

# KONTRIBUSI PELATIHAN TASAWUF DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA

(Studi Kasus di Bank Mandiri)

Andi Ahmad Burhani

4715137113



Skripsi ini Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
Mendapatkan Gelar Sarjana Agama (S.Ag)

KONSENTRASI KOMUNIKASI PENYIARAN ISLAM

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

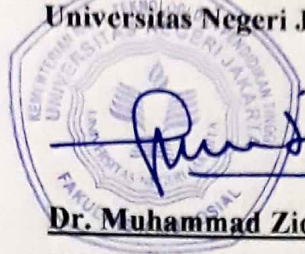
2018

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**Penanggung Jawab**


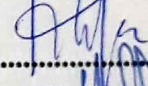

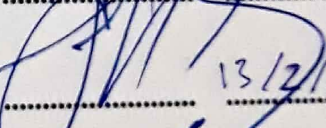
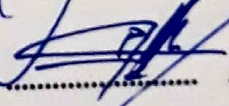
**Dekan Fakultas Ilmu Sosial**

**Universitas Negeri Jakarta**



**Dr. Muhammad Zid, M.Si**

**NIP. 196304121994031002**

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Ketua	<u>Yusuf Ismail, M.Ag</u> NIP. 196404032001121001		10/2/2018
2.	Sekretaris	<u>Khairil Ihsan Siregar, MA</u> NIP. 19680315.2005011003		8/2/2018
3.	Penguji Ahli	<u>Drs. Zulkifli Lubis, MA</u> NIP. 195509011985031002		9/2/2018
4.	Pembimbing 1	<u>Dr. Andy Hadiyanto, MA</u> NIP. 197410212001121001		13/2/2018
5.	Pembimbing 2	<u>Firdaus Wajdi, PhD</u> NIP.198107182008011016		8/2/2018

**Tanggal Lulus : 30 Januari 2018**

## SURAT PERNYATAAN

Nama : Andi Ahmad Burhani

No. Registrasi : 4715137113

Judul Skripsi : **Kontribusi Pelatihan Tasawuf Dalam Meningkatkan Etos Kerja (Studi Kasus di Bank Mandiri)**

Menyatakan dengan sungguh-sungguh, bahwa skripsi yang saya tulis adalah murni karya orisinal saya. Semua teori dan konsep yang saya ambil dari penulis lain baik langsung maupun tidak langsung ditulis sebagai kutipan.

Saya bersedia menanggung segala konsekuensi hukum apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya ini adalah jiplakan atau terjemahan karya orang lain.

Jakarta, 30 Januari 2018

Pembuat Pernyataan



Andi Ahmad Burhani

## *MOTTO HIDUP*

*“Orang yang terpenjara sebenarnya adalah orang yang hatinya terhalang dari Rabbnya, dan orang yang tertawan adalah orang yang tertawan oleh hawa nafsunya.”*

**~Ibnu Taimiyyah~**

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orangtua saya, Bapak Sapaat Abdul Rauf, dan Ibu Didah Mahmudah yang selalu memberikan do'a serta dukungan terbaiknya setiap saat dengan penuh keikhlasan dan kasih sayang yang tak pernah putus kepada anaknya. Terimakasih banyak atas pendidikan terbaiknya, kasih sayangnya, teladannya, dukungannya, semangat, dan semuanya yang sudah diberikan kepada anak pertamanya.

Kemudian skripsi ini juga saya persembahkan untuk kedua adikku tersayang, Qori Nurazizah dan Muhamad Faiz Maulana, terimakasih atas canda tawa kalian dirumah yang selalu memberi kesenangan, ketenangan dalam hidup saya. Kalian berdua begitu berharga dan selalu membuatku semangat dalam mencari ilmu pengetahuan dan rezeki.

## ABSTRAK

**Andi Ahmad Burhani, Kontribusi Pelatihan Tasawuf Dalam Meningkatkan Etos Kerja ( Studi Kasus di Bank Mandiri ), Program Studi Ilmu Agama Islam, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta, 2018.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada kontribusi yang diberikan dari pelatihan tasawuf dalam meningkatkan etos kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Adapun data-data dikumpulkan melalui mewawancara, studi dokumentasi, dan observasi. Etos kerja yang secara teori memiliki arti sebagai etika dalam bekerja ini bisa berkaitan dengan ilmu tasawuf, karena sejatinya manusia diciptakan itu hanya untuk beribadah kepada Allah. Bekerja pun termasuk ibadah karena memiliki tujuan yang positif. Kaitannya dengan ilmu tasawuf adalah tasawuf membantu untuk memperkuat sisi ruhani dari pekerja itu sendiri, dengan cara berzikir, yang bertujuan untuk selalu dapat mengingat Allah dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: pelatihan tasawuf memberikan dampak positif terhadap peserta yang mengikuti pelatihan tersebut, yang bertujuan untuk meningkatkan etos kerja. Dalam praktiknya peserta diajarkan bagaimana cara mengaitkan antara pekerjaan dengan sisi tasawuf melalui metode zikir, dan kajian materi yang berkaitan dengan ilmu tasawuf. Melalui metode zikir maka peserta akan dilatih untuk selalu mengingat Allah, jika sudah demikian secara otomatis dalam melakukan pekerjaan pun akan selalu mengingat Allah. Pekerjaan yang diiringi dengan keteringatannya dengan Allah maka akan selalu merasa diawasi, dan tentunya memberikan dampak positif terhadap hasil pekerjaan. Melalui hasil wawancara peneliti kepada beberapa peserta pelatihan tersebut, peneliti menemukan jawaban yang positif, artinya pelatihan tasawuf dapat meningkatkan etos kerja atau etika dalam bekerja. Hal ini membuktikan bahwa antara tasawuf dan etos kerja memiliki keterkaitan yang cukup vital dari segi ruhani dan jasmani yang berdampak pada kegiatan yang dilakukan sehari-hari termasuk bidang pekerjaan.

**Kata kunci :** *etos kerja, tasawuf*

## **ABSTRACT**

Andi Ahmad Burhani, Contribution of Tasawuf Training in Improving Work Ethic (Case Study at Bank Mandiri), Islamic Studies Program, Faculty of Social Sciences, Jakarta State University, 2018.

This study aims to determine whether there is a contribution given from training Sufism in improving work ethic. This study uses a qualitative method. The data were collected through interviewing, documentation study, and observation. The work ethos that theoretically has meaning as ethics in work can be related to the science of Sufism, because man is actually created only to worship God. Work also includes worship because it has a positive purpose. The connection with the science of Sufism is Sufism helps to strengthen the spiritual side of the workers themselves, by way of remembrance, which aims to always be able to remember God in every activity undertaken. Based on the result of the research, it can be concluded that: tasawuf training gives positive impact to the participants who attended the training, which aims to improve work ethic. In his practice participants are taught how to relate between the work with the side of tasawwuf through the method of dhikr, and the study of materials related to the science of Sufism. Through the method of remembrance the participants will be trained to always remember Allah, if it is so automatically in doing the work will always remember Allah. Jobs accompanied by warning with God to eat will always feel watched, and certainly have a positive impact on the work. Through the results of interview researchers to some of the trainees, the researchers found a positive answer, meaning training Sufism can improve work ethics or ethics in work. This proves that between Sufism and work ethic has a vital relation in terms of spiritual and physical that impact on daily activities including the field of work.

Keywords: work ethic, Sufism

## المخلص

أندي أحمد برهاني، مساهمة برنامج التدريب في تحسين أخلاقيات العمل (دراسة حالة في بنك مانديري)، برنامج الدراسات الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة جاكرتا الحكومية، 2018.

وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت هناك مساهمة من التدريب التصوفي في تحسين أخلاقيات العمل. يستخدم هذا البحث الطريقة النوعية. تم جمع البيانات من خلال المقابلات، دراسة التوثيق، والمراقبة. إن روح العمل التي لها معنى نظريا مثل الأخلاق في العمل يمكن أن تكون ذات صلة بعلم الصوفية، لأن الإنسان هو في الواقع خلق للعبادة الله وحده. ويشمل العمل أيضا العبادة لأنه له غرض إيجابي. ارتباطه بعلم التصوف هو تساوف يساعد على تعزيز الجانب الروحي للعمال أنفسهم، عن طريق ذكرى، والتي تهدف إلى أن تكون دائما قادرة على تذكر الله في كل نشاط المضطلع به. واستنادا إلى نتائج البحث، يمكن استخلاص ما يلي: أن تدريب التساوف يعطي أثرا إيجابيا للمشاركين الذين حضروا التدريب الذي يهدف إلى تحسين أخلاقيات العمل. في ممارسته يدرس المشاركون كيفية الربط بين العمل مع جانب التسوف من خلال طريقة الذكر، ودراسة المواد المتعلقة بعلم الصوفية. من خلال طريقة ذكرى سيتم تدريب المشاركين على تذكر دائما الله، إذا كان ذلك تلقائيا في القيام بهذا العمل سوف نتذكر دائما الله. وظائف يرافقه تحذير مع الله لتناول الطعام سوف يشعر دائما شاهدوا، وبالتأكيد يكون لها تأثير إيجابي على العمل. من خلال نتائج المقابلة مع الباحثين لبعض المتدربين، وجد الباحثون إجابة إيجابية، وهذا يعني أن التدريب الصوفية يمكن أن تحسن أخلاقيات العمل أو الأخلاق في العمل. وهذا يثبت أن بين الصوفية وأخلاقيات العمل علاقة حيوية من حيث الروحية والمادية التي تؤثر على الأنشطة اليومية بما في ذلك مجال العمل.

الكلمات الرئيسية: أخلاقيات العمل، التصوف



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah Swt, yang telah memberikan banyak kenikmatan khususnya nikmat iman, islam, maupun ihsan serta rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Kontribusi Pelatihan Tasawuf Dalam Meningkatkan Etos Kerja”***. Penulisan skripsi ini adalah sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Agama pada Jurusan Ilmu Agama Islam di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penulisan ini, penulis menyadari masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kelemahan, mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang masih sangat terbatas. Selesaiannya skripsi inipun tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibu Rihlah Nur Aulia, MA selaku koordinator Prodi Ilmu Agama Islam, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta. Terimakasih atas segala ilmu yang telah diberikan.
2. Bapak Dr. Andy Hadiyanto, MA dosen Pembimbing I, dan dosen Pembimbing II Pak Firdaus Wajdi, PhD yang telah banyak membimbing, mengarahkan, memotivasi, dan memberikan perhatiannya kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini. Semoga Allah Swt selalu memberikan kesehatan, dan panjang umur serta keberkahan dalam setiap kegiatan yang dijalani.

3. Semua dosen-dosen dan staff Prodi Ilmu Agama Islam tercinta ( Pak Andy, Pak Fadil, Pak Firdaus, Pak Khairil, Pak Hakam, Pak Rudi, Pak Yusuf, Pak Muslihin, Bu sari, Bu Izzah, Bu Amaliyah, Bu Dewi, Mas Uta, Pak Noor, Pak Chudlori, alm.Pak Syamsul, dan Bu Eva), terima kasih banyak atas segala ilmu, nasihat, dan arahan selama penulis menjadi mahasiswa di Program Studi Ilmu Agama Islam.
4. Kedua Orang Tua penulis yaitu Bapak Sapaat Abdul Rauf dan Ibu Didah Mahmudah, yang selalu mencurahkan kasih sayangnya, kepercayaannya, doa, dan dukungan baik berupa materil maupun non materil, dan juga kedua adik penulis Qori Nur Azizah dan Muhamad Faiz Maulana yang telah memberi semangat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Kepada seluruh staff Radiks Training & Consulting, yang telah membantu penulis dalam mendapatkan data penelitian, dan menyelesaikan penelitian. Khususnya kepada bapak KH. Wahfiudin Sakam, SE, MBA yang telah memberikan pencerahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Keluarga Komunikasi Penyiaran Islam 2013 yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis, terima kasih untuk hari-hari selama masa perkuliahan, canda tawa bersama kalian akan sangat sulit dilupakan.
7. Seluruh teman-teman Program Studi Ilmu Agama Islam FIS UNJ angkatan 2013 yang sudah berjuang bersama-sama dari awal hingga akhir perkuliahan.
8. Seluruh Mahasiswa Program Studi Ilmu Agama Islam yang sudah memberikan support untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

9. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu namun tidak mengurangi rasa hormat saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas dukungannya dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dari awal penyusunan sampai penyelesaian akhir skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari baik, maka dari itu penulis berharap mendapatkan masukan dan saran yang bersifat membangun agar penelitian ini bisa lebih baik lagi. Semoga pula karya penulis ini mempunyai manfaat dan bisa memberikan manfaat.

