



FASILITASI *WORKPLACE SPIRITUALITY* DALAM KEBERTAHANAN KINERJA PERGURUAN TINGGI AGAMA ISLAM SWASTA (PTAIS)

(Study Kasus Institut Agama Islam (IAI) Ibrahimy Genteng Banyuwangi)

Irfan Afandi

IAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi

Email : irfan.edu26@gmail.com

Abstract

This article attempts to explain the sustainability of higher education quality through the facilitation of workplace spirituality. The quality of Islamic higher education is important for the survival of private institute. One instrument that can be used to sustaining the quality performance of Islamic private higher education is facilitation of spirituality in the workplace. This research takes the case study of the Ibrahimy Genteng Islamic Institute. Scope of Study on the sustainability of the quality performance of Islamic private higher education through workplace spirituality facilitation. This study will focus on four things, namely; content (c), process (p), context (x) and outcomes (o). In the content study, content refers to the values developed to improve quality performance. In the process study (process) how workplace spirituality is developed as an effort to maintain quality performance. The context study examines the factors that support the facilitation of workplace spirituality and the outcomes study focuses on the benefits obtained by both individuals and the organization. IAI Ibrahimy uses the values found in Sufism in the form of Ikhlas, Istiqomah, Solidarity, kinship, deliberation, Istikhoroh prayer, and ahlu sunnah wal jamaah as the values developed. Improvements in quality and quantity are the result of developing these values.

Keyword : Fasilitasi, *workplace spirituality*, Performa Kinerja

A. Pendahuluan

Artikel ini membahas bagaimana manajemen melakukan simulasi pe-model-an fasilitasi *Workplace Spirituality* untuk meningkatkan kinerja perguruan tinggi agama Islam swasta (PTAIS). Beberapa tahun ini, PTAIS menghadapi berbagai tantangan, baik dalam menjaga kualitas dan keberlanjutan layanannya. Tantangannya antara lain kurangnya pendanaan, meningkatnya persaingan, dan perubahan peraturan pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan yang dapat membantu PTAIS untuk bertahan dan berkembang.

Workplace Spirituality merupakan sebuah pendekatan dalam manajerial yang -diharapkan- dapat membantu meningkatkan kinerja PTAIS. *Workplace*

Spirituality merupakan konsep yang mengacu pada pengakuan bahwa manusia memiliki kebutuhan spiritual yang harus dipenuhi di tempat kerja. *Workplace spirituality* didefinisikan sebagai salah satu jenis iklim psikologis di mana orang-orang (pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan bermakna dan ditempatkan dalam konteks suatu komunitas.(Duchon & Plowman, 2005) *Workplace spirituality* bukanlah pengalaman beragama yang tidak terukur sebab keghoibannya,(DiPadova, 1998) tetapi merupakan pengalaman manusia yang terdapat di dalamnya beberapa nilai, perilaku, kepercayaan dan perasaan.(Elkins et al., 1988) Jadi, secara konseptual, *workplace spirituality* juga mengacu pada pengakuan bahwa orang mempunyai kebutuhan untuk menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan kebutuhan untuk terhubung dengan orang lain dan menjadi bagian dari komunitas. Lebih lanjut lagi, *workplace spirituality* sebagai pemahaman manusia selaku makhluk spiritual. Spiritualitas tersebut berada di dalam jiwanya dan membutuhkan pemeliharaan; *workplace spirituality* juga merupakan pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya; serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat individu bekerja.(Ashmos & Duchon, 2000)

Dalam konteks PTAIS, *Workplace Spirituality* –harapannya- membantu manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan spiritual civitas akademika. PTAIS menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga kualitas dan keberlanjutan layanannya. Salah satu tantangannya adalah kurangnya pendanaan. PTAIS seringkali kesulitan mendapatkan dana yang cukup untuk membiayai operasionalnya. Hal ini dapat menghambat perkembangan pendidikan tinggi dan mempengaruhi mutu pendidikan yang diberikan. Selain itu, PTAIS juga menghadapi persaingan yang semakin ketat. Semakin banyak perguruan tinggi bermunculan, maka PTAIS akan semakin sulit mempertahankan statusnya. *Terakhir*, PTAIS juga menghadapi perubahan regulasi pendidikan. Perguruan tinggi harus mampu beradaptasi dengan cepat, karena perubahan peraturan pendidikan dapat berdampak pada kebijakan dan strategi manajemen. *Workplace Spirituality* membantu perguruan tinggi agama Islam swasta mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi.

