

**WORKPLACE SPIRITUALITY DAN PERFORMA ORGANISASI  
DI PERGURUAN TINGGI : STUDI ATAS INSTITUT AGAMA ISLAM (IAI)  
IBRAHIMY GENTENG BANYUWANGI**

Irfan Afandi

Institut Agama Islam (IAI) Ibrahimy Genteng Banyuwangi, Indonesia  
e-mail: irfan.edu26@gmail.com**Abstract**

*This article aims to examine the relationship between spirituality at work and organizational performance. This study is important to be carried out based on a theory that shows a relationship between the two. The Islamic Institute (IAI) Ibrahimy Genteng is a tertiary institution that develops spirituality to improve organizational performance. This spirituality comes from the leadership of two (2) charismatic kyai namely KHR. As'ad Syamsul Arifin, the caretaker of the Salafiyah-Syafiiyyah Sukorejo Islamic Boarding School and KH. Imam Zarkasyi Djunaidi Caretaker of Pondok Pesantren Bustanul Makmur Genteng Banyuwangi. The spirituality developed at IAI Ibrahimy Genteng is Religious Spirituality. This means that spiritual values are developed through religious teachings between istiqomah, sincerity, deliberation and ahlu sunnah wal jamaah. The channel which is used to campaign for religious spirituality through various ways, one of which is through the slayer in the whatsapp group. As a result, in the past five years, an increase in organizational performance was marked by a change in status and the addition of study programs in IAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi.*

**Keywords:** Workplace Spirituality, organizational performance

Accepted: July 05 2020	Reviewed: July 13 2020	Published: June 15 2020
---------------------------	---------------------------	----------------------------

**A. Pendahuluan**

Peningkatan performa organisasi perguruan tinggi menjadi kahasusan. Tantangan Perguruan Tinggi dewasa ini sangat besar seiring dengan naiknya ekpektasi masyarakat terhadap mutu lulusan dari perguruan Tinggi. Oleh sebab itulah, pemerintah sangat tegas dalam hal mutu penyelenggaraan perguruan tinggi. Pemerintah melalui kemenristek dikti sepanjang tahun 2015-2019 telah menutup 130 Perguruan Tinggi. Dengan rincian, sebanyak 3 PTS di tahun 2015, lima PTS 2016, 16 PTS tahun 2017, 30 PTS pada 2018, dan 76 PTS pada 2019 (<https://tirto.id/efvE>, akses 3 November 2019). Tri Dharma perguruan tinggi

harus dilaksanakan secara baik. Padahal minat baca masyarakat Indonesia masih rendah. *The World's Most Literate Nations* (WMLN) merilis ranking minat baca masyarakat Indonesia berada pada posisi ke-60 di bawah negara Thailand (59) (<https://webcapp.ccsu.edu/?news=1767&data>), akses 3 November 2014). Sedangkan ranking penelitian Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) mengumumkan bahwa Indonesia yang diwakili LIPI menempati peringkat ke-4 di kawasan Asia Tenggara, peringkat ke-60 di Asia dan peringkat ke-563 di dunia. Untuk publikasi ilmiah, Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) juga masih belum sampai kepada peringkat 10 besar. Angka-angka ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI), khususnya swasta, memerlukan satu formula managerial khusus yang mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik (dosen) di bidang penelitian maupun publikasi ilmiah.

Salah satu konsep yang bisa ditawarkan dalam peningkatan performa organisasi adalah dengan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*). Karakas, mengeksplorasi spiritualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi (Karakas, 2010). Karakas mengkaji sekitar 140 makalah tentang spiritualitas kerja untuk meninjau bagaimana spiritualitas mendukung kinerja organisasi. Menurutnya terdapat tiga (3) perspektif yang berbeda diperkenalkan pada bagaimana spiritualitas karyawan bermanfaat dan mendukung kinerja organisasi, 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 mendeskripsikan perspektif peran spiritualitas kerja mengarahkan kesejahteraan karyawan dan kualitas hidup, spiritualitas membentuk nilai dan keberartian pekerjaan, dan spiritualitas membentuk rasa keterikatan dan komunitas (Karakas, 2009). Dalam hal ini, guru melakukan peranannya di sekolah sebagai implementasi keselarasan antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi sehingga pekerjaannya merupakan bagian dari diri dan tujuan hidupnya.