Jakarta, 26 Januari 2018

Penulis

Andi Ahmad Burhani

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul</b>	
<b>Lembar Pengesahan</b> .....	ii
<b>Surat Pernyataan</b> .....	iii
<b>Motto</b> .....	iv
<b>Lembar Persembahan</b> .....	v
<b>Abstrak</b> .....	vi
<b>Abstract</b> .....	vii
<b>المخلص</b> .....	viii
<b>Kata Pengantar</b> .....	ix
<b>Daftar Isi</b> .....	x
<b>Daftar Gambar</b> .....	xi
<b>Daftar Lampiran</b> .....	xi

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah . .....	9
D. Perumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Kajian Terdahulu .....	11
H. Metodologi Penelitian .....	12
I. Sistematika Penulisan.....	16

### **BAB II KAJIAN TEORITIS**

A. Etos Kerja .....	17
1. Pengertian Etos Kerja .....	17
2. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja .....	25

3. Aspek-aspek Etos Kerja .....	28
4. Konsep Etos Kerja .....	30
5. Penerapan Etos Kerja .....	32
B. Tasawuf .....	33
1. Pengertian Tasawuf .....	33
2. Ajaran Pokok Tasawuf .....	36
3. Ruang Lingkup Tasawuf .....	39
4. Hubungan Etos Kerja dan Tasawuf .....	41

### **BAB III HASIL PENELITIAN**

A. Konteks Penelitian.....	43
B. Kontribusi Pelatihan Tasawuf Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Bekerja .....	54
C. Kontribusi Pelatihan Tasawuf Dalam Meningkatkan Komitmen Bekerja .....	64
D. Kontribusi Pelatihan Tasawuf Dalam Meningkatkan Semangat Bekerja .....	69

### **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	77

### **DAFTAR PUSTAKA .....**

### **LAMPIRAN.....**

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1	: Data tentang rendahnya etos kerja tahun 2015-2016.....	5
GAMBAR 2	: Data tentang rendahnya etos kerja tahun 2016-2017.....	6

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	: Foto hasil observasi
LAMPIRAN 2	: Hasil wawancara
LAMPIRAN 3	: Tentang penulis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam terbentuknya organisasi. Dalam suatu organisasi tentunya memiliki visi dan misi tertentu, agar terciptanya suatu organisasi yang unggul di bidangnya. Sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan organisasi yang unggul tersebut tentunya diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki etos kerja yang tinggi, juga yang sejalan dengan visi dan misi organisasi tersebut.

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi yang didalamnya terdapat individu dengan kemampuan bekerja yang baik. Organisasi yang baik akan digerakkan oleh sumber daya manusia yang berkualitas, sebab peran manusialah yang paling berpengaruh dalam menjalankan visi dan misi yang ada dalam organisasi tersebut. Sebagai upaya dalam mewujudkan organisasi yang unggul, harus adanya upaya pendekatan. Dalam hal ini, dapat digunakan pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama.

Mangkunegara berpendapat bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pendekatan psikologi, dan organisasi, pendekatan agama, serta budaya.<sup>1</sup> Hal tersebut merupakan komponen mutlak dalam meraih pencapaian yang dituju pada

---

<sup>1</sup> Anwar Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung, 2005) hlm. 4.

suatu organisasi. Feuerbach mengatakan bahwa esensi agama terletak pada manusia, agama merupakan proyeksi manusia yang bersifat jasmani.<sup>2</sup>

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kerja yang baik tergantung pada diri karyawan itu sendiri. Bagaimana kesemangatan dirinya dalam bekerja sehingga dapat memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan dan tempat ia bekerja. Sesuatu yang bermanfaat (*shalih*), yang kemudian memberikan suatu peningkatan perbaikan (*ishlah, improvment*) untuk meraih nilai yang lebih bermakna, tindakan serta melakukan penilaian dan analisis tentang sebab dan akibat dari aktifitas yang dilakukannya.<sup>3</sup> Karena keberhasilan dari berbagai wilayah kehidupan sangat ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Perilaku kerja dan etos kerja merupakan dasar utama dalam mencapai kesuksesan yang sejati dan autentik. Ia merupakan seperangkat nilai yang dipegang dan di aplikasikan oleh sebuah kelompok atau komunitas dalam menjalankan aktivitas kehidupan sehari-hari dilingkungannya masing-masing.

Dalam ranah sosiologi agama, terdapat istilah *agama etika* atau *ethical religion* yakni agama yang mengajarkan dalam sistem teologisnya, bahwa keselamatan manusia diperoleh melalui kegiatan atau amal perbuatan yang berbudi luhur. Islam termasuk agama yang beretika demikian, oleh karenanya islam mengajarkan bahwa cara seseorang mendekati tuhan ialah dengan cara berbuat baik atau amal shaleh dan mengabdikan kepada tuhan dengan tulus. Ibnu Taimiyah mengatakan, “*al i'tibar fil jahiliyyah bil ansab, wal i'tibar fil islam bil*

---

<sup>2</sup> Acep Mulyadi, *Islam dan Etos Kerja : Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi*. Dalam jurnal TURATS, Volume 4, No, 1, Juni 2008, hlm. 3.

<sup>3</sup> Toto Asmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Cet. Ke-5, (Jakarta : Gema Insani, 2008), hlm.4.



*a'mal*" (penghargaan dalam hal jahiliyyah berdasarkan keturunan, dan penghargaan dalam islam berdasarkan kerja).<sup>4</sup>

Menurut pandangan agama islam, bekerja merupakan sesuatu yang sudah ditetapkan bagi manusia. Bekerja sesuai dengan kodratnya dan juga sebagai salah satu cara untuk memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Agama islam mengajarkan kepada ummatnya untuk berusaha dengan sungguh-sungguh menguasai perkerjaannya, karena pada dasarnya setiap pekerjaan yang baik dapat bernilai ibadah. Oleh karena itu, bekerja merupakan suatu fitrah untuk manusia sekaligus menjadi salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan prinsip iman dan tauhid bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah, yang mengengola bumi ini sebagai bentuk rasa syukur atas kenikmatan yang telah diberikan oleh Allah swt.

Sejatinya setiap muslim tidaklah bekerja hanya untuk sekedar bekerja, asal mendapat gaji, atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut pengangguran. Akan tetapi kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi pemahaman keagamaan dan tanggung jawab merupakan ciri khas dari kepribadian seorang muslim. Menurut Toto Asmara, kerja muslim itu dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan bahwa bekerja itu bukan saja untuk

---

<sup>4</sup> Acep Mulyadi, *Islam dan Etos Kerja : Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi*. Dalam jurnal TURATS, Volume 4, No, 1, Juni 2008, hlm. 4.

memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai perwujudan dari amal shaleh yang memiliki nilai ibadah yang sangat tinggi.<sup>5</sup>

Negara Indonesia merupakan negara terpadat keempat di dunia setelah Cina, India, dan Amerika Serikat, dengan jumlah penduduk mencapai angka sekitar 255 juta orang. Indonesia juga memiliki populasi penduduk yang tergolong muda, karena hampir dari setengah jumlah penduduk di Indonesia berumur dibawah 30 tahun, yang artinya Indonesia adalah negara dengan jumlah tenaga kerja yang cukup besar, yang nantinya akan terus berkembang menjadi lebih besar lagi. Hal ini menuntut pentingnya penciptaan lapangan pekerjaan dalam perekonomian di Asia Tenggara khususnya di Indonesia.<sup>6</sup>

Berdasarkan data dari The Global Competitives Report pada 2016- 2017 daya saing Indonesia berada pada urutan ke-36 dari 144 negara. Sedangkan pada tahun 2015-2016 daya saing Indonesia berada pada urutan ke-37 dari 144 negara. Dalam kurun waktu kurang lebih 4 tahun, daya saing Indonesia hanya naik satu tingkat. Hal ini menunjukkan bahwa daya saing Indonesia masing rendah di banding dengan negara ASEAN lainnya, seperti Singapura yang berada di peringkat 2, Malaysia yang berada di peringkat 20, dan Thailand yang berada di peringkat 31.<sup>7</sup> Berdasarkan data diatas, Indonesia masih memiliki daya saing yang masih rendah, hal tersebut disebabkan oleh rendahnya tingkat etos kerja yang ada pada tenaga kerja di Indonesia, yang dibuktikan dengan data dari The Global Competitives Report pada negara Indonesia yakni dalam kategori Poor work ethic

---

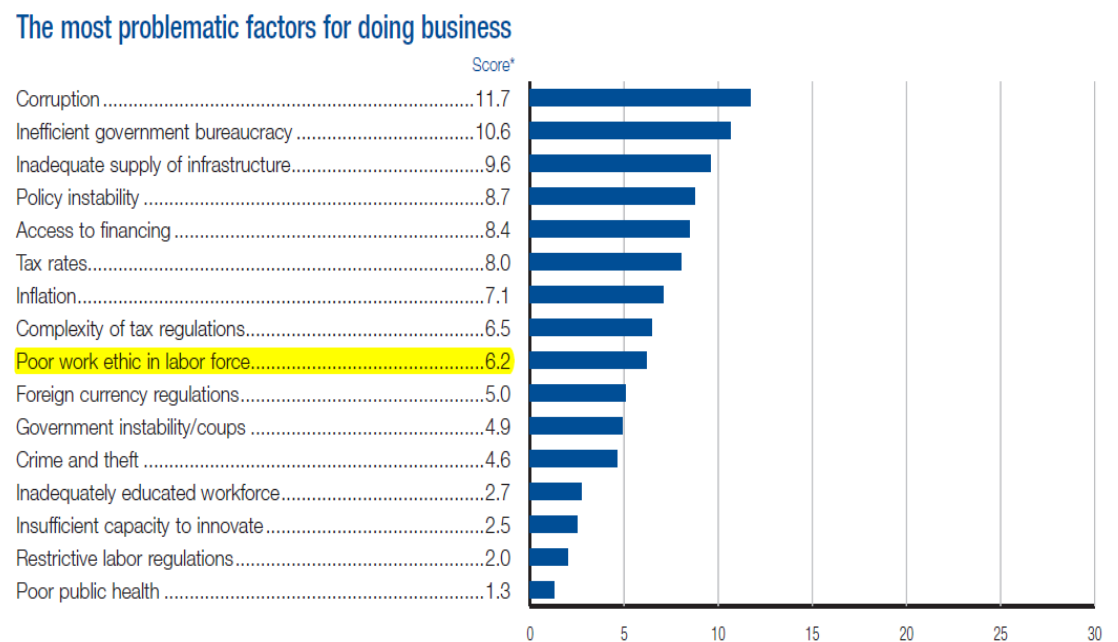
<sup>5</sup>. Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja islami “Seri Pengembangan SDM”*. (Jakarta, Gema Insani, 2002), hlm. 34.