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan mahasiswa dan karyawan merasa nyaman dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan akademik dan non-akademik. Selain itu, *Workplace Spirituality* juga dapat membantu manajemen meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka berikan. Lingkungan kerja kolaboratif yang baik memungkinkan sivitas akademika untuk bekerja sama untuk menciptakan program yang inovatif dan efektif.

Kajian *workplace spirituality*, dalam konteks manajemen, bisa dimaknai dengan dua (2) paradigma yang berbeda,(Shankar Pawar, 2008) *Pertama*, pemaknaan *workplace spirituality* sebagai salah satu dorongan yang disediakan organisasi agar karyawan memiliki pengalaman spiritual dalam pekerjaannya. Dorongan tersebut berupa instrumen organisasi yang menjadi kerangka nilai-nilai organisasi yang tercermin dalam kultur organisasi di mana kultur tersebut mendorong dan menjelaskan bahwa pekerjaan karyawan sebagai pengalaman suci (*transcendence*) mendorong karyawan untuk terhubung dengan orang lain, selalu bersyukur dan bahagia.(Giacalone & Jurkiewicz, 2003)

Kedua, *workplace spirituality* dimaknai sebagai kajian pengalaman – pengalaman spiritualitas dari karyawan dalam pekerjaannya (*experiences of spirituality at work*). Kajian tersebut mencoba menemukan jawaban bagaimana karyawan memaknai pekerjaannya, apakah karyawan memiliki rasa keterhubungan atas pekerjaan dengan orang lain dan pengalaman karyawan memiliki misi dan tujuan yang sama dengan organisasi.(Milliman et al., 2003) Kajian tentang pengalaman spiritual di tempat kerja dengan paradigma ini pernah dilakukan pada karyawan Southwest Airlines (SWA).(Milliman et al., 1999) Berangkat dari pemahaman fasilitasi *workplace spirituality* tersebut, penelitian ini bermaksud untuk memakai paradigma pertama yakni *workplace spirituality* dipandang sebagai satu dorongan yang disediakan organisasi agar karyawan/pegawai memiliki pengalaman spiritual dalam pekerjaannya.

Kajian ini akan membahas tentang bagaimana organisasi menyediakan atau memfasilitasi *workplace spirituality*. Institut Agama Islam (IAI) Ibrahimy Genteng adalah salah satu Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta yang memiliki tradisi pengembangan spiritualitas; melalui dokumen yang disebut sebagai wasiat pendiri. Wasiat tersebut berisi nilai-nilai luhur yang harus dijalankan oleh semua warga kampus. Pada perkembangannya, pengembangan dari nilai tersebut dijadikan basis manajerial yang termaktub dalam rencana strategis. Berdasarkan dokumen tersebut, artikel ini mencoba mencari model fasilitasi *workplace spirituality*.

B. Metode Penelitian

Artikel berjudul *Fasilitasi Workplace Spirituality dalam Peningkatan Performa Kinerja Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (PTKIS)* ini menggunakan metode tinjauan literatur secara deskriptif kualitatif. Pendekatan ini mencakup identifikasi dan analisis literatur terkait *workplace spirituality* dalam rangka peningkatan kinerja PTKIS, dan konteks pendidikan tinggi Islam. Analisis

deskriptif menyoroti model *workplace spirituality* terhadap peningkatan kinerja PTKIS. Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran model bagaimana penerapan fasilitasi *workplace spirituality* terhadap peningkatan kinerja PTKIS.

C. Hasil dan Pembahasan

Makna Dasar *Workplace Spirituality*

Sebelum membahas tentang *workplace spirituality*, sebenarnya apa makna dasar dari spiritualitas? Kata Spiritual berasal dari spirit yang merupakan kata benda bahasa latin "*Spiritus*" berarti nafas (*breath*) dan kata kerja "*Spirare*" yang berarti bernafas. Spiritual sering dimaknai sebagai ikatan yang bersifat kerohanian atau kejiwaan dibandingkan hal yang bersifat fisik atau material. Spiritualitas merupakan bagian esensial dari keseluruhan kesehatan dan kesejahteraan seseorang.(Wahid, 2006) Spiritual dalam pengertian luas merupakan hal yang berhubungan dengan spirit, yakni sesuatu yang spiritual berarti memiliki kebenaran yang abadi yang berhubungan dengan tujuan hidup manusia, bukan sesuatu yang bersifat duniawi, dan sementara.(Aman, 2013) Salah satu aspek dari menjadi spiritual adalah memiliki arah tujuan, yang secara terus menerus meningkatkan kebijaksanaan dan kekuatan berkehendak dari seseorang, mencapai hubungan yang lebih dekat dengan ketuhanan dan alam semesta dan menghilangkan ilusi dari gagasan salah yang berasal dari alat indera, perasaan, dan pikiran.