Institut Agama Islam (IAI) Ibrahimiyah Genteng Banyuwangi salah satu Perguruan Tinggi yang didirikan dalam kultur spiritualitas-keagamaan yang kuat. Klaim ini dapat dibuktikan bahwa IAI Ibrahimiyah Genteng dalam pendiriannya tidak lepas dari empat pilar penyangga, yaitu : *Pertama*, pilar pondok Pesantren Bustanul Makmur Genteng Banyuwangi yang diasuh KH. Imam Zarkayy Djunaidi. Beliau adalah sosok kyai yang kharismatik yang merupakan Rais Syuriah NU Kabupaten Banyuwangi. *Kedua*, pilar PP. Salafiyah Syafi'iyah Asembagus Situbondo yang pada saat itu diasuh oleh KHR. As'ad Syamsul Arifin. Beliau

merupakan tokoh yang melegitimasi berdirinya IAI Ibrahimy Genteng; *Ketiga*, keluarga H.Mahfudz Hasyim selaku *waaqif* yang mewakafkan tanah untuk pembangunan IAI Ibrahimy Genteng dan *keempat*, pilar masyarakat Nahdlatul Ulama' (NU).

Penelitian ini akan menjabarkan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) dipergunakan untuk peningkatan performa organisasi IAI Ibrahimy Genteng. Dalam 5 (lima) tahun ini, IAI Ibrahimy Genteng telah mengalami peningkatan capaian kinerja organisasi. Hal ini ditandai dengan transformasi kelembagaan dari Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) menjadi Institut Agama Islam (IAI), sekaligus penambahan program studi (Prodi) pada tahun 2015. Tentunya proses transformasi kelembagaan diperlukan langkah-langkah manajerial salah satunya menggali kembali dokumen tertulis wasiat-wasiat KH. Zarkasyi Djunaidi. waktu dipahami sebagai bagian dari langkah-langkah organisasi IAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi. Kepentingan organisasi dalam hal ini digunakan untuk peningkatan kinerja organisasi. Dalam arti lain, spiritualitas menjadi instrumen manajerial yang dikembangkan IAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi. Sehingga, fasilitasi spiritualitas dalam pengertian ini adalah mekanisme yang ditetapkan oleh IAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi guna memfasilitasi para dosen dan karyawan untuk merasakan pengalaman spiritualitas.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini, seluruhnya berdasar atas hasil analisis dokumen (*library research*) dengan melacak berbagai literatur tentang spiritualitas yang dikembangkan di IAI Ibrahimy Genteng. Penelitian ini menggunakan metode dan pendekatan sosio-historis (*socio-historical approach*) Karl Jaspers. Jaspers memandang bahwa suatu peristiwa (*event*) atau kejadian sejarah harus ditentukan oleh *man, time, and place* sebagaimana tertuang dalam bukunya *Study of History* (Karim,2005:63).

Data-data primer yang akan didapatkan dari dokumen-dokumen formal yang dimiliki IAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi. Data yang sudah terkumpulkan tersebut selanjutnya dianalisis dengan teknis analisis isi (*content analysis*) sehingga menghasilkan kesimpulan komprehensif yang menggambarkan nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja (IAI Ibrahimy Genteng).

## **C. Hasil dan Pembahasan**

### **1. Konspesi Spiritualitas di Tempat Kerja**

Sebelum membahas tentang fasilitasi spiritualitas akan dibahas makna kata dasar dari Spiritualitas. Kata Spiritual merupakan kata benda yang berasal dari serapan kata bahasa Inggris yakni spirituality. Bentuk kata kerjanya adalah spirit yang berasal bahasa latin "Spiritus" atau spiritualis. Dalam kata Yunani berarti nafas (breath) dan kata kerjanya "Spirare" yang berarti bernafas. Dalam beberapa bahasa di dunia kata spirit sinonim dengan kata prana (sansekerta), pneuma (Yunani), qi (Tiongkok) dan ruach (Ibrani) yang juga berarti nafas dan kekuatan vital. Menurut Dawam Raharjo (Rahardjo, 1996), spiritual sering didekatkan dengan ruh atau roh; ada perbedaan antara keduanya. Roh identik dengan nyawa, jiwa yang sepadan dengan kata soul dalam bahasa Inggris; sedangkan Ruh yang berarti semangat, daya, hidup yang sepadan dengan kata spirit dalam bahasa Inggris.

Spiritualitas sendiri 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 abadi yang berhubungan dengan tujuan hidup manusia, bukan sesuatu yang bersifat duniawi, dan sementara. 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.