<sup>6</sup>. <https://www.indonesia-investments.com/id/keuangan/angka-ekonomi-makro/pengangguran/item255>, diakses pada tanggal 15 desember 2017 14.29

<sup>7</sup>. <http://www.mediaindonesia.com/index.php/news/read/3603/hidupkan-etos-kerja>, diakses pada tanggal 24 Januari 2018 07.20

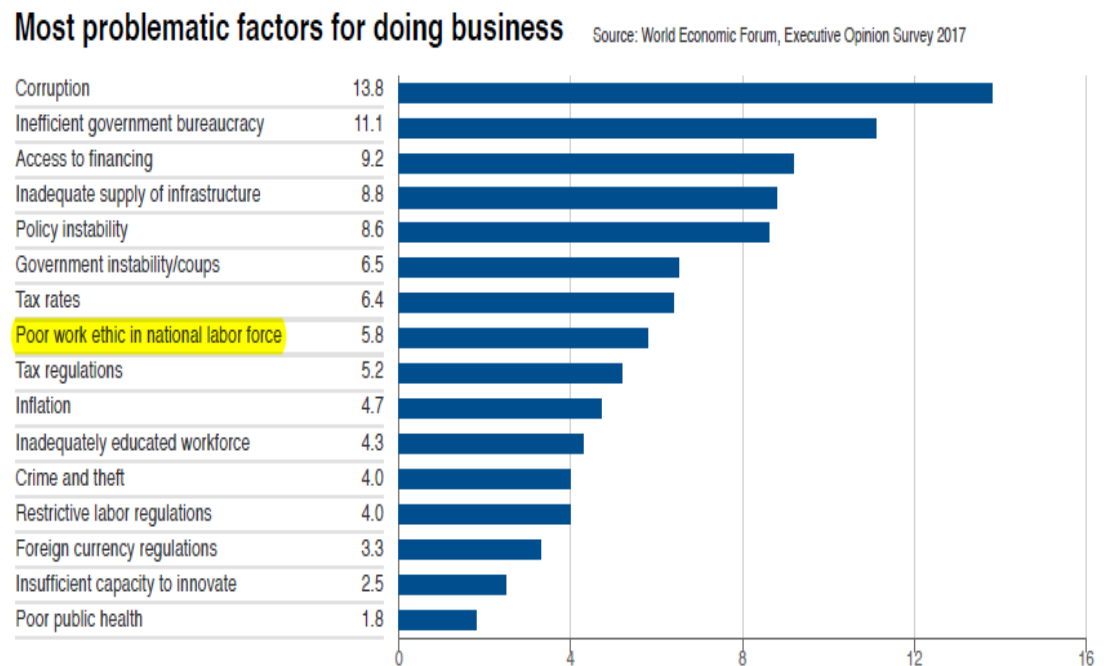
in national labor force (Etika kerja yang buruk dalam angkatan kerja nasional). Menunjukkan bahwa pada periode tahun 2015-2016 data etos kerja di Indonesia berada pada nilai 6.2, sedangkan pada periode tahun 2016-2017 data etos kerja di Indonesia berada pada nilai 5,8.<sup>8</sup>

Gambar data etos kerja tahun 2015-2016



<sup>8</sup>. <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/economies/#indexId=GCI&economy=IDN>, di akses pada tanggal 24 Januari 2018 09.00

Gambar data etos kerja tahun 2016-2017



Dari gambar di atas, menunjukkan bahwa nilai rendahnya etos kerja nasional di Indonesia pada tahun 2015-2016 mengalami kenaikan pada angka 6,2, artinya nilai rendahnya etos kerja pada periode tahun tersebut cukup tinggi, sedangkan pada periode tahun 2016-2017 nilai rendahnya etos kerja mengalami penurunan dalam angka 5,8. Walaupun terjadi penurunan dalam rendahnya etos kerja nasional di Indonesia, tetapi tetap saja di Indonesia masih memiliki etos kerja yang cukup rendah di banding dengan negara ASEAN lainnya.

Rendahnya etos kerja yang dimiliki akan membuat seseorang enggan untuk melakukan suatu pekerjaan. Beberapa faktor penyebab rendahnya etos kerja ialah rasa malas, tidak banyak harapan, dan memiliki target yang terbatas. Jika etos kerja rendah, maka akan sulit untuk mencapai suatu visi yang ingin diraih dalam pekerjaan. Etos kerja tentunya berlaku untuk semua profesi, misalnya seorang pedagang asongan dipertokoan memiliki etos kerja yang tinggi, hingga

mereka bekerja melebihi jam kerja normal. Petani pun memiliki etos kerja yang tinggi dalam menggarap pertanian padinya.<sup>9</sup>

Etos kerja bukanlah hal yang secara cepat datang begitu saja, etos kerja dapat muncul berdasarkan kekuatan alamiah yang kita miliki. Namun yang lebih penting adalah bagaimana kita mampu untuk mengubah etos yang menuju kekuatan baru serta semangat baru agar bisa memecahkan persoalan yang dilihat. Etos kerja pun tidak akan muncul apabila dari diri kita sendiri tidak ada keinginan yang kuat untuk membangun etos kerja tersebut. Ada banyak cara agar dapat meningkatkan etos kerja, salah satunya adalah dengan mengikuti pelatihan spiritualitas.

Spiritualitas bukanlah hal yang asing lagi, ia bisa masuk kedalam berbagai bidang pekerjaan atau hal semacamnya termasuk dalam urusan meningkatkan etos kerja. Spiritualitas memang dimiliki oleh setiap orang dan merupakan anugerah yang diberikan oleh Tuhan. Namun kebanyakan orang masih belum dapat mencapai tingkat spiritualitas yang diharapkan yang dapat memberikan kontribusi terhadap pekerjaan mereka. Agar spiritualitas dapat menjadi energi baru yang dapat meningkatkan etos kerja, maka spiritualitas tersebut harus dilatihkan agar bisa memaksimalkan kekuatan akal sehingga dapat meningkatkan spiritualitas dan etos kerja seseorang.<sup>10</sup>

Spiritualitas yang dilatihkan untuk meningkatkan etos kerja adalah spiritualitas dalam islam, yang berhubungan dengan kajian ilmu tasawuf. Karena

---

<sup>9</sup>. Elifindri, dan Firti Rasmita. *Pilih Jurusan di Universitas*. (Padang, Niaga Swadaya, 2008), hlm. 31.

<sup>10</sup>. Wahfiuddin Sakam, dan Abdul Latif. *SPIKER (Spiritualitas Kerja) Apa & Bagaimana?*. (Jakarta, Radix Training & Consulting, 2012), hlm. 10.

melalui kajian ilmu tasawuf seseorang akan mulai mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan kejiwaan. Jika sudah berkaitan dengan kejiwaan maka seseorang tersebut akan dilatihkan dalam mengolah dan melatih rasa. Karena melalui rasa ketajaman insting itu dapat diarah, terlebih dalam melakukan hal pekerjaan. Sehingga segala sesuatu yang dilakukan akan selalu dihayati untuk mencapai hasil yang maksimal.

Dalam praktiknya sebagai upaya dalam meningkatkan etos kerja, pihak pelaksana pelatihan spiritual membekali para peserta dengan metode zikir, yang dilakukan setiap setelah selesai shalat. Dengan metode zikir tersebut, pihak pelaksana pelatihan bertujuan untuk melatih qalbu para peserta agar terbiasa mengingat Allah Swt, Karena dengan berzikir maka kita akan senantiasa mengingat Allah Swt. Dengan begitu, dari setiap pekerjaan yang dilakukan akan selalu merasa diawasi oleh Allah Swt, dan pekerjaan yang dilakukannya pun akan menimbulkan hasil yang positif.

Melihat permasalahan yang ada dan terkait dengan hal spiritualitas dan etos kerja, penulis ingin meneliti pengaruh yang timbul dari spiritualitas terhadap etos kerja. Apakah dapat meningkatkan etos kerja atau tidak berdampak sama sekali terhadap etos kerja. Maka peneliti tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian yang berjudul

**“Kontribusi Pelatihan Tasawuf Dalam Meningkatkan Etos Kerja”.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang dapat diteliti, antara lain :

1. Kontribusi pelatihan tasawuf dalam meningkatkan etos kerja
2. Peran pelatihan tasawuf dalam meningkatkan etos kerja
3. Perkembangan peserta setelah mengikuti pelatihan spiritual

## **C. Pembatasan Masalah**

Bertolak dari identifikasi masalah di atas dan mengingat keterbatasan peneliti terkait tenaga, waktu, biaya, kemampuan teoritis dan metodologis maka penelitian ini akan dibatasi hanya pada masalah berikut :

“Kontribusi pelatihan tasawuf dalam meningkatkan etos kerja.”

## **D. Perumusan Masalah**

Untuk dapat lebih memfokuskan peneitian ini, maka masalah akan saya batasi pada Kontribusi Pelatihan Tasawuf dalam meningkatkan etos kerja, maka dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

” Bagaimana Pelatihan Tasawuf mampu meningkatkan etos kerja? “

Untuk memandu kerja pengumpulan data dan analisis hasil penelitian, maka rumusan besar di atas dapat diturunkan ke dalam beberapa pertanyaan pembantu, sebagai berikut :

1. Bagaimana peran pelatihan tasawuf dalam meningkatkan kedisiplinan di kantor?

2. Bagaimana peran pelatihan tasawuf dalam meningkatkan komitmen bekerja?
3. Upaya yang dilakukan dalam pelatihan tasawuf untuk meningkatkan semangat kerja

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana kontribusi pelatihan tasawuf dalam meningkatkan etos kerja seseorang.

Tujuan diatas dapat diturunkan menjadi beberapa poin, sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana kontribusi pelatihan tasawuf dalam meningkatkan etos kerja seseorang.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan implementasi pelatihan tasawuf dalam meningkatkan etos kerja..
3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan upaya yang dilakukan dalam pelatihan tasawuf untuk meningkatkan semangat kerja.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini akan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini adalah untuk menambah, memperdalam, memperjelas, memperkuat teori serta mengembangkan pengetahuan terkait spiritualitas atau ketasawufan dan etos kerja.



## 2. Manfaat Praktis

### a. Pekerja Karyawan

Akan membuat pekerjaan yang dilakukan lebih berkualitas akibat dari peningkatan etos kerja melalui pelatihan tasawuf.

### b. Perusahaan

Menjadikan karyawan lebih kompetitif, giat bekerja, dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih terhadap pekerjaan dan perusahaan

### c. Masyarakat Luas

Akan memperoleh wawasan mengenai pelatihan tasawuf dan kaitannya dalam meningkatkan etos kerja.

## **G. Kajian Terdahulu**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah membaca tulisan-tulisan terdahulu yang judulnya hampir sama dengan pembahasan yang saya tulis. Penulis mendapati sebuah skripsi yang ditulis oleh Hurin Nadiro, mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang jurusan Manajemen pada tahun 2014. Penelitian tersebut berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Melalui Kinerja (Studi Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Malang)”.

Adapun perbedaannya adalah dari skripsi tersebut dengan skripsi penulis adalah pada subjek penelitiannya, pada penelitian terdahulu membahas bagaimana pengaruh yang timbul pada kualitas kerja yang diiringi dengan etos kerja yang bersifat islami atau yang didasari dengan nilai keagamaan. Sedangkan, dalam

penelitian yang penulis buat, subjek penelitian terdapat pada kalangan pekerja karyawan yang telah mengikuti pelatihan spiritual. Selanjutnya, peneliti juga mendapati sebuah jurnal yang ditulis oleh Suriansyah, Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru, Kalimantan Selatan. Penelitian tersebut berjudul “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru.” Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat tersebut sebesar 63,3%. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang diterima oleh pegawai sekretariat tersebut, maka akan semakin bagus pula kinerja yang timbul dari pegawai sekretariat tersebut. Begitupun etos kerja yang sama halnya memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat tersebut sebesar 79,1%. Sedangkan motivasi dan etos kerja secara bersama-sama memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai sekretariat kabupaten Kotabaru yakni sebesar 64,4%. Dengan demikian, kinerja yang muncul dari pegawai sekretariat tersebut ditentukan oleh kualitas motivasi dan etos kerja yang ada.

Oleh sebab itu, untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dan dianggap kurang sopan seperti meniru atau mengambil hasil karya dari penulis yang sebelumnya, maka penulis menegaskan perbedaan antara masing-masing judul dengan permasalahan yang dibahas

#### **H. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan

dokumen resmi lainnya. Menurut Gorman & Clayton (1997:23-24) dalam buku Santana Septiawan, laporan kualitatif berisi amatan berbagai kejadian dan interaksi yang diamati langsung penulis dari tempat kejadian. Penulis harus bersifat partisipatif.<sup>11</sup> Sehingga tujuan dari penelitian kualitatif ini yaitu ingin menggambarkan realita empirik di balik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas. Oleh karena itu penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini adalah dengan mencocokkan antara realita empirik dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif.

### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Di dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai peristiwa yang terjadi di lapangan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif analisis survey yang menelaah kepada satu kasus yang mendalam secara intensif, mendetail dan komperhensif.<sup>12</sup>

### 2. Sumber dan Jenis Data

Menurut lofland, sumber utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.<sup>13</sup> Yang dimaksud dengan sumber data disini adalah subjek penelitian atau narasumber. Subjek penelitian yang diteliti adalah peserta yang mengikuti pelatihan tasawuf, baik yang baru mengikuti pelatihan, maupun yang sudah berkali-kali mengikuti pelatihan tasawuf tersebut.

---

<sup>11</sup>. Santana, Septiawan. *Menulis Ilmiah : Metode Penulisan Kualitatif*. (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, 2007), hlm. 30.