Sedangkan *workplace spirituality* sendiri terinspirasi oleh gagasan Maslow mengenai pentingnya makna hidup dalam dunia kerja.(Maslow, 2013) Dirks dalam Widyarini mengungkapkan bahwa kajian tentang Workplace Spirituality mulai gencar di Amerika sejak tahun 1990-an. Berkembangnya minat terhadap spiritualitas kerja di Amerika dapat dilihat dari merebaknya publikasi berupa jurnal cetak maupun online, buku dan konferensi dengan tema Workplace Spirituality.(Widyarini, 2010) Namun demikian, di Eropa hal ini kurang mendapat perhatian serius.(Krasteva, 2007) Bagaimanapun sebagian orang masih meragukan penerapan Workplace Spirituality, dianggap sebagai hal yang tidak pada tempatnya. Ilmuan malekukan kritik tajam mengenai *workplace spirituality* yang menganggap sebagai upaya memanipulasi secara terorganisir terhadap kepercayaan dan praktik disiplin karyawan, sehingga secara sistematis meningkatkan perilaku pencarian dan pencapaian tujuan-tujuan organisasi.(Case & Gosling, 2010) Tetapi pada akhirnya, *workplace spirituality* dapat diterima sebagai alternatif langkah-langkah manajereial.

Pendekatan Fasilitasi *Workplace Spirituality*

Kajian Fasilitasi *Workplace Spirituality* tidak akan lepas dari kajian yang telah dilakukan oleh Badrinarayan Shankar Pawar dalam artikel *Two Approaches to Workplace Spirituality Facilitation: A Comparison and Implications*. (Shankar Pawar, 2008) Dalam artikel tersebut dua pendekatan untuk meningkatkan Workplace Spirituality: *individual - focused* dan *organisational - focused*. Pendekatan *individual - focused* menekankan perkembangan spiritual dan pertumbuhan pribadi pada tingkat individu. Pertumbuhan spiritualitas menjadi penting untuk meningkatkan performa kinerja sebagaimana penelitian Fahri karakas dalam *Spirituality and Performance in Organization: Literatur Review*. Menurut Karakas ada tiga (3) perspektif manfaat yakni : a). Spiritualitas meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kualitas hidup, b) Spiritualitas menyediakan karyawan memiliki suatu tujuan dan makna hidup mereka di tempat kerja, c) Spiritualitas memberikan karyawan rasa keterkaitan dengan sekelilingnya atau masyarakat. (Karakas, 2010) Jadi, fokus utama pendekatan ini adalah membantu karyawan menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, mendukung perjalanan spiritual individu, dan menciptakan ruang untuk refleksi diri dan pertumbuhan pribadi. Dalam *workplace spirituality* terdapat manfaat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih dalam dan bermakna.

Sedangkan, Pendekatan *organisational - focused*, sebaliknya, ini berfokus pada penerapan nilai-nilai spiritual ke seluruh budaya dan struktur organisasi termasuk dari *content* (c). Bagaimana sebuah organisasi membuat kebijakan, prosedur, dan praktik manajemen yang mencerminkan nilai-nilai spiritual, sehingga terciptalah lingkungan yang mendukung keberlanjutan dan kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini mendorong refleksi tentang bagaimana nilai-nilai etika dan spiritual dapat diintegrasikan ke dalam seluruh aspek organisasi. Tentunya hal yang harus dipertimbangkan adalah faktor-faktor eksternal dalam melakukan fasilitasi *workplace spirituality* untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks *ini*, *workplace spirituality* menjadi sebuah kerangka kerja nilai-nilai organisasi yang tercermin dalam budaya yang mendorong pengalaman transcendensi karyawan melalui proses kerja, memfasilitasi rasa keterhubungan mereka dengan orang lain dengan cara yang memberikan perasaan kesempurnaan dan kebahagiaan. (Jurkiewicz & Giacalone, 2004)

Penerapan *workplace spirituality* dapat terjadi perubahan organisasi dalam bentuk peningkatan kinerja apabila mempertimbangkan *content* (c), *process* (p), *context* (x), dan *outcome* (o). (Pettigrew et al., 1992) *Content* (c) atau isi, fokus kepada penerapan spiritualitas dan nilai-nilai spiritual, *proses* (p) atau model yang digunakan dan ketepatan sumber fasilitas *workplace spirituality*; *context* (x) yakni

alasan eksternal yang dibutuhkan untuk mendorong penerapan *workplace spirituality* dan hasil atau *outcomes* (o) dari *workplace spirituality* yakni manfaat bagi organisasi maupun individu dalam penerapan *workplace spirituality*.

