlah manusia-manusia kantor yang sibuk secara jasmani, tapi gersang secara rohani.

Dalam Islam, Allah SWT mengingatkan:

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَسُوا اللَّهَ فَأَنسَاهُمْ أَنفُسَهُمْ أُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ

"Dan janganlah kamu seperti orang-orang yang lupa kepada Allah, lalu Allah menjadikan mereka lupa kepada diri mereka sendiri."

(QS. Al-Hasyr: 19)

Kehilangan orientasi spiritual bukan hanya membuat kita jauh dari Tuhan, tetapi juga menjauhkan kita dari jati diri.

Ajaran agama lain pun berbicara hal serupa. Dalam Kristen, Yesus mengingatkan:

"Manusia hidup bukan dari roti saja, tetapi dari setiap firman yang keluar dari mulut Allah."

(Matius 4:4)

Dalam tradisi Buddha, penderitaan terbesar manusia lahir bukan dari kelaparan fisik, tetapi dari kekosongan batin. Begitu pula dalam Hindu, prinsip *karma yoga* menuntun manusia untuk bekerja dengan penuh kesadaran, tanpa terikat hasil, sebagai bentuk pengabdian spiritual.

Bagi para sufi, kerja bukanlah beban, tapi cara mencintai Tuhan dalam tindakan. Rumi berkata:

*“Pekerjaan kita adalah cinta yang diwujudkan dalam bentuk yang terlihat.”*

**Jalaluddin Rumi** (1207–1273), atau lengkapnya **Mawlana Jalaluddin Muhammad Rumi**, adalah seorang sufi besar, penyair spiritual, sekaligus pemikir muslim terkemuka dari abad ke-13. Ia lahir di Balkh (sekarang termasuk wilayah Afghanistan), kemudian menetap di Konya, Turki (dulu wilayah Kekaisaran Seljuk), dan di sanalah karya-karya agungnya ditulis dan dikenal luas hingga kini.

Itulah sebabnya dalam dunia kerja, spiritualitas tidak boleh dilupakan. Ia adalah fondasi jiwa yang menopang semangat dan integritas. Jika spiritualitas menghilang, maka kerja menjadi hambar, relasi menjadi rapuh, dan organisasi menjadi sunyi meski penuh suara.

Dan krisis ini, kalau dibiarkan, bukan hanya merusak institusi. Ia merampas kebahagiaan pribadi. Ia mengubah orang-orang baik menjadi pekerja yang pahit. Ia membuat ruang kerja terasa dingin, bahkan di tengah hiruk-pikuk aktivitas.

Maka menghadirkan spiritualitas di tempat kerja bukanlah tugas tambahan. Ia adalah kebutuhan utama. Ia bukan sekadar agenda pelengkap, tetapi ruh yang seharusnya hadir dalam setiap langkah profesional.

Kerja yang tanpa ruh akan melelahkan. Kerja yang tanpa nilai akan mengeringkan. Kerja yang tanpa makna akan mematikan rasa.

Karena sejatinya, manusia bukan hanya butuh penghasilan, tetapi butuh penghidupan—tempat di mana hati bisa bertumbuh, jiwa bisa berkembang, dan diri bisa menemukan kembali arti hadirnya.

### **C. Kerja sebagai Ibadah dalam Alquran dan Hadis**

Bekerja, dalam pandangan Islam, bukan semata-mata aktivitas duniawi. Ia adalah bagian dari ibadah. Ia adalah bentuk pengabdian kepada Tuhan melalui kejujuran, kesungguhan, dan

tanggung jawab. Sebuah ruang pengabdian yang tak kasat mata, tetapi penuh makna di hadapan Yang Maha Melihat. Allah SWT berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>صَطَّ</sup> وَسَتُرَدُّونَ إِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

"Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu."  
(QS. At-Taubah: 105)

Dalam ayat ini, kerja bukan hanya untuk dinilai atasan. Kerja bukan semata untuk target dan laporan. Tetapi untuk dilihat oleh Tuhan, sebagai amal yang menyambung antara dunia dan akhirat.

Rasulullah SAW pun bersabda:

"Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya."  
(HR. Thabrani)

Artinya, profesionalisme bukanlah konsep Barat yang asing dalam Islam. Ia adalah bagian dari spiritualitas. Bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, adalah bentuk ibadah yang tak kalah nilainya dibandingkan salat dan puasa – jika diniatkan dengan benar.

Nilai ini tercermin kuat dalam sosok **KH. Ahmad Dahlan**, pendiri Muhammadiyah, yang mengabdikan hidupnya pada pendidikan dan pembaruan masyarakat. Ia bukan hanya seorang ulama, tapi juga seorang pekerja keras yang memaknai kerja sebagai pengabdian spiritual (Alfian, M., 1989; Shihab, A., 2001).

Di masa kolonial yang serba terbatas, KH. Ahmad Dahlan mendirikan sekolah-sekolah rakyat, mengajarkan ilmu pengetahuan, menyusun kurikulum, bahkan turun langsung menjadi guru. Ia tidak bekerja karena ingin dihormati. Ia bekerja

karena ingin melayani. Karena meyakini bahwa kerja adalah ibadah sosial yang pahalanya mengalir jauh melampaui usia.

Dalam banyak kisahnya, KH. Ahmad Dahlan sering kali datang paling awal dan pulang paling akhir. Ia menyapu sendiri ruang kelas sebelum murid-murid datang. Ia memperbaiki papan tulis dan mengatur meja. Semua itu dilakukan tanpa keluhan, karena baginya, "*yang besar itu bukan jabatan, tapi pengabdian.*"

Begitu pula dalam jalur pemerintahan, kita mengenal sosok **H. Agus Salim** – diplomat ulung, negarawan sejati, dan seorang cendekiawan yang menjadikan tugas negara sebagai bagian dari misi keimanan (Hasyim, A., 1981; Gonggong, Anhar (Ed.), 2003)

Dalam setiap tugas kenegaraan, Agus Salim tidak pernah memisahkan antara kerja dan nilai. Ia berdiplomasi dengan integritas, menulis dengan tajam, berbicara dengan hati. Ia menyadari, bahwa bekerja untuk bangsa adalah juga bentuk beribadah kepada Tuhan, jika dijalani dengan niat yang benar.

Keduanya – KH. Ahmad Dahlan dan H. Agus Salim – datang dari dua dunia yang berbeda: pendidikan dan pemerintahan. Namun mereka bertemu di satu titik: bahwa kerja bukanlah beban, melainkan jalan pulang. Bukan sekadar tugas dunia, melainkan ladang amal yang mendekatkan manusia pada Tuhan.

Pandangan ini sejalan dengan ajaran agama lain. Dalam Kekristenan, Yesus berkata:

*"Barangsiapa setia dalam perkara kecil, ia juga setia dalam perkara besar."*

(Lukas 16:10)

Dalam Hindu, dikenal prinsip *karma yoga* – bekerja tanpa pamrih, sebagai persembahan jiwa. Dalam Buddhisme, kerja yang benar (*right livelihood*) adalah yang memberi manfaat tanpa merugikan makhluk lain. Semua ajaran ini berakar pada satu makna: kerja yang dijalani dengan hati adalah jalan spiritual yang suci.

Buya Hamka pernah menulis:

*"Bekerja adalah satu cara kita bertemu Allah dalam sepi. Dalam sunyi keringat yang menetes, di situlah Allah sedang memandang kita."*

Maka bila hari ini kita bekerja dan merasa tidak dilihat manusia, jangan kecil hati. Mungkin justru di situlah kita paling dilihat oleh Tuhan.

Dan itulah hakikat kerja sebagai ibadah: Bukan hanya soal gaji atau laporan bulanan, tetapi soal nilai, soal niat, soal pengabdian. Ia adalah doa yang bergerak, ibadah yang nyata, dan penghambaan yang diam-diam membuka jalan pulang ke surga.

#### **D. Pandangan Sufi dan Spiritualitas Agama Lain**

Di setiap detik kehidupan, manusia selalu mencari sesuatu yang lebih dari sekadar rutinitas. Tidak cukup baginya hanya sekedar hidup. Ia ingin hidup dengan rasa, dengan makna, dan dengan keutuhan jiwa.

Para sufi dalam tradisi Islam telah lama mengajarkan, bahwa kerja bukan hanya aktivitas dunia, tetapi juga perjalanan ruhani. Dalam pandangan mereka, kerja adalah ungkapan cinta. Kerja adalah ibadah rasa yang menghubungkan manusia dengan Tuhan secara diam-diam, tanpa perlu disaksikan mata manusia.

Jalaluddin Rumi, sufi besar dari Persia, pernah berkata:

*"Pekerjaan kita adalah cinta yang diwujudkan dalam bentuk yang terlihat."*

Dalam kalimat ini, Rumi mengajarkan bahwa kerja bukanlah keterpaksaan. Kerja adalah luapan cinta dalam tindakan. Siapa yang bekerja dengan cinta, maka hasil kerjanya bukan hanya selesai, tapi menghidupkan.

Begitu pula dalam ajaran tasawuf lainnya, dikenal istilah *ikhlas* dalam bekerja. Bekerja dengan *ikhlas* berarti tidak bergantung pada pujian manusia. Tidak goyah karena sanjungan. Tidak tumbang karena hinaan. Karena dalam hati

seorang sufi, ukuran kerja bukanlah kata manusia – tetapi ridha Allah.

Spiritualitas kerja seperti ini sesungguhnya juga hadir dalam ajaran agama-agama besar dunia. Dalam Hindu, dikenal prinsip *karma yoga* – bekerja tanpa terikat hasil. Seseorang berkewajiban bekerja dengan sebaik-baiknya, tetapi hasilnya diserahkan kepada Tuhan. Kualitas kerja lahir dari ketulusan, bukan dari pamrih dunia.

Dalam Buddhisme, ada konsep *right livelihood* – penghidupan yang benar. Artinya, seseorang hendaknya bekerja melalui cara-cara yang tidak merugikan makhluk lain, dan memberi manfaat bagi kehidupan. Kerja bukan hanya soal mencari uang, tetapi tentang memperbaiki kualitas batin.

Dalam tradisi Kristen, Yesus mengajarkan untuk melayani dengan kasih. Dalam surat Kolose 3:23 dikatakan:

*"Apapun pekerjaanmu, lakukanlah dengan segenap hatimu, seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia."*

Semua ajaran ini bertemu dalam satu simpul: kerja bukan hanya perintah sistem, tetapi panggilan jiwa.

Dan dalam konteks kehidupan kita hari ini – di ruang kantor, di meja kerja, di ruang rapat – semua itu bisa menjadi "ruang suci" ketika kita menghadirkan cinta dan kesungguhan dalam bekerja.

Kita mungkin tidak bekerja di pesantren. Tidak pula tinggal di biara atau asrama keagamaan. Tapi para sufi telah lama mengajarkan: tempat paling suci bukanlah hanya di masjid atau rumah ibadah, melainkan di hati yang ikhlas dalam bekerja. Syekh Abdul Qadir al-Jailani pernah mengatakan:

*"Bekerjalah dengan niat yang bersih. Karena apa pun yang kamu lakukan di dunia, jika diniatkan untuk kebaikan, maka itu bagian dari ibadahmu."*

Itulah sebabnya, menghadirkan spiritualitas di tempat kerja bukanlah hal yang aneh. Justru inilah yang membuat kerja kita terasa hidup. Karena tanpa ruh, kerja hanyalah beban. Tapi ketika hati hadir, kerja berubah menjadi persembahan.

Dan di Bumi Silampari, kita pernah mengenal falsafah sederhana yang mengakar dalam budaya masyarakat: *Sebiduk Semare* – semangat kebersamaan, saling membantu, dan berbagi beban dalam kehidupan.

Filosofi ini senapas dengan nilai spiritualitas lintas agama: bahwa bekerja bukan hanya untuk diri sendiri, tetapi untuk kebaikan bersama. Bahwa kerja yang paling bernilai bukan hanya kerja yang selesai, tetapi kerja yang menyentuh dan menguatkan sesama.

Maka setiap orang – di mana pun ia bekerja – sesungguhnya sedang menjalani jalan spiritualnya masing-masing. Ada yang bekerja sebagai guru, ASN, petani, pedagang, atau pemimpin. Tapi jika dalam setiap tetes keringatnya ada kejujuran, dalam setiap langkahnya ada ketulusan, maka di situlah ia sedang mendekati Tuhannya.

Karena pada akhirnya – kerja yang paling tinggi nilainya bukan yang paling mewah fasilitasnya, bukan pula yang paling besar gajinya. Tapi kerja yang paling ikhlas hatinya.

#### **E. Menemukan Makna Kerja sebagai Jalan Pulang**

Setiap perjalanan kerja, sejatinya adalah perjalanan pulang. Pulang – bukan dalam arti fisik semata. Tetapi pulang dalam arti ruhani. Pulang ke dalam diri sendiri. Pulang kepada nilai. Pulang kepada makna hidup yang hakiki.

Kerja bukan sekadar soal pekerjaan. Kerja bukan hanya deretan target dan laporan. Tetapi kerja adalah cara manusia menumbuhkan jiwanya, menempa dirinya, dan merawat harga dirinya di hadapan Tuhan.

Dalam banyak falsafah kehidupan, kerja adalah ibadah diam-diam. Ibadah yang tidak selalu dipamerkan. Ibadah yang tidak selalu dipuji. Tapi terus mengalir, menumbuhkan jiwa menjadi lebih kuat, lebih jernih, lebih utuh.

Filosofi ini nyata dalam jejak pengabdian tokoh-tokoh besar di tanah Sumatera Selatan. Salah satunya adalah sosok *Aidil Fitriisyah* – seorang putra terbaik dari Sumsel, birokrat,

akademisi, dan tokoh masyarakat yang telah mengabdikan dirinya dalam berbagai bidang pengabdian.

Bagi penulis, Aidil Fitriyah dikenal bukan hanya karena jabatannya, tetapi karena cara beliau bekerja yang penuh integritas dan rendah hati. Dalam berbagai kesempatan, beliau selalu menegaskan bahwa bekerja di pemerintahan, di dunia pendidikan, atau dalam kehidupan sosial, harus dilandasi dengan niat ibadah dan semangat melayani.

Dalam salah satu pernyataannya, beliau pernah berkata:

*"Kita ini bukan siapa-siapa tanpa pengabdian. Jabatan datang dan pergi. Gelar bisa hilang. Tapi nama baik dan keikhlasan bekerja – itulah warisan sesungguhnya."*

Beliau adalah contoh nyata bahwa kerja itu bukan soal posisi, tetapi soal kontribusi. Bukan soal banyaknya bicara, tetapi soal diamnya ketulusan. Bukan soal formalitas, tetapi soal ruh pengabdian.

Spirit kerja seperti inilah yang sesungguhnya menjadi jalan pulang bagi setiap manusia. Pulang ke hati yang bersih. Pulang ke kehidupan yang bermakna. Pulang ke pengabdian yang tulus.

Dalam tradisi sufi, Jalaluddin Rumi pernah berkata:

*"Lakukan pekerjaanmu sebaik mungkin, karena setiap pekerjaan adalah doa dalam bentuk tindakan."*

Begitu pula dalam ajaran agama lain – kerja bukan sekadar ikhtiar ekonomi, tetapi ibadah sosial yang menghubungkan manusia dengan Tuhan.

Falsafah kerja di Bumi Silampari dan Sumatera Selatan pun tak jauh berbeda. Ada ungkapan tua yang sarat makna:

*"Bekerjalah dengan jujur. Sebab harta bisa dicari, jabatan bisa berganti. Tapi nama baik akan hidup lebih lama daripada usia kita sendiri."*

Maka hari ini, di tengah dinamika dunia kerja modern, kita diajak untuk menemukan kembali makna kerja – bukan sekadar urusan administrasi, tapi jalan pulang ke dalam diri.

Jalan pulang kepada Tuhan. Jalan pulang menuju kehidupan yang lebih bernilai.

Kerja, pada akhirnya, bukan hanya soal gaji.

Bukan hanya soal laporan.

Bukan hanya soal target.

Kerja adalah cara kita menumbuhkan jiwa.

Kerja adalah cara kita merawat harga diri.

Kerja adalah cara kita pulang – pulang sebagai manusia yang utuh, yang pernah hadir di bumi ini dengan amal kebaikan yang akan dikenang sepanjang masa.

# BAB 2

## APA ITU KEPEMIMPINAN SPIRITUAL?

*"Pemimpin yang besar bukan hanya membuat orang lain bekerja lebih baik. Ia membuat orang lain merasa lebih hidup."*

Ketika kita berbicara tentang kepemimpinan di tempat kerja, pikiran kita seringkali langsung tertuju pada target, kendali, dan sistem. Namun di balik semua itu, ada satu kekuatan yang jarang dibicarakan tapi amat berpengaruh: kekuatan jiwa pemimpin. Inilah yang disebut dengan kepemimpinan spiritual – sebuah pendekatan yang tidak hanya menggerakkan tubuh, tetapi juga menyentuh hati.

### A. Konsep Dasar Kepemimpinan Spiritual

Tidak semua pemimpin mampu membuat orang lain merasa hidup di tempat kerja. Banyak pemimpin hebat secara strategi, kuat dalam manajemen, tetapi gagal menyalakan semangat jiwa dalam organisasinya.

Inilah yang menjadi dasar lahirnya konsep *kepemimpinan spiritual* – sebuah pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya menggerakkan tubuh dan sistem, tetapi juga menyentuh hati dan jiwa.

#### 1. Kepemimpinan Spiritual: Menyatukan Nilai, Makna, dan Tujuan Hidup

Menurut Fry (2003), kepemimpinan spiritual dibangun atas tiga pilar utama:

- a. *Vision* (visi penuh makna)
- b. *Altruistic Love* (cinta tanpa pamrih)

c. *Hope/Faith* (harapan dan keyakinan)

Visi bukan hanya target organisasi, tetapi gambaran masa depan yang mampu menyentuh makna terdalam manusia. Altruistic love menjadi fondasi hubungan antar manusia di tempat kerja, sedangkan hope dan faith adalah energi ruhani yang membuat seseorang mampu bertahan dalam kesulitan.

Peter G. Northouse (2021) dalam bukunya *Leadership: Theory and Practice* juga menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah bagian dari perkembangan teori kepemimpinan modern yang menempatkan aspek makna dan nilai sebagai kunci penggerak perilaku organisasi.

## 2. Landasan Spiritual dalam Islam

Al-Qur'an memberikan dasar teologis yang sangat kuat tentang makna kerja sebagai bagian dari spiritualitas kepemimpinan. Salah satu ayat yang menjadi pijakan adalah:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ

(QS. At-Taubah: 105)

*Wa quli'malū fa-sayarallāhu 'amalakum wa rasūluhu wal-mu'minūn.*

"Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu."

(QS. At-Taubah: 105)

Ayat ini telah diulas sebelumnya – bahwa dalam Islam, kerja bukan hanya kewajiban sosial, tetapi pengabdian spiritual yang diawasi langsung oleh Allah.

Selain itu, kepemimpinan spiritual juga sejalan dengan hadis Nabi Muhammad SAW:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

(HR. Bukhari dan Muslim)

*Kullukum ra'in wa kullukum mas'ulun 'an ra'iyatihi.*

"Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya."

Hadis ini menegaskan bahwa kepemimpinan bukan soal kekuasaan, tetapi tanggung jawab moral dan spiritual atas manusia dan amanah yang diemban.

### **3. Relevansi Konsep Kepemimpinan Spiritual di Dunia Kerja Modern**

Dalam banyak riset manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan spiritual terbukti berkontribusi pada peningkatan keterikatan kerja (*employee engagement*), loyalitas karyawan, dan budaya organisasi yang sehat (Reave, 2005; Fry & Cohen, 2009).

Organisasi bukan lagi sekadar mesin produksi, tetapi ruang tumbuh bagi manusia untuk berkembang secara utuh – tubuh, pikiran, dan jiwa.