<sup>12</sup>. Sanafiah, Faisal. *"format-format penelitian sosial"*, (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005).

<sup>13</sup>. S. Nasution, *Metode Research*, (Bandung : JEMMARRS, 1998). Hal. 56.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer (data utama) adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya (subjek penelitian), diamati dan dicatat yang untuk pertama kalinya dilakukan melalui observasi dan wawancara. Sedangkan data sekunder adalah data yang diambil melalui buku, wawancara dan arsip-arsip lainnya. Dalam melakukan penelitian ini, data diperoleh melalui berbagai metode kualitatif. Sanafiah faisal menyebutkan bahwa metode pengumpulan data dalam penelitian sosial yang lazim digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.<sup>14</sup>

Penjelasan mengenai metode tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Observasi, adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala-gejala dalam objek penelitian.<sup>15</sup> Observasi tersebut dilakukan terhadap lokasi dan kondisi sebenarnya, serta penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui kontribusi pelatihan tasawuf dalam meningkatkan etos kerja.
- b. Wawancara, adalah percakapan yang dimaksud tertentu. Percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara atau orang yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara atau orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.<sup>16</sup> Wawancara yang akan peneliti lakukan adalah dengan mewawancarai beberapa peserta pelatihan, dan pihak pelaksana pelatihan. Sesi wawancara ini dilakukan dalam beberapa waktu, menyesuaikan moment waktu, kesempatan dan kondisi yang tepat.

---

<sup>14</sup>. Sanafiah, Faisal, "*Format-format Penelitian Sosial: Dasar-dasar dan Aplikasinya*," (Jakarta: CV Rajawali Press, 2005). hlm. 51.

<sup>15</sup>. Imron Arifin, "*Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan*," (Malang : Kalimasahada, 1996). hlm. 122.

<sup>16</sup>. Lexy, Moleong. "*Metodologi Penelitian Kualitatif*." (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 186.

- c. Dokumentasi, selain wawancara secara mendalam dan observasi, peneliti juga menggunakan studi dokumenter saat mengumpulkan data yang dibutuhkan selama proses penelitian berlangsung. Studi dokumentasi merupakan cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip, termasuk juga buku tentang teori, pendapat, dalil atau hukum lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.<sup>17</sup> Dalam dokumentasi ini peneliti akan mengambil beberapa gambar kegiatan ketika sedang berlangsungnya pelatihan tasawuf.

### **I. Sistematika Penulisan**

Penulisan yang sistematis dan terstruktur memudahkan pembaca untuk mempelajari isi dari pembahasan dan hasil penelitiannya. Maka penelitian ini ditulis dalam beberapa bagian yang kemudian disebut dengan bab. Masing-masing bab tersebut berisi :

**BAB I :** Pendahuluan yang berisi Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan, Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metodologi Penelitian : Mengemukakan dan menjelaskan tentang Prosedur Penelitian, Metode Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data, Kajian Terdahulu serta Sistematika Penulisan.

**BAB II :** Kajian Teoritis. Mengemukakan secara terperinci tentang Pengertian Etos Kerja, Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja,

---

<sup>17</sup>. Nurul Zuriyah, "*Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan: Teori-Aplikasi*," (Jakarta: PT Bumi Akasara, 2009), hlm. 191.

Indikator Etos Kerja, Pengertian Pelatihan Tasawuf, Karakteristik Pelatihan Tasawuf.

BAB III : Deskripsi Hasil Penelitian. Mengemukakan tentang Kontribusi Pelatihan Tasawuf Dalam Meningkatkan Etos Kerja.

BAB IV : Penutup. Menjelaskan Kesimpulan Hasil Penelitian yang berisikan jawaban dari perumusan masalah dan Saran merupakan usulan yang berhubungan dengan pemecahan masalah yang dibahas bertolak dari kelebihan dan kekurangan penelitian yang bersifat akademis



## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. ETOS KERJA

##### 1. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan kehidupan.<sup>1</sup> Dari kata etos ini muncul istilah etika, yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk karakter seseorang (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Sebagai suatu subjek, arti dari etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik. Menurut Tasmara, etos kerja islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan

---

<sup>1</sup>. Novliadi, Ferry, “*Hubungan antara Organization Based Self Esteem Dengan Etos Kerja*”, (Medan : Skripsi tidak diterbitkan, 2009), hlm. 4.



bekerja manusia itu memanusiasiakan dirinya.<sup>2</sup> Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.<sup>3</sup>

Menurut Usman Pelly, etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.<sup>4</sup> Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.<sup>5</sup> Anaroga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.<sup>6</sup> Anaroga juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut :

- a. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia.
- b. Pekerjaan adalah suatu berkat tuhan.
- c. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral.
- d. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.

---

<sup>2</sup>. Asmara, Toto, "*Membudayakan Etos Kerja Islam*", (Jakarta : Gema Insani Pers, 2002), hlm. 15.

<sup>3</sup>. Sinamo, Jansen, "*Delapan Etos Kerja Profesional*", (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hlm. 26.

<sup>4</sup>. Sukardewi, Nyoman, dkk. "*Kontribusi Adversity Quotient (QA) Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura*" dalam jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4, 2013, hlm. 3.

<sup>5</sup>. Sinamo, Jansen, "*Delapan Etos Kerja Profesional*", (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hlm. 26.

<sup>6</sup>. Anoroga, Panji, "*Psikologi Kerja*", (Jakarta : Rineka Cipta. 1992), hlm. 29.

- e. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Dari berbagai definisi diatas dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Sikap mental seseorang atau kelompok orang dalam melakukan aktivitas yang diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, rasional, dan jujur.

### 1. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan, kesatuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Sehubungan dengan ciri-ciri etos kerja tinggi yang berhubungan dengan sikap moral yaitu disiplin dan konsekuen, atau dalam agama islam disebut amanah. Allah memerintahkan kepada hamba-Nya untuk menepati janji, karena itu adalah bagian dari dasar pentingnya sikap amanah. Untuk menepati amanah tersebut dituntut kedisiplinan yang sungguh-sungguh terutama yang berhubungan dengan waktu serta kualitas suatu pekerjaan yang semestinya dipenuhi. Dalam ajaran Islam, banyak ayat Al-Qur`an yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, salah satunya terdapat pada surat An-nisa ayat 4 yang artinya :

*“wahai orang-orang yang beriman taatilah Allah dan rasul-Nya, serta ulil amri (pemimpin) diantara kalian...” (QS An-nisa : 4)*

Didalam ayat tersebut disebutkan bahwa kita sebagai umat islam yang beriman, haruslah mematuhi Allah dan rasul-Nya, serta ulil amri, yang dimaksud

ulil amri disini adalah pemimpin yang ada di negara, atau pada sebuah perusahaan. Pada setiap ditempat yang dikunjungi, ataupun pekerjaan yang dilakukan pasti memiliki peraturan yang harus dipatuhi atau ditaati, maka dari itu kedisiplinan sangat dibutuhkan untuk setiap hal yang dikerjakan, karena itu menunjukkan sikap amanah juga kepatuhan terhadap peraturan yang ada, dan itu menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki keimanan didalam dirinya.

## 2. Tanggung Jawab

Semua masalah dapat diperbuat dan dipikirkan, juga harus dihadapi dengan tanggung jawab, baik kebahagiaan maupun kegagalan. Hal yang telah kita pilih akan menjadi tanggung jawab, resiko yang adapun mau tidak mau harus dihadapi. Sebagai pribadi yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi tentunya kita akan selalu melakukan sesuatu yang kita kerjakan dengan sungguh-sungguh, terlebih dalam melakukan pekerjaan yang ada dikantor maupun dirumah. Berkaitan dengan tanggung jawab, didalam Al-qur'an surat Al-mudatssir ayat 38 telah disebutkan bahwa, yang artinya :

*“Tiap-tiap diri bertanggungjawab atas apa yang telah diperbuatnya”* (QS Al-Mudatssir : 38)

Seperti yang sudah dijelaskan pada ayat Al-qur'an diatas bahwasannya masing-masing individu pasti akan bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya. Termasuk juga dalam hal pekerjaan, setiap pekerjaan yang dilakukan memerlukan pertanggung jawaban untuk menentukan hasil dari pekerjaan yang dilakukan tersebut. Tentunta sebagai muslim yang beriman

haruslah bertanggung jawab pada setiap hal yang dilakukan, terlebih terhadap pekerjaan.

### 3. Kerja Keras

Kerja keras dalam islam diistilahkan dengan *mujahadah*, dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh para ulama adalah *"istifragh ma fil wus'i"*, yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah Swt telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan, tinggal peran manusia sendiri dalam menggerakkan serta menggunakannya secara optimal, dalam rangka melaksanakan apa yang Allah Swt ridhai. Kerja keras juga adalah salah satu hal yang diajarkan dalam agama islam, sebagaimana yang terdapat dalam Al-qur'an surat Al-qashash ayat 77, yang artinya :

*"Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah Dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah Berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak Menyukai orang yang berbuat kerusakan"* (QS Al-Qashash : 77)

Dari ayat al Quran di atas, kita mengetahui bahwa kerja keras ternyata juga diwajibkan dalam Islam, bahkan dalam kegiatan duniawi. Di ayat tersebut kita diajarkan untuk tidak boleh hanya memikirkan kehidupan akhirat saja, melainkan kita juga harus memperjuangkan kehidupan kita di dunia. Kedua hal ini, dunia dan akhirat, harus seimbang diperjuangkan, tidak berat sebelah. Sangat baik untuk kita

memaksimalkan ibadah kita untuk akhirat dan sangat baik pula kita untuk bekerja keras pula untuk kesejahteraan hidup kita di dunia.

#### 4. Rasional

Mengerjakan sesuatu secara teratur, sesuai target dan sempurna merupakan sesuatu yang dicintai oleh Allah Swt. Prinsip-prinsip ini sejalan dengan prinsip manajemen secara umum yaitu merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengontrol, dan mengevaluasi dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

#### 5. Jujur

Setiap individu atau kelompok pasti ingin maju dan berkembang, namun kemajuan itu harus dicapai secara wajar tanpa merugikan oranglain. Dalam dunia kerja, usaha kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, merangkul kekurangan, dan kekurangan tersebut diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhi dari perbuatan bohong, atau menipu.

Etos kerja islam pada hakikatnya merupakan bagian dari konsep islam tentang manusia, karena etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam kehidupannya. Etos kerja merupakan nilai- nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakikatnya dibentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etos kerja islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seseorang khalifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya dan

bersifat kreatif juga inovatif.<sup>7</sup> Pemahaman etos menurut konsep islam diungkapkan Astri Fitria, bahwa tujuan utama etos menurut islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk, tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan islam dan misi hidup manusia. Tujuan itu pada hakikatnya bersifat transendental karena tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan akhirat nanti, etos ini terekspresikan dalam bentuk syari'ah yang terdiri dari Al-Qur'an dan Hadits.<sup>8</sup>

Etos kerja dalam perspektif hadits adalah semacam kandungan "*spirit*" atau semangat yang menggelegak untuk mengubah sesuatu menjadi lebih bermakna. Seseorang yang memiliki etos kerja islami, dia tidak mungkin membiarkan dirinya untuk menyimpang atau membiarkan penyimpangan yang akan menimbulkan kehancuran akhlak atau moral. Pada kehidupan sehari-hari manusia memiliki dua macam fungsi : pertama, bertindak didalam atau terhadap dunia. Kedua, membuat sesuatu dengan mengolah ulang bahan dan objek yang diambil dari sekelilingnya. Pada prinsipnya, etika (etos) kerja dalam islam mencakup dua macam fungsi ini, yaitu "*amal atau shun*", sebab ajaran islam mencakup seluruh tindakan manusia. Sementara prinsip aspek "*shun*" atau seni dalam pengertiannya, berkaitan dengan dimensi spiritual islam.<sup>9</sup>

Sedangkan etos dalam perspektif Al-Qur'an adalah etos kerja yang mengedepankan nilai-nilai Al-Qur'an, yang bertujuan menolak anggapan bahwa bisnis hanya merupakan aktivitas keduniaan yang terpisah dari persoalan etos dan

---

<sup>7</sup>. Azizi, ali, "*Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi Metodologi*", (Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2005), hlm. 35.

<sup>8</sup>. Fitria, astri, "*Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*", (Jurnal Maksi, vol. 3, Agustus 2003), hlm. 19.