Tabel : Model Fasilitasi *Workplace Spirituality* (WS)

Fitur Kunci	<i>Organization - Focused Approach</i>	<i>Individual-focused Approach</i>
<i>Content</i> (c)	1. Fokus kepada Pelaksanaan <i>workplace spirituality</i> (WS) 2. Fokus kepada Nilai-nilai Luhur Spiritualitas	1. Fokus internalisasi nilai-nilai WS 2. Fokus kepada nilai tertinggi kemanusiaan
<i>Prosess</i> (p)	3. WS dimasukkan sebagai model dan startegi manajerial SDM 4. Organisasi harus mangadopsi nilai-nilai spiritual yang digali dari orisinialitas organanisasi. 5. Organisasi fokus pada pengenalan nilai-nilai spiritual dalam aktifitas organisasi. 6. Prosesnya memakai model ' <i>outside-in</i> ', artinya dari luar ke dalam yakni fitur-fitur organisasi harus mendukung nilai-nilai spiritual organsiasi; lalu dalam perilaku individu, menciptakan keselarasan antara nilai-nilai spiritual organisasi dan tindakan sehari-hari karyawan	3. Fasilitasi WS dalam organisasi harus sesuai secara budaya dan kompatibel dengan topografi psikis karyawan. 4. Terinternalisasi nilai-nilai baik dalam diri karyawan menjadi titik awal fasilitasi WS. 5. Proses fasilitasi WS harus fokus kepada pengembangan individual karyawan 6. Prosesnya memakai model ' <i>inside-out</i> ', artinya dari dalam ke luar; fasilitasi WS kepada karyawan dapat memicu transformasi ke arah yang lebih baik bagi lingkungan kerja karyawan; akhirnya dapat mendongkrak fungsi organsiasi.
<i>Context</i> (x)	7. Organsiasi mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dalam melakukan fasilitasi WS	7. Organsiasi mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dalam melakukan fasilitasi

	untuk mencapai tujuan organisasi.	WS agar terbina kompetisi sehat sepanjang tdk merusak budaya organisasi secara umum.
<i>Outcomes</i> (o)	8. Penerapan WS dalam organisasi fokus menghasilkan kepuasan dan kesenangan dalam lingkungan kerja. 9. Penerapan WS dalam organisasi dapat meningkatkan produktifitas kinerja karyawan.	8. Dengan WS, Karyawan dapat menemukan kebahagiaan, kebermanaknaan & terhubung dengan semesta. 9. Dengan WS, karyawan dapat meningkatkan komunikasi & koordinasi sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.

Modeling Fasilitasi *Workplace Spirituality* ala IAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi

Telah disebutkan di muka, artikel ini mencoba membuat skema model penerapan skema *workplace spirituality*. IAI Ibrahimy Genteng yang terletak di desa Kembiritan; kecamatan Genteng; Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur. Asal mula nama dari IAI Ibrahimy Genteng adalah yang sebelumnya bernama Fakultas Tarbiyah Universitas Ibrahimy Cabang Situbondo didirikan pada tanggal 3 April 1984 bertepatan dengan tanggal 1 Rajab 1404 Hijriyah. Selanjutnya sejak tanggal 19 November 1984 bernaung pada Yayasan Pendidikan Islam dan Sosial Ibrahimy berdasarkan Akta notaris R.E. Bawolje, S.H. Nomor 217 tahun 1984, yang beralamatkan di Jl, KH. Hasyim Asy'ari No. 01 Genteng. IAI Ibrahimy Genteng beberapa kali mengalami perubahan nama, meliputi 1). Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Ibrahimy Genteng berdasarkan Surat Keputusan Kopertais Wilayah IV Surabaya nomor: 79/K/T/P1986 tanggal 13 Maret 1986, 2). Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Ibrahimy Genteng berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Nomor 161 Tahun 1995. Dan kemudian menjadi Institut Agama Islam (IAI) Ibrahimy Genteng Banyuwangi berdasar Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Kementrian Agama Republik Indonesia nomor 3002 Tahun 2015 tertanggal 25 Mei 2015.

Pendirian IAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi diinisiasi oleh ulama Kharismatik bernama KH. Imam Zarkasyi Djunaidi, putra ke II KH. Djunaidi Asymuni yang lahir pada tanggal 05 Februari 1942 M di kota Galis Kabupaten

Pameksan Madura. Sebagai inisiator, KH. Imam Zarkasyi Djunaidi sebelumnya meninggalkan 5 (lima) wasiat kepada civitas akademik IAI Ibrahimy Genteng antara lain :

- 1) Kepada semua dosen dan Karyawan supaya Ikhlas dan Istiqomah dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
- 2) Selalu Kompak dan penuh rasa kekeluargaan;
- 3) Bermusyawarah dan Istikhoroh dalam menentukan kebijakan;
- 4) Selalu berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas;
- 5) Tetap dalam garis-garis ahlu sunnah wal jamaah.