Hal ini sejalan dengan semangat tokoh nasional seperti KH. Ahmad Dahlan – yang telah dibahas sebelumnya – bahwa bekerja dalam dunia pendidikan dan sosial bukan sekadar tugas administratif, tetapi jalan pengabdian kepada Tuhan (Shihab, 2001).

Maka dalam konteks *Hadirkan Spiritualitas di Tempat Kerja*, kepemimpinan spiritual bukanlah konsep abstrak atau retorika motivasi. Ia adalah jalan hidup. Ia adalah cara memimpin yang menyalakan makna, mempererat kasih, dan menumbuhkan harapan.

Pemimpin spiritual bukanlah pemimpin yang paling keras suaranya, tetapi pemimpin yang paling dalam ketulusannya.

#### **B. Teori Fry (2003): *Vision, Altruistic Love, Hope/Faith***

Konsep kepemimpinan spiritual sebagaimana dikembangkan oleh Louis W. Fry (2003) menjadi salah satu teori kepemimpinan kontemporer yang paling banyak dijadikan rujukan dalam pengembangan nilai dan budaya organisasi modern.

Kepemimpinan spiritual menurut Fry (2003) bertumpu pada tiga pilar utama: *Vision*, *Altruistic Love*, dan *Hope/Faith*. Ketiga pilar ini bukan hanya menawarkan kerangka kerja teoritis, tetapi sekaligus menghadirkan cara pandang baru dalam mengelola manusia di tempat kerja.

Berbeda dengan kepemimpinan transaksional yang cenderung menekankan pada pemberian reward dan punishment, atau kepemimpinan transformasional yang lebih fokus pada inspirasi perubahan, kepemimpinan spiritual Fry justru menempatkan kerja dan kepemimpinan dalam kerangka makna, cinta, dan harapan.

Pemimpin spiritual bukan hanya dituntut mampu menggerakkan bawahan untuk bekerja keras, tetapi lebih jauh — mampu menciptakan ruang kerja yang bermakna dan menghidupkan jiwa manusia.

Berikut ini adalah penjelasan rinci dari masing-masing pilar kepemimpinan spiritual menurut Fry (2003):

#### **1. Vision (Visi Penuh Makna)**

Visi dalam konteks kepemimpinan spiritual bukanlah visi dalam arti teknokratis atau sekadar pernyataan formal dalam dokumen organisasi.

Menurut Fry (2003), visi dalam kepemimpinan spiritual harus menjadi arah besar yang menghadirkan makna eksistensial bagi individu dalam organisasi. Visi menjadi jawaban atas pertanyaan: "*Mengapa saya bekerja di sini?*" atau "*Apa nilai terbesar dari pekerjaan ini bagi kehidupan saya dan orang lain?*"

Visi yang kuat akan menciptakan rasa memiliki dan komitmen moral yang tinggi dari anggota organisasi. Mereka bekerja bukan hanya karena perintah atau kewajiban, tetapi karena merasa pekerjaan itu punya tujuan yang besar dan bernilai.

Visi yang bermakna akan membuat organisasi tidak hanya bertahan secara bisnis, tetapi berkembang sebagai ruang pembentukan karakter dan nilai bagi seluruh anggotanya (Fry, 2003).

## 2. *Altruistic Love* (Cinta Tanpa Pamrih)

Pilar kedua dalam kepemimpinan spiritual adalah *Altruistic Love* – yaitu cinta tanpa pamrih dalam relasi sosial dan kepemimpinan.

Fry (2003) menyatakan bahwa *Altruistic Love* menciptakan iklim organisasi yang penuh rasa hormat, perhatian, empati, dan kasih sayang antar sesama manusia. Dalam suasana kerja seperti ini, setiap orang merasa aman untuk tumbuh, bebas berpendapat, dan nyaman dalam bekerja.

Pemimpin yang menerapkan *Altruistic Love* akan memandang bawahannya bukan sebagai alat produksi, tetapi sebagai manusia yang memiliki perasaan, kebutuhan, dan martabat. Pemimpin hadir bukan hanya dengan instruksi, tetapi dengan kepedulian nyata.

Organisasi yang dibangun dengan cinta tanpa pamrih akan melahirkan loyalitas yang kuat, kepercayaan yang dalam, dan semangat kerja yang lahir dari rasa syukur, bukan keterpaksaan (Fry, 2003)

## 3. *Hope/Faith* (Harapan dan Keyakinan)

Pilar ketiga menurut Fry (2003) adalah *Hope/Faith* – yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk menumbuhkan harapan dan keyakinan dalam diri anggotanya.

*Hope* adalah energi psikologis yang mendorong individu untuk terus berusaha, meski menghadapi tantangan berat. Sementara *Faith* adalah keyakinan mendalam bahwa segala usaha yang dijalankan dengan sungguh-sungguh dan nilai yang benar akan membuahkan hasil yang baik.

Dalam konteks organisasi, pemimpin spiritual harus mampu menjadi penyalah harapan, penguat semangat, dan penjaga keyakinan di tengah tantangan pekerjaan.

Di era disrupsi, perubahan, dan ketidakpastian, pilar *Hope/Faith* menjadi kunci ketahanan organisasi (organizational resilience). Ketika harapan hidup, maka daya tahan dan semangat manusia pun tetap terjaga.

Pemimpin spiritual harus menjadi sosok yang optimis – bukan dalam arti naif – tetapi sebagai pembawa energi positif, yang mampu membuat anggota tim tetap percaya bahwa kerja keras, ketekunan, dan kejujuran selalu punya jalan keluar (Fry, 2003)

Teori Fry (2003) tentang kepemimpinan spiritual melalui tiga pilar utamanya – *Vision, Altruistic Love, dan Hope/Faith* – memberikan landasan yang kokoh bahwa organisasi bukan hanya tempat mencari penghasilan, tetapi tempat bertumbuh sebagai manusia.

Kepemimpinan spiritual bukan hanya soal manajemen sistem, tetapi tentang memimpin jiwa manusia – dengan arah yang jelas, hati yang penuh kasih, dan semangat yang tak pernah padam.

Inilah tugas pemimpin di era modern: Bukan sekadar menjalankan organisasi, tetapi menghidupkan makna di setiap ruang kerja.

### **C. Pandangan dari Buku *Leadership* karya Northouse**

Dalam studi kepemimpinan modern, salah satu rujukan utama yang banyak digunakan di dunia akademik adalah buku *Leadership: Theory and Practice* karya Peter G. Northouse (2021). Buku ini menjadi pegangan penting dalam memahami perkembangan teori kepemimpinan dari masa ke masa.

Northouse (2021) memang tidak secara khusus membahas *kepemimpinan spiritual* sebagaimana Louis W. Fry (2003), namun ia memberi pengantar yang sangat kuat bahwa perkembangan teori kepemimpinan terus bergerak dari pendekatan yang bersifat kaku dan struktural menuju pendekatan yang lebih manusiawi dan berbasis nilai.

#### **1. Kepemimpinan dan Perkembangan Nilai dalam Organisasi**

Northouse (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan bukan sekadar proses menggerakkan orang untuk bekerja atau mencapai target organisasi. Lebih dari itu, kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan menciptakan

perubahan, yang pada akhirnya berkaitan erat dengan nilai, moralitas, dan perilaku etis pemimpin itu sendiri.

Dalam bab tentang *Transformational Leadership*, Northouse menggambarkan bagaimana pemimpin harus mampu menginspirasi, memberikan pengaruh ideal (*idealized influence*), dan membangkitkan motivasi intrinsik bawahannya (*inspirational motivation*).

Di sinilah ruang masuknya nilai spiritualitas dalam kepemimpinan modern – meskipun tidak selalu secara eksplisit menggunakan istilah "spiritual leadership."

## 2. Spiritualitas Sebagai Dimensi Kepemimpinan Modern

Northouse (2021) mencatat bahwa semakin banyak organisasi yang menyadari pentingnya menghadirkan nilai-nilai spiritual dalam praktik kepemimpinan, terutama dalam upaya membangun organisasi yang sehat, humanis, dan berkelanjutan.

Spiritualitas di tempat kerja menjadi bagian dari *ethical leadership*, *authentic leadership*, dan *servant leadership* – model-model kepemimpinan yang berkembang dalam literatur modern.

Pemimpin yang memiliki kesadaran spiritual akan menempatkan dirinya bukan sebagai penguasa, tetapi sebagai pelayan dan pembimbing. Nilai-nilai seperti kejujuran, empati, cinta kasih, dan pencarian makna menjadi pusat dalam perilaku kepemimpinan mereka.

## 3. Integrasi dengan Kepemimpinan Spiritual Fry (2003)

Konsep-konsep yang dibahas Northouse dalam berbagai model kepemimpinan seperti *transformational leadership*, *servant leadership*, dan *authentic leadership*, pada dasarnya selaras dengan teori kepemimpinan spiritual versi Fry (2003), meskipun berbeda istilah.

Jika Fry membangun tiga pilar utama: *vision*, *altruistic love*, dan *hope/faith*, maka Northouse membangun model kepemimpinan berbasis pengaruh ideal, motivasi inspiratif, perhatian individual, dan stimulasi intelektual.

Keduanya sama-sama menempatkan manusia sebagai inti kepemimpinan, dan nilai-nilai kebaikan sebagai energi utama dalam menggerakkan organisasi.

#### **4. Relevansi dalam Konteks Tempat Kerja**

Dalam konteks tempat kerja – baik di pemerintahan maupun swasta – pemimpin spiritual adalah sosok yang memahami bahwa manusia di dalam organisasi bukan hanya sumber daya ekonomi (*human resource*), tetapi manusia yang memiliki jiwa, harapan, dan nilai diri.

Northouse (2021) menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan modern tidak hanya diukur dari pencapaian target, tetapi dari bagaimana pemimpin membangun hubungan yang sehat, menciptakan lingkungan kerja yang bermakna, dan meninggalkan warisan nilai bagi organisasi.

Dengan demikian, konsep kepemimpinan spiritual dalam buku ini dapat dipahami sebagai integrasi dari berbagai teori kepemimpinan modern – seperti yang dibahas oleh Northouse (2021) – dengan penekanan khusus pada nilai, makna, dan spiritualitas dalam praktik kerja sehari-hari.

Spiritualitas di tempat kerja bukan lagi sebuah idealisme kosong, tetapi menjadi kebutuhan nyata untuk membangun organisasi yang manusiawi, beretika, dan berkelanjutan.

#### **D. Perbandingan dengan Gaya Kepemimpinan Lain**

Kepemimpinan spiritual bukanlah konsep yang berdiri sendiri di ruang teori modern. Nilai-nilai kepemimpinan yang berbasis hati, cinta, kebajikan, dan pengabdian telah tumbuh dan hidup dalam ajaran agama-agama besar dunia jauh sebelum teori kepemimpinan berkembang dalam literatur akademik.

Ini menunjukkan bahwa spiritualitas dalam memimpin adalah kebutuhan universal. Ia melampaui batas geografis, keyakinan, dan latar belakang budaya. Spiritualitas dalam kepemimpinan lahir dari kesadaran paling dalam manusia

untuk menghadirkan kebaikan, kejujuran, dan cinta dalam setiap tindakan, termasuk dalam dunia kerja.

### **1. Pandangan Sufi: Kepemimpinan sebagai Jalan Cinta dan Pengabdian**

Dalam tradisi Islam, khususnya dalam khazanah tasawuf, kepemimpinan dipandang sebagai jalan pengabdian dan penyucian jiwa. Seorang pemimpin bukan hanya bertanggung jawab pada sistem, tetapi juga atas ruh manusia yang ia pimpin.

Jalaluddin Rumi pernah menulis dalam puisinya:

*“Pekerjaan kita adalah cinta yang diwujudkan dalam bentuk yang terlihat.”*

Bagi para sufi, kerja – apalagi kepemimpinan – adalah manifestasi cinta. Kerja yang dilakukan dengan hati akan mengalirkan energi positif, menghidupkan semangat, dan menumbuhkan kebaikan di tengah manusia.

Syekh Abdul Qadir al-Jailani menegaskan bahwa pemimpin harus memiliki hati yang bersih, ucapan yang jujur, dan tindakan yang adil. Ia memimpin bukan karena ingin dihormati, tetapi karena ingin membawa manusia kepada nilai-nilai kebaikan.

### **2. Pandangan Kekristenan: Kepemimpinan sebagai Pelayanan**

Dalam tradisi Kristen, konsep *servant leadership* atau kepemimpinan sebagai pelayanan sangat menonjol. Yesus Kristus menjadi teladan utama dalam hal ini, sebagaimana tertulis dalam Injil Markus 10:45:

*“Anak Manusia datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani.”*

Pemimpin dalam ajaran Kristen adalah mereka yang mendahulukan kasih, pengorbanan, dan kerendahan hati. Pemimpin adalah pelayan umat. Ia memimpin bukan untuk kepentingan dirinya, melainkan untuk memuliakan sesama dan membawa terang dalam kehidupan.

### 3. Pandangan Hindu: Kepemimpinan Berbasis Dharma dan Karma Yoga

Dalam agama Hindu, kepemimpinan yang benar harus berpegang pada *dharma* – hukum moral dan kebenaran semesta. Seorang pemimpin harus hidup dalam kebenaran, berlaku adil, dan memperjuangkan kesejahteraan orang banyak.

Selain itu, ajaran *karma yoga* mengajarkan bahwa bekerja – termasuk memimpin – harus dilakukan dengan penuh keikhlasan tanpa terikat pada hasil duniawi. Pengabdian tanpa pamrih menjadi inti dari kepemimpinan spiritual dalam tradisi Hindu.

Pemimpin dalam perspektif ini bekerja bukan untuk kemegahan diri, tetapi sebagai jalan untuk mendekati diri kepada Tuhan dan melayani umat manusia.

### 4. Pandangan Buddhisme: Kepemimpinan sebagai Sumber Welas Asih dan Kebijaksanaan

Dalam ajaran Buddha, kepemimpinan spiritual hadir dalam sosok *Cakkavatti Raja* – pemimpin pemutar roda kebenaran. Seorang pemimpin harus memiliki *karuna* (welas asih), *prajna* (kebijaksanaan), dan *upekkha* (keseimbangan batin).

Pemimpin harus bebas dari keserakahan, menjauhkan diri dari penindasan, dan menjadi sumber kesejukan bagi semua makhluk hidup. Dalam Buddhisme, pemimpin yang baik adalah mereka yang mempraktikkan *mindfulness* (kesadaran penuh) dalam setiap tindakan.

Ia mengerti penderitaan orang lain, hadir untuk membantu, dan menciptakan harmoni dalam kehidupan sosial.

### 5. Pandangan Konfusianisme (Konghucu): Kepemimpinan Berbasis Keteladanan Moral

Dalam ajaran Konfusianisme (Konghucu), kepemimpinan spiritual sangat berkaitan dengan *de* (德) – yaitu kebajikan moral. Seorang pemimpin sejati adalah *junzi*

(君子) – manusia berbudi luhur yang memimpin dengan keteladanan.

Konfusius mengajarkan:

*“Jika pemimpin itu sendiri benar, maka rakyat akan mengikutinya tanpa diperintah. Tetapi jika ia tidak benar, maka walau diperintah, mereka tidak akan taat.”* – Confucius, *Analects* 13.6

Pemimpin dalam tradisi Konghucu bukan hanya menguasai ilmu dan kebijakan, tetapi juga menjaga integritas pribadi. Ia menjalankan *li* (礼) – tata krama dan harmoni sosial – dalam setiap relasi dengan bawahannya.

Kepemimpinan dalam Konfusianisme sangat menekankan pentingnya pengembangan diri, pengendalian emosi, dan pelayanan kepada masyarakat dengan penuh ketulusan.

Berbagai tradisi agama besar dunia – Islam (Sufi), Kristen, Hindu, Buddha, dan Konfusianisme – sesungguhnya bertemu dalam satu inti ajaran: bahwa kepemimpinan sejati bukan hanya soal kekuasaan, melainkan soal pelayanan, keteladanan, kebajikan, dan pengabdian.

Dalam konteks tempat kerja, pemimpin spiritual adalah mereka yang menghadirkan cinta dalam tindakan, kejujuran dalam ucapan, keadilan dalam keputusan, dan harapan dalam situasi yang paling sulit.

Pemimpin seperti inilah yang dibutuhkan dunia modern hari ini:

Mereka yang memimpin dengan hati, bukan hanya dengan kepala.

Mereka yang bekerja dengan cinta, bukan hanya dengan strategi.

Mereka yang menyalakan semangat manusia, bukan hanya mengelola sumber daya.

## E. Menemukan Makna Kerja sebagai Jalan Pulang

Setiap pembahasan dalam Bab ini membawa kita pada satu pemahaman mendasar: bahwa kepemimpinan spiritual bukanlah konsep yang lahir dari ruang sempit agama tertentu atau teori modern belaka. Ia tumbuh dari keinginan manusia yang paling dalam – untuk bekerja bukan hanya demi dunia, tetapi juga demi jiwa.

Dalam teori Fry (2003), kepemimpinan spiritual dibangun di atas tiga pilar utama: visi yang bermakna, cinta tanpa pamrih, dan harapan serta keyakinan. Ini bukan sekadar teori manajemen. Ini adalah kerangka hidup, yang menjadikan pekerjaan sebagai ruang pertumbuhan ruhani.

Peter G. Northouse (2021) pun menyatakan bahwa kepemimpinan modern berkembang menuju kepemimpinan yang lebih etis, melayani, dan otentik – mengedepankan nilai, bukan hanya hasil.

Dalam Islam, khususnya dalam pandangan sufi, bekerja dan memimpin adalah jalan pengabdian kepada Tuhan. Setiap tindakan menjadi ibadah jika dikerjakan dengan cinta dan kejujuran.

Dalam ajaran Kristen, pemimpin spiritual hadir dalam konsep *servant leadership* – pemimpin yang melayani dengan kasih, rendah hati, dan berkorban demi kebaikan bersama.

Dalam Hindu, konsep *dharma* dan *karma yoga* mengajarkan bahwa kerja adalah kewajiban moral – dilakukan dengan tulus, tanpa pamrih, sebagai persembahan kepada Tuhan.

Dalam Buddhisme, pemimpin yang baik adalah mereka yang penuh welas asih, bijaksana, dan menjaga keseimbangan batin. Kepemimpinan bukan ruang kekuasaan, tetapi ruang pelayanan dan kebaikan.

Dalam Konfusianisme, pemimpin sejati adalah mereka yang memimpin dengan keteladanan moral (*de*), menjunjung harmoni sosial (*li*), dan menjaga integritas diri. Pemimpin adalah contoh hidup yang menggerakkan orang lain bukan dengan paksaan, tetapi dengan kepribadian yang luhur.

Semua pandangan ini – dari Timur hingga Barat, dari teori modern hingga ajaran agama-agama besar dunia – bertemu dalam satu kesimpulan: bahwa bekerja dan memimpin adalah jalan pulang.

Pulang ke dalam diri yang paling jujur.

Pulang ke nilai-nilai kebaikan yang abadi.

Pulang ke ruang kesadaran bahwa bekerja bukan hanya tentang hari ini, tetapi tentang warisan hidup di hari esok.

Tempat kerja, sekecil apa pun perannya, sejatinya adalah *tempat bertumbuh* dan *tempat pulang*. Di sanalah manusia diuji. Di sanalah manusia mengabdikan. Dan pada waktunya nanti, di sanalah manusia dikenang – bukan karena jabatannya, tetapi karena nilai dirinya.

Inilah wajah sejati kepemimpinan spiritual:

Menghidupkan kerja sebagai ibadah,

Menumbuhkan jiwa di tengah tugas,

Menjadikan kantor sebagai ruang bertumbuh, Dan menjadikan kerja sebagai jalan pulang.

# BAB 3

## MENUMBUHKAN BUDAYA KERJA YANG BERMAKNA DAN MANUSIAWI

Ada sesuatu yang lebih dalam dari sekadar rutinitas kerja. Di balik layar dunia kerja yang penuh target, laporan, dan rapat-rapat panjang, manusia sejatinya sedang menata dirinya sendiri. Ia sedang menata hatinya, menata nilainya, bahkan tanpa disadari sedang menata jalan pulangnya.