<sup>9</sup>. Tasmara, Toto, "*Membudayakan Etos Kerja Islam*", (Jakarta : Gema Insani Pers, 2002), hlm. 21.

pada sisi lain akan mengembangkan prinsip etos bisnis Al-Qur'an. Dengan demikian, etos kerja merumuskan pengertian etos digunakan dalam pengertian nilai dan normal moral, atau keilmuan tentang baik dan buruk yang menjadi pegangan seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam aktivitas kehidupan, terutama aktivitas ekonomi. Maju mundurnya suatu perusahaan biasanya ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya.<sup>10</sup> Menurut Antonio Syafi'i, sumber daya manusia yang optimal memerlukan dua jenis kualitas yakni *professional quality* dan *moral quality*. Profesional quality mengacu kepada kualitas kemampuan dan efisiensi kerja. Misalnya, seorang operator mesin tidak akan bekerja secara efisien seandainya tidak menguasai teknis mesin secara profesional. Dalam waktu yang sama operator tidak mungkin bekerja secara disiplin, tepat waktu dan berdedikasi kepada pekerjaan tanpa pamrih dan menghindari segala jenis korupsi (termasuk waktu dan komisi dalam pembelian suku cadang) seandainya tidak memiliki moral quality.<sup>11</sup>

Dengan demikian etos kerja pegawai sangat berperan penting dalam sebuah kantor atau perusahaan. Jadi, peran seorang pemimpin perusahaan sangat diperlukan dalam memperhatikan etos kerja kayawannya supaya dalam melaksanakan pekerjaan tetap mempunyai etos kerja yang tinggi dan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Etos merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan syariah bagi umat islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria

---

<sup>10</sup>. Abdul Aziz, dan Mariyah Ulfah, "*Perkapita Selekt Ekonomi Islam Kontemporer*", (Bandung: Alfabeta, 2010), Cet. Ke-1, hlm. 60.

<sup>11</sup>. Syafi'i, antonio, "*Potensi dan Peranan Sistem Ekonomi Islam dalam Upaya Pembangunan Masyarakat Madani di Indonesia* ", (Jakarta : Nuansa Madani, 1999), hlm. 353.

untuk membedakan mana yang benar (haq) dan mana yang buruk (batil). Dengan menggunakan syariah bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil, dan didalamnya terdapat individu yang mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua.<sup>12</sup>

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu :<sup>13</sup>

### a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah. Agama pula yang berkaitan langsung dengan kajian ilmu tasawuf yang memiliki fungsi untuk meningkatkan kualitas etos kerja.

### b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya

---

<sup>12</sup>. Fitria, astri, “*Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*”, (Jurnal Maksi, vol. 3, Agustus 2003), hlm. 19-20.

<sup>13</sup>. Anoraga, Panji, “*Psikologi Kerja*”, (Jakarta : Rineka Cipta. 1992), hlm. 52.



masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

#### c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

#### d. Kondisi Lingkungan / Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

#### e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila adanya pendidikan yang merata dan bermutu yang disertai dengan peningkatan dan perluasan

pendidikan, keahlian, dan keterampilan. Sehingga semakin meningkat aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja mereka dengan penuh.

g. Motivasi Instristik Individu

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi instristik. Terdapat dua faktor pendorong manusia untuk bekerja, yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene merupakan faktor dalam kerja yang hanya akan berpengaruh jika dia tidak ada, dan juga akan menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Tidak adanya faktor ini dapat mencegah timbulnya motivasi. Faktor ini juga disebut sebagai faktor ekstrinstik, yang termasuk diantaranya yaitu gaji, status, kemanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi. Ketika sebuah organisasi menargetkan kinerja yang lebih tinggi, tentunya organisasi tersebut perlu memastikan terlebih dahulu bahwa faktor hygiene tidak menjadi penghalang dalam upaya menghadirkan motivasi ekstrinstik.

Faktor yang kedua adalah faktor motivator, faktor ini disebut juga sebagai faktor instristik dalam pekerjaan yang meliputi pencapaian sukses (*achievement*), pengakuan (*recognition*), kenaikan jenjang karir (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*), perkembangan (*growth*), dan pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Hal-hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan performa kerja dan menggerakkan pegawai hingga mencapai performa yang tertinggi.

### 3. Aspek-aspek Etos Kerja

Menurut sinamo ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja<sup>14</sup>, yaitu :

- a. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus bekerja dengan tulus dan penuh rasa syukur.
- b. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- c. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah saran bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- e. Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khaliq, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.

---

<sup>14</sup>. Sinamo, Jansen, “*Delapan Etos Kerja Profesional*”, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hlm. 28.

- f. Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- g. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- h. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

Sedangkan menurut Petty etos kerja memiliki tiga karakteristik<sup>15</sup>, yaitu :

#### 1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan oranglain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performa bekerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting.

---

<sup>15</sup>. Sinamo, Jansen, *“Delapan Etos Kerja Profesional”*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hlm. 34.

## 2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi ditempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

## 3. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam bekerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum suatu perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang diluar tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan terhadap pekerjanya.

## 4. **Konsep-konsep Etos Kerja**

Terdapat 5 konsep yang membentuk sistem etika kerja islami<sup>16</sup>, adalah sebagai berikut :

---

<sup>16</sup>. Muhamad, R. Lukman, Sauroni, “*Visi Al-Qur’an Tentang Etika dan Bisnis*”, (Jakarta : Salemba Diniyah, 2002), hlm. 17.

### 1. Keesaan

Dari konsep ini, maka islam menawarkan keterpaduan agama, ekonomi, dan sosial demi membentuk kesatuan. Berhubungan dengan konsep tauhid, berbagai aspek dalam kehidupan manusia yakni politik, ekonomi, sosial dan keagamaan membentuk satu kesatuan homogen yang bersifat konsisten dari dalam dan integrasi dengan alam semesta secara luas.

### 2. Keseimbangan (keadilan)

Keadilan merupakan prinsip dasar dan utama yang harus ditegakkan dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk kehidupan berekonomi. Prinsip ini mengarahkan pada para perilaku keuangan sayri'ah agar dalam melakukan aktivitas ekonominya tidak menimbulkan kerugian (*madharat*) bagi orang lain.

### 3. Kehendak Bebas

Kemampuan manusia untuk bertindak tanpa tekanan eksternal dalam ukuran ciptaan Allah Swt dan sebagai khalifah di muka bumi ini.

### 4. Kebajikan (ihsan)

Kebenaran dalam konteks ini selalu mengandung makna kebenaran lawan dari kesalahan, mengandung pula dua unsur, yaitu kebajikan dan kejujuran.

Kebenaran disini adalah nilai kebenaran yang dianjurkan dan tidak bertentangan dengan ajaran islam. Dalam konteks bisnis, kebenaran dimaksudkan sebagai nilai, sikap, dan perilaku yang benar yang meliputi proses akad (transaksi)

prosen mencari atau memperoleh komoditas, prosen pengembangan maupun dalam proses upaya maeraih atau menetapkan keuntungan (laba).

## **5. Penerapan Etos Kerja**

Pada zaman yang serba modern ini, seakan nilai etos semakin luntur, bahkan boleh dibilang mulai hilang karena kecenderungan masyarakat untuk berlaku bebas seakan sudah mewabah disetiap sudut kehidupan.<sup>17</sup> Karena sesungguhnya etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan yang positif dan mampu menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna.

Penerapan etos kerja Islam yaitu dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan etika tersebut, yang berupaya untuk menghindari hal yang negatif.<sup>18</sup> Yaitu dengan cara menerapkan kode etik secara tegas dalam perusahaan dengan baik sehingga akan mempunyai reputasi yang baik dan mendapatkan keuntungan, sebagai mana penerapan etos kerja Islam tersebut sesuai dengan al-Qur'an dan Hadist.

---

<sup>17</sup>. Arifin, Johan, "*Fiqih Perlindungan Konsumen*", (Semarang: Rasail, 2007), hlm. 58.

<sup>18</sup>. Tasmara, Toto, "*Membudayakan Etos Kerja Islam*", (Jakarta : Gema Insani Pers, 2002), hlm. 16.

Faktor itulah yang kemudian dianggap penting sekali sebagai salah satu standar bahwa etos Islam dalam sebuah bisnis memegang peranan penting bagi sukses dan tidaknya suatu perusahaan.<sup>19</sup>

## **B. TASAWUF**

### **1. Pengertian Tasawuf**

Ada dua pengertian ilmu tasawuf yang dianut oleh para pengikutnya. *Pertama*, Ilmu tasawuf diartikan sebagai ilmu tentang kesucian jiwa untuk menghadap Tuhan sebagai Zat Yang Maha Suci, dan *kedua*, diartikan sebagai ilmu yang mempelajari upaya pendekatan diri secara individual kepada Tuhannya.<sup>20</sup>

Menurut etimologi, tasawuf dapat diartikan dari beberapa kata diantaranya tasawuf berasal dari kata *Sufi*. Pandangan yang umum adalah kata itu berasal dari *Shuf* dalam bahasa Arab yang artinya wol, karena melihat kepada jubah sederhana yang biasa dikenakan oleh para sufi muslim. Namun tidak semua sufi mengenakan jubah atau pakaian dari wol. Teori etimologis yang lain menyatakan bahwa akar kata dari sufi adalah *shafa* yang berarti kemurnian. Hal ini didasarkan terhadap penekanan pada sufisme yang memiliki arti kemurnian hati dan jiwa. Teori lain mengatakan bahwa tasawuf berasal dari bahasa Yunani yakni *theosofie* yang artinya ilmu ketuhanan.

Ada juga yang berpendapat bahwa secara etimologi arti kata Sufi berasal dari istilah *Ashab al-Suffa* (Sahabat Beranda) atau *Ahl al-Suffa* (Orang-orang beranda), yang mana adalah sekelompok muslim pada waktu Nabi Muhammad

---

<sup>19</sup>. Arifin, Johan, "*Fiqh Perlindungan Konsumen*", (Semarang: Rasail, 2007), hlm. 59.

<sup>20</sup>. Taufiq Abdullah, dkk, *Ensiklopedi Tematis Dunia Islam*, (Jakarta: PT. Ikhtiar Baru Van Houve, 2002), hlm. 34.



Saw menghabiskan waktu mereka diberanda Masjid, menghabiskan waktunya untuk berzikir dan berdo'a.<sup>21</sup>

Sedangkan, menurut pendapat tokoh sufisme Syaikh Junaid Al-Baghdadi mengatakan bahwa tasawuf adalah membersihkan hati dari sifat yang menyamai binatang dan melepaskan akhlak yang fitri. Mengutamakan sifat *basyariah* (kemanusiaan), menjauhi hawa nafsu, memberikan tepat bagi sifat-sifat kerohanian, berpegang pada ilmu kebenaran, mengamalkan sesuatu yang lebih utama atas dasar keabadiannya, memberi nasihat kepada umat, benar-benar menepati janji kepada Allah Swt, dan mengikuti syariat Rasulullah Saw.<sup>22</sup> Jadi pada intinya ilmu tasawuf mempelajari bagaimana mensucikan jiwa sesuci mungkin dalam usaha mendekatkan diri kepada Tuhan sehingga kehadiran Tuhan senantiasa dapat dirasakan secara sadar dalam berbagai aktivitas, terutama dalam beribadah.

Dalam Tasawuf diajarkan tentang prinsip keseimbangan artinya bahwa Islam memberikan tempat bagi penghayatan keagamaan secara lahiriah/syari'ah dan batiniyah/hakikat, tanpa menakankan pada salah satu dimensi. Pemusatan pada salah satu dimensi secara langsung bertolak belakang dengan ajaran Islam yang mengajarkan prinsip tentang keseimbangan atau keadilan. Hal demikian akan lebih jauh membawa kepincangan dalam kehidupan. Pemusatan pada dimensi lahiriah akan membuat Islam terganggu menjadi aturan fikir yang bersifat formalistis dan kurang menonjol terhadap nilai-nilai kerohanian. Sebaliknya,

---

<sup>21</sup>. Gunawan Nasution, Pengantar Ilmu Tasawuf, <http://www.masgunku.wordpress.com/2009/03/02/pengantar-ilmu-tasawuf/>, diakses 31 Desember 2017.

<sup>22</sup>. Permadi, *Pengantar Ilmu Tsawuf*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), hlm. 28.

penekanan pada dimensi bathiniyah akan membuat kaum muslimin dapat keluar dari garis kebenaran, karena tidak memperhatikan batas aturan yang telah ditentukan.