Spiritualitas (*spirituality*), dalam disiplin ilmu manajemen, telah sampai pada tahap scientifikasi (Giacalone & Jurkiewicz, 2010). Hal ini ditandai dengan upaya pemisahan spiritualitas dengan agama yang beberapa dekade ini dikatakan hampir tidak pernah berhasil. Padahal, secara fundamental, telah jelas bahwa agama berbasis ketakutan kepada yang Gaib (*fear to God*), kewajiban suci (*devine retribution*) dan memiliki keterikatan dengan kelompok tertentu; sedangkan spiritualitas berbasis hal profan berupa kepercayaan (*trust*) dan kemanusiaan (Corrington Jr, 1989), (Pargament, 1999). Ketika agama disandingkan dengan spiritualitas maka spiritualitas sangat sulit untuk dilakukan scientifikasi.

Dalam penelitian ini, *spirituality* atau spiritualitas dipahami sebagai entitas spiritual yang berada dan dikembangkan dalam sebuah ruang-waktu tertentu, yakni organisasi. Terma teknis yang dipakai adalah *spirituality at work* atau *workplace spirituality* atau spiritualitas di tempat kerja. Tapi yang jelas kedua terma tersebut, ide dasar pengintegrasian *spirituality* di tempat kerja diharapkan

membantu para pekerja untuk memberi makna dalam pekerjaannya, keterhubungan dan memberi tujuan hidup dalam bekerja. Hal ini tercermin dalam perilaku pekerja, kepuasan dalam pekerjaannya dan komitmen terhadap organisasi / perusahaan tempat mereka bekerja (Chawla & Guda, 2010).

*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).

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 *workplace spirituality*, penelitian ini bermaksud untuk mencoba mendalami paradigma pertama yakni *workplace spirituality* dipandang sebagai satu dorongan dan fasilitasi yang disediakan organisasi agar karyawan / pegawai memiliki pengalaman spiritual dalam pekerjaannya.

## **2. Bentuk Fasilitasi Spiritualitas**

*Pertama*, Salah satu bentuk fasilitasi *workplace spirituality* melalui kepemimpinan (*leadership*). Dalam konteks kepemimpinan dari seorang individu, Fry menjelaskan bahwa *inner life* (kehidupan personal transendental) pemimpin dalam sebuah organisasi merupakan sumber *elan vital* dari komponen

kepemimpinan spiritual seperti visi, kecintaan mendalam, harapan dan keyakinan (Fry & Matherly, 2006). Lebih lanjut lagi, Pawar menyebut *Leader's Individual Spirituality* dengan *spiritual development of leader* yang dimaknai sebagai sumber nilai moral kepemimpinan serta perilaku spiritual (Shankar Pawar, 2009). IAI Ibrahimy Genteng adalah PTKI yang memiliki tradisi pesantren yang kuat sebab didirikan oleh kyai Kharismatik di Jawa Timur. KH. Zarkasyi Djunaidi (pengasuh PP. Bustanul Makmur Genteng Banyuwangi) merupakan salah satu dari tiga (3) pendiri utama IAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi. Dua (2) pendiri lainnya adalah KH. As'ad Syamsul Arifin (pengasuh PP. Salafiyah Syafiiyah, Sukorejo) selaku legislator pendirian dan KH. Mahfud (*aghniyaa* di kecamatan Genteng) sebagai fasilitator.

Dalam tradisi dan kultur Banyuwangi, Kyai di sini bukan hanya kyai yang masih hidup tetapi kyai yang telah meninggal juga mempunyai pengaruh besar atas dinamika dan budaya organsiasi. Fakta meninggalnya kyai pesantren bukan berarti menjadi penanda lunturnya kharisma kyai, tetapi malah mampu menjadi inspirasi bagi kyai muda penerus. Hal ini terjadi sebab pesantren, sebagai lembaga pendidikan Islam yang mengajarkan *taffaquh fi ad-dien*, sangat mengindahkan ajaran dan doktrin agama. Salah satu ajaran yang berkaitan dengan persoalan ini adalah doktrin bahwa orang yang mati di jalan Allah walaupun secara jasadi telah meninggal pada hakikatnya masih tetap hidup. Ayat al-Qur'an yang menerangkan hal tersebut terdapat pada Allah SWT berfirman dalam Qs. Ali Imran: 169-170,

وَلَا تَحْسَبَنَّ الَّذِينَ قُتِلُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَمْوَاتًا بَلْ أَحْيَاءٌ عِنْدَ رَبِّهِمْ يُرْزَقُونَ \* فَرِحِينَ بِمَا آتَاهُمُ اللَّهُ  
مِنْ فَضْلِهِ وَيَسْتَبْشِرُونَ بِالَّذِينَ لَمْ يَلْحَقُوا بِهِمْ مِنْ خَلْفِهِمْ أَلَّا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