Tempat kerja bukan sekadar ruang formalitas. Ia adalah taman belajar kehidupan. Di sanalah manusia diuji untuk tetap jujur ketika ada peluang dusta. Di sanalah kesabaran ditempa ketika situasi tidak selalu ideal. Di sanalah ketulusan diuji, ketika hasil kerja tidak selalu sepadan dengan usaha.

Maka, menghadirkan spiritualitas dalam budaya kerja bukan soal pilihan tambahan. Ia adalah kebutuhan mendasar agar organisasi bukan hanya kuat secara struktur, tetapi juga hidup secara rasa.

### **A. Nilai-Nilai Spiritualitas dalam Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah napas dari sebuah institusi. Ia tidak terlihat, tapi dirasakan. Ia tidak tercetak, tapi mewujudkan dalam sikap dan perilaku manusia yang terlibat di dalamnya. Dalam organisasi yang berjiwa, budaya kerja bukan hanya tentang standar operasional, tetapi tentang nilai-nilai hidup yang dijiwai bersama.

Nilai spiritual menjadi jantung budaya kerja yang sehat. Bukan spiritualitas yang mengurung dalam ritual, tetapi yang menghidupkan dalam perilaku. Ia adalah bentuk kesadaran terdalam bahwa manusia bekerja bukan hanya untuk hasil, tetapi untuk menjaga harkat dirinya sebagai makhluk bermartabat.

Louis W. Fry (2003) dalam jurnalnya *Toward a Theory of Spiritual Leadership* di *The Leadership Quarterly*, menyatakan bahwa organisasi yang menumbuhkan budaya spiritual akan menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi intrinsik, makna kerja, dan keterikatan emosional. Nilai-nilai seperti **integritas, kasih, pengharapan, dan panggilan hidup** menjadi elemen penting dalam membangun budaya yang tidak hanya efisien, tetapi juga penuh jiwa.

Selain itu, Greenleaf (1977) dalam bukunya *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*, menekankan bahwa pemimpin yang melayani akan menanamkan budaya kerja yang menjunjung tinggi **empati, kesadaran, pelayanan, dan pertumbuhan manusia**. Budaya seperti ini tidak hanya membuat organisasi berjalan lancar, tetapi membuatnya tumbuh dengan rasa.

Peter G. Northouse (2021), melalui *Leadership: Theory and Practice*, menambahkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi yang sehat ditopang oleh nilai-nilai seperti **kejujuran, keadilan, dan kasih hormat terhadap sesama**. Ia menyebut bahwa perilaku pemimpin adalah bentuk komunikasi budaya yang paling nyata.

Dalam organisasi yang bernapas spiritualitas, nilai-nilai utama seperti:

1. **Kejujuran**, yakni keberanian untuk tetap lurus dalam keadaan sulit (Northouse, 2021),
2. **Tanggung jawab**, bukan hanya menyelesaikan tugas, tetapi bertanggung jawab atas dampak sosial dan moralnya (Reave, 2005),

3. **Empati**, atau kemampuan merasakan beban orang lain, menjadi salah satu nilai inti dalam pendekatan *servant leadership* (Greenleaf, 1977),
4. **Keadilan**, sebagai nilai yang menciptakan kepercayaan dan rasa aman (Northouse, 2021),
5. **Kerendahan hati**, yang sering disebut sebagai fondasi bagi transformasi pribadi dalam organisasi spiritual (Fry, 2003),
6. **Dan pelayanan**, sebagai bentuk pengabdian yang menjadi inti dari kepemimpinan spiritual (Greenleaf, 1977),

Semuanya bukan sekadar nilai moral, tetapi **praktik yang membentuk suasana kerja dan kualitas manusia di dalamnya**. Pepatah Melayu pernah berkata:

*“Kebukit sama mendaki, ke lembah sama menurun.”*

Budaya spiritual menjadikan setiap orang merasa satu perjuangan. Tidak ada yang terlalu tinggi untuk disentuh, tidak ada yang terlalu rendah untuk dihormati.

Budaya organisasi seperti ini tidak lahir dalam semalam. Ia dibangun pelan-pelan, dengan keteladanan, kesadaran, dan konsistensi. Tetapi ketika ia tumbuh, organisasi tidak hanya menjadi kuat, tetapi menjadi tempat tumbuh yang sehat – secara struktural, sosial, dan spiritual.

## **B. Membangun Lingkungan Kerja yang Menyentuh Jiwa**

Di antara hal yang paling sering dilupakan dalam membangun organisasi adalah ini: **suasana batin manusia**. Kita sibuk membenahi struktur, sistem, teknologi, dan target. Tapi kita lupa: manusia bukan hanya makhluk berpikir dan bertindak. Ia adalah makhluk perasa.

Di sinilah kepemimpinan spiritual menemukan urgensinya. Pemimpin yang hanya mengatur tugas mungkin bisa menciptakan keteraturan. Tapi pemimpin yang menciptakan suasana – itulah yang bisa melahirkan *keutuhan manusia* dalam bekerja.

Para sufi sejak lama mengajarkan bahwa tempat terbaik untuk belajar tentang Tuhan bukanlah hanya di masjid atau tempat ibadah, melainkan di **tengah kehidupan manusia**. Bekerja, menurut pandangan sufistik, adalah bentuk dzikir diam-diam – aktivitas yang bisa menjadi jalan mendekat kepada Tuhan, jika dikerjakan dengan kesadaran dan kasih. Imam Al-Ghazali dalam *Ihya Ulumuddin* menulis,

*“Jangan kau kira ibadah hanya dengan rukuk dan sujud.  
Membantu saudaramu dengan tulus adalah ibadah.  
Menyambut orang dengan wajah cerah pun ibadah.”*

Maka membangun lingkungan kerja yang menyentuh jiwa berarti menciptakan suasana di mana **keberadaan manusia tidak diabaikan**. Tempat kerja bukan ladang eksploitasi. Ia harus menjadi ruang belajar, ruang pulih, ruang tumbuh.

Lingkungan kerja yang menyentuh jiwa tidak hanya menyediakan meja dan kursi, tetapi menyediakan rasa:

1. **Rasa diterima**, apa adanya – bukan hanya saat sedang hebat, tapi juga saat sedang jatuh.
2. **Rasa dimengerti**, tanpa harus banyak bicara.
3. **Rasa terhubung**, bahwa kita tidak bekerja sendiri, melainkan bagian dari jejaring kebermaknaan yang lebih besar.

Dalam lingkungan seperti ini, kehadiran seseorang lebih penting daripada hasil kerjanya. Bukan berarti mengabaikan profesionalisme, tetapi menempatkan manusia sebagai subjek, bukan sekadar alat produksi.

Fry (2003) dalam teorinya tentang kepemimpinan spiritual, menyebut bahwa *spiritual culture* terbentuk ketika organisasi menumbuhkan cinta altruistik, bukan hanya apresiasi transaksional. Orang merasa dihargai bukan karena angka, tapi karena *ada*.

Dalam tradisi sufistik, dikenal konsep "**suhbah**" – kebersamaan spiritual. Suhbah bukan sekadar duduk bersama, tapi hadir dengan hati yang terbuka, saling mendengarkan, dan merawat. Kantor yang spiritual seharusnya menjadi ruang

*suhbah profesional*: tempat di mana manusia bisa hadir dengan utuh, dan merasa tidak sedang dipantau, tapi sedang ditemani.

Lingkungan kerja yang menyentuh jiwa juga memberi ruang untuk **hijrah batin**. Di sana, seseorang bisa belajar mengalah tanpa kalah, membantu tanpa diminta, dan diam tanpa merasa lemah. Ia belajar membesarkan orang lain tanpa mengecilkan dirinya.

Dalam puisi Jalaluddin Rumi:

*“Be like a tree and let the dead leaves drop.”*

Lingkungan kerja yang sehat adalah tempat di mana orang bisa melepaskan kepenatan, melepaskan ego, melepaskan luka – agar bisa bertumbuh kembali.

Maka tugas kepemimpinan spiritual tidak hanya menata struktur, tetapi menata suasana. Tidak hanya mengelola pekerjaan, tetapi merawat perasaan. Tidak hanya menyusun program kerja, tetapi menciptakan atmosfer batin yang menyentuh dan menyembuhkan.

Karena bila suasana kerja dipenuhi kepercayaan, cinta, dan saling menjaga, maka kantor bukan hanya tempat bekerja. Ia menjadi tempat bernaung – tempat di mana orang menemukan makna, dan mungkin, menemukan dirinya sendiri.

### C. Peran Pemimpin dalam Menanamkan Nilai

Pemimpin bukan sekadar pembuat keputusan. Ia adalah penabur nilai. Bukan hanya mengarahkan arah organisasi, tetapi menentukan aroma kehidupan di dalamnya.

Dalam organisasi yang ingin berjiwa, pemimpin spiritual tidak hadir hanya untuk mengelola sistem – ia hadir untuk **menghidupkan nilai**, dan menjaganya agar tidak tergilas oleh ambisi, kepentingan, atau tekanan dunia kerja modern.

Fry (2003) menyatakan bahwa dalam kerangka *spiritual leadership*, peran pemimpin bukan hanya sebagai manajer, tetapi sebagai *spiritual guide* – penuntun yang mampu menyalakan api makna dalam diri setiap individu di organisasi. Ia bukan pemilik api, tapi penjaga cahaya.

Nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, empati, dan tanggung jawab tidak bisa ditanam lewat seruan atau slogan. Ia hanya bisa hidup melalui **keteladanan**. Northouse (2021) menegaskan, perilaku pemimpin adalah bentuk komunikasi budaya yang paling kuat dalam organisasi. Bila pemimpin adil, maka keadilan tumbuh. Bila pemimpin manipulatif, maka budaya pura-pura ikut berkembang.

Para sufi memandang pemimpin bukan sebagai yang berada di atas, melainkan yang paling dulu mengulurkan tangan ke bawah. Syekh Abdul Qadir al-Jailani berkata:

*“Pemimpin yang mulia adalah mereka yang menuntun manusia kepada kebenaran, bukan kepada dirinya.”*

Dalam organisasi spiritual, pemimpin hadir sebagai penjaga atmosfer batin:

1. Ia menjadi **penyatu hati**, bukan pemecah barisan.
2. Ia menjadi **penyegar semangat**, bukan penyedot energi.
3. Ia menjadi **pelindung nilai**, bukan pelindung kepentingan.

Dalam khazanah **Buddhisme**, kepemimpinan sejati digambarkan dalam sosok **Cakkavatti Raja** — raja pemutar roda kebenaran. Buddha mengajarkan bahwa pemimpin luhur adalah mereka yang memimpin dengan **prajna** (kebijaksanaan) dan **karuna** (welas asih). Lima kualitas pemimpin menurut Buddha adalah: tidak serakah, tidak membenci, bijaksana, penuh kasih, dan memimpin tanpa kekerasan (*Āṅguttara Nikāya*).

Pemimpin seperti ini tidak mendominasi, tetapi merawat. Ia tidak menciptakan ketakutan, tetapi keteduhan. Ia tidak haus akan pujian, tetapi haus akan keadilan. Dan yang paling penting: ia tidak menjadikan jabatan sebagai tempat duduk, melainkan sebagai tempat sujud — kepada nilai-nilai luhur yang ia jaga.

Pemimpin spiritual sadar, kekuasaan bisa pergi. Tapi nilai yang ditanam akan tinggal. Ia bukan hanya ingin diingat karena jabatannya, tetapi dikenang karena keluhuran jiwanya.

Maka tugas utama pemimpin dalam budaya kerja spiritual adalah ini:

**Membentuk watak organisasi.**

Bukan sekadar memastikan target tercapai, tapi memastikan ruh tidak hilang.

Bukan hanya memastikan pekerjaan selesai, tapi memastikan nilai tetap hidup.

Dan bila nilai itu sudah menyatu dalam tubuh organisasi, maka organisasi itu tak hanya berfungsi – tapi **bernapas dengan makna**, dan tumbuh dengan martabat.

#### **D. Spiritualitas dan Kinerja Organisasi**

Salah satu dilema dalam organisasi modern adalah bagaimana menyelaraskan antara **spiritualitas dan produktivitas**. Tidak sedikit manajer dan pemimpin yang beranggapan bahwa semakin tinggi kadar spiritualitas seseorang, maka semakin menurun semangat kompetitifnya. Spiritualitas dianggap lamban, produktivitas dianggap cepat. Spiritualitas dianggap melankolis, produktivitas dianggap agresif.

Pandangan ini bukan tanpa dasar. Dalam riset Milliman, Czaplewski, & Ferguson (2003), ditemukan bahwa sebagian organisasi awalnya ragu menerapkan nilai-nilai spiritual karena khawatir akan mengganggu efisiensi, menurunkan orientasi target, dan mencairkan semangat kompetisi. Ada anggapan bahwa nilai-nilai seperti kasih, empati, atau pengampunan tidak cocok dengan dunia kerja yang penuh tekanan dan tuntutan hasil.

Namun, penelitian lanjutan menunjukkan bahwa **dengan penerapan yang tepat**, spiritualitas justru memperkuat fondasi produktivitas. Fry dan Cohen (2009) dalam kajian empiris mereka menunjukkan bahwa organisasi yang mengembangkan *spiritual leadership* memiliki tingkat *employee engagement*, kepuasan kerja, dan loyalitas yang lebih tinggi – yang berujung pada peningkatan kinerja.

Artinya, spiritualitas dan produktivitas bukanlah dua kutub yang harus dipertentangkan. Justru ketika manusia merasa dihargai, pekerjaannya dianggap bermakna, dan ia bekerja dalam suasana yang jujur serta penuh kepedulian, maka produktivitas akan muncul sebagai **buah alami**, bukan tekanan sistem.

Dalam konteks ini, spiritualitas bukan beban tambahan, melainkan **energi penggerak yang mengakar**. Ia menyentuh dimensi terdalam dari manusia sebagai makhluk yang membutuhkan makna, bukan sekadar motivasi.

Hal ini juga ditegaskan dalam tradisi **Konfusianisme (Konghucu)**. Dalam ajaran Confucius, seorang pemimpin ideal adalah **junzi (君子)** – manusia berbudi luhur yang memimpin berdasarkan *de (德)*, yaitu kebajikan moral. Konfusius meyakini bahwa hasil baik hanya dapat dicapai bila pemimpin dan bawahannya bertindak dengan integritas, kejujuran, dan rasa malu yang tinggi terhadap ketidakadilan.

Dalam *Analek Konfusius* disebutkan:

*“Jika pemimpin itu sendiri benar, maka rakyat akan mengikutinya meski tanpa perintah. Namun bila ia tidak benar, maka rakyat tidak akan taat meskipun diperintah.”* (Analects 13:6)

Bagi Konfusianisme, nilai spiritual dalam kepemimpinan bukanlah penghalang kinerja, tetapi justru **syarat utama untuk menghasilkan kerja yang berkualitas dan berjangka panjang**. Ketika pemimpin menanam nilai, maka organisasi akan menuai hasil. Ketika pemimpin mengandalkan kekerasan, hasil mungkin cepat, tapi rapuh.

Sejalan dengan itu, Reave (2005) dalam studinya menyatakan bahwa pemimpin yang mempraktikkan nilai spiritual – seperti kejujuran, kepedulian, dan pencarian makna – cenderung memiliki efektivitas yang lebih tinggi, bukan lebih rendah. Karena ia tidak hanya membangun sistem, tetapi juga membangun manusia.

Dari sudut pandang manajemen modern hingga warisan kebijaksanaan Timur, semuanya berpijak pada simpulan yang sama: **kinerja terbaik lahir dari manusia yang dihargai**, bukan hanya diatur. Dari manusia yang diberi arah, bukan hanya diberi beban.

Maka, spiritualitas dalam kerja bukanlah distraksi. Ia adalah fondasi. Ia tidak memperlambat langkah organisasi — justru **memberi kedalaman pada setiap langkah**, agar yang dibangun bukan hanya angka, tapi makna.

Kebijaksanaan serupa juga hadir dalam napas Islam Nusantara. Para **Wali Songo**, khususnya **Sunan Kalijaga**, mengajarkan bahwa kerja bukan hanya perbuatan lahir, tetapi *laku batin*. Dalam filosofi beliau, kerja adalah bentuk dari *laku spiritual*, di mana manusia bisa mendekat kepada Tuhan melalui jalan *pengabdian sosial dan tanggung jawab moral* di tengah masyarakat.

Sunan Kalijaga menyampaikan:

*“Sembah raga ing gawe, sembah cipta ing kalbu, sembah rasa ing rasa.”*

Artinya, kerja itu bukan hanya gerakan tubuh, tapi juga gerak hati dan rasa.

Bagi para wali, keberhasilan bukan semata soal cepat selesai, tetapi apakah pekerjaan itu dilakukan dengan **niat yang lurus, manfaat yang luas, dan tidak menyakiti siapa pun**. Maka, spiritualitas dalam kerja adalah bagian dari keikhlasan total — bekerja tidak untuk pujian, tapi untuk memberi makna. Dalam tradisi *tasawuf Jawa*, ada ungkapan:

*“Urip iku urup”* — hidup itu harus menyala, memberi terang bagi sekeliling.

Begitu pula organisasi: ia hidup bukan karena gedungnya berdiri megah, tetapi karena nilai-nilainya menyalakan cahaya di hati orang-orang yang bekerja di dalamnya.

Maka, jika Fry, Northouse, Confucius, dan para pemikir kontemporer telah menjelaskan tentang pentingnya nilai dalam kerja modern, para wali dan sufi telah mengajarkannya jauh

sebelumnya – dengan cara yang lembut, membumi, dan menyentuh.

Dan dari merekalah kita belajar, bahwa **kerja yang dilakukan dengan kesadaran spiritual akan menciptakan hasil yang tidak hanya terukur di dunia, tetapi juga dicatat dalam keabadian.**

#### E. Refleksi Akhir: Bekerja Bersama, Bertumbuh Bersama

Pada akhirnya, organisasi bukanlah sekadar mesin penghasil produk atau jasa. Ia adalah ruang spiritual, tempat manusia belajar menjadi dirinya sendiri – sambil berjalan bersama orang lain.

Tempat kerja yang sehat bukan yang paling cepat, tetapi yang paling **manusiawi**. Bukan yang penuh angka, tetapi yang penuh makna. Di sanalah orang-orang yang bekerja tidak hanya mencari penghidupan, tetapi menemukan hidup.

Dalam pandangan **Reave (2005)**, salah satu kekuatan kepemimpinan spiritual adalah kemampuannya menciptakan ruang kerja yang membuat setiap orang merasa “dilihat” – bukan hanya dalam aspek performa, tetapi dalam *keberadaannya sebagai manusia utuh*. Ini adalah ruang yang tidak hanya menuntut hasil, tetapi **memberi ruang untuk bertumbuh**.

Para sufi memahami kerja sebagai bagian dari jalan ruhani. Bekerja adalah *suluk duniawi* – sebuah laku batin yang membawa manusia lebih dekat kepada Tuhan. **Ibn 'Arabi**, seorang sufi besar, mengatakan:

*“Tidak ada pekerjaan duniawi yang remeh, jika engkau melihatnya sebagai ladang untuk mendekat.”*

Sementara dalam pandangan **Wali Songo**, khususnya **Sunan Bonang**, kerja adalah bentuk *tapa brata batin* – pengendalian diri melalui pengabdian yang terus-menerus, tanpa pamrih, dan dilakukan dengan penuh kesadaran. Dalam naskah Serat Bonang, ia menulis:

*“Wong kang sabar lan ikhlas ing gawe, iku deneng Gusti kalilan berkah.” (Orang yang sabar dan ikhlas dalam kerja, akan diberkahi oleh Tuhan).*

Dalam tradisi **Kristen**, Yesus Kristus dikenal tidak hanya sebagai guru spiritual, tetapi juga sebagai tukang kayu – pekerja. Ia mengajarkan bahwa pelayanan tidak dimulai dari mimbar, tetapi dari kesederhanaan dan kerja nyata. *Servant leadership* tumbuh dari sana: bekerja untuk melayani, bukan untuk dilayani.