5 (lima) wasiat ini akan dianalisis melalui model fasilitasi *workplace spirituality*. Wasiat tersebut tidak dilihat dari sisi mistis dan aturan religiousitasnya tetapi dilihat dari sudut pandang manajemen strategi. Wasiat KH. Imam Zarkasyi ini sudah menjadi bagian dari Rencana Strategis 2021-2025 dan Renstra edisi revisi 2022-2026. Dokumen tersebut menjelaskan bahwa *bright future Islamic Institute* atau Institut yang bermasa depan cemerlang didapatkan apabila melaksanakan wasiat KH. Zarkasyi Djunaidi (WZ). IAI Ibrahimy, Genteng WZ digunakan secara praktis manajemen strategi yang terlihat dalam Renstra.

Dalam konteks wasiat KH. Zarkasyi Djunaidi, ada beberapa nilai yang diambil dari nilai-nilai luhur dunia tasawuf yakni *pertama*, Ikhlas dan Istiqomah. Pengambilan nilai luhur ini sangat dapat dipahami karena sosok KH. Zarkasyi Djunaidi berada dalam tradisi pesantren. Tradisi pesantren sendiri memegang teguh nilai-nilai yang ada di dalam dunia tasawuf. (Dhofier, 1982) Dalam kitab *Kifayatul Atqiya wa Minhajul Ashfiyaa'*, Ikhlas menjadi wasiat ketujuh (7) dalam *thoriqotul awliyaa* (jalannya para wali). (Makky, 1997) Ikhlas dalam pandangan tasawuf adalah keadaan batin yang penuh keikhlasan dan kesucian, dimana setiap perbuatan dilakukan hanya untuk keridhaan Allah, tanpa mengganggu motif pribadi. Konsep ini mengandung niat ikhlas, dimana setiap langkah dan ibadah dilakukan dengan niat untuk mendekatkan diri kepada Sang Pencipta. Keikhlasan juga memerlukan pembersihan diri dari ego dan ambisi duniawi, serta menjauhi kesombongan. Pandangan hidup yang sederhana dianggap sebagai bagian penting dari keikhlasan dan membantu orang menghindari godaan duniawi. Keikhlasan memerlukan ketundukan dan pengabdian kepada Allah, meyakini bahwa hanya melalui ketundukan penuh kepada-Nya seseorang dapat mencapai kesucian hati yang diperlukan untuk mencapai keikhlasan. Dalam amalan sufi, dzikir, meditasi dan amal shaleh menjadi sarana untuk mencapai tingkat keikhlasan yang lebih tinggi, mengantarkan mereka pada perjalanan spiritual menuju kedekatan kepada Allah. Sedangkan Istiqomah merupakan istilah Arab yang berarti keteguhan, kemantapan, dan konsistensi dalam melakukan suatu tindakan atau prinsip. Jadi,

dalam ajaran Islam, Istiqamah mengacu pada kegigihan seseorang dalam menjalankan kewajiban agama, menaati hukum Allah dan mengikuti ajaran Islam tanpa terpengaruh oleh godaan atau tekanan lingkungan. Istiqamah juga mencakup kekuatan dalam menghadapi cobaan dan kesengsaraan hidup serta ketaatan pada prinsip agama.

Dalam konteks praktik *workplace spirituality*, perpaduan nilai-nilai seperti Ikhlas dan Istiqomah dari tradisi tasawuf memberikan dampak positif. Nilai Ikhlas yang menitikberatkan pada keikhlasan dan kesucian perbuatan, mampu menciptakan lingkungan kerja yang bercirikan niat ikhlas untuk mencapai keridhaan Allah. Konsep keikhlasan juga dapat memperkaya budaya organisasi dengan etos kerja yang tinggi dan menjauhkan Anda dari motif pribadi yang dapat menghambat produktivitas dan kerja sama tim. Sedangkan, nilai Istiqomah yang mengedepankan keteguhan, konsistensi dan ketabahan dalam menjalankan prinsip agama dapat membantu terciptanya lingkungan kerja yang stabil dan berkelanjutan. Pegawai yang telah menjalani Istiqamah biasanya patuh menjalankan tugasnya, gigih menghadapi tantangan, dan meneguhkan nilai-nilai organisasi. Mengintegrasikan nilai-nilai tasawuf seperti Ikhlas dan Istiqomah dalam *workplace spirituality* tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang efisien secara fungsional, namun juga memberikan dimensi spiritual yang memperkaya makna bekerja dan hubungan interpersonal. Prinsip-prinsip ini, yang mencakup kejujuran, integritas, dan kepatuhan terhadap nilai-nilai etika, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja di tempat kerja.