*"Janganlah kamu mengira bahwa orang-orang yang gugur di jalan Allah itu mati; bahkan mereka itu hidup di sisi Tuhannya dengan mendapat rezki. mereka dalam keadaan gembira disebabkan karunia Allah yang diberikan-Nya kepada mereka, dan mereka bergirang hati terhadap orang-orang yang masih tinggal di belakang yang belum menyusul mereka, bahwa tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati."*

Selaku inisiator, KH. Zarkasyi Djunaidi meninggalkan sebuah dokumen tertulis yang berisi wasiat-wasiat bagi pengelolaan manajerial IAI Ibrahimy Genteng. Ada lima (5) wasiat yang ditulis untuk



Gambar 1 : Wasiat Pendiri pada DP Whatsup Group (WAG) Dosen Dilaksanakan bagi para dosen dan karyawan selaku pelaksana kegiatan di IAI Ibrahimy Genteng. Lima (5) hal tersebut 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 dalam menentukan kebijakan
4. Selalu berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas
5. Tetap dalam garis-garis *ahlu sunnah wal jamaah*

Dari lima (5) wasiat yang bisa disebutkan sebagai bagian fasilitasi spiritualitas yang dikembangkan oleh IAI Ibrahimy Genteng. KH KH. Zarkasyi Djunaidi memberikan nuansa religious dalam pengelolaan dan tata kelola kampus. Spiritulitas dan relegiusias memang dua hal yang sangat sulit dipisahkan; sebab spiritualitas dapat didapatkan melalui sumber-sumber kegaamaan.

Spiritual religious, yang pada dasarnya merupakan bentuk spiritualitas yang bersumber dari ajaran Tuhan, diyakini memiliki kekuatan spiritual yang lebih kuat, murni, suci, terarah, dan abadi dibanding spiritual sekuler dengan berbagai coraknya. Pengembangan spiritualitas religious dengan demikian merupakan hal niscaya untuk diwujudkan ditengah kehidupan masyarakat. Terdapat beberapa pendekatan untuk mengembangkan spiritualitas Pertama, melalui pendekatan teologik, yang dilakukan dengan cara melakukan elaborasi ajaran agama secara proporsional sehingga memenuhi kebutuhan hidup masyarakat. Dalam konteks ini, merupakan tugas ilmuwan, ulama, cendekiawan agama bekerjasama dengan para ahli untuk menyusun dan merancang pengembangan model-sistem ajaran yang

selari dengan kebutuhan aktual dan konkret masyarakat itu sendiri. Kedua, melalui pendekatan psiko-politik yang dilakukan dengan cara membangun keteladanan nasional. Pengembangan spiritualitas religius, seperti nilai : kebersihan, kejujuran, keadilan, kesederhanaan, kepedulian, keikhlasan, cinta-kasih, dan lain-lain yang bersumber dari ajaran agama yang juga merupakan prinsip-prinsip dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan diwujudkan melalui program keteladanan nasional cenderung lebih efektif ketimbang bentuk retorika apa pun. Ketiga, melalui pendekatan sosio-kultural, dengan cara membangun masyarakat religius yang sebenarnya. Dalam rangka ini, pendidikan agama perlu diwujudkan dalam bentuk pelatihan-pelatihan praktis yang menekankan pada pengembangan moralitas dan akhlaqul karimah.

Dalam konteks Ini, KH. Zarkasyi Djunaidi menawarkan konsep spiritual-keagamaan tentang Ikhlas dan Istiqomah. Ikhlas secara bahasa diartikan tulus hati, membersihkan hati dan memurnikan niat. Ikhlas dalam mengerjakan amal ibadah hanya diniatkan hanya kepada Allah SWT. Orang-orang yang Ikhlas melaksanakan tugas hanya untuk memperoleh ridha-Nya. Pada intinya, maksud dari Ikhlas merupakan amal yang dilakukan hanya untuk memperoleh keridhaan Allah SWT. Amal Perbuatan itu dimurnikan dari segala bentuk kesenangan duniawi. Sedangkan Istiqomah kecintaan kepada Allah dalam beribadah kepada-Nya dan tidak berpaling dari-Nya walau sesaat. Kata Istiqamah sendiri adalah bentuk masdar yang diambil dari akar kata *istaqama-yastaqimu* yang artinya lurus, teguh, dan konsisten. Artinya kecintaan kepada Allah SWT membawa manusia untuk melaksanakan kegiatannya dengan penuh konsisten dan tanggungjawab.