Dalam **Hindu**, *karma yoga* mengajarkan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan kesadaran dan pelepasan ego akan membebaskan jiwa dari ikatan duniawi. Seseorang tidak dinilai dari hasilnya, tetapi dari ketulusan jalannya.

Dalam **Buddha**, pekerjaan yang dilakukan dengan penuh kesadaran (*mindfulness*) adalah bagian dari jalan menuju pencerahan. Seorang pemimpin tidak bisa menciptakan harmoni di luar jika tidak menjaga keseimbangan batin di dalam.

Dari semua pandangan ini, kita belajar bahwa spiritualitas di tempat kerja bukan sekadar membawa agama ke kantor. Bukan pula mengubah ruang kerja menjadi ruang ibadah formal. Tetapi menghadirkan nilai – kejujuran, welas asih, tanggung jawab, cinta, dan kesadaran – dalam setiap peran yang kita jalani.

Bekerja bersama berarti saling menguatkan. Bertumbuh bersama berarti saling menjaga ruang untuk berkembang. Pemimpin bukan hanya yang paling depan, tetapi yang paling sadar: bahwa tugasnya adalah membangun ruang di mana setiap orang bisa menjadi dirinya yang paling baik.

Maka, mari kita rawat tempat kerja bukan hanya sebagai sarana ekonomi, tetapi sebagai **taman pertumbuhan jiwa**. Tempat di mana manusia bisa terus berjalan, bersama-sama, dengan hati yang penuh semangat, batin yang damai, dan jejak nilai yang abadi.

Karena ketika nilai hidup menjadi fondasi, maka tempat kerja bukan lagi sekadar kantor – ia adalah **sekolah kehidupan**, tempat kita **bekerja bersama, bertumbuh bersama, dan menemukan diri kita yang sesungguhnya.**

# BAB 4

## SPIRITUALITAS SEBAGAI KEKUATAN TRANSFORMASI DI TEMPAT KERJA

Perubahan adalah keniscayaan. Ia datang tanpa meminta izin, mengubah wajah organisasi, mengguncang kebiasaan lama, dan sering kali menggoyahkan rasa aman. Di tengah disrupsi teknologi, krisis global, dan tekanan birokrasi, banyak tempat kerja sibuk beradaptasi – tetapi kehilangan arah.

Transformasi seharusnya bukan sekadar soal sistem dan strategi. Ia adalah soal **makna**. Ketika organisasi berubah tetapi nilai-nilainya hilang, maka yang tersisa hanya struktur kosong. Di sinilah spiritualitas hadir sebagai **penuntun sunyi**, menolong manusia dan institusi menemukan arah di tengah gelombang perubahan. Bukan untuk menghindari dari kenyataan, tetapi untuk tetap menjadi utuh saat segala hal bergantung.

### A. Transformasi Organisasi dan Krisis Makna

Transformasi organisasi sering kali menjadi kata yang menakutkan. Ia identik dengan perubahan besar, perombakan sistem, pemangkasan anggaran, bahkan relokasi atau pengurangan pegawai. Di banyak tempat, transformasi datang membawa keraguan, keresahan, bahkan kehilangan arah. Padahal, dalam hakikat terdalamnya, transformasi seharusnya menjadi **pintu menuju kematangan nilai**, bukan sekadar perubahan bentuk.

Masalahnya, terlalu banyak organisasi yang berubah secara struktural, tetapi **kosong secara makna**. Mereka memperbarui perangkat kerja, merombak visi-misi, namun

tidak pernah menyentuh akar spiritualitas yang membentuk budaya manusia di dalamnya. Yang diperbaiki adalah sistem, tetapi yang dibiarkan rusak adalah ruh kolektif.

Peter Senge (1990) dalam *The Fifth Discipline* menyatakan bahwa perubahan organisasi yang bertahan adalah yang menyentuh *mental model* – cara berpikir terdalam individu dalam organisasi. Tanpa itu, perubahan hanya berlangsung di permukaan. Spiritualitas, dalam konteks ini, adalah fondasi batin yang memberi alasan mengapa seseorang mau berubah dan bertahan, bukan hanya bagaimana cara melakukannya.

Banyak organisasi mengalami **krisis makna** saat transformasi. Karyawan merasa asing di rumah sendiri. Budaya lama hilang, tetapi budaya baru belum terinternalisasi. Di sinilah muncul kekosongan batin – orang bekerja, tapi tidak lagi merasa memiliki. Mereka hadir, tapi tidak terhubung. Mereka sibuk, tapi kehilangan alasan untuk berjuang.

Dalam perspektif sufistik, perubahan bukan sesuatu yang ditolak, melainkan sesuatu yang diproses secara batiniah. Seperti ungkapan Jalaluddin Rumi:

*“Try not to resist the changes that come your way. Instead, let life live through you.”* Artinya, perubahan bukan musuh. Tapi tanpa **kedalaman jiwa**, perubahan bisa menjadi racun yang mematikan semangat.

Konfusius dalam *Analects* menyampaikan bahwa perubahan sejati dimulai dari dalam diri:

*“To put the world in order, we must first put the nation in order... the family in order... and the heart right.”*

Artinya, transformasi organisasi akan kehilangan makna jika tidak diawali dengan transformasi batin. Ketika hati manusia yang ada di dalam organisasi tidak disapa, maka perubahan akan dirasakan sebagai ancaman, bukan pertumbuhan.

Spiritualitas hadir bukan sebagai pelarian dari realitas, tetapi sebagai  **pijakan makna** di tengah perubahan. Ia adalah jangkar di saat gelombang datang. Ia adalah cahaya di saat peta

organisasi kabur. Dan yang lebih penting: ia adalah jembatan antara masa lalu yang penuh warisan nilai, dan masa depan yang ditata dengan keberanian dan kesadaran.

Oleh karena itu, setiap transformasi yang ingin berhasil bukan hanya harus dirancang, tapi juga **dijiwai**. Bukan hanya dijelaskan secara rasional, tapi juga **ditumbuhkan secara spiritual**. Di sanalah letak kekuatan sesungguhnya: bukan pada dokumen perubahan, tapi pada hati manusia yang bergerak dengan penuh kesadaran akan makna dan tujuan.

## **B. Spiritualitas sebagai Sumber Ketahanan dan Inovasi**

Ketika tantangan datang bertubi-tubi, kekuatan organisasi tidak hanya diukur dari kecanggihan sistemnya, tetapi dari daya tahannya. Dan daya tahan sejati tidak lahir dari struktur, melainkan dari jiwa yang tak mudah goyah.

Inilah yang membedakan organisasi yang bertahan dari yang tumbang: mereka yang memiliki spiritual core – inti nilai yang tak berubah meski segala hal di sekitarnya berubah.

Dalam psikologi organisasi, istilah resiliensi merujuk pada kemampuan untuk bangkit, beradaptasi, dan tumbuh di tengah tekanan. Penelitian oleh Pargament (1997), seorang psikolog yang meneliti hubungan antara spiritualitas dan daya tahan, menunjukkan bahwa individu dan kelompok yang memiliki koneksi spiritual yang kuat cenderung lebih tenang, fleksibel, dan mampu menemukan makna dalam penderitaan.

Spiritualitas bukan hanya memberikan harapan, tetapi juga melunakkan kegetiran, sehingga krisis tidak membekukan, melainkan membuka peluang. Orang yang memiliki nilai spiritual tidak mudah panik, karena mereka tahu bahwa segala sesuatu berjalan di bawah kendali kekuatan yang lebih tinggi.

Lebih dari itu, spiritualitas juga menjadi lahan tumbuhnya inovasi. Saat seseorang bekerja bukan hanya demi upah, tetapi demi misi yang lebih luhur, ia akan lebih berani mengambil risiko, lebih kreatif memecahkan masalah, dan lebih terbuka terhadap perubahan. Spiritualitas menciptakan sense of calling – bahwa bekerja adalah panggilan, bukan sekadar kewajiban.

Fry (2003) menyebut bahwa pemimpin spiritual menciptakan lingkungan kerja yang mendorong *hope, faith, and altruistic love*. Kombinasi ini membentuk atmosfer psikologis yang mendukung lahirnya kreativitas dan keberanian moral. Orang berani berbicara, berani mencoba, dan berani memperbaiki – bukan karena tidak takut gagal, tetapi karena merasa didukung secara emosional dan spiritual.

Dalam tradisi sufi, kreativitas bukan hasil dari teknik semata, tapi dari kejernihan batin. Seorang murid spiritual tidak akan mampu menemukan jalan baru jika hatinya masih dikunci oleh rasa takut, iri, atau ambisi. Maka, kerja inovatif dimulai dari kerja membersihkan niat.

Begitu juga dalam pandangan Wali Songo, khususnya Sunan Giri, kerja inovatif dianggap sebagai bagian dari ibadah. Ia mengajarkan dakwah melalui seni, permainan anak-anak, dan pendidikan – bentuk inovasi budaya yang berakar dari nilai-nilai luhur.

Inovasi yang lahir dari spiritualitas adalah inovasi yang berkarakter. Ia tidak hanya mengejar kebaruan, tetapi juga mempertimbangkan keberkahan. Ia tidak hanya mempermudah kerja, tetapi juga memperkuat nilai hidup.

Maka, organisasi yang ingin tahan banting dan tetap relevan dalam dunia yang berubah, perlu menumbuhkan spiritualitas bukan sebagai ornamen moralitas, tetapi sebagai sumber energi kreatif. Sebuah fondasi batin yang membuat manusia tidak hanya kuat, tetapi juga tumbuh – tidak hanya bertahan, tetapi berarti.

### C. Kepemimpinan Transformasional Berbasis Spiritualitas

Di tengah dunia kerja yang terus berubah, organisasi membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mengatur, tetapi **menggerakkan**. Bukan sekadar memastikan sistem berjalan, tetapi menyalakan semangat dan menghidupkan nilai. Inilah pemimpin transformasional: ia hadir untuk mengubah – bukan hanya struktur, tetapi **manusia di dalamnya**.

Namun, perubahan sejati tak mungkin terjadi tanpa **sentuhan spiritualitas**. Sebab untuk mengubah seseorang, pemimpin harus terlebih dahulu menyentuh yang terdalam: **hati dan kesadarannya**.

Dalam kerangka teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1994), seorang pemimpin transformasional memiliki empat dimensi utama:

1. **Idealized Influence** – menjadi panutan nilai,
2. **Inspirational Motivation** – membangkitkan harapan dan makna,
3. **Intellectual Stimulation** – mendorong kreativitas dan pembaruan pemikiran,
4. **Individualized Consideration** – memperhatikan pertumbuhan pribadi setiap anggota.

Keempat dimensi ini secara alami sejalan dengan nilai-nilai dalam **kepemimpinan spiritual** versi Fry (2003), yang menekankan pada **visi bermakna, cinta altruistik, dan harapan serta keyakinan**.

Pemimpin transformasional berbasis spiritualitas tidak hanya menginspirasi dari atas podium, tetapi **menghidupi nilai dalam tindakan**. Ia memimpin bukan dengan tekanan, tetapi dengan keteladanan. Ia tidak memerintah dengan kekuasaan, tetapi mengajak dengan makna.

Para sufi memahami kepemimpinan sebagai *irsyad* – membimbing, bukan menguasai. Dalam kitab-kitab tasawuf, pemimpin disebut sebagai "murabbi", yaitu **penumbuh jiwa**, bukan pengatur perilaku. Seorang pemimpin seperti ini tidak haus pujian, tidak gila kontrol, dan tidak marah ketika dilupakan. Sebab yang ia jaga bukan citra, tapi cahaya.

Begitu pula dalam pandangan Konghucu. Seorang **junzi**, pemimpin luhur dalam Konfusianisme, adalah pribadi yang memimpin dengan **keteladanan moral**, bukan hanya keahlian teknis. Ia menggerakkan organisasi dengan *de* (德) – kebajikan. Dalam *Analek Konfusius* disebutkan:

*"Pemimpin yang bijak tidak mengangkat dirinya sendiri, tetapi membesarkan hati orang lain."*

Di sinilah letak kekuatan kepemimpinan transformasional yang spiritual: Ia menjadikan **visi bukan hanya rencana**, tapi panggilan. Ia menjadikan **perubahan bukan hanya perintah**, tapi perjalanan. Ia menjadikan **manusia bukan hanya sumber daya**, tapi sumber makna.

Dan ketika pemimpin mampu menghadirkan nilai di tengah perubahan, maka organisasi tidak hanya mengalami transformasi sistem, tetapi **transformasi jiwa kolektif**.

Itulah pemimpin transformasional spiritual: ia bukan hanya mengubah organisasi, tapi **menyentuh kehidupan**, dan pada waktunya, **mewariskan peradaban nilai**.

#### D. Spiritualitas dan Budaya Adaptif

Di tengah dunia yang terus bergerak, organisasi bukan lagi dituntut untuk sekadar hebat, tetapi **lentur**. Bukan hanya kuat dalam berdiri, tapi luwes dalam mengikuti gelombang zaman. Inilah yang disebut budaya adaptif – budaya yang tidak kaku, tidak takut berubah, dan tidak alergi terhadap hal baru.

Namun, sering kali adaptasi dimaknai sempit: sebatas kemampuan teknis untuk menyesuaikan sistem, mempercepat proses, atau mengadopsi teknologi. Padahal, **adaptasi sejati bersumber dari kedalaman nilai**. Dan di situlah spiritualitas memainkan perannya.

Budaya adaptif yang berakar pada spiritualitas bukan budaya yang hanya “ikut arus”, tetapi **budaya yang tahu arah**. Ia terbuka terhadap perubahan, namun tetap berpegang pada nilai yang tak tergoyahkan.

Heifetz dan Linsky (2002), dalam bukunya *Leadership on the Line*, membedakan antara perubahan teknis dan perubahan adaptif. Perubahan teknis menyelesaikan masalah dengan solusi yang sudah dikenal. Tapi perubahan adaptif **menantang keyakinan lama, menyentuh identitas, dan mengguncang kenyamanan**. Dan untuk menavigasi perubahan semacam itu, organisasi perlu fondasi spiritual yang kuat.

Spiritualitas memberi **stabilitas di tengah ketidakpastian**. Ia menjadi jangkar di saat arus berubah. Dengan spiritualitas, karyawan tidak hanya diminta berubah, tetapi juga diberi alasan untuk bertumbuh. Mereka tidak sekadar disuruh menyesuaikan, tapi diberi ruang untuk memaknai.

Dalam perspektif sufi, perubahan adalah *tajdid*, pembaruan diri secara ruhani. Seorang sufi tidak menolak perubahan, tetapi **mengelolanya dari dalam**, agar tetap terhubung pada yang hakiki. Organisasi spiritual yang adaptif akan bertanya: bukan hanya *apa yang berubah*, tapi juga *apa yang ingin kita jaga?*

Begitu pula dalam ajaran Hindu, prinsip *dharma* mengajarkan bahwa kebenaran abadi harus dijaga, meskipun bentuk lahiriah kehidupan berubah. Spiritualitas menuntun organisasi untuk fleksibel dalam metode, namun teguh dalam nilai.

Organisasi yang adaptif karena spiritualitas tidak takut kehilangan status quo. Ia sadar bahwa hidup adalah proses yang terus bergerak. Tapi ia juga tidak terburu-buru berubah demi citra. Ia memilih berubah dengan sadar, bukan karena panik.

Spiritualitas menciptakan **budaya reflektif**, bukan reaktif. Orang tidak langsung menolak atau menerima perubahan, tapi merenungkannya: “Apakah ini sejalan dengan nilai kita? Apakah ini akan membawa kebaikan, atau sekadar tren sesaat?” Inilah budaya adaptif yang bernapas spiritualitas:

1. Ia tidak membeku oleh tradisi, tapi tidak juga tercerai-berai oleh modernitas.
2. Ia bergerak, tapi tidak kehilangan pusat.
3. Ia berkembang, tapi tetap tahu apa yang harus dipertahankan.

Maka, tugas pemimpin spiritual adalah menjaga ruang ini tetap hidup: ruang di mana perubahan boleh datang, tapi **jiwa tetap dijaga**, arah tetap disadari, dan nilai tetap menjadi poros segala gerak.

## E. Refleksi Akhir: Menjadi Manusia Tangguh, Menjadi Organisasi yang Bernilai

Transformasi yang sejati tidak hanya mengubah cara kerja. Ia mengubah cara **memaknai kerja**. Dan pemaknaan itu tidak mungkin lahir dari rumus-rumus bisnis atau alat ukur modern semata. Ia lahir dari kedalaman spiritual – dari tempat paling sunyi dalam jiwa manusia.

Kita telah melihat bahwa organisasi yang ingin bertahan dan tumbuh tidak cukup hanya cerdas. Ia harus **berjiwa**. Ia perlu kompas nilai yang menuntunnya ketika arah kabur, dan kekuatan batin yang menopangnya ketika badai datang. Di sinilah spiritualitas menunjukkan fungsinya: bukan pelengkap, melainkan pondasi dari segalanya.

Para peneliti seperti Reave (2005), Fry (2003), dan Northouse (2021) sepakat bahwa pemimpin yang mampu menyentuh hati, menanam nilai, dan menjaga makna – akan lebih mampu membimbing timnya melalui perubahan, tekanan, bahkan krisis.

Namun jauh sebelum itu ditulis dalam jurnal dan buku akademik, para sufi, wali, dan tokoh kebijaksanaan lintas agama telah mengajarkannya. Mereka menyampaikan lewat laku, bukan slogan. Lewat tindakan penuh cinta, bukan instruksi keras.

Dalam tradisi sufi, perubahan adalah bagian dari *tazkiyatun nafs* – pembersihan diri. Dan kerja yang dijalani dengan hati adalah bagian dari ibadah yang memperhalus jiwa.

Dalam ajaran Konghucu, seorang pemimpin harus memiliki *ren* – kasih sayang dan welas asih, sebab dari sanalah keharmonisan organisasi dan negara berasal.

Dalam Kristen, Yesus mengajarkan bahwa benih yang baik akan bertumbuh di tanah yang subur – tanah itu adalah hati manusia. Organisasi yang penuh nilai, adalah tanah subur bagi benih-benih perubahan yang bermakna.

Dalam Hindu, transformasi bukan untuk menjadi orang lain, tapi menjadi diri yang lebih sejati. Dalam Buddha, perubahan hanya berarti jika membawa batin lebih tenang dan penuh kesadaran.

Dan dalam Islam, Nabi Muhammad ﷺ adalah teladan pemimpin yang lembut namun tegas, visioner namun penuh kasih, selalu memimpin perubahan tanpa kehilangan arah ruhani. Beliau bersabda:

*“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi sesama.”* (HR. Ahmad)

Organisasi yang spiritual adalah organisasi yang bermanfaat – bukan hanya bagi pemilik modal, tapi bagi seluruh kehidupan yang disentuhnya.

Maka, inilah panggilan zaman:

Kita tidak hanya butuh orang yang pintar, tapi **orang yang sadar.**

Kita tidak hanya butuh sistem yang canggih, tapi **budaya yang memuliakan.**

Kita tidak hanya butuh organisasi yang kompetitif, tapi **organisasi yang bernilai.**

Dan itu hanya bisa diwujudkan jika kita menghadirkan spiritualitas sebagai kekuatan transformasi – bagi diri kita, bagi organisasi kita, dan bagi dunia yang kita warisi kepada generasi berikutnya.

# BAB

# 5

## MENUMBUHKAN SPIRITUALITAS DALAM DIRI PEKERJA

Organisasi bisa punya sistem yang sempurna, visi yang megah, dan strategi yang canggih. Namun jika manusianya kosong, maka semuanya tak akan bermakna. Perubahan tidak pernah benar-benar dimulai dari meja rapat – ia dimulai dari **kesadaran batin manusia** yang menggerakkannya.