Kedua, nilai spiritual tentang "*kompak dan penuh rasa kekeluargaan*"; hal ini menekankan pada keselarasan, kerjasama dan kedekatan antar manusia di lingkungan kerja. Kompak berarti solidaritas dan koordinasi yang erat untuk mencapai tujuan bersama, sedangkan perasaan kekeluargaan menekankan pada suasana kehangatan, saling perhatian dan saling mendukung dalam lingkungan kerja. Dalam konteks ini, karyawan bukan sekadar rekan kerja, namun juga seolah menjadi keluarga yang memahami, menghormati, dan menciptakan sinergi. Penerapan nilai-nilai *workplace spirituality* menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Ketiga, nilai spiritual tentang "*musyawarah dan shalat Istikharah*" mencerminkan kolaborasi dan pencarian petunjuk ilahi dalam pengambilan keputusan organisasi. Musyawarah dapat memperkuat keterlibatan secara kolektif, menciptakan lingkungan inklusif yang menghargai beragam pandangan.

Sedangkan, shalat Istikharah adalah anjuran dari nabi Muhammad SAW¹ yang mendakan komitmen seorang muslim terhadap aspek ilahiyyah, membimbing keputusan dengan pertimbangan petunjuk ilahi. Perpaduan dua hal ini dalam pengambilan keputusan membangun budaya organisasi yang tidak hanya efisien secara operasional, tetapi juga menciptakan nilai-nilai keadilan, empati, integritas dan keilahiyah. Dengan demikian, *workplace spirituality* tidak hanya merangsang perkembangan dan pertumbuhan PTAI, tetapi juga membentuk fondasi moral-keislaman yang kokoh.

Keempat, tentang ‘selalu berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas’. Peningkatan kualitas dalam Perguruan Tinggi Negeri (PTN), menurut Kementrian pendidikan dan kebudayaan republik Indonesia terangkum dalam 8 (delapan) yakni Lulusan Mendapat Pekerjaan yang Layak, Mahasiswa Mendapat Pengalaman di Luar Kampus, Dosen Berkegiatan di Luar Kampus, Praktisi Mengajar di Dalam Kampus, Hasil Kerja Dosen Digunakan oleh Masyarakat, Program Studi Bekerjasama dengan Mitra Kelas Dunia, Kelas yang Kolaboratif dan Partisipatif, Program Studi Berstandar Internasional. kementrian Pendidikan dan kebudayaan, “Buku Panduan Indikator Kinerja Utama PTN” (Kementrian Pendidikan, 2023). Peningkatan kualitas PTKIS ini memang tidak sama antara waktu sehingga dalam peningkatan kualitas tidak disebutkan secara rinci. Sedangkan peningkatan kuantitas (mungkin) ditandai dengan semakin banyaknya minat masyarakat untuk mempercayakan pendidikan tingginya di IAI Ibrahimy Genteng. Kalau dilihat dari skema fasilitasi *workplace spirituality* hal ini merupakan *outcome* atau hasil yang diharapkan setelah penerapan WS.

Kelima, nilai spiritual tentang “*tetap dalam garis-garis ahlu sunnah wal jamaah*”; nilai ini merupakan sisi dogmatis-doktriner. Hal ini mungkin sedikit keluar dari konsep *workplace spirituality* dalam konsepsi barat. Tetapi, dalam konteks ke-timur-an / ke Islam, dogma dan doktrin konsep *ahlu sunnah wal jama'ah* adalah hal wajar. *Garis-garis ahlu sunnah wal jamaah* memiliki karakter; *Pertama*, *at-tawassuth* atau sikap tengah-tengah, sedang-sedang, tidak ekstrim kiri ataupun ekstrim kanan. *Kedua*, *at-tawazun* atau seimbang dalam segala hal. *Ketiga*, *Ketiga*, *al-i'tidal* atau tegak lurus; Selain ketiga prinsip ini, golongan *Ahlussunnah wal Jama'ah* juga mengamalkan sikap tasamuh atau toleransi.