Nilai etis spiritual selanjutnya adalah kekeluargaan. Pengelolaan IAI Ibrahimy Genteng harus mementingkan hubungan manusiawi. Hubungan yang manusia inilah yang kemudian dapat meningkatkan performa organisasi sebab masing-masing individu akan mempunyai rasa memiliki kepada organisasi IAI Ibrahimy Genteng. Dengan peningkatan kinerja organisasi, pengembangan kelembagaan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat bisa dilaksanakan. Apabila hubungan dibangun secara kaku, maka akan berdampak pada terbatasnya layanan kepada masyarakat. Selanjutnya dalam konteks suatu organisasi, pengembangan organisasi ini sangat tergantung kepada kemampuan pelaksana membina hubungan yang berdasarkan nilai-nilai kekeluargaan. Pengelolaan organisasi yang tidak mantap menyebabkan kegiatan-kegiatan berlangsung kurang efektif dan efisien.

Selanjutnya adalah prinsip musyawarah. Kajian tentang musyawarah mengarah pada suatu kegiatan saling tukar pendapat untuk memperoleh keputusan terbaik dalam menciptakan kemaslahatan bagi manusia. Musyawarah



adalah perintah agama Islam. Al-Qur'an memandang penting pengambilan keputusan melalui musyawarah. Stidaknya terdapat tiga (3) wilayah yang ditunjukkan al-Qur'an agar dilaksanakan musyawarah; *pertama*, Musyawarah dalam Urusan Rumah Tangga yang termuat dalam Qs. al-Baqarah (2): 233; dalam ayat ini dijelaskan pengambilan keputusan dengan musyawarah walaupun tentang persoalan rumah tangga semisal persoalan pendidikan anak-anak, pemberian nafkah, pakaian yang layak, dan juga penyusunan anak. *Kedua*, musyawarah dilaksanakan untuk membuat keputusan penditng dalam perang. Hal ini ditegaskan dalam QS Āli 'Imrān/3: 159. *Ketiga*, langkah-langkah mekanisme musyawarah lebihbaik dilakukan untuk menetapkan keputusan pada urusan keagamaan; hal ini termaktub dalam QS al-Syūrā (42) : 38. Pelaksanaan nilai musyawarah dalam wasiat tersebut meniscayakan adanya majlis yang dibentuk untuk mengomunikasikan saran dan gagasan sebagaimana mestinya yang diatur secara terorganisir.

Nilai spiritual selanjutnya dalam wasiat tersebut adalah peningkatan di setiap waktu yang berkaitan dengan kualitas maupun kuantitas. Hal ini juga merupakan perintah Islam melalui Qs. Al-Hasyr (59) : 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

*“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.*

Ayat tersebut jelas memerintahkan untuk memperhatikan hari esok. Dalam konteks ini, pengelolaan perguruan tinggi harus memperhatikan kuantitas dari peserta didik (mahasiswa); dengan peningkatan kuantitas peserta didik maka pembiayaan akan lebih mudah; tetapi hal tersebut juga harus dibarengi peningkatan kualitas dari lulusan.

Nilai spiritual selanjutnya adalah tetap garis ajaran ahlu sunnah wal jamaah yang diartikan sebagai orang-orang yang memiliki metode berfikir keagamaan yang mencakup semua aspek kehidupan yang berlandaskan atas dasar-dasar moderasi, menjaga keseimbangan dan toleransi. Ahlu al-Sunnah wa al-Jamaah bukanlah sebuah mazhab akan tetapi sebuah Manhaj al-Fikr, sebab ia hanya sebuah upaya mencari jalan tengah antara berbagai aliran yang ada (Siradj, 2008). Dalam rencana startegis (RENSTRA) 2016-2021, visi IAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi sangat jelas disebutkan *“Menjadi Garda PTKI yang Unggul dan*

*Kompetitif berlandaskan Manhaj Ahlus Sunnah Wal-Jama'ah An-Nahdliyah*". Dalam konteks ini, *ahlu sunnah wal jamaah* ditunjukkan pada organisasi Nahdlatul Ulama'. IAI Ibrahimy Genteng memang diwasiatkan sebagai salah satu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam yang didirikan oleh para tokoh-tokoh Nahdlatul Ulama' (NU). Tentunya, credo dan semangat beragama sangat menjunjung tinggi cara beragama dan prinsip-prinsip NU. Semenjak berdirinya NU, selalu mengusung filosofi *tawasuth* (moderat), *Tawazun* (seimbang), *Tasamuh* (toleran), dan *ta'adul* (asas keadilan/tegak lurus).