Di tengah hiruk pikuk dunia kerja, banyak orang yang lupa pada dirinya sendiri. Bekerja seolah menjadi rutinitas mekanis: pagi datang, tugas dikerjakan, pulang larut malam, lalu terulang esok hari. Raga hadir, tapi **jiwa tertinggal**. Di sinilah spiritualitas mengambil peran: bukan untuk melarikan diri dari realitas, tetapi untuk menyadarkan kembali bahwa bekerja adalah **jalan pulang ke dalam diri** – bukan sekadar tanggung jawab profesional, melainkan panggilan ruhani.

Bab ini akan membawa kita menyelami sisi terdalam dari manusia sebagai pekerja. Bahwa spiritualitas bukan hanya urusan pemimpin atau budaya organisasi, tapi berakar dari **diri setiap individu**. Dan ketika seorang pekerja mampu menghidupkan jiwanya, maka pekerjaan tak lagi menjadi beban – melainkan ladang pertumbuhan, tempat beribadah, dan ruang menanam makna.

### A. Kesadaran Diri sebagai Pondasi Spiritualitas

Segala yang besar selalu dimulai dari dalam. Tidak ada transformasi organisasi yang sungguh-sungguh jika manusia di dalamnya tidak lebih dulu **terbangun dari dalam dirinya**

**sendiri.** Dan kesadaran diri – *self-awareness* – adalah fondasi dari segala bentuk spiritualitas.

Kesadaran diri bukan sekadar tahu apa yang sedang dikerjakan, tetapi **tahu siapa yang sedang mengerjakan dan mengapa.** Di dunia kerja, kita sering terbawa arus: terburu-buru menyelesaikan tugas, mengejar tenggat waktu, memuaskan atasan, dan memenuhi ekspektasi. Tapi di balik semua itu, pernahkah kita berhenti sejenak dan bertanya: *Apakah aku hadir sepenuhnya dalam pekerjaanku? Apakah aku bekerja dengan sadar, atau hanya mengalir dalam rutinitas?*

Menurut Daniel Goleman (1995), kesadaran diri adalah inti dari kecerdasan emosional. Tanpa itu, manusia mudah terbawa stres, emosi, dan kehilangan arah. Dalam konteks spiritualitas, kesadaran diri adalah **cahaya awal** – nyala kecil yang menuntun manusia mengenali dirinya, memahami hubungannya dengan sesama, dan menyadari keberadaannya dalam dunia yang lebih besar dari dirinya sendiri.

Dalam pandangan sufi, manusia disebut *insan*, karena ia adalah makhluk yang “mampu menginsafi”. Kesadaran diri bukan hanya tentang mengenal kekuatan dan kelemahan, tapi juga menyadari **kehadiran Tuhan dalam setiap aktivitas.** Ibn 'Ataillah dalam *Al-Hikam* menulis:

*“Cahaya dari dalam hatimu akan menuntunmu lebih jauh daripada sekadar penglihatan lahirmu.”*

Di tempat kerja, kesadaran diri membantu seorang individu untuk:

1. Menyadari emosinya sebelum bereaksi.
2. Menyadari niatnya sebelum bertindak.
3. Menyadari dampak dari pekerjaannya bagi orang lain.
4. Menyadari bahwa bekerja bukan sekadar tentang hasil, tapi tentang bagaimana proses itu dijalani.

Kesadaran ini bukan sesuatu yang instan. Ia tumbuh dari kebiasaan menenangkan diri, merenung, dan memperhatikan detak kehidupan yang kecil. Bisa lewat sholat yang khushyuk,

meditasi yang hening, dzikir yang lembut, atau sekadar duduk diam sejenak di sela pekerjaan.

Dalam ajaran **Buddha**, kesadaran diri dikenal sebagai **sati** atau *mindfulness* – kehadiran penuh dalam setiap momen. Seorang pekerja yang sadar akan dirinya bukan berarti lambat, tetapi ia bekerja dengan **utuh**: pikirannya tidak mengembara, hatinya tidak tertinggal, dan tubuhnya tidak bergerak tanpa makna. Kesadaran diri dalam Buddhisme adalah **kebangkitan batin** yang membuat setiap aktivitas menjadi jalan menuju pencerahan, termasuk ketika sedang mengetik laporan atau menyapu lantai kantor.

Sementara dalam **ajaran Konghucu**, kesadaran diri adalah dasar dari kebajikan sejati. Dalam *Analek Konfusius*, tertulis:

*“Orang bijak itu bercermin pada dirinya sebelum mengoreksi orang lain.”*

Kesadaran diri di sini bukan hanya untuk mengendalikan diri, tetapi untuk **menjaga harmoni sosial**, agar tidak menyakiti, tidak merusak kepercayaan, dan tidak menciptakan kekacauan dalam kelompok. Konfusius mengajarkan bahwa pemimpin yang hebat bukan yang pandai memberi perintah, tetapi yang **menundukkan dirinya sendiri lebih dulu dengan nilai dan introspeksi**.

Dengan demikian, kesadaran diri bukanlah praktik spiritual yang eksklusif milik satu agama atau filsafat, tetapi **warisan kebijaksanaan lintas zaman dan lintas keyakinan**. Ia menjadi fondasi spiritual yang mendalam, yang jika dihidupkan dalam dunia kerja, akan menjadikan seseorang hadir dengan penuh makna, dan bekerja bukan hanya untuk dunia, tapi untuk pertumbuhan jiwanya sendiri.

Organisasi yang sehat dimulai dari manusia yang utuh. Dan manusia yang utuh adalah mereka yang menyatu antara pikiran, perasaan, tindakan, dan nilai-nilainya. Mereka hadir bukan hanya dengan jas dan kartu pegawai, tetapi dengan **jiwa yang hidup**.

Maka, membangun spiritualitas di tempat kerja harus dimulai dari sini: **menghidupkan kesadaran**, membuka ruang refleksi, dan membiarkan setiap individu mengenali kembali siapa dirinya, untuk apa ia bekerja, dan kepada siapa ia sedang mempersembahkan amal kerjanya.

Karena ketika manusia menyadari keberadaannya dengan jernih, maka pekerjaan apa pun akan menjadi suci. Tidak peduli jabatan atau statusnya, setiap peran menjadi penting – karena dijalani dengan penuh kesadaran, cinta, dan rasa tanggung jawab yang hakiki.

## B. Bekerja dengan Niat dan Ketulusan

Di dunia yang dipenuhi target, laporan, dan indikator kinerja, niat sering kali menjadi hal yang terlupakan. Padahal niat adalah **akar dari seluruh tindakan**. Ia yang menentukan apakah pekerjaan menjadi ibadah atau sekadar rutinitas. Ia pula yang membedakan antara bekerja untuk hidup, dan hidup untuk bekerja.

Dalam spiritualitas kerja, niat bukan hanya soal tujuan, tetapi juga soal **ketulusan**. Ia adalah keheningan batin yang mendasari segala gerak. Ketika seseorang bekerja dengan niat yang lurus dan hati yang jernih, maka kelelahan berubah menjadi pengabdian, dan tekanan menjadi penguatan diri.

Dalam ajaran Islam, Nabi Muhammad ﷺ bersabda:

*“Sesungguhnya amal itu tergantung pada niatnya.”*

(HR. Bukhari dan Muslim)

Kalimat yang sederhana, tapi menjadi fondasi seluruh kerja spiritual. Niat yang benar menjadikan kerja apapun bernilai ibadah, meskipun secara lahiriah tampak biasa.

Para sufi mengajarkan bahwa niat adalah cermin hati. Jika hati penuh pamrih, maka kerja pun akan berat dan penuh keluh. Tapi jika hati ikhlas, maka kerja akan ringan meski tugasnya besar. Dalam *Al-Hikam*, Ibn ‘Ataillah menulis:

*“Siapa yang bekerja tanpa pamrih dunia, maka dunia akan datang menghampirinya dalam keadaan tunduk.”*

Dalam ajaran **Hindu**, dikenal konsep *karma yoga* – jalan pengabdian melalui kerja. Bhagavad Gita mengajarkan bahwa seseorang harus bekerja **tanpa melekat pada hasil**, tetapi dengan niat murni sebagai bentuk pelayanan kepada Tuhan. Dalam Gita 2:47 dinyatakan:

*“Kamu hanya berhak atas tindakanmu, bukan atas hasilnya.”*

Konsep ini mengajarkan keikhlasan yang mendalam – bahwa bekerja adalah persembahan, bukan sekadar pencapaian.

Sementara dalam **tradisi Protestan**, kerja dilihat sebagai panggilan ilahi – *calling*. Max Weber (1905) dalam *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* menjelaskan bahwa kaum Protestan awal, terutama Calvinis, memandang kerja sebagai bentuk ketaatan kepada Tuhan. Bukan hanya bekerja keras, tetapi bekerja **dengan penuh integritas dan tanggung jawab**, karena setiap pekerjaan adalah ladang pelayanan.

Dalam etika Protestan ini, ketulusan tidak berarti pasrah, tetapi **kesungguhan hati untuk menjalankan peran sebaik mungkin**, karena Tuhan hadir dalam setiap profesi. Tak ada pekerjaan yang kecil jika dilakukan dengan cinta. Tidak ada profesi yang hina jika dijalani dengan kejujuran.

Di tempat kerja, orang yang bekerja dengan niat dan ketulusan akan:

1. Tidak mudah iri terhadap hasil orang lain.
2. Tidak menipu demi pencapaian sesaat.
3. Tidak menyerah meski tidak dipuji.
4. Tidak kehilangan arah meski berada di bawah tekanan.

Ia bekerja bukan untuk memamerkan hasil, tapi untuk **menunaikan panggilan nurani**. Ia sadar bahwa yang dilihat manusia hanyalah permukaan, tapi yang dinilai Tuhan adalah isi.

Ketulusan tidak bisa dibuat-buat. Ia lahir dari kesadaran bahwa pekerjaan adalah jalan ibadah, dan setiap gerakan adalah persembahan. Seorang pekerja yang tulus tidak menunggu

disuruh. Ia bergerak karena yakin – bahwa tangannya adalah saluran berkah, dan waktunya adalah ladang kebaikan.

Maka, menumbuhkan spiritualitas kerja harus dimulai dari pelurusan niat.

Karena dari niat yang jernih, akan tumbuh kerja yang ikhlas.

Dan dari kerja yang ikhlas, akan lahir organisasi yang tidak hanya berhasil –

tetapi **diberkahi**.

### C. Merawat Hati di Tengah Tekanan

Tidak ada ruang kerja yang steril dari tekanan. Target yang terus bergerak, konflik antarindividu, ekspektasi atasan, keterbatasan sumber daya, hingga suasana politik kantor – semua bisa menjadi beban tak kasatmata yang menggerus energi batin. Namun yang menentukan adalah bukan seberapa berat tekanan itu, melainkan **seperti apa hati kita saat menanggungnya**.

Dalam dunia kerja, banyak orang sibuk merawat tubuhnya – rutin olahraga, menjaga pola makan, tidur cukup. Tapi berapa banyak yang dengan sadar **merawat hatinya**? Padahal hati adalah pusat makna dan ketahanan. Bila hati lelah, seluruh daya akan runtuh.

Islam memandang hati sebagai pusat spiritualitas. Dalam Al-Qur'an disebutkan:

*"Pada hari itu tidak bermanfaat harta dan anak-anak, kecuali orang yang datang kepada Allah dengan hati yang bersih (qalbun salim)." (QS. Asy-Syu'ara: 88-89)*

Para **sufi** meyakini bahwa tekanan hidup adalah alat untuk menguji kejernihan hati. **Imam Al-Ghazali** menyebut hati sebagai cermin. Bila dipenuhi nafsu, ia buram dan tidak bisa memantulkan cahaya. Tapi jika dibersihkan dengan sabar, dzikir, dan syukur, maka ia akan bersinar meski berada di tengah badai.

Di tempat kerja, hati yang tidak dirawat akan mudah meledak karena emosi kecil, mudah rapuh oleh kritik, dan cepat iri dengan pencapaian orang lain. Sebaliknya, hati yang tenang akan mampu menanggapi tekanan dengan **kebeningan**. Bukan karena tidak merasakan beban, tetapi karena tahu bahwa tekanan bukan untuk menjatuhkan – melainkan untuk memperkuat.

**Jalaluddin Rumi** menulis:

*“Kesulitan membuka pintu hati. Rasa sakit mengajakmu kembali kepada Tuhan.”*

Ketika tekanan datang, bukan lari yang dibutuhkan, melainkan **ketenangan**. Dan ketenangan tidak datang dari luar, tapi dari hati yang terlatih untuk menerima, memahami, dan melepaskan.

Dalam ajaran **Wali Songo**, khususnya **Sunan Kalijaga**, ketenangan hati dipupuk melalui *sangkan paraning dumadi* – kesadaran akan asal-usul dan tujuan hidup. Ia mengajarkan bahwa tekanan duniawi tak akan membinasakan orang yang tahu bahwa ia hanya singgah di dunia untuk menanam kebaikan. Dalam ajarannya:

*“Sing sapa eling, bakal luwih kuat tinimbang sing mung ngoyak jabatan.”*

(Siapa yang ingat asal-usul dan tujuan hidup, akan lebih kuat dari mereka yang hanya mengejar jabatan.)

Dalam tradisi **Katolik**, merawat hati adalah bagian dari laku kontemplasi. **Ignatius Loyola**, pendiri Ordo Jesuit, mengajarkan praktik **“examen”** – refleksi harian yang membantu seseorang menyadari kehadiran Tuhan dalam keseharian, termasuk dalam kerja dan tekanan. Dalam *Spiritual Exercises*-nya, ia mendorong agar setiap umat merefleksikan:

*“Di mana aku merasakan damai hari ini? Di mana aku kehilangan damai?”*

Praktik ini membantu umat Katolik untuk tidak menelan tekanan begitu saja, melainkan **mengendapkannya secara spiritual**, mencari makna, dan mengembalikan segalanya kepada penyertaan Tuhan.

St. Teresa dari Avila juga mengajarkan bahwa tekanan dan penderitaan justru bisa menjadi **sarana pemurnian jiwa** jika dijalani dengan kesabaran dan pengharapan. Ia berkata:

*“Bukan besarnya pekerjaan yang penting, tapi seberapa besar cinta yang kita curahkan di dalamnya.”*

Dalam dunia kerja yang penuh tekanan, kalimat itu menjadi pengingat: bahwa **ketulusan dan cinta yang kita bawa ke dalam pekerjaan sehari-hari adalah bentuk ibadah**, tak peduli apa pun posisi kita.

Merawat hati di tempat kerja bukan berarti menjadi lemah atau pasif. Justru sebaliknya, hati yang terlatih akan melahirkan **keberanian dan kejernihan**:

1. Berani berkata benar tanpa menyakiti,
2. Berani mengalah tanpa kehilangan harga diri,
3. Berani gagal tanpa merasa kalah,
4. Dan tetap bersyukur ketika tidak dilihat manusia.

Dalam dzikir para sufi, setiap hembusan nafas adalah kesempatan untuk kembali menyadari keberadaan Tuhan. Begitu pula dalam bekerja, setiap tekanan adalah kesempatan untuk **kembali menguatkan fondasi spiritual kita**.

Maka, di tengah tekanan dunia kerja yang tak kunjung reda, kita tak hanya butuh strategi, tapi juga **ruang untuk merawat hati**. Sebab hati yang jernih akan membuat langkah menjadi ringan, kata-kata menjadi sejuk, dan kehadiran kita menjadi penguat – bukan penambah beban bagi orang lain.

Merawat hati bukan pilihan tambahan, tapi syarat utama untuk tetap manusia – di dunia kerja yang semakin cepat, keras, dan kadang... terlalu sunyi.

#### D. Spiritualitas dan Pertumbuhan Pribadi

Pekerjaan bukan hanya tempat mencari penghasilan. Ia adalah ruang untuk belajar tentang **diri sendiri**. Setiap tantangan di tempat kerja – konflik, tekanan, kegagalan, bahkan pujian – adalah bahan mentah yang bisa diolah menjadi **kebijaksanaan**, jika kita memandangnya dengan hati yang sadar.

Inilah esensi dari spiritualitas kerja: **bukan menghindari tekanan, tapi tumbuh bersamanya**. Bukan menolak masalah, tapi menggunakannya sebagai cermin untuk melihat kedalaman diri. Bukan menjadikan pekerjaan sekadar aktivitas jasmani, tapi juga sebagai latihan ruhani.

Dalam psikologi positif, dikenal istilah **post-traumatic growth** – pertumbuhan setelah tekanan. Orang yang menjalani tekanan dengan kesadaran dan penerimaan justru mengalami pelipatgandaan kekuatan batin. Dalam spiritualitas, konsep ini dikenal sebagai *tazkiyah*: penyucian jiwa melalui proses kehidupan.

Para **sufi** mengajarkan bahwa dunia kerja adalah medan latihan spiritual. **Ibn Qayyim Al-Jawziyyah** menyebut bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan sabar, ikhlas, dan penuh tanggung jawab adalah bagian dari jalan suluk. Melalui pekerjaan, manusia belajar mengelola ego, memperhalus akhlak, dan memperdalam tawakal.

**Sunan Bonang**, salah satu Wali Songo, mengajarkan bahwa setiap profesi adalah jalan menuju kedekatan dengan Tuhan. Ia tidak membedakan antara pekerjaan suci dan tidak suci – yang membedakan adalah **niat dan akhlak dalam menjalaninya**. Dalam Serat Bonang, ia menyampaikan:

*“Sepiro kuatmu nglakoni, yen becik lan ikhlas, Gusti bakal paring pangkat sejati.”*

(Sebesar apa pun kerja kerasmu, jika dijalani dengan baik dan ikhlas, Tuhan akan memberimu kemuliaan sejati.)

Begitu pula dalam **ajaran Hindu**, pekerjaan yang dijalani dengan penuh pengabdian dan kesadaran disebut sebagai *karma yoga*. Dalam menjalankan *dharma*-nya – tugas hidup – manusia

menemukan jalan pembebasan. Pekerjaan tidak lagi menjadi beban, tetapi **sarana pertumbuhan spiritual**.

Dalam tradisi **Kristen dan Katolik**, pekerjaan adalah bagian dari *calling* – panggilan jiwa. Melalui pekerjaan, manusia tidak hanya memberi manfaat, tetapi juga mengalami proses pembentukan karakter. Santo Yohanes Paulus II dalam ensiklik *Laborem Exercens* menulis:

*“Manusia lebih berkembang karena apa yang ia kerjakan daripada karena apa yang ia hasilkan.”*

Dengan begitu, pekerjaan bukanlah akhir, tetapi **jalan pembentukan jiwa**. Organisasi bukan sekadar tempat mencari nafkah, tetapi **arena pendidikan batin** – tempat seseorang diuji, dilatih, dan ditumbuhkan sebagai pribadi yang lebih bijak, sabar, dan utuh.

Spiritualitas menjadikan setiap konflik sebagai pelajaran tentang mawas diri. Setiap kegagalan sebagai latihan kerendahan hati. Dan setiap keberhasilan sebagai ujian kesyukuran dan tanggung jawab. Dalam proses ini, tidak ada hari yang sia-sia, selama kita hadir dengan penuh kesadaran.

Maka, jika tempat kerja kita menjadi ruang pertumbuhan, maka kita tidak hanya akan menjadi pekerja yang lebih baik – tetapi juga **manusia yang lebih dalam**. Dan ketika manusia bertumbuh secara spiritual, maka organisasi akan bertumbuh bukan hanya secara kinerja, tapi secara **jiwa kolektif**.

#### **E. Refleksi Akhir: Bekerja dengan Jiwa yang Hadir**

Kita bisa hadir di kantor setiap hari, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memenuhi semua indikator kinerja. Tapi jika jiwa kita tertinggal – pekerjaan itu hanya akan menjadi gerak tanpa ruh, rutinitas tanpa makna.