Berdasarkan data-data dan penjelasa di atas; kajian akan dipetakan berdasarkan *organization-focused Approach* dan *Individual-focused Approach*, antara lain;

¹ Diriwayatkan dari shohabat Jabir bin Abdullah dalam Muhammad Al-Bukhari, “Sahih Al-Bukhari” (Dar Ul-Hadith, 1978) nomor Hadis 5903.

Individual-Focused Approach

Pendekatan ***individual-focused approach*** dalam *workplace spirituality* menjabarkan signifikansi perkembangan dan pertumbuhan spiritual individu dalam lingkup organisasi. Pada konteks WZ, anjuran dan nasehat yang diberikan kepada dosen, karyawan dan civitas akademika untuk menjalankan tugas dan kewajiban dengan ikhlas dan istiqomah bertujuan untuk menanamkan kesadaran pribadi terhadap nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan sehari-hari. Kekompakkan dan kekeluargaan lebih lanjut juga mendorong pertumbuhan spiritual secara pribadi melalui pengalaman bersama dan dukungan moral antar individu.

Mendorong individu untuk bersikap ikhlas dan istiqomah dalam tugas mereka sejalan dengan inti *workplace spirituality* (c). IAI Ibrahimy Genteng tidak asing dengan nilai moral ini sebab nilai tersebut merupakan ajaran keislaman tradisi pesantren (x). Hal ini menciptakan lingkungan kerja di mana civitas akademik dapat menemukan makna dalam pekerjaan mereka bukan tugas-tugas yang bersifat formal tetapi melampauinya dengan wujud bukti penghambaan mereka kepada Allah SWT (o). ***Individual-focused approach*** ini menekankan pentingnya keterlibatan pribadi terhadap tugas tanggungjawab mereka dalam PTAI sebagai sarana pengembangan spiritual dan profesional.

Begitu pula, ajakan untuk menciptakan kekompakkan dan kekeluargaan akan menciptakan atmosfer yang harmonis dalam organisasi (c). Hal ini memberikan kontribusi dan atribusi pada proses individual yang mengakui dampak hubungan antar pribadi terhadap pertumbuhan spiritualitas individual. Kekompakkan dan kekeluargaan yang kuat antara dosen, dosen dan civitas akademika dapat menciptakan lingkungan yang mendukung di mana masing-masing individu merasa dihargai sehingga dapat membentuk rasa kepemilikan yang sebenarnya memberi kontribusi pada kesejahteraan individu secara keseluruhan (o). Hal ini menunjukkan bahwa fasilitasi *workplace spirituality* tidak hanya seputar dirinya selaku individu tetapi juga tentang hubungan antar individu dalam lingkungan kerja.

Dari sisi proses (p), fasilitasi *workplace spirituality* dalam organisasi harus sesuai secara budaya dan kompatibel dengan topografi psikis karyawan. Dengan keadaan PTAI, untuk menerima nilai-nilai luhur dari dunia tasawuf seharusnya tidak banyak problem. Nilai-nilai spiritual tersebut seharusnya telah terinternalisasi dalam diri karyawan menjadi titik awal fasilitasi *workplace spirituality*. Proses fasilitasi *workplace spirituality* yakni WZ telah menjadi fokus kepada pengembangan individual karyawan dengan bukti telah ditetapkan dalam rencana strategis IAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi.

Organization-focused Approach

Eksistensi workplace spirituality berada pada nilai-nilai spiritual yang terintegrasi ke dalam budaya dan struktur organisasi. Ikhlas dan istiqomah (c) menjadi nilai-nilai spiritual yang disediakan oleh organisasi. Pembudayaan pada pengambilan keputusan kolektif melalui musyawarah dan pencarian petunjuk berdasarkan sholat istikhoroh (c) bisa dikatakan sebagai komitmen organisasi terhadap prinsip-prinsip spiritual. Dengan pembudayaan dua hal tersebut, manajemen memastikan bahwa nilai-nilai spiritual memengaruhi kebijakan dan arah dari organisasi. Pada akhirnya, pembudayaan tersebut membentuk karakter keseluruhan tempat kerja. Begitu pula, tujuan untuk memastikan peningkatan dari sisi kualitas maupun kuantitas menunjukkan komitmen untuk pertumbuhan dan perbaikan berkelanjutan. Komitmen ini melampaui pengembangan individu, menekankan upaya kolektif untuk mencapai keunggulan yang dipandu oleh prinsip-prinsip spiritual. Dalam konteks ini, *workplace spirituality* menjadi pendorong bagi keberhasilan dan kemajuan organisasi (o). Sedangkan berpegang pada garis besar ajaran *ahlu sunnah wal jamaah* (c), menandakan dedikasi organisasi untuk mematuhi nilai-nilai agama dalam ajaran yang benar (x). Arah yang mengarah ajaran agama yang khusus ini membantu membentuk identitas bersama berdasarkan prinsip-prinsip spiritual, menciptakan kekuatan penyatuan yang mencari pencirian identitas bersama.