Hubungan antara dimensi lahiriah dan batiniah ini dapat diumpamakan oleh kaum sufi dengan hubungan antara jasad dan jiwa pada manusia. Dengan demikian syariat Islam akan menjadi hidup dengan jiwa tasawuf. Tasawuf akan menopang jiwa batiniahnya pada segenap aspek ajaran Islam, baik aspek ritual maupun sosial.

Sebagai seorang sufi atau penganut ajaran tasawuf, haruslah memiliki guru pembimbing yang dikenal dengan sebutan *syekh* atau *guru mursyid*. Tugas seorang syekh atau mursyid adalah untuk membimbing dan memberi arahan kepada seluruh muridnya agar mereka mengenal dan mengetahui jalan spiritual yang menuju cinta ilahi. Jalan spiritual inilah yang kemudian dalam ilmu tasawuf disebut dengan *tarikat*. Tarikat adalah jalan yang ditempuh oleh para sufi agar dapat beramal dengan syariat islam secara ‘azimah (memilih yang berat walau ada yang ringan).

Abu Bakar Aceh dalam bukunya yang berjudul *Pengantar Ilmu Tarikat*, menyatakan bahwa dalam ilmu tasawuf diterangkan mengenai arti tarikat, ialah jalan atau petunjuk dalam melakukan ibadah sesuai dengan ajarang yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad Saw, dan dilakukan oleh sahabat-sahabat nabi, para tabi'in lalu turun temurun hingga para guru atau ulama sampai pada saat ini.<sup>23</sup> Ada banyak metode atau cara peribadatan para sufi dalam mendekati diri

---

<sup>23</sup>. Abu Bakar Aceh, *Pengantar Ilmu Tarikat*, (Solo : Ramadani, 1995), hlm. 67.

kepada Allah Swt, diantaranya yaitu zikir dan doa, iktikaf, dan sebagainya. Tarikat Qadiriyyah Wan Naqsyabandiyah memiliki beberapa cara dalam berzikir, yaitu zikir *jahr* (dilantangkan suaranya), zikir *khafi* (didalam hati), yang di praktikan setiap setelah sholat wajib di masjid atau *zawiyah* (suatu tempat atau padepokan yang digunakan untuk melaksanakan zikir).

Manusia yang diberkahi dengan pengetahuan batin memandang zikir sebagai upaya untuk selalu mengingat Allah Swt, dan itu merupakan metode paling efektif untuk membersihkan hati dan mencapai kehadiran ilahi. Karena hanya dengan berzikirlah kita dapat menumbuhkan rasa cinta kita terhadap Allah Swt, serta mengosongkan hati dari kecintaan dan ketertarikan pada dunia yang fana' ini.<sup>24</sup>

## 2. Ajaran Pokok Tasawuf

### a. Muraqabah (pengawasan)

Muraqabah adalah konsentrasi penuh terhadap segenap kekuatan jiwa, pikiran, imajinasi, dan tindakan. Suatu pengawasan diri yang cermat atas keadaan lahir dan batin sehingga menghasilkan terpeliharanya suasana hati yang jernih dan sehat. Kejernihan dan kesehatan hati terukur dari kemampuan hati untuk menjalankan fungsinya. Imam Al-Ghazali sudag menyebutkan bahwa fungsi hati adalah hikmah (wisdom), dan pengenalan Tuhan (ma'rifah). Tanpa hikmah dan ma'rifah, akan muncul banyak penyakit hati seperti sombong, dengki, curang, dan perilaku negatif lainnya. Orang yang senantiasa dalam kondisi muraqabah berarti merasa selalu terawasi dan terlihat tuhan. Pikiran dan perasaannya senantiasa

---

<sup>24</sup>. Valiuddin, Mir, *Zikir dan Kontemplasi Dalam Tasawuf*, (Bandung : Pustaka Hidayah, 1996), hlm. 84.

terkontrol dan bekerja dalam batas-batas ketentuan hukum, sehingga melahirkan perilaku moral yang luhur.<sup>25</sup>

## b. Tarikat

### 1. Konsep Tarikat

Tarikat merupakan ajaran tasawuf yang cukup penting setelah adanya maqomat. Yang dimaksud dengan istilah tarikat dalam tasawuf yaitu jalan menuju Allah Swt guna mendapatkan ridha-Nya, dengan menaati ajaran-Nya. Istilah tarikat dalam tasawuf sering dihubungkan dengan syari'at dan hakikat. Ketiga istilah tersebut dipakai untuk menggambarkan peringkat penghayatan keagamaan muslim. Penghayatan keagamaan peringkat awal disebut syariat, peringkat kedua disebut tarikat, dan ketiga disebut hakikat.

Yang dimaksud syari'at adalah jalan utama yang mengandung peraturan keagamaan yang bersifat umum dan formal. Adapun tarikat merupakan jalan yang lebih sempit yang terdapat dalam jalan umum syari'at dan lebih khusus yang ditujukan kepada orang-orang yang ingin mencapai penghayatan keagamaan yang lebih tinggi. Pengamalan syari'at merupakan jenis penghayatan keagamaan eksoteris, sedangkan tarikat merupakan jenis penghayatan esoteris. Adapun hakikat secara harfiah merupakan berarti *kebenaran*, tetapi yang dimaksud dengan hakikat di sini ialah pengetahuan yang sebenarnya tentang Tuhan, yang dimulai dengan pengamalan syari'at dan tarikat secara seimbang.

---

<sup>25</sup>. Sanerya Hendrawan, "*Spiritual Management : from personal enlightenment towards god corporate governance*", ( Bandung, PT Mizan Pustaka, 2009), hlm. 41.

## 2. Komponen Tarikat

Di dalam organisasi tarikat dikenal adanya komponen utama yang mewarnai organisasi itu. Yaitu terdiri dari mursyid, murid, wirid, zawiyah, dan adab. *Pertama*, guru tarikat disebut syekh, mursyid. Seorang syekh atau mursyid harus menguasai ilmu syari'at dan ilmu hakikat secara mendalam dan lengkap. Pemikiran, perkataan dan perilakunya harus mencerminkan akhlak yang terpuji.

*Kedua*, murid. Disyaratkan harus berjanji setia pada dirinya di hadapan mursyid, bahwa ia akan mengamalkan segala bentuk amalan dan wirid yang telah diajarkan mursyid kepadanya dengan sungguh-sungguh. Janji setia itu dikenal dengan istilah bai'at. *Ketiga*, wirid. Salah satu amalan utama yang menjadi inti wirid ialah zikir. Semua kelompok tarikat mengajarkan zikir ini.

*Keempat*, Zawiyah, yakni majelis tempat para sufi mengamalkan suluk, zikir, dan berbagai wirid tarikat yang lain. Zawiyah menurut pengertian bahasanya ialah sudut atau pojok. Mulanya para sufi membutuhkan suatu tempat peristirahatan disalah satu pojok masjid disetiap rute perjalanan yang mereka lewati.

*Kelima*, adab atau etika hubungan salik dengan syekh dalam sebuah tarikat. salik di hadapan gurunya hendaklah bersikap bagaikan mayat yang berada di tangan orang yang memandikannya. Salik tidak boleh berprasangka buruk atau ragu terhadap gurunya. Apabila gurunya menyuruh mengerjakan sesuatu, hendaklah ia segera mengerjakannya, dan tidak boleh mengajukan usul apa pun.

### 3. Ruang Lingkup Tasawuf

Ilmu tasawuf pada dasarnya apabila dipelajari secara esensial mengandung tiga unsur, yaitu :

a). Etika, yaitu ilmu yang menyelidiki tentang baik dan buruk dengan melihat pada amaliah manusia. Dalam Ilmu Tasawuf banyak sekali unsur-unsur etika, dan ajaran-ajaran akhlak, baik akhlak yang berhubungan dengan Allah Swt maupun dengan sesama manusia (*hablumminallah* dan *hablumminannas*).

b). Psikologi, yaitu masalah yang berhubungan dengan jiwa. Psikologi dalam pandangan tasawuf sangat berbeda dengan psikologi modern. Psikologi modern ditujukan untuk menyelidiki manusia bagi orang lain, yakni jiwa orang lain yang diselidikinya. Sedangkan psikologi dalam tasawuf memfokuskan penyelidikan terhadap diri sendiri, yakni diarahkan terhadap penyadaran diri sendiri dan menyadari kelemahan dan kekurangan dirinya untuk kemudian memperbaiki menuju kesempurnaan nilai pribadi yang mulia.

c). Estetika, yaitu ilmu keindahan yang menimbulkan seni. Untuk meresapkan seni dalam diri, haruslah ada keindahan dalam diri sendiri. Sedangkan puncak keindahan itu adalah cinta. Jalan yang ditempuh untuk mencapai keindahan menurut ajaran tasawuf adalah tafakur, merenungkan hikmah-hikmah ciptaan Allah. Dengan begitu akan tersentuh kebesaran Allah dengan banyak memuji dan berdzikir kehadirat-Nya. Oleh karena itu, dengan senantiasa bertafakur dan merenungkan segala ciptaan Allah, maka akan membuahkan pengenalan terhadap Allah (*ma'rifat billah*) yang merupakan kenikmatan bagi ahli

sufi. Hal ini bersumber pada mahabbah, rindu, ridho melalui tafakkur, dan amal-amal shalih.

Menurut analisa Prof. Dr. H.M. Athoullah Ahmad, MA. Bahwa obyek pembicaraan Ilmu Tasawuf itu meliputi tentang akal dan *ma'rifat* kemudian membahas mengenai hati dan *riyadhah* (latihan dalam spiritual). Adapun status Ilmu Tasawuf yaitu menuntun sesuai dengan petunjuk, dan membuang apa yang tidak sesuai dengan tuntunan yang berlaku. Kemudian sekuat tenaga menuju ke jalan Ilahi.<sup>26</sup>

Esensi tasawuf bermuara pada hidup *zuhud* (tidak mementingkan kemewahan duniawi). Tujuan hal ini dalam rangka dapat berhubungan langsung dengan Tuhan, dengan perasaan benar-benar berada di hadirat Tuhan. Namun pada hakikatnya tujuan mempelajari ilmu tasawuf adalah untuk dapat mensucikan jiwa. Tasawuf sebagai perwujudan dari ihsan, yang berarti ibadah kepada Allah seakan-akan melihat-Nya, apabila tidak mampu demikian, maka harus yakin bahwa Allah melihat kita, itu merupakan kualitas penghayatan dari seseorang terhadap agamanya.<sup>27</sup>

Dengan demikian tasawuf sebagaimana rumpun keilmuan mistisme pada umumnya, bertujuan membangun dorongan-dorongan yang terdalam pada diri manusia. yaitu dorongan-dorongan merealisasikan diri sebagai makhluk, yang secara hakiki adalah bersifat kerohanian dan kekal. Ada beberapa peran Tasawuf dalam kehidupan, antara lain:

---

<sup>26</sup>. M. Athoullah Ahmad, *Antara Ilmu Akhlak dan Tasawuf*, (Serang: Sengpho, 2007), cet. I, hlm.119.

<sup>27</sup>. Solihin Muhammad, dan Rosihon Anwar, *Ilmu Tasawuf*. (Bandung : CV Pustaka Setia, 2008)

- a. Menjadikan manusia memiliki kepribadian yang saleh dan berakhlak baik.
- b. Lebih mendekatkan diri kepada Allah Swt.
- c. Sebagai obat atau cara mengatasi krisis kerohanian manusia (dekadensi moral).

#### 4. **Hubungan Etos Kerja dengan Tasawuf**

Tasawuf dapat menyeimbangkan orientasi ukhrowi dan duniawi dalam diri seseorang, sehingga dapat merasakan kenikmatan dalam membangun etos kerjanya. Tasawuf sering dipahami sebagai jalan yang harus ditempuh seorang hamba untuk mendekatkan diri kepada Tuhan-nya, sehingga berorientasi ukhrowi. Sedangkan etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab. Dari pengertian tersebut sangat jelas bahwa etos kerja identik dengan orientasi duniawi.