Di era yang serba cepat dan penuh tuntutan ini, semakin banyak orang **hadir secara fisik, tapi hilang secara batin**. Mereka lelah bukan karena pekerjaan berat, tetapi karena jiwa yang tidak lagi menyala. Maka, bekerja dengan jiwa yang hadir adalah bentuk spiritualitas paling dasar: **kesanggupan untuk hadir secara utuh – dengan tubuh, pikiran, dan hati**.

Spiritualitas tidak selalu tentang doa panjang atau ritual khusyuk. Kadang ia berwujud sangat sederhana: menyelesaikan tugas dengan jujur, membantu rekan kerja tanpa pamrih, menahan amarah ketika lelah, bersyukur meski tak dipuji, dan tetap lembut meski ditekan.

Para **sufi** menyebut keadaan ini sebagai *hudhur al-qalb* – kehadiran hati. Dalam keadaan ini, seseorang tidak sekadar bekerja, tapi **menghidupi pekerjaannya**. Ia tidak hanya menyelesaikan tugas, tapi juga merawat makna. Ia sadar bahwa setiap aktivitas adalah bagian dari ibadah, dan setiap interaksi adalah kesempatan menebar cahaya.

Dalam tradisi **Kristiani**, Yesus menyebut dirinya sebagai *gembala yang baik* – bukan karena kekuatannya, tapi karena **kehadirannya yang penuh kasih**. Seorang pekerja yang hadir dengan cinta akan menjadi berkat bagi sekitarnya, bukan hanya karena hasil kerjanya, tapi karena ia menghadirkan kedamaian.

Dalam **Buddhisme**, ini dikenal sebagai *mindfulness*: bekerja dengan penuh kesadaran, tanpa kehilangan diri. Dalam **ajaran Hindu**, ini adalah *karma yoga*: bekerja tanpa melekat pada hasil, tapi sepenuhnya hadir dalam proses.

**Wali Songo** mengajarkan bahwa kerja yang paling tinggi nilainya adalah kerja yang dilandasi oleh *eling lan waspada* – kesadaran akan Tuhan dan kehati-hatian dalam laku. Ketika seseorang menyadari kehadiran Tuhan di setiap langkahnya, maka ia akan lebih lembut, lebih sabar, dan lebih bijaksana. Maka, ketika kita mampu bekerja dengan jiwa yang hadir:

1. Kita tidak mudah terombang-ambing oleh suasana.
2. Kita tidak kehilangan makna di tengah kesibukan.
3. Kita tetap manusia, meski berhadapan dengan sistem yang kaku.
4. Kita tetap waras, meski dunia sering tak masuk akal.

Dan pada akhirnya, bekerja bukan hanya tentang gaji, posisi, atau prestasi. Tapi tentang **siapa diri kita yang sedang tumbuh dalam proses itu**.

Jika kita bekerja dengan jiwa yang hadir, maka kita akan menjadi bukan hanya pekerja yang baik, tapi juga **jiwa yang tumbuh, hati yang lembut, dan cahaya yang menenangkan lingkungan sekeliling.**

Karena pekerjaan yang dilakukan dengan kehadiran penuh akan meninggalkan jejak – bukan hanya di laporan tahunan, tapi **di hati manusia dan catatan langit.**

# BAB 6

## MENJADIKAN TEMPAT KERJA SEBAGAI RUANG PERADABAN

Tempat kerja bukan sekadar bangunan berdinding kaca atau kantor berseragam rapi. Ia adalah ruang kehidupan, tempat manusia menjalani sebagian besar waktunya – berinteraksi, berproses, bertumbuh, bahkan mencari makna. Jika disadari secara utuh, tempat kerja sesungguhnya adalah **cermin peradaban**: di sana nilai diuji, karakter dibentuk, dan warisan kehidupan ditanamkan.

Bila spiritualitas telah tumbuh dalam diri pekerja dan mengalir dalam budaya organisasi, maka dampaknya akan meluas – membentuk suasana kerja yang menumbuhkan, hubungan antar manusia yang memuliakan, dan arah organisasi yang berakar pada kemanusiaan. Di titik inilah pekerjaan melampaui batas fungsi ekonomi. Ia berubah menjadi **ruang pembentukan nilai, panggung pembelajaran kolektif, dan ladang warisan peradaban** yang akan ditinggalkan untuk generasi berikutnya.

### A. Menjadikan Tempat Kerja sebagai Ruang Tumbuh Bersama

Di tengah tuntutan kerja yang semakin teknokratis, ada satu hal yang sering luput disadari: bahwa tempat kerja adalah **ruang hidup** – bukan hanya ruang produksi. Ia dihuni oleh manusia dengan latar belakang berbeda, pengalaman berbeda, dan pencarian makna yang berbeda. Bila tidak dikelola dengan kesadaran, kantor bisa menjadi ruang yang kering, penuh persaingan, dan miskin rasa.

Namun bila dilihat dari kaca mata spiritualitas, tempat kerja justru menjadi **taman pertumbuhan bersama**. Bukan hanya tempat **untuk** mencapai target, tapi juga **tempat saling menguatkan dan saling menumbuhkan**. Di sinilah organisasi menjalankan fungsinya sebagai komunitas – bukan sekadar sistem.

Dalam filsafat Islam, dikenal konsep *ukhuwah insaniyah* – persaudaraan kemanusiaan yang menjadikan setiap interaksi sebagai peluang untuk saling mendidik. Imam Ali bin Abi Thalib berkata:

*“Manusia ada dua: saudaramu dalam iman, atau saudaramu dalam kemanusiaan.”*

Tempat kerja menjadi ruang tumbuh ketika setiap individu merasa **dilihat, didengar, dan dihargai**. Saat kritik disampaikan dengan kasih, saat prestasi tidak membuat lupa diri, dan saat kesalahan dipahami sebagai peluang pembelajaran, bukan penghukuman.

Dalam budaya sufistik, komunitas adalah wadah *subbah* – kebersamaan yang membangun kesadaran. Bukan sekadar duduk bersama, tapi **bertumbuh bersama dalam nilai dan kebaikan**. Suasana kerja yang spiritual adalah ketika orang-orang bekerja tidak hanya untuk diri sendiri, tapi juga saling mengangkat, saling mendoakan, saling menutupi kekurangan satu sama lain.

Dalam organisasi seperti ini, tidak ada yang merasa tertinggal karena perbedaan status. Tidak ada yang merasa sendirian ketika gagal. Sebaliknya, semua tahu bahwa mereka berada dalam lingkungan yang melihat kesalahan sebagai bagian dari proses – bukan akhir dari reputasi.

**Konfusianisme** juga menekankan pentingnya keharmonisan dalam komunitas kerja. Konfusius berkata:

*“Ketika manusia hidup dengan kebajikan, keluarga akan tenteram. Ketika keluarga tenteram, negara akan damai.”*

Maka kantor yang sehat adalah rumah kedua, tempat orang bisa merasa aman untuk bertumbuh dan berbuat baik.

Dalam perspektif **Kristen**, komunitas kerja dipandang sebagai tubuh Kristus yang saling menopang. “Jika satu anggota menderita, maka semua ikut merasakannya.” (1 Korintus 12:26). Ini adalah prinsip spiritual yang relevan di tempat kerja: bahwa **kebersamaan bukan slogan, tapi semangat yang harus dihidupkan.**

Organisasi bukan sekadar tempat memeras waktu, melainkan tempat **merawat nilai dan menyemai kemanusiaan.** Bila kita mampu menjadikan tempat kerja sebagai ruang tumbuh bersama, maka setiap keberhasilan akan terasa indah, karena dirayakan bersama. Dan setiap kesulitan akan lebih ringan, karena dipikul bersama.

Bekerja di tempat seperti ini bukan hanya memperkuat kompetensi, tetapi juga **memperhalus budi dan memperkaya jiwa.**

## **B. Menyebarkan Nilai-Nilai Luhur Melalui Tindakan Sehari-hari**

Nilai tidak hidup di papan visi-misi, apalagi di baliho kantor. Nilai hanya benar-benar hidup ketika ia **menyusup ke dalam tindakan paling sederhana, paling diam-diam, dan paling konsisten.** Dalam spiritualitas kerja, keberhasilan bukan hanya dinilai dari output, tapi dari sejauh mana nilai-nilai luhur itu **mengalir dan diwariskan secara otentik melalui laku harian.**

Setiap orang di tempat kerja, apa pun posisinya, memiliki kekuatan untuk menyebarkan nilai. Tidak harus menunggu posisi sebagai pemimpin. Seorang staf biasa yang tetap tersenyum ketika ditekan, seorang pegawai yang tetap jujur meski peluang korupsi terbuka lebar, seorang cleaning service yang tetap teliti merapikan ruang meski tak pernah disebut namanya dalam rapat evaluasi – **mereka adalah para pembawa nilai sejati.**

Nilai spiritual bekerja dalam keheningan. Ia tidak pamer. Tapi **kehadirannya menyentuh**, bahkan sering kali menjadi inspirasi yang mengubah budaya tanpa harus mengubah aturan.

Dalam literatur kepemimpinan transformasional, disebut bahwa **modeling the way** – memberi teladan secara nyata – jauh lebih efektif daripada semua bentuk reward atau punishment. *Northouse (2021)* mencatat, pemimpin yang mampu menyelaraskan ucapan dan tindakan akan menciptakan kepercayaan yang menjadi fondasi dari budaya organisasi yang kuat.

Namun teladan tidak hanya milik pemimpin. Dalam ajaran **para sufi**, setiap individu adalah "wakil kebaikan Tuhan" di muka bumi. Mereka percaya bahwa **kebaikan itu menular**, bahkan hanya melalui pandangan, sikap tubuh, atau kalimat yang diucapkan tanpa tekanan.

Sufi besar seperti **Hasan al-Bashri** dikenal tidak banyak bicara, tapi setiap perbuatannya menjadi "ceramah hidup" yang menggetarkan batin orang-orang di sekitarnya. Dalam salah satu atsar disebut:

*"Aku belajar keikhlasan bukan dari pengajian, tetapi dari tukang roti yang tetap bershawat setiap kali membolak-balik adonannya."*

Di dunia kerja modern, kita juga bisa menemukan itu:

1. Di senyuman jujur resepsionis yang menyambut siapa pun tanpa membeda-bedakan.
2. Di tangan teknisi yang memperbaiki kabel listrik dengan doa dalam hati agar tidak membahayakan siapa pun.
3. Di langkah kaki pegawai yang tetap hadir tepat waktu, bukan karena takut, tapi karena menghormati rekan kerjanya.

Dalam **ajaran Konghucu**, nilai hidup ketika dilatih melalui *li* – praktik etika keseharian. Konfusius tidak mengajarkan moral dengan pidato besar, melainkan dengan **melatih kesopanan, keteraturan, dan rasa malu secara konsisten**. Bagi Konfusius, manusia luhur adalah yang tetap

jujur dalam urusan kecil, dan tetap santun kepada orang-orang kecil.

Begitu pula dalam **ajaran Kristen**, Santo Fransiskus dari Assisi berkata:

*“Beritakanlah Injil setiap waktu. Bila perlu, gunakan kata-kata.”* Sebuah pengingat bahwa **kebenaran paling kuat bukan disampaikan, tapi diperlihatkan.**

Dalam konteks spiritualitas kerja, menyebarkan nilai tidak membutuhkan panggung. Ia membutuhkan **keteguhan batin**, untuk tetap menjadi manusia baik di tempat yang penuh kompromi. Untuk tetap halus dalam struktur yang kasar. Untuk tetap jujur di tengah sistem yang permisif. Dan tetap menjaga hati meski hanya bekerja di balik layar.

Karena sejatinya, tempat kerja yang bernapas spiritual adalah tempat di mana **nilai-nilai mulia tidak digembarkan — tapi dijalani.** Di mana yang dihormati bukan yang paling keras berbicara, tetapi yang paling tulus mengabdikan.

Maka, jika kita ingin mengubah budaya kerja, mulailah dari **satu tindakan kecil yang benar**, yang dilakukan terus-menerus, meski tak disaksikan siapa pun. Karena perubahan besar tidak lahir dari gebrakan — ia lahir dari **ketulusan yang istiqamah.**

### C. Spiritualitas dalam Hubungan Antarmanusia di Kantor

Setiap organisasi dibangun dengan visi dan struktur. Tapi yang menghidupkannya adalah **relasi antarmanusia.** Dan relasi, seperti air, bisa jernih atau keruh — tergantung dari hati-hati yang saling menyentuh di dalamnya.

Spiritualitas dalam hubungan kerja bukanlah konsep muluk. Ia hadir dalam **cara kita memperlakukan orang lain**, dalam situasi biasa: saat rapat, saat salah paham, saat memberi tugas, saat menerima kritik, atau bahkan saat kita berbeda pendapat dengan rekan satu meja. Di situlah nilai sejati diuji — bukan saat pidato motivasi, tapi dalam **detik-detik relasi yang nyaris tak terlihat.**

Kita tidak pernah tahu seberapa dalam dampak dari satu senyuman, satu kalimat penguatan, atau satu gestur empati yang tampaknya sepele. Tapi bisa jadi, itulah yang menyelamatkan rekan kerja dari kelelahan mental. Bisa jadi, itu yang menahan seseorang dari keputusasaan. Tempat kerja yang spiritual adalah tempat yang **tidak membiarkan manusia kehilangan martabatnya demi efisiensi.**

Dalam dunia yang makin kompetitif, banyak kantor berubah menjadi arena gladiator: tempat saling sikut, saling lapor, saling jatuhkan. Di situ, spiritualitas hadir bukan sebagai hiasan, tapi sebagai **penyelamat kebersamaan.** Ia menahan ego agar tidak membabi buta, menyejukkan hati yang panas karena persaingan, dan mengingatkan bahwa **di balik target, ada manusia yang sedang berjuang bertahan.**

Relasi spiritual tidak dibangun dari hierarki, tapi dari **hormat yang tulus.** Seorang staf bisa memberi ruh organisasi dengan ketulusannya. Seorang pimpinan bisa menjaga marwah timnya dengan kelembutan bicaranya. Seorang cleaning service pun bisa menumbuhkan haru hanya dengan menyapa tanpa mengeluh – karena semua manusia, apa pun posisinya, adalah **penyambung nilai.**

**Konfusius** berkata:

*“Keharmonisan bukan berarti semua sama, tapi tahu tempat saling menghormati.”*

Dan harmoni ini hanya mungkin tumbuh jika ada **kerendahan hati untuk belajar dari siapa pun, serta keikhlasan untuk melihat orang lain bukan sebagai alat, tapi sebagai cermin kehidupan.**

Dalam tasawuf, disebutkan bahwa manusia terbaik bukan yang paling banyak hafalan atau amal, tetapi yang **paling sedikit menyakiti orang lain.** Bahkan dalam doa-doa para wali, mereka lebih banyak memohon agar hati mereka tidak mengeraskan hati orang lain.

Di kantor, ini berarti:

1. Berani minta maaf sebelum diminta.
2. Menunda kemarahan demi menjaga marwah bersama.

3. Menutupi kesalahan rekan saat rapat, lalu membimbingnya secara pribadi.
4. Tidak menggunakan kelemahan orang lain sebagai tangga untuk naik jabatan.

Ini bukan kelemahan. Ini adalah **kekuatan spiritual sejati**.

Organisasi yang besar adalah organisasi yang tahu bahwa **tidak ada hasil yang sebanding dengan kehancuran relasi**. Sebab kinerja bisa dikejar ulang, tapi **luka hati yang dibiarkan akan membusuk dan menghancurkan kepercayaan**.

Maka, spiritualitas dalam hubungan kerja bukan hanya tentang sikap baik. Ia adalah **ikhtiar sadar untuk menjaga ruang kerja tetap manusiawi**. Tempat di mana keberhasilan bukan hanya soal pencapaian, tapi juga **bagaimana kita memperlakukan sesama dalam proses mencapainya**.

Dan saat itu terjadi — kantor bukan lagi sekadar ruang kerja. Ia menjadi **rumah jiwa**. Tempat di mana manusia bekerja, dan pada saat yang sama, **saling menyembuhkan**.

#### **D. Refleksi Akhir: Bekerja untuk Meninggikan Martabat Kehidupan**

Di ujung semua rutinitas kerja — laporan yang selesai, rapat yang panjang, target yang tercapai — ada satu pertanyaan yang tak bisa dihindari: *Apakah pekerjaanku meninggikan martabat kehidupan?* Atau justru, membuatku lupa menjadi manusia?

Spiritualitas dalam kerja bukan hanya soal niat yang benar, atau relasi yang sehat, tapi juga tentang **arah eksistensial**: bahwa pekerjaan adalah bagian dari pengabdian kepada kehidupan itu sendiri. Kita tidak sekadar mengejar produktivitas, tapi juga ingin menjadi **bagian dari upaya meninggikan nilai kemanusiaan**.

Dalam Islam, bekerja dengan jujur dan amanah disebut sebagai bentuk ibadah yang tinggi nilainya. Nabi Muhammad ﷺ bahkan bersabda:

*“Sesungguhnya Allah mencintai seorang hamba yang ketika bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya.”* (HR. Thabrani)

Dalam **ajaran Buddha**, tindakan kerja yang dijalani dengan *sati* (kesadaran) dan *karuna* (welas asih) akan menyucikan batin dan memberi manfaat yang melampaui dunia materi. Pekerjaan menjadi jalan pembebasan batin, bukan sekadar alat mencapai tujuan duniawi.

Begitu pula dalam **ajaran Katolik**, Santo Yosef – suami Maria – dihormati sebagai pelindung para pekerja. Ia bekerja dalam diam, tanpa pamrih, dan mewariskan nilai bahwa kerja manual sekalipun, jika dilakukan dengan kasih dan kesungguhan, adalah bentuk pelayanan suci.

Di dunia modern yang sering mengagungkan kecepatan, banyak orang kehilangan kelembutan dalam bekerja. Produktivitas menjadi dewa, sementara perasaan dan makna sering dikorbankan. Inilah saatnya kita kembali meneguhkan bahwa **kerja adalah wujud cinta dan tanggung jawab kepada kehidupan**.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh **Dik dan Duffy (2009)** tentang *work as a calling*, ditemukan bahwa individu yang memaknai pekerjaannya sebagai panggilan hidup memiliki tingkat kebahagiaan dan kebermaknaan yang lebih tinggi. Mereka tidak mudah terguncang oleh tekanan, karena mereka **tidak bekerja demi sekadar pengakuan – mereka bekerja sebagai bentuk pengabdian**.

Bekerja yang bermakna akan meninggikan martabat bukan hanya diri sendiri, tapi juga lingkungan kerja. Ia menumbuhkan suasana yang memuliakan nilai hidup, menjadikan kantor sebagai taman belajar, dan membuat hasil kerja bukan hanya angka – tapi **pengaruh nyata bagi kehidupan bersama**.

Maka, ketika kita menanam kejujuran, memberi keteladanan, menjaga martabat orang lain, dan menjalani pekerjaan dengan kesadaran penuh – kita sedang meletakkan batu-batu kecil bagi **bangunan peradaban manusia yang lebih bermartabat**.

Dan saat kita tak lagi bekerja di sana – semoga yang tertinggal bukan hanya arsip dan tanda tangan, tetapi **aura kebaikan yang terus dikenang**, dan **jejak spiritual yang tetap hidup** dalam budaya organisasi.

Karena bekerja bukan sekadar mencari penghasilan, tetapi **meninggikan kemanusiaan** – dan itu adalah tugas suci yang tak pernah selesai.

# BAB

# 7

## BEKERJA SEBAGAI JALAN IBADAH DAN PENGABDIAN HIDUP

Pada akhirnya, semua pencapaian dunia akan kembali ditimbang dalam satu ukuran yang paling hakiki: **untuk apa kita hidup, dan kepada siapa kita mengabdikan**. Segala rutinitas yang melelahkan, rapat yang panjang, target yang terus mengejar, semua akan kehilangan makna jika tidak ditautkan dengan tujuan hidup yang lebih tinggi.