Kesimpulan

Artikel ini menjelaskan model fasilitasi peningkatan *workpalce spirituality* untuk meningkatkan kinerja perguruan tinggi Agama Islam swasta (PTAIS). Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka untuk menjelaskan penyanta *workplace spirituality* dan penerapannya dalam konteks pendidikan tinggi Islam. Model fasilitasi *workpalce spirituality* dapat dibagi menjadi pendekatan yang berpusat individu dan berpusat pada organisasi, dengan penekanan pada pertumbuhan pribadi dan integrasi nilai-nilai spiritual ke dalam budaya organisasi. Studi kasus IAI Ibrahimy Genteng menunjukkan penerapan nilai-nilai sufi seperti IAI Ibrahimy mempergunakan nilai-nilai yang terdapat di tasawuf berupa Ikhlas, Istiqomah Kekompakan, kekeluargaan, musyawarah, sholat Istikhoroh, dan *ahlu sunnah wal jamaah* sebagai nilai-nilai yang dikembangkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang spiritual dan produktif. Mendorong *workpalce spirituality* membawa perubahan positif pada kualitas dan kuantitas PTAIS, berkontribusi terhadap pertumbuhan pribadi dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Peningkatan secara kualitas dan kuantitas menjadi hasil secara organisasi pengembangan nilai-nilai tersebut.

Daftar Pustaka

- Al-Bukhari, M. (1978). *Sahih al-bukhari*. Dar Ul-Hadith.
- Aman, S. (2013). *Tren Spiritualitas Millenium Ketiga*. Tangerang, Banten: Ruhamah.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- Case, P., & Gosling, J. (2010). The spiritual organization: Critical reflections on the instrumentality of workplace spirituality. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 7(4), 257–282.
- Dhofier, Z. (1982). *Tradisi pesantren: Studi tentang pandangan hidup kyai*. Lembaga Penelitian, Pendidikan, dan Penerangan Ekonomi dan Sosial.
- DiPadova, L. N. (1998). The paradox of spiritual management: Cultivating individual and community leadership in the Dilbert age. *Journal of Management Systems*, 10(4), 31–46.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833.
- Elkins, D. N., Hedstrom, L. J., Hughes, L. L., Leaf, J. A., & Saunders, C. (1988). Toward a humanistic-phenomenological spirituality: Definition, description, and measurement. *Journal of Humanistic Psychology*, 28(4), 5–18.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. Me Sharpe.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129–142.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89–106.
- KEBUDAYAAN, K. P. D. A. N. (2023). *BUKU PANDUAN INDIKATOR KINERJA UTAMA PTN*. KEMENTERIAN PENDIDIKAN.
- Krasteva, V. (2007). Spirituality in Business. *Baltic Management Review*, 2(1), 69–77.
- Makky, A. B. Al. (1997). *Kifayat Al-Atqiya'Wa MinhaJ Al-Asfiya'*. Mesir: Al-Mahmiyah.

- Maslow, A. H. (2013). *stephens, DC, & Heil, G.(1998). Maslow on management*. New York, NY: John Wiley & Sons.(Previously published as Eupsychian ...
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447.
- Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D., & Condemi, B. (1999). Spirit and community at Southwest Airlines: An investigation of a spiritual values-based model. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 221–233.
- Ningsih, B. S. (2020). KONTROVERSI JFC (JEMBER FASHION CARNAVAL) KE-18 DALAM DISKURSUS MEDIA DAN PEMIKIRAN TOKOH AGAMA DI JEMBER. *IJIC: Indonesian Journal of Islamic Communication*, 3(2), 225-248.
- Pettigrew, A., Ferlie, E., & McKee, L. (1992). Shaping strategic change-The case of the NHS in the 1980s. *Public Money & Management*, 12(3), 27–31.
- Shankar Pawar, B. (2008). Two approaches to workplace spirituality facilitation: A comparison and implications. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(6), 544–567.
- Wahid, H. A. (2006). SQ Nabi: Aplikasi Strategi dan Model Kecerdasan Spiritual Rosululloh di masa kini. *Jogjakarta: IrcisoD*.
- Widyarini, M. M. (2010). *Kepemimpinan Spiritual Untuk Kejayaan Indonesia (Mengungkap Relevansi Konsep Kepemimpinan Spiritual Dari Fry Dengan Kepemimpinan Nusantara Yang Etis-Universal)*.