Tasawuf dan etos kerja jika dilihat secara sekilas tampak seperti dua hal yang saling bertolak belakang. Pada dasarnya setiap bangsa di dunia mempunyai etos kerjanya masing-masing yang dipengaruhi oleh perkembangan budaya dan kehidupan sosial. Misalnya, bangsa Jepang yang dikenal dengan kedisiplinan dan kerja kerasnya dan bangsa barat yang dikenal berpikir kritis dan rasional serta berorientasi pada kesuksesan material.

Sebenarnya umat Islam pun sebenarnya memiliki etos kerjanya sendiri yang berpedoman pada Al-qur'an, hadits, dan keteladanan yang pernah ditunjukkan Nabi Muhammad Saw dan para sahabat dalam membangun peradaban Islam. Ciri etos kerja yang menonjol dari umat muslim adalah landasan



keimanan, dimana dia diminta untuk bekerja dengan cara yang baik, halal, dan bersungguh-sungguh, tetapi tidak melupakan aspek kepasrahan kepada Allah. Segala hasil yang dicapai dalam bekerja bukan semata-mata karena kepintaran dan kerja keras manusia, tetapi juga karena izin dan karunia dari Allah, sehingga tidak terlepas dari aspek syukur.



## **BAB III**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Konteks Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di TQN Center (Thariqah Qadiriyyah Wan Naqsyabandiyah) Jl. Balai Pustaka Baru No. 29 Rawamangun, Jakarta Timur. TQN Center sendiri sudah berdiri sejak tahun 2005. Tepat disamping kantor TQN Center terdapat sebuah masjid yang bernama masjid Al-Mubarak dengan bangunan dua lantai, dimana fungsi lantai atas yaitu digunakan untuk melaksanakan sholat, dan lantai bawah difungsikan sebagai aula masjid yang sering digunakan untuk tempat melaksanakan kegiatan pengajian, pelatihan, dan kegiatan ke tasawufan. TQN Center ini didirikan dengan tujuan untuk menjadikan tempat pusat untuk melaksanakan hampir seluruh kegiatan yang berkaitan dengan Thariqah Qadiriyyah Wan Naqsyabandiyah, melihat lokasinya yang cukup strategis dan tidak jauh dari jalan raya ditambah dengan adanya bangunan masjid yang cukup besar sehingga dinilai sangat efektif untuk melaksanakan berbagai kegiatan TQN Center.

TQN Center yang berada di Rawamangun Jakarta Timur ini merupakan koordinator wilayah DKI Jakarta, dan merupakan salah satu dari banyaknya koordinator wilayah yang tersebar di berbagai penjuru Indonesia bahkan sampai ke luar negeri. Thariqah Qadiriyyah Wan Naqsyabandiyah ini sendiri berpusat di Pondok Pesantren Suryalaya yang terletak di Kabupaten Tasikmalaya. Sebagai suatu lembaga yang bergerak di bidang spiritualitas, maka TQN Center ini memiliki anak lembaga yang dinamakan Radiks Training & Consulting.

Radiks Training & Consulting ini berdiri dibawah naungan TQN Center yang secara khusus bergerak di bidang pelatihan spiritualitas. Lembaga ini berdiri sejak tahun 2007, dan dikepalai oleh KH Wahfiuddin Sakam S.E, M.Ba yang sekaligus menjadi CEO lembaga pelatihan spiritual tersebut.<sup>1</sup> Lembaga ini didirikan dengan tujuan untuk dapat meningkatkan spiritualitas karyawan dari suatu perusahaan atau lembaga kerja dengan cara menjadikan nilai-nilai pekerjaan adalah sebagai salah satu sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah swt. Dengan begitu, diharapkan peserta yang sudah mengikuti pelatihan spiritual ini dapat lebih memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja agar perusahaan atau lembaga kerja yang terkait didalamnya bisa menghasilkan karyawan yang lebih produktif dan dapat bersaing secara profesional.

Pelatihan yang dilaksanakan berupa seminar dan ada 3 sesi materi. Setiap sesi diberikan waktu kurang lebih 3 jam untuk menjelaskan materi, setelah habis satu sesi, diberikan waktu untuk istirahat selama kurang lebih 10 menit dan bertepatan dengan waktu sholat. Tidak jauh berbeda dari seminar yang seperti biasanya dilaksanakan. Pada pelatihan ini diawali dengan pembukaan serta pembacaan do'a agar pelatihan berjalan dengan lancar sesuai dengan yang direncanakan. Setelah pembukaan selesai maka dimulai dengan pembahasan materi. Pada sesi pertama diawali dengan pembahasan materi tentang tasawuf dan merujuk pada hadits tentang islam, iman, dan ihsan yang artinya :

Diriwayatkan dari Umarr bin Khattab : *“ketika kami sedang bersama rasullullah Saw pada suatu hari, datanglah seseorang dengan pakaian putih*

---

<sup>1</sup>. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan Radiks Training & Consulting, pada tanggal 20 Desember 2017. Pukul 12.30 di Masjid Al-Mubarak.

*bersih dan berambut hitam kelam yang tak nampak padanya bekas-bekas perjalanan jauh, namun tak satupun dari kami (para sahabat) mengenalnya. Lalu orang itu duduk menghadap Nabi Saw hingga kedua lututnya bersentuhan dengan lutut Nabi Saw dan ia pun meletakkan kedua telapak tangannya diatas paha Nabi Saw, lalu berkata : 'wahai Muhammad jelaskan padaku tentang islam'. Nabi menjelaskan, islam adalah :*

- *Kesaksian tiada tuhan selain Allah dan Muhammad adalah utusan Allah*
- *Shalat*
- *Zakat*
- *Puasa Ramadhan*
- *Haji jika mampu*

*Lalu orang itu berkata, 'benar engkau'. Kami pun terheran-heran, dia yang bertanya dia pula yang membenarkan. Lalu orang itu berkata lagi. 'jelaskan padaku tentang iman'. Nabi menjelaskan, 'iman adalah percaya akan :*

- *Allah*
- *Malaikat-Nya*
- *Kitab-kitab-Nya*
- *Rasul-rasul-Nya*
- *Hari Akhir*
- *Taqdir baik dan buruk.'*

*Lalu orang itu berkata : 'benar engkau.' Sekarang jelaskan padaku tentang ihsan.' Nabi menjelaskan, 'ihsan adalah dalam ibadahmu engkau seakan-akan*

*melihat Allah, dan apabila engkau tidak bisa demikian maka engkau merasa sedang dilihat oleh Allah Swr.’ Lalu orang itu berkata : ‘benar engkau. Sekarang jelaskan padaku tentang kiamat’. Nabi pun menjawab, ‘orang yang ditanya tidaklah lebih tau dari yang bertanya’. Kata orang itu, ‘kalau begitu jelaskan tanda-tandanya’. Nabi pun menjelaskan, ‘tanda-tandanya adalah akan engkau jumpai sahaya wanita melahirkan tuannya, dan akan engkau lihat orang-orang bertelanjang kaki dan badan, miskin, para penggembala kambing, juga bermegamegahan didalam gedung-gedung.’ Lalu orang itu bertolak pergi. Aku pun terbingung. Lalu Nabi Saw berkata : ‘Hai umar, tahukah engkau siapa orang yang datang bertanya tadi?’. Aku menjawab : ‘Allah dan rasul-Nyalah yang lebih tahu.’ Lalu Nabi menjawab : ‘Dia adalah Jibril, datang untuk mengajaramu tentang agamamu.’” (HR. Muslim).*

Pada dasarnya iman, islam, dan ihsan adalah satu kesatuannya. Ketiganya diibaratkan sebagai tripod (penopang berkaki tiga) yang menunjang tegaknya agama islam pada diri manusia. Jadi, apabila satu dari penopang tersebut patah atau hilang, maka akan jatuh tripod tersebut. Begitulah gambaran keterkaitan antara islam, iman, dan ihsan bila salah satunya ada yang hilang maka nilai keagamaan yang dimiliki oleh seseorang akan jatuh. Dalam rumpun keilmuannya islam berisikan tentang syari’at, iman berisikan tentang aqidah, dan ihsan berisikan tentang gambaran batin atau tasawuf.

<i>Aspek</i>	<i>Isi</i>	<i>Kajian</i>	<i>Ilmu</i>
<b>Islam</b>	Ketentuan Ibadah	Syari'ah	Fiqh
<b>Iman</b>	Pokok Keyakinan	Aqidah	Ushuluddin
<b>Ihsan</b>	Bentuk Pengamalan	Tasawuf	Thariqah

Sebenarnya ihsan-tasawuf-thariqah adalah bagian langsung dari agama Allah yang diajarkan oleh Malaikat Jibril. Ia tidak semestinya dari bagian-bagian lain, apalagi diabaikan. Kalau syari'ah dan aqidah berisi teori atau pengetahuan keagamaan, maka tasawuf adalah pengamalannya.

Adapun metode atau cara yang ditempuh dalam pelatihan ini adalah dengan menggunakan pendekatan personal, dimana proses pelatihan tersebut didesain agar semua jenis personality peserta (Sensing, Thinking, Intuiting, dan Insting) dapat tersentuh secara optimal, sehingga yang dirasakan oleh peserta setelah mengikuti pelatihan ini dapat dicerna dengan baik secara rohani maupun jasmani. Ditambah dengan metode zikir yang diajarkan oleh pihak pelaksana pelatihan sebagai metode tambahan sekaligus pembekalan diri agar bisa lebih mendekatkan diri kepada Allah Swt.

Adapun zikir yang digunakan adalah amalan zikir dari tarekat qadiriyyah wan naqsyabandiyah (TQN), karena hampir seluruh staff beserta jajaran tim dari pihak pelaksana pelatihan sendiri merupakan jama'ah dari tarekat qadiriyyah wan naqsyabandiyah. Jadi amalan zikir yang di berikan pun sesuai dengan amalan zikir dari tarekat tersebut. Namun sebelum melaksanakan zikir tersebut harus di talqin

atau dilatihkan zikir nya terlebih dahulu oleh wakil talqin atau wakil dari guru mursyid, itupun teruntuk yang baru pertama kali melaksanakannya tapi walaupun yang sudah pernah di talqin pun boleh mengikutinya lagi. Tatacara zikir nya adalah sebagai berikut :

- Diawali dengan bacaan :

- *إِلَىٰ حَضْرَةِ النَّبِيِّ الْمُصْطَفَىٰ مُحَمَّدٍ صَاحِبِ سَاعِ اسْمِ وَعَلَىٰ آلِهِ وَاصْحَابِهِ وَأَزْوَاجِهِ وَذُرِّيَّتِهِ وَأَهْلِ بَيْتِهِ أَجْمَعِينَ*  
*شَيْءٌ لِلَّهِ لَهُمُ الْفَاتِحَةُ*

- ” membaca surat Al-fatihah yang di maksudkan kepada Nabi Muhammad saw, dan kepada keluarganya, sahabat-sahabatnya, istri-istrinya, keturunannya, dan kepada orang-orang yang pernah masuk kedalam rumah nabi yang mulia semuanya.

- Dilanjut dengan bacaan istighfar :

- *أَسْتَغْفِرُ اللَّهَ الْعَفْوَ الرَّحِيمِ*. sebanyak 3x.

- Membaca sholawat :

- *اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَىٰ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَىٰ آلِهِ وَصَحْبِهِ وَسَلَّمَ*. sebanyak 3x.

- Membaca doa :

- *إِلَهِي أَنْتَ مَقْصُودِي وَرِضَاكَ مَطْلُوبِي أَعْطِنِي مَحَبَّتَكَ وَمَعْرِفَتَكَ*. sebanyak 1x.

- Selanjutnya berzikir dengan kalimat

*لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ*

- Sebanyak 3x terlebih dahulu, lalu dilanjut sekurang-kurangnya 165x lebih banyak lebih baik dan zikir diakhiri dengan bilangan ganjil, lalu ditutup dengan membaca :

• *سَيِّدُنَا مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ*



- Selanjutnya berdoa,

- “اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ صَلَّتْ تَجِنَّا بِهَا مِنْ جَمِيعِ الْأَهْوَالِ وَالْأَفَاتِ، وَتَقْضِي لَنَا بِهَا جَمِيعَ الْحَاجَاتِ، وَتَطَهِّرُنَا بِهَا مِنْ جَمِيعِ السَّيِّئَاتِ وَتَرَفَعْنَا بِهَا أَعْلَى الدَّرَجَاتِ، وَتَبَلِّغُنَا بِهَا أَقْصَ الْغَايَاتِ، مِنْ جَمِيعِ الْخَيْرَاتِ وَبَعْدَ الْمَمَاتِ إِنَّكَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ .

Boleh ditambah doa lainnya sesuai keinginan.

- Membaca surat Al-fatihah sebanyak 3x yang masing-masing nya diperuntukkan kepada Nabi Muhammad Saw beserta keluarga, istrinya, keturunannya, dan ahli baitnya.

- Lalu untuk silsilah tarekat qadiriyyah wan naqsyabandiyah :

- ثُمَّ إِلَى زُجَّاجِ أَهْلِ السُّلَيْمَةِ الْقَادِرِيَّةِ وَ النَّقْشَبَنْدِيَّةِ وَ جَمِيعِ أَهْلِ الطَّرِيقِ  
 خُصُوصًا إِلَى حَضْرَةِ سُلْطَانِ الْأَوْلِيَاءِ عُوْثِ الْأَعْظَمِ قُطْبِ الْعَالَمِينَ السَّيِّدِ الشَّيْخِ عَبْدِ الْقَادِرِ الْجِيلَانِيِّ قَدَسَ  
 اللَّهُ سِرَّهُ / وَ السَّيِّدِ الشَّيْخِ أَبِي الْقَاسِمِ جُنَيْدِ الْبَغْدَادِيِّ وَ السَّيِّدِ الشَّيْخِ أَحْمَدَ خَطِيبِ الشَّمْبَاسِيِّ ابْنِ عَبْدِ الْغَفَّارِ  
 / وَ السَّيِّدِ الشَّيْخِ طَلْحَةَ كَالِسَافُو الشَّرْبُونِيِّ / وَ السَّيِّدِ الشَّيْخِ عَبْدِ الْكَرِيمِ الْبُنْتَانِيِّ السَّيِّدِ الشَّيْخِ عَبْدِ اللَّهِ  
 مُبَارَكِ بْنِ نُورٍ مُحَمَّدٍ / وَ حَضْرَةِ شَيْخِنَا الْمُكْرَمِ أَحْمَدَ صَاحِبِ الْوَفَاءِ تَاجِ الْعَارِفِينَ وَ أَصُولِهِمْ وَ فُرُوعِهِمْ وَ  
 أَهْلِ سُلْسِلَتِهِمْ وَالْأَخْدِينَ عَنْهُمْ شَيْءٌ لَّهُمُ الْفَاتِحَةُ

- Al-fatihah yang terakhir dimaksudkan kepada kedua orangtua, seluruh umat muslimin, dan muslimat, yang masih hidup maupun yang telah meninggal dunia.

- Kemudian dilanjutkan dengan membaca istighfar sebanyak 3x dengan kalimat :

- اَسْتَغْفِرُ اللَّهَ رَبِّي مِنْ كُلِّ ذَنْبٍ وَأَتُوبُ إِلَيْهِ

- Membaca sholawat :

- اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ كَمَا صَلَّيْتَ عَلَى سَيِّدِنَا إِبْرَاهِيمَ وَعَلَى آلِ سَيِّدِنَا إِبْرَاهِيمَ  
 وَبَارِكْ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ كَمَا بَارَكْتَ عَلَى سَيِّدِنَا إِبْرَاهِيمَ وَعَلَى آلِ سَيِّدِنَا إِبْرَاهِيمَ فِي  
 الْعَالَمِينَ إِنَّكَ حَمِيدٌ مَجِيدٌ

- Setelah selesai membaca sholawat, lalu membaca kalimat :

إِلٰهِي أَنْتَ مَقْصُودِي وَرِضَاكَ مَطْلُوبِي أَعْطِنِي مَحَبَّتَكَ وَ مَعْرِفَتَكَ

dan ditutup dengan tawajjuh yakni zikir khafiy atau zikir yang dilantunkan dalam hati dengan mata terpejam dan kepala ditundukkan.

Metodologi pelatihan didasarkan pada tiga prinsip: secara modern, visual, dan pembelajaran orang dewasa. Ketiga prinsip ini digunakan secara berkelanjutan selama acara kelompok berlangsung, sehingga proses pelatihan dilakukan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman peserta, bukan berdasarkan instruksi dan input dari pelatih atau pengajar.

Radiks Training & Consulting memiliki 3 aspek yang menjadi point acuan dalam melaksanakan spiritualitas dalam bekerja, yaitu :

#### 1. Connected

Connected adalah ketersambungan. Dalam hal ini yang dimaksud dengan ketersambungan ialah bukan hanya kepada rekan kerja dalam artian bekerja sama, melainkan ketersambungan secara ruh kepada Allah Swt. Tanpa *connected* dengan manusia dan Tuhan manusia hanya menderita kegagalan, dan terjadilah ketidak seimbangan baik secara rohani maupun jasmani dalam melakukan pekerjaan. Orang yang tersambung ruhaninya kepada Tuhan, dia akan memiliki beberapa dampak positif. Antara lain, merasa dekat dengan Tuhan. Jika sudah merasa dekat dengan Tuhan maka akan timbul rasa selalu diawasi. Hal tersebut yang memicu seseorang untuk dapat bekerja dengan jujur, disiplin, amanah, semangat, dan lain-lain.

Disamping itu apabila sudah merasa diawasi oleh Tuhan juga akan timbul rasa tenang didalam hati, sehingga dalam melakukan pekerjaan akan memiliki pemikiran yang jernih, mudah mengendalikan emosi, memiliki kepribadian yang matang, dan dapat terhindar dari stress yang diakibatkan oleh pekerjaan, sehingga dapat membuat seseorang tersebut lebih produktif lagi dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya seseorang tersebut akan selalu merasa terbimbing oleh Tuhan. Tuhan terlibat dalam kehidupan baik saat di kantor, di jalan maupun di rumah. Saat Tuhan terlibat dalam kehidupan, maka hidup akan terasa lebih berkah. Berbagai keberkahan akan diterima apapun kejadian yang dialami.

## 2. Meaningful

Meaningful berarti memiliki makna, kaya akan makna. Orang yang bekerja dengan memandang bahwa dibalik pekerjaannya ada kekayaan makna maka akan muncul beberapa karakter positif, seperti apresiasi tinggi terhadap pekerjaannya. Kalau orang sudah mengapresiasi pekerjaannya, maka akan timbul semangat, antusias, energinya besar, minim keluhan dalam bekerja, tidak mudah putus asa, tuntas dalam bekerja dan lain-lain. Jadi, apapun pekerjaannya selama itu dinilai bermanfaat maka pasti sangat bermakna, tinggal bagaimana cara masing-masing orang melihat dan menghargai pekerjaannya tersebut.

## 3. Excellent

*Excellent* bisa diartikan luar biasa, unggul, ideal, di atas rata-rata. Spiritualitas seseorang harus dibuktikan dengan excellent. Kita melakukan sesuatu secara excellent karena kita juga memperoleh sesuatu yang excellent dari Tuhan. Excellent yang kita lakukan bukan excellent semu atau buatan,

tetapi excellent yang timbul dari kesucian qalbu. Inilah excellent yang merupakan bukti spiritualitas. Sehingga dapat memunculkan kualitas yang terpendam dengan melakukan hal yang bersifat excellent.

Ketiga point tersebut yang selalu diterapkan oleh pihak Radiks dalam melaksanakan pelatihan spiritual diberbagai perusahaan. Hingga saat ini sudah tercatat ada lebih dari 15 perusahaan termasuk lembaga instansi, dan lembaga pekerjaan yang bekerja sama dengan Radiks dalam hal pelatihan spiritual. Dengan banyaknya perusahaan atau lembaga pekerjaan yang bekerja sama dengan Radiks, maka sudah terbukti Radiks ini memiliki kualitas dalam hal pelatihan spiritualitas yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan dari masing-masing lembaga pekerjaan tersebut dengan metode *connected to god*.

Setelah bekerja sama dengan banyak perusahaan dan lembaga pekerjaan di Indonesia dalam hal spiritualitas kerja, Radiks mengembangkan beberapa kebutuhan spiritualitas yang sangat dibutuhkan oleh banyak perusahaan, yakni *Spiritual Leadership* Adalah sebuah training yang diperuntukkan bagi para top level atau para petinggi perusahaan yang sudah jelas memiliki bawahan, sehingga dapat mempengaruhi dan mengatur bawahannya dengan baik dan benar. Selanjutnya, dikenal dengan istilah *Spiritual management* Adalah training yang diperuntukkan bagi Middle Level Manager. Tahap selanjutnya yakni *Spirituality in Work (SIW)* atau *Spiritualitas Kerja (Spiker)* Adalah sebuah training yang diperuntukkan bagi para Basic Level. Masing-masing level jabatan dapat disesuaikan dengan materi pelatihannya, sehingga peserta pelatihan mendapatkan apa yang dibutuhkan sesuai dengan takarannya masing-masing.

Pada penelitian ini, peneliti hanya akan mencari tahu sedikit tentang identitas informan, yang terpenting informan tersebut adalah salah satu karyawan yang bekerja di Bank Mandiri dan sudah pernah mengikuti pelatihan spiritualitas baik baru sekali maupun sudah berkali-kali. Karena yang peneliti butuhkan dari informan adalah dampak yang informan atau peserta pelatihan spiritual tersebut rasakan setelah mengikuti pelatihan spiritual. Apakah informan tersebut mengalami peningkatan dalam hal etos kerja atau malah sebaliknya.

Peneliti juga mendapatkan data-data tentang pelatihan spiritual ini dengan mewawancarai beberapa panitia pelaksana pelatihan spiritual tersebut. Dengan menanyakan hal-hal apa saja yang dipersiapkan sebelum pelatihan spiritual dilaksanakan, serta alur yang ditempuh selama pelatihan berlangsung dari tahap persiapan hingga tahap penutupan. Karena mengingat pelatihan spiritual ini tidak dilaksanakan dengan waktu yang cukup singkat, melainkan dilaksanakan dengan waktu yang cukup lama, bisa sampai 1-2 hari dalam pelaksanaannya atau bahkan lebih.

Dalam teknik pengambilan data yang dilakukan, peneliti hanya membutuhkan 2 orang responden yang tentunya adalah responden tersebut merupakan salah satu karyawan Bank Mandiri dan sudah pernah mengikuti pelatihan spiritual. Namun peneliti melakukan wawancara secara mendalam kepada responden tersebut terkait dampak yang terjadi setelah mengikuti pelatihan spiritual tersebut. Dengan memperhatikan dengan seksama gerak gerik dan jawaban yang diucapkan oleh responden terkait pengalamannya setelah mengikuti pelatihan tersebut. Lalu secara otomatis peneliti akan mengetahui apakah

pelatihan spiritual ini benar-benar memberikan dampak yang positif terhadap tingkat etos kerja pesertanya atau tidak ada dampak sama sekali.

Responden utama peneliti dalam wawancara adalah peserta pelatihan tersebut, adapun peneliti mewawancarai juga panitia pelaksana pelatihan spiritual hanya untuk mengetahui alur atau tahapan yang dilalui sebelum dan sesudah pelaksanaan pelatihan dilaksanakan. Point tambahannya adalah peneliti sudah cukup lama mengenal beberapa panitia pelaksana pelatihan tersebut, bahkan hingga pembicaranya, dan yang menjadi pembicaranya pun adalah guru spiritual dari peneliti sendiri. Jadi dalam melakukan penelitian ini peneliti sudah memiliki gambaran umum terkait pelatihan spiritual dan berbagai macam komponen didalamnya.

## **B. Kontribusi Pelatihan Tasawuf dalam Meningkatkan Kedisiplinan Bekerja**

Adanya Radiks Training & Consulting yang bergerak dibidang pelatihan spiritual merupakan sebuah solusi untuk meningkatkan etos kerja melalui pelatihan spiritual. Karena Radiks memberikan jalan atau tahap-tahap apa saja yang harus ditempuh oleh para peserta untuk dapat mencapai spiritualitas kerja yang diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi pihak pelaksana maupun peserta pelatihan spiritual tersebut.<sup>2</sup>

Mengenai kata kontribusi yang dapat diartikan sebagai sesuatu yang bisa memberikan bantuan untuk dapat membuahkan hasil dari apa yang telah dilakukan pada kegiatan tertentu. Dalam hal ini kontribusi yang dimaksud adalah kontribusi dari pelaksanaan pelatihan tasawuf yang diharapkan dapat

---

<sup>2</sup>. Hasil wawancara dengan Pak Idhan salah satu karyawan Radiks Training & Consulting, pada tanggal