Di sinilah spiritualitas mempertemukan dua dunia: dunia kerja dan dunia batin. Ia membukakan pandangan bahwa pekerjaan bukan sekadar aktivitas ekonomi, tapi bagian dari **ibadah jiwa**. Bahwa kantor bukan sekadar ruang profesional, tapi **tempat menyatakan cinta kepada Tuhan dan sesama** dalam bentuk paling nyata: kejujuran, kesungguhan, ketulusan, dan tanggung jawab.

Bab ini akan membawa kita memasuki ruang terdalam dari kesadaran spiritual di tempat kerja – bukan lagi sekadar bagaimana bekerja dengan baik, tapi **bagaimana bekerja menjadi jalan pulang kepada-Nya**. Sebab di balik setiap profesi, tersimpan kemungkinan untuk menyentuh langit, jika dijalani dengan hati yang hadir dan niat yang lurus.

### A. Memandang Pekerjaan sebagai Amanah Jiwa

Tidak ada pekerjaan yang kebetulan. Tidak ada jabatan yang datang tanpa maksud. Di balik setiap profesi, tersimpan satu pesan ilahi: bahwa **peran kita di dunia adalah titipan yang harus dijaga**. Inilah makna terdalam dari bekerja – bukan sekadar mencari penghidupan, tetapi **menjalani amanah jiwa**.

Dalam Al-Qur'an, Allah berfirman:

"*Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi, dan gunung-gunung, tetapi semuanya enggan untuk memikulnya dan mereka khawatir akan mengkhianatinya. Maka dipikullah amanat itu oleh manusia.*"

(QS. Al-Ahzab: 72)

Ayat ini menunjukkan bahwa amanah bukan perkara sepele. Bahkan ciptaan-ciptaan agung di alam semesta pun merasa gentar mengemban tanggung jawab tersebut. Namun manusia, dengan segala kompleksitasnya – fisik, akal, dan ruh – menerima peran itu sebagai bentuk kehormatan dan ujian sekaligus.

**Amanah bukan sekadar tugas administratif**, tapi juga menyangkut moralitas, integritas, dan kesadaran spiritual. Maka bekerja, apa pun bidangnya, bukan hanya menjalankan fungsi, tapi juga **menjaga nurani**.

Dalam teologi Islam, amanah adalah bagian dari **taklif** (beban tanggung jawab syar'i), yang tidak diberikan kepada makhluk lain. Ulama seperti **Al-Mawardi** dan **Imam Abu Hanifah** menjelaskan bahwa menjalani amanah pekerjaan adalah bagian dari *fardhu kifayah* jika berkaitan dengan kepentingan publik, dan bisa menjadi *fardhu 'ain* jika tidak ada orang lain yang mampu melaksanakannya dengan benar.

Sementara dalam **filsafat kerja Barat**, misalnya dari **Max Weber**, amanah dalam kerja dipahami sebagai *calling* – panggilan hidup yang memuat dimensi etika Protestan, bahwa kerja adalah tugas moral yang bertaut dengan tanggung jawab kepada Tuhan. Seseorang bekerja bukan hanya untuk sukses, tapi untuk **menyatakan kesetiannya pada nilai dan Tuhannya**.

Di sisi lain, **pandangan Hindu** melalui *Bhagavad Gita* menyebut bahwa tidak menjalankan tugas sesuai *swadharma* (peran hidup) justru lebih buruk daripada mengambil tugas yang bukan bagiannya. Bahkan *Krishna* menegaskan:

"*Lebih baik gagal dalam menjalankan dharmamu sendiri, daripada berhasil menjalankan dharma orang lain.*"

Artinya, **kesetiaan pada amanah diri adalah jalan keselamatan spiritual.**

Dalam tradisi sufi, menjalani peran hidup dipandang sebagai bentuk *ta'abbud* (pengabdian total). **Ibnu 'Arabi** menulis bahwa setiap manusia hadir dengan “cap tugas” dari Tuhan – maka menghormati profesi adalah **menghormati takdir ilahi**. Ketika seseorang meremehkan pekerjaannya, maka ia sedang meremehkan panggilan Tuhan atas dirinya.

Tak sedikit orang yang merasa rendah diri karena posisinya di kantor bukan yang tertinggi. Tapi orang-orang dengan kesadaran spiritual tahu bahwa **nilai pekerjaan tidak terletak pada tingginya jabatan, tapi pada ketulusan dalam menjalani amanah.**

Mereka tahu bahwa:

1. Tidak ada pekerjaan kecil, jika dilakukan dengan hati besar.
2. Tidak ada amanah yang hina, jika ditunaikan dengan cinta.
3. Tidak ada peran yang sia-sia, jika di dalamnya tumbuh tanggung jawab yang suci.

Maka, memandang pekerjaan sebagai amanah jiwa akan mengubah cara kita bersikap:

1. Kita tidak lagi bekerja karena tuntutan, tetapi karena keyakinan.
2. Kita tidak lagi sekadar mencari penghasilan, tetapi mencari keridhaan.
3. Kita tidak lagi sekadar menyelesaikan tugas, tetapi **menjaga titipan-Nya.**

Dan ketika amanah itu dijalani dengan keikhlasan dan tanggung jawab, pekerjaan sekecil apa pun akan memiliki nilai **yang melampaui dunia**. Ia akan tercatat, bukan hanya di meja pimpinan atau lembar laporan tahunan, tetapi di sisi Tuhan yang Maha Melihat – bahwa seorang hamba telah berjuang menjaga titipan-Nya, setulus yang ia bisa.

## B. Bekerja sebagai Wujud Pengabdian kepada Tuhan

Di tengah derasnya arus profesionalisme dan logika target, kita sering lupa bahwa bekerja sesungguhnya adalah **bagian dari ibadah**. Bukan semata karena ia memberi nafkah, tetapi karena **ia adalah cara kita mengabdikan kepada Tuhan melalui manfaat nyata yang kita hadirkan di bumi**.

Dalam Islam, bekerja yang halal, jujur, dan penuh tanggung jawab adalah bagian dari ibadah. Nabi Muhammad ﷺ bersabda:

*“Sesungguhnya Allah mencintai seorang hamba yang, ketika bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya.”*

(HR. Thabrani)

Kerja yang baik bukan hanya menghasilkan uang, tapi **menghadirkan keberkahan** — membawa manfaat, tidak menyakiti, tidak menipu, dan tidak merusak nilai kehidupan. Ia menjadi wujud konkret dari rasa syukur dan penghambaan kita.

Para **sufi** bahkan menyebut bahwa kerja adalah bagian dari dzikir. Seorang tukang kayu yang memaku dengan ikhlas, seorang petani yang mencangkul dengan doa, seorang pegawai yang menyusun laporan dengan niat jujur — semuanya adalah dzikir dalam bentuk tindakan. Mereka tidak hanya menyebut nama Tuhan, tapi **menyatakan cinta kepada Tuhan melalui perbuatan**.

Dalam ajaran **Kristen**, khususnya dalam surat Paulus kepada jemaat di Kolose, tertulis:

*“Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia.”*

(Kolose 3:23)

Ini adalah pernyataan luhur bahwa **setiap pekerjaan, sekecil apa pun, bisa menjadi persembahan kepada Tuhan** jika dilakukan dengan hati yang hadir dan niat yang lurus. Dengan begitu, batas antara dunia sekuler dan dunia sakral menjadi hilang — karena seluruh hidup adalah pelayanan.

Begitu pula dalam **ajaran Hindu**, khususnya dalam *karma yoga*, bekerja adalah wujud pengabdian tanpa keterikatan. Manusia harus bekerja dengan sungguh-sungguh, tetapi **tidak melekat pada hasilnya** – karena yang dinilai oleh Tuhan bukan pencapaian, tapi **keikhlasan dan pengabdian di baliknya**.

Dalam ajaran **Buddha**, dikenal prinsip *right livelihood* (mata pencaharian yang benar) dalam Jalan Mulia Berunsur Delapan. Artinya, bekerja bukan hanya soal hidup, tapi soal **hidup dengan cara yang tidak menyakiti makhluk lain dan tidak merusak harmoni kehidupan**. Kerja menjadi jalan penyucian batin jika dilakukan dengan welas asih dan kesadaran penuh.

Kerja sebagai ibadah bukan berarti meninggalkan dunia, tapi **menghadirkan nilai surgawi ke dalam dunia kerja**. Di kantor, di ladang, di pabrik, di rumah sakit, di sekolah – semua bisa menjadi mihrab tempat kita bersujud secara batin. Karena Tuhan tidak hanya hadir di sajadah, tetapi juga di ruang-ruang kerja yang dijalani dengan cinta dan amanah.

Ketika kita bekerja dengan kesadaran ini, maka:

1. Kita tidak akan mudah mengeluh, karena merasa sedang melayani sesuatu yang lebih tinggi.
2. Kita tidak akan mudah putus asa, karena tahu Tuhan menilai perjuangan, bukan sekadar hasil.
3. Kita tidak akan lalai, karena sadar bahwa setiap detik kerja adalah **kesempatan untuk mengabdikan**.

Bekerja sebagai ibadah bukan perkara besar atau kecilnya pekerjaan. Tetapi **apakah pekerjaan itu kita lakukan dengan niat mendekat kepada Tuhan, dan manfaat bagi sesama**.

Dan di sanalah letak kebahagiaan spiritual – ketika kerja bukan lagi beban, melainkan **saluran cinta**, tempat jiwa kita tumbuh dan kembali pulang dalam keadaan tenang.

### C. Kerja dan Doa: Menyatukan Dunia dan Akhirat

Ada anggapan lama yang menyesatkan: bahwa bekerja adalah urusan dunia, sementara berdoa adalah urusan akhirat. Bahwa kantor adalah tempat mencari uang, sedangkan tempat

ibadah adalah ruang mencari berkah. Padahal keduanya tidak seharusnya dipisahkan – karena **bekerja dan berdoa sejatinya berasal dari roh yang sama: pengabdian kepada Tuhan.**

Kerja yang dilakukan dengan hati yang sadar, niat yang lurus, dan tanggung jawab yang tulus adalah **doa yang bergerak.** Ia tidak hanya menjadi alat untuk memenuhi kebutuhan fisik, tapi juga jalan penyucian batin. Dalam spiritualitas yang hidup, **kerja dan doa adalah dua sisi dari ibadah yang utuh** – yang satu merapikan dunia, yang satu menyinari jiwa.

Dalam Islam, doa bukan hanya berupa ucapan lisan, melainkan juga **ikhtiar yang sungguh-sungguh.** Nabi Muhammad ﷺ bersabda:

*“Barangsiapa mencari rezeki yang halal demi menjaga kehormatan diri dan keluarganya, maka ia berada di jalan Allah.”*

(HR. Thabrani)

Begitu pula dalam **ajaran Katolik**, Santa Teresa dari Avila berkata:

*“Tuhan juga hadir di dapur, di antara panci dan wajan, jika kita bekerja dengan cinta.”*

Pekerjaan yang dijalani dengan cinta dan kesadaran adalah bentuk **doa yang paling nyata** – doa dalam gerak, bukan hanya dalam kata.

Dalam **ajaran Buddha**, prinsip *right livelihood* (mata pencaharian yang benar) menekankan bahwa bekerja dengan penuh kesadaran, kejujuran, dan tanpa menyakiti makhluk lain adalah jalan spiritual yang menumbuhkan batin.

Sementara dalam **tradisi Hindu**, *karma yoga* mengajarkan bahwa bekerja adalah bentuk pengabdian tanpa keterikatan – ketika seseorang melakukan kewajibannya dengan sepenuh hati, sebagai persembahan kepada Tuhan, bukan demi pujian atau hasil duniawi.

Di dunia modern, relasi antara kerja dan doa ini juga hidup dalam budaya populer. Lagu *Perjuangan dan Doa* yang dilantunkan oleh **Rhoma Irama**, sang Raja Dangdut, menjadi suara hati rakyat yang jujur:

*“Berjuang, berjuang sekuat tenaga; tetapi jangan lupa perjuangan harus pula disertai doa ...”*

Pesan dalam lagu ini merangkum hakikat spiritualitas kerja: bahwa **perjuangan (kerja) dan doa bukan dua hal yang bertentangan, melainkan dua kekuatan yang harus bersatu**. Kerja tanpa doa menjadi kosong arah. Doa tanpa kerja menjadi hampa wujud.

Dalam tasawuf, ada kisah seorang tukang roti yang setiap adukan adonannya disertai doa untuk tetangganya. Saat ditanya kenapa tak ikut duduk berzikir di masjid, ia menjawab, “Tanganku sibuk, tapi hatiku tetap bersama-Nya.” Beginilah bentuk **doa dalam kerja**, dan **kerja dalam doa**.

Ketika keduanya menyatu, maka:

1. Setiap langkah ke kantor menjadi bagian dari jihad menjemput berkah.
2. Setiap kesabaran saat konflik menjadi latihan jiwa.
3. Setiap keputusan yang adil menjadi amal yang dicatat langit.
4. Dan setiap hasil yang bermanfaat menjadi sedekah yang terus mengalir.

Dan saat hati kita terhubung dengan Tuhan dalam setiap lembar laporan, setiap interaksi kerja, setiap tetes keringat – maka bekerja tak lagi sekadar menunaikan tugas, tetapi menjadi **cara jiwa pulang kepada-Nya**.

#### **D. Mewariskan Jejak Amal Lewat Profesi**

Tidak semua orang bisa meninggalkan warisan dalam bentuk harta, gedung, atau jabatan. Tapi semua orang punya kesempatan meninggalkan **jejak amal** melalui **cara mereka menjalani profesi**.

Setiap profesi, jika dijalani dengan niat yang lurus dan hati yang tulus, bisa menjadi **ladang pahala yang terus mengalir**. Mungkin kita bukan pemimpin besar. Mungkin kita tak dikenal sejarah. Tapi jika kita pernah membuat satu orang bekerja dengan lebih jujur, lebih manusiawi, atau lebih bersyukur – maka kita telah mewariskan sesuatu yang bernilai untuk dunia.

Dalam Islam, dikenal konsep *tsawab mutashil* – pahala yang tersambung. Ia tidak berhenti ketika seseorang wafat, melainkan terus mengalir lewat dampak-dampak yang ia tinggalkan. Dan profesi, jika dijalani dengan penuh nilai, bisa menjadi **sumber amal tak terputus**.

Misalnya:

1. Seorang guru yang menginspirasi muridnya untuk hidup jujur.
2. Seorang petugas pelayanan yang membuat warga merasa dihargai.
3. Seorang bendahara yang menolak menyalahgunakan wewenang, hingga budaya keuangan jadi bersih. Mereka tidak hanya menunaikan tugas – **mereka menanamkan nilai**.

Dalam **filsafat kerja**, gagasan ini diperkuat oleh **Hannah Arendt** dalam bukunya *The Human Condition* (1958), bahwa pekerjaan yang dijalani secara bertanggung jawab adalah bentuk tindakan manusiawi yang menciptakan “jejak dalam dunia” – bukan jejak benda, tetapi **jejak makna**.

Begitu pula **dalam Buddhisme Mahayana**, praktik *bodhisattva* mengajarkan bahwa tindakan kebaikan kecil sehari-hari bisa berdampak lintas generasi, bila dilakukan dengan welas asih dan ketekunan. Maka seorang petugas arsip pun, jika bekerja dengan cinta, bisa menjadi sebab datangnya kebaikan besar.

Penelitian oleh **Neal & Biberman (2003)** menunjukkan bahwa pekerja yang memandang pekerjaannya sebagai ekspresi dari nilai spiritual cenderung merasa hidupnya lebih bermakna, dan lebih termotivasi untuk menciptakan perubahan positif

jangka panjang. Ini menunjukkan bahwa **kesadaran profesi sebagai amal** bukan hanya idealisme – tetapi realitas yang dapat dibuktikan secara psikologis dan empiris.

**Wali Songo**, khususnya **Sunan Giri**, dikenal menyebarkan nilai Islam bukan melalui ceramah besar, tapi melalui profesinya sebagai pendidik dan pembimbing anak-anak. Ia membangun generasi melalui kerja sehari-harinya. Tidak spektakuler, tapi **mengakar dan membentuk zaman**.

Karena pada akhirnya, pertanyaan penting bukan:

*"Sudah berapa banyak yang kita capai?"*

Tapi:

*"Sudah berapa banyak kebaikan yang kita tinggalkan lewat profesi ini?"*

Warisan terbaik bukan prestasi yang dibingkai, tapi **perubahan sikap, cara berpikir, dan karakter orang-orang yang pernah berinteraksi dengan kita**. Dan semua itu tumbuh dari kebiasaan kecil yang dijalani secara tulus, dari waktu ke waktu. Mewariskan jejak amal lewat profesi berarti:

Menjadikan profesi sebagai ladang cinta, bukan hanya tempat bekerja.

1. Menjalani tanggung jawab bukan karena aturan, tapi karena rasa hormat pada jiwa yang diamanahi.
2. Membiarkan nilai hidup, bukan hanya dalam manual prosedur – tapi dalam tindakan nyata setiap hari.

Jika harta kita lenyap, jabatan dilupakan, dan nama tak lagi disebut, semoga **nilai-nilai yang kita tinggalkan tetap hidup dalam sistem, dan terutama... di hati manusia**.

## **E. Refleksi Akhir: Kembali kepada Tujuan Hidup**

Di antara deretan aktivitas, laporan, target, dan rapat yang tak ada habisnya, sesungguhnya kita sedang menapaki satu jalan panjang – jalan pulang kepada-Nya. Dunia kerja bukan sekadar ruang mencari nafkah, tapi **medan pengabdian**, tempat jiwa kita diuji, dilatih, dan dibentuk agar semakin mengenal arah sejati hidup ini.

Kita datang ke tempat kerja bukan hanya membawa tubuh dan kompetensi, tetapi membawa **jiwa yang mencari makna**. Setiap pagi kita berangkat, bukan semata untuk menyelesaikan tugas, tapi juga untuk menepati janji terdalam kita sebagai manusia: untuk hidup bermakna, berbuat baik, dan menjadi cahaya bagi sesama.

Spiritualitas di tempat kerja mengingatkan bahwa **kerja bukan tujuan akhir**, melainkan **kendaraan menuju tujuan hidup yang lebih tinggi** – yaitu kembali kepada Tuhan dalam keadaan yang lebih baik, lebih jernih, dan lebih dewasa secara ruhani.

Dalam Al-Qur'an, Allah berfirman:

*“Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya.”*  
(QS. Al-Insyiqaq: 6)

Ayat ini bukan hanya tentang ibadah ritual. Ia juga menggambarkan **laku hidup sehari-hari** – termasuk kerja – sebagai proses spiritual yang membawa kita semakin dekat kepada Sang Sumber Kehidupan.

Kerja yang dilakukan dengan ikhlas, doa, tanggung jawab, dan cinta akan membentuk **jalan pulang yang tenang**. Bukan karena bebas dari tantangan, tapi karena dijalani dengan kesadaran.

Dalam banyak ajaran spiritual, hidup dipahami sebagai perjalanan, dan kerja adalah **bagian dari perhentian penting** dalam perjalanan itu. Sebagaimana **Imam Al-Ghazali** menulis, “Bekerjalah di dunia seolah engkau hidup selamanya, dan beramallah seolah engkau mati esok hari.” Karena pada akhirnya, dunia kerja adalah **tempat kita mengumpulkan bekal**, bukan sekadar hasil.