#### **D. Simpulan**

Spiritualitas di tempat kerja atau istilah teknisnya *workplace spirituality* dapat meningkatkan performa organisasi. Dalam konteks organisasi, perlu adanya fasilitasi yang disediakan oleh organisasi sehingga anggota organisasi bisa memegang erat nilai-nilai spiritualitas organisasi tersebut. Dalam konteks IAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi, spiritualitas yang dikembangkan adalah spiritualitas keagamaan. Artinya, nilai-nilai spiritualitas berasal dari ajaran agama Islam melalui al-Qur'an dan hadis. Pembawa nilai-nilai spiritualitas ini adalah kyai kharismatik bernama KHR. As'ad Syamsul Arifin pengasuh Pondok Pesantren Salafiyah-Syafiiyyah Sukorejo dan KH. Imam Zarkasyi Djunaidi Pengasuh Pondok Pesantren Bustanul Makmur Genteng Banyuwangi yang disampaikan melalui 5 (lima) butir wasiat pengelolaan Ibrahimy. Pelaksanaan nilai spiritualitas ini membawa kemajuan performa organisasi dengan ditandai perubahan status dari sekolah tinggi menjadi Institut; dan juga bertambahnya jumlah program studi di IAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi.

#### **Daftar Rujukan**

- Chawla, V., & Guda, S. (2010). Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction, propensity to leave and job commitment: An exploratory study among sales professionals. *Journal of Human Values*, 16(2), 157–167.
- Corrington Jr, J. E. (1989). Spirituality and recovery: Relationships between levels of spirituality, contentment and stress during recovery from alcoholism in AA. *Alcoholism Treatment Quarterly*, 6(3–4), 151–165.
- 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.
- Fry, L. W., & Matherly, L. L. (2006). Spiritual leadership and organizational performance: An exploratory study. *Annual Meeting of the Academy of Management, (11-16 Agustus) Atlanta-Georgia*. [Http://Www. Tarleton. Edu/~ Fry/Slorgperf. Pdf](http://www.tarleton.edu/~Fry/Slorgperf.Pdf) Çağdaş Liderlik Yaklaşımları.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. Me Sharpe.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2010). The science of workplace spirituality. In *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 19–42). Routledge.
- Karakas, F. (2009). New paradigms in organizational development in the 21st century: Positivity, spirituality, and complexity. *Organization Development Journal, 27*(1).
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics, 94*(1), 89–106.
- Kennedy, Hugu. (1994). *A History of The Near East, The Prophet and The Age of Caliphates, The Islamic Near East From The Sixth to The Eleventh Century*. London: Longman.
- Kraemer, Joel L. (2003). *Reneisans Islam: Kebangkitan Intelektual dan Budaya pada Abad Pertengahan*. Terj. Asep Saefullah. Bandung: Mizan.
- 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., & Condemni, 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.
- Muhajirani, Abbas. (2003). *Pemikiran Teologis dan Filosofis Shi'ah Dua Belas Imam, dalam Seyyed Hossein Nasr dan Oliver Leaman (ed.), Ensiklopedi Tematis Filsafat Islam, jilid I, Terj. Tim penerjemah Mizan. Bandung: Penerbit Mizan.*
- Pargament, K. I. (1999). The psychology of religion and spirituality? Yes and no. *The International Journal for the Psychology of Religion, 9*(1), 3–16.
- Rahardjo, D. (1996). *Ensiklopedi Alquran. Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-Konsep Kunci*.
- Shankar Pawar, B. (2008). Two approaches to workplace spirituality facilitation: A comparison and implications. *Leadership & Organization Development Journal,*

29(6), 544–567.

Shankar Pawar, B. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759–777.

Siradj, S. A. (2008). *Ahlussunnah wal jamaah: sebuah kritik historis*. Pustaka Cendekiamuda.

Syalabi, A. (2003). *Sejarah dan Kebudayaan Islam*, jilid 3, Terj. Muhammad Labib Ahmad. Jakarta: Pustaka al-Husna Baru.

Wahid, H. A. (2006). SQ Nabi: Aplikasi Strategi dan Model Kecerdasan Spiritual Rosululloh di masa kini. *Jogjakarta: IrcisoD*.