Bahkan dalam budaya populer, Rhoma Irama pun mengingatkan kita lewat lagu *Perjuangan dan Doa*:

*“Berjuang dan berdoa, itulah senjatamu...”*

Lirik itu sederhana, tapi merangkum intisari hidup: bahwa **perjalanan hidup, termasuk kerja, harus ditopang dengan perjuangan dan disiram dengan doa.**

Maka pada akhirnya, marilah kita kembali bertanya kepada diri sendiri:

1. Untuk siapa kita bekerja sesungguhnya?
2. Apakah jiwa kita hadir dalam pekerjaan yang kita jalani?
3. Apakah nilai-nilai kita tetap hidup meski jabatan terus berubah?
4. Dan jika kelak kita meninggalkan tempat kerja ini, **apa yang akan tetap tertinggal?**

Jika semua pertanyaan itu dijawab dengan jujur, kita akan sampai pada satu kesadaran:

Bahwa bekerja adalah bagian dari **pengabdian yang panjang**, dan bahwa tempat kerja hanyalah **salah satu halte** menuju **tujuan akhir: kembali ke Tuhan, dalam keadaan utuh, jujur, dan bersih.**

# BAB

# 8

## MENUTUP HARI, MENYEMAI CAHAYA

Setiap perjalanan memiliki akhirnya. Setiap langkah yang panjang akan sampai pada batas. Tapi tidak semua akhir berarti selesai — karena ada yang justru **mulai tumbuh ketika kita berhenti berlari**.

Begitu pula dengan perjalanan spiritual di tempat kerja. Setelah seluruh upaya, tantangan, keberhasilan, dan kegagalan, akan tiba saatnya kita menoleh ke belakang... bukan untuk menyesali, tapi untuk **memetik makna**. Untuk melihat apakah dalam tumpukan laporan itu ada kejujuran, dalam rapat yang panjang itu ada cinta, dan dalam rutinitas yang melelahkan itu ada doa yang diam-diam mengalir.

Bab ini bukan sekadar penutup buku. Ia adalah **penanda bahwa pekerjaan kita yang sesungguhnya belum selesai** — bahwa cahaya spiritual yang kita bawa ke tempat kerja akan terus bersinar, selama kita terus menjaganya dengan kesadaran, ketulusan, dan cinta.

Dan bila kelak kita menutup pintu kantor untuk terakhir kalinya, semoga yang tertinggal bukan hanya jejak kaki, tapi **jejak nilai yang menyemai kehidupan**.

### A. Refleksi Akhir Perjalanan Spiritual di Tempat Kerja

Setiap pekerjaan pada akhirnya akan membentuk cerita. Tapi tak semua cerita sanggup meninggalkan kesan yang menggetarkan. Yang membedakan bukan seberapa tinggi posisi

yang pernah dipegang, melainkan **sejauh mana pekerjaan itu membawa kita memahami makna hidup yang lebih dalam.**

Refleksi spiritual tentang kerja tidak melulu tentang tugas yang telah kita jalani, tetapi tentang **bagaimana perjalanan kerja telah membentuk kita sebagai pribadi yang lebih bijak, lebih dalam, dan lebih terhubung dengan hakikat hidup.**

Di ruang kerja, kita belajar tentang **kesunyian batin di tengah keramaian**, tentang **berdamai dengan ekspektasi**, dan tentang **menghadapi ketidaksempurnaan manusia lain – dan diri sendiri.** Di sanalah tempat kita menempa hati, bukan hanya menjalankan rutinitas.

Spiritualitas kerja bukan hanya alat untuk menenangkan diri, tapi **cermin yang memperlihatkan kualitas jiwa.** Ia memaksa kita melihat ulang: apakah ambisi kita selaras dengan nurani? Apakah cara kita bertindak mencerminkan nilai yang kita yakini? Dan apakah setiap langkah yang kita ambil benar-benar mengarah ke tujuan akhir yang kita rindukan – atau justru menjauhkan?

Dalam kacamata eksistensial, kerja bisa menjadi penjara. Tapi ia juga bisa menjadi jalan pembebasan. Tergantung **bagaimana kesadaran kita hadir di dalamnya.**

**Viktor Frankl (1959)** dalam karyanya *Man's Search for Meaning* menegaskan bahwa makna hidup tidak lahir dari kenyamanan atau keberhasilan, tetapi dari *sikap batin kita terhadap realitas yang tidak bisa kita ubah.* Pernyataan ini menegaskan bahwa **bukan situasi kerja yang menentukan kedalaman jiwa seseorang, melainkan sikap spiritualnya dalam merespons tekanan dan ketidakpastian.**

Refleksi akhir ini juga mengajak kita melihat kembali bahwa kerja bukan sekadar bentuk aktivitas sosial atau profesional, tapi **media dialog antara jiwa dan Tuhan.** Bahkan dalam kesendirian menghadapi keputusan, dalam kesunyian ruang rapat, atau dalam ketegangan perintah atasan, kita sebenarnya sedang diuji:

Apakah kita tetap jujur meski tak dipuji?

Apakah kita tetap kuat meski tak didengar?

Dan dari sanalah kita mulai memahami bahwa **kerja adalah latihan spiritual paling nyata**. Bukan karena ada ritual khusus, tapi karena di sanalah kita diuji untuk tetap menjadi manusia utuh – yang berpikir, merasa, dan bertindak sesuai suara hati terdalam.

Refleksi ini juga bukan ajakan untuk menjadi sempurna, tapi justru mengajak kita **memaafkan ketidaksempurnaan diri selama bekerja**. Karena spiritualitas sejati bukan tentang tanpa cela, tapi tentang keberanian untuk terus belajar, memperbaiki diri, dan tetap setia pada cahaya kecil di dalam batin, betapa pun redupnya ia kadang terasa.

Kita tidak tahu berapa lama lagi bisa bekerja. Tapi selama waktu itu masih ada, **maka tempat kerja adalah tempat ibadah kita, dan profesi adalah ladang tafakur kita**. Karena bekerja, sesungguhnya, adalah wujud pengabdian yang paling konkret – saat kata dan nilai melebur menjadi aksi yang menyentuh dunia.

Dan ketika perjalanan kerja kita selesai, semoga bukan hanya pencapaian yang ditinggalkan, tetapi **jiwa yang telah ditata, dimurnikan, dan disiapkan... untuk kembali**.

## **B. Menyemai Nilai untuk Generasi Penerus**

Jika pekerjaan adalah ladang pengabdian, maka nilai-nilai yang kita tanam selama bekerja adalah **benih yang akan tumbuh melampaui usia kita**. Bekerja tidak hanya tentang menyelesaikan hari ini, tetapi juga **tentang mewariskan arah bagi hari esok**.

Setiap tindakan, keputusan, dan sikap yang kita tunjukkan di tempat kerja, diam-diam membentuk **budaya kecil yang ditiru**, diserap, dan akhirnya dilanjutkan oleh generasi setelah kita. Mungkin mereka tidak selalu menyebut nama kita, tapi mereka akan menapaki jejak yang pernah kita buka – entah itu kejujuran dalam laporan, keberanian bersuara jernih di tengah tekanan, atau ketulusan dalam melayani.

Dalam psikologi organisasi, dikenal konsep *value transmission* – proses di mana nilai-nilai disebarkan secara alami lewat **keteladanan dan interaksi keseharian**. Seperti yang diteliti oleh **Parameshwar (2005)**, pemimpin spiritual yang menyampaikan nilai bukan hanya lewat kata-kata, tetapi lewat ketulusan tindakannya, akan meninggalkan **warisan tak kasat mata yang hidup dalam pola pikir dan kebiasaan organisasi**.

Dalam pandangan **para sufi**, mewariskan nilai adalah bagian dari laku *tarbiyah ruhiyah* – pendidikan jiwa. Mereka tidak hanya melihat kerja sebagai tindakan fungsional, tapi sebagai **proses pengasuhan spiritual terhadap generasi**. Seorang guru, pemimpin, atau senior tidak hanya bertanggung jawab atas tugasnya, tapi juga atas **getaran nilai yang ia tinggalkan dalam hati orang-orang di sekitarnya**.

**Syaikh Ahmad Zarruq**, ulama sufi dari Maroko, menulis:

*"Didiklah manusia dengan adab yang diam, karena yang menembus hati bukan suara keras, tetapi kejernihan perilaku."*

Para sufi percaya bahwa nilai yang hidup tidak dibentuk oleh sistem, tapi oleh **konsistensi batin**. Maka seorang yang istiqamah menjaga sikapnya – meskipun tidak memimpin langsung – sesungguhnya sedang **menanamkan nilai secara halus ke dalam struktur sosial**.

**Imam Al-Qusyairi** dalam *Risalah Qusyairiyah* juga mengajarkan bahwa pewarisan nilai sejati adalah *hal* – keadaan batin yang terpancar karena kedekatan seorang hamba kepada Tuhannya. *Hal* inilah yang secara spiritual menular, bahkan tanpa harus diucapkan. Maka seorang pekerja yang tulus, sabar, dan jujur, bisa menjadi **magnet kebaikan** bagi generasi sesudahnya, meski tak banyak bicara.

Di titik ini, kita menyadari: bahwa tugas kita bukan hanya bekerja, tapi **menyemai nilai**, agar generasi setelah kita tidak hanya cakap, tapi juga kuat jiwanya.

Karena yang paling dibutuhkan oleh masa depan bukan hanya orang-orang pandai, tapi orang-orang yang punya **nilai hidup** – nilai yang tidak goyah hanya karena tekanan jabatan atau godaan materi. Nilai yang lahir dari kesadaran, bukan

sekadar formalitas. Nilai yang hidup di hati, bukan sekadar di pelatihan.

Sebagai generasi yang lebih dahulu menapaki dunia kerja, kita punya tanggung jawab spiritual dan sosial untuk:

1. Menjadi pengingat bahwa kejujuran itu tetap mungkin,
2. Menjadi penenang ketika sistem terlalu gaduh,
3. Menjadi penebus ketika suasana terlalu panas,
4. Menjadi pelita ketika arah kerja kehilangan cahaya.

Kita bisa memilih menjadi sekadar roda, atau menjadi kompas. Dan jika kita memilih menjadi kompas – maka tanggung jawab kita bukan hanya menyelesaikan pekerjaan, tapi juga **menunjukkan jalan hidup yang layak ditiru.**

Nilai itu tidak diwariskan lewat pidato panjang, tapi lewat:

1. Cara kita memperlakukan staf magang,
2. Cara kita meminta maaf,
3. Cara kita memberi kritik tanpa menjatuhkan,
4. Cara kita tetap bekerja dengan hati meski tidak ada yang memuji.

Dan bila kelak kita sudah tidak ada lagi di ruang rapat itu, atau nama kita tak lagi ada di struktur organisasi, tapi orang-orang tetap bertanya,

*"Apa yang dulu ia ajarkan? Bagaimana ia bersikap?"*

maka saat itulah **kita benar-benar telah mewariskan nilai.**

Karena bekerja dengan spiritualitas bukan hanya membuat kita selesai dengan baik, tetapi juga membuat generasi selanjutnya **berani melanjutkan dengan hati.**

### C. Doa Seorang Pekerja

Ya Allah,

Tuhan yang menyaksikan setiap langkahku, bahkan saat tak seorang pun melihat.

Tuhan yang memahami lelahku, bahkan saat aku sendiri tak bisa menjelaskannya.

Hari-hariku penuh angka, jadwal, tekanan, dan percakapan yang sering kali kering dari makna.

Namun di balik itu semua, aku tahu:

Aku bukan sekadar bekerja – aku sedang mengabdikan.

Aku bukan sekadar mencari nafkah – aku sedang merawat nurani.

Ya Tuhan,

Ajarkan aku bekerja dengan hati yang hadir,

Bukan sekadar tangan yang sibuk.

Ajarkan aku tetap jujur meski sistem tak peduli.

Ajarkan aku tetap lembut meski suasana sering keras.

Ajarkan aku bekerja bukan demi pujian,

Tapi demi menjadi manusia yang Engkau **ridhoi**.

Teguhkan aku agar tidak silau oleh pencapaian,  
dan tidak patah oleh kegagalan.

Karena aku sadar:

Bukan jabatan yang Engkau nilai,

Tapi bagaimana aku menjaga cahaya jiwaku di dalamnya.

Ya Allah, Jika suatu hari aku lelah dan lupa arah,  
ingatkan aku bahwa kerja ini adalah ladang amal.

Bahwa setiap keputusan, setiap pilihan, setiap interaksi –  
semua adalah benih yang kelak akan kitanam dalam  
keabadian.

Bila waktuku di tempat ini selesai,

Jadikan kepergianku sebagai kepergian yang meninggalkan  
makna.

Bukan hanya file di komputer atau nama di arsip,

Tapi nilai yang terus hidup dalam hati orang-orang yang pernah  
bekerja bersamaku.

Dan bila satu saat nanti aku kembali kepada-Mu,  
Terimalah semua peluh dan upaya ini  
sebagai bagian dari sujudku yang panjang,  
sebagai bagian dari ibadahku yang mungkin tak sempurna,  
tapi tulus, karena Engkau.

**Amin.**

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ghazali. (2005). *Ihya' Ulumuddin*. Beirut: Dar Al-Fikr.
- Al-Qusyairi, A. (2002). *Risalah Qusyairiyah*. Kairo: Dar al-Kutub.
- Arendt, H. (1958). *The Human Condition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424–450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Frankl, V. E. (1959). *Man's Search for Meaning*. Boston: Beacon Press.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L. W., & Kriger, M. (2009). Towards a theory of being-centered leadership: Multiple levels of being as context for effective leadership. *Human Relations*, 62(11), 1667–1696.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153–164.
- Neal, J. A., & Biberman, J. (2003). Spirituality in the workplace: A critical review of the literature. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 364–381.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Parameshwar, S. (2005). Spiritual leadership through ego-transcendence: Exceptional responses to catastrophic events. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 689–722.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 655–687.

- Sarruq, A. (2008). *Qawa'id al-Tashawwuf* [Kaidah-Kaidah Ilmu Tasawuf]. Kairo: Maktabah al-Turath al-Islami.
- Zarruq, A. (1990). *An-Nasihah al-Kafiyah li man Khashyat 'Alaih min al-Wilayah*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah.

## GLOSARIUM

### **Amanah**

Tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang, baik dalam konteks kepercayaan sosial maupun perintah spiritual. Dalam konteks kerja, amanah mencakup integritas, kejujuran, dan tanggung jawab moral terhadap tugas.

### **Bodhisattva**

Dalam ajaran Buddha Mahayana, seorang makhluk yang menunda pencapaian nirwana demi membantu makhluk lain mencapai pencerahan. Ditekankan pada tindakan welas asih tanpa pamrih.

### **Dharma**

Konsep dalam agama Hindu yang merujuk pada tugas hidup, kewajiban moral, dan tatanan kosmik yang harus dijalankan oleh setiap individu sesuai peran hidupnya.

### **Fitrah**

Sifat dasar manusia yang suci dan cenderung kepada kebenaran. Dalam konteks kerja, menjaga fitrah berarti tetap bekerja dalam koridor kejujuran, cinta, dan kemanusiaan.

### **Hal (Sufistik)**

Keadaan batin yang dialami oleh seorang sufi, seperti khusyuk, sabar, syukur, atau cinta Ilahi, yang seringkali tidak bisa dijelaskan dengan kata-kata namun memancar dalam perilaku.

### **Ibadah Rasa**

Ungkapan yang digunakan dalam buku ini untuk menggambarkan bahwa kerja, jika dilakukan dengan kesadaran spiritual, bisa menjadi bentuk ibadah batiniah yang tak kasatmata namun penuh makna.

### **Karma Yoga**

Ajaran dalam filsafat Hindu tentang tindakan tanpa keterikatan. Seseorang melakukan kewajiban dengan tulus tanpa mengharap hasil, sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan.

### **Right Livelihood**

Salah satu unsur dari Jalan Mulia Berunsur Delapan dalam ajaran Buddha, merujuk pada mencari nafkah dengan cara yang etis, tidak menyakiti makhluk lain, dan selaras dengan welas asih.

### **Spiritualitas Kerja**

Pemahaman bahwa bekerja bukan hanya urusan duniawi atau ekonomi, tetapi juga merupakan ekspresi dari nilai-nilai terdalam seperti kejujuran, tanggung jawab, cinta kasih, dan pengabdian kepada Tuhan.

### **Sufi**

Seorang pengamal tasawuf (misticisme Islam) yang menjadikan kedekatan kepada Tuhan sebagai inti dari hidupnya, dengan cara menjalani hidup yang sederhana, jujur, penuh cinta, dan sabar.

### **Tarbiyah Ruhiyah**

Pembinaan atau pendidikan jiwa dalam Islam. Dalam konteks kerja, ini merujuk pada proses mendidik diri agar memiliki keteguhan spiritual dan moral melalui pengalaman kerja.

### **Tazkiyatun Nafs**

Penyucian jiwa dari sifat-sifat tercela. Dalam konteks buku ini, proses kerja dijadikan media untuk melatih dan membersihkan jiwa melalui tantangan, kesabaran, dan keikhlasan.

### **Value Transmission**

Istilah dalam ilmu organisasi yang merujuk pada proses penyebaran nilai dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui teladan, budaya, dan interaksi sosial di lingkungan kerja.

### *Work as Calling*

Pandangan psikologi eksistensial bahwa pekerjaan bukan sekadar pekerjaan, melainkan panggilan hidup yang memberi makna mendalam dan menjadi bagian dari pengabdian kepada sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri.

## TENTANG PENULIS



**Dr. M. Tamri, S.Pd., M.M.**, Lahir di Musirawas, pada tanggal 12 November 1966. Penulis lulus DIII di Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Universitas Sriwijaya pada tahun 1990, S-1 di Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Universitas Terbuka pada tahun 1994, dan S-2 di Program Studi Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya pada tahun 2003, S-3 di Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Bengkulu. Saat ini, Penulis bekerja sebagai Dosen di Universitas PGRI Silampari Kota Lubuklinggau dan ASN Pada Pemerintah Kota Lubuklinggau.



**Dr. Islamuddin, S.E., M.M.**, Lahir di Padang Sidempuan, 04 Februari 1968. Lulus S1 di Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Universitas Jambi pada tahun 1992 dan lulus S2 di Program Studi Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jakarta tahun 2007. Kemudian, pada tahun 2021 Penulis telah berhasil menyelesaikan S3 di Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Bengkulu. Saat ini, Penulis bekerja sebagai dosen di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.



**Furqonti Ranidiah, S.E., M.M.**, Lahir di Yogyakarta, 08 April 1973. Lulus S1 di Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Bengkulu tahun 1995 dan Lulus S2 di Program Studi Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Jakarta Tahun 2007. Saat ini, penulis bekerja sebagai Dosen di Program Studi Akuntansi Universitas Muhamamdiyah Bengkulu.

REPUBLIC INDONESIA  
KEMENTERIAN HUKUM

## SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC002025083280, 5 Juli 2025

**Pencipta**  
Nama : **Tamri, Dr. Islamuddin, S.E., M.M. dkk**  
Alamat : Jl. Mangga 4 RT. 1 No.29 Kcl. Nikan Jaya Kcc. Lubuk Linggau Timur 1 Kota Lubuk Linggau, Lubuk Linggau Timur I, Kota Lubuk Linggau, Sumatera Selatan, 31628  
Kewarganegaraan : Indonesia

**Pemegang Hak Cipta**  
Nama : **Tamri, Dr. Islamuddin, S.E., M.M. dkk**  
Alamat : Jl. Mangga 4 RT. 1 No.29 Kcl. Nikan Jaya Kcc. Tubuk Linggau Timur 1 Kota Lubuk Linggau, Lubuk Linggau Timur I, Kota Lubuk Linggau, Sumatera Selatan, 31628  
Kewarganegaraan : Indonesia

**Jenis Ciptaan** : **Buku**  
**Judul Ciptaan** : **Hadirkan Spiritualitas di Tempat Kerja**  
**Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia** : 16 Juni 2025, di Kab. Banyumas  
**Jangka waktu perlindungan** : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

**Nomor Pencatatan** : 000923541

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.  
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n. MENTERI HUKUM  
DIREKTUR JENDERAL KEKAYAAN INTELEKTUAL  
u.b  
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Agung Damarsusongko,SH.,MH.  
NIP.196912261994031001



Dicatat:

1. Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.
2. Surat Pencatatan ini telah diunggah secara elektronik menggunakan segel elektronik, yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik, Badan Siber dan Sandi Negara.
3. Surat Pencatatan ini dapat dibuktikan keabsahannya dengan memindai kode QR pada dokumen ini dan informasi akan ditampilkan dalam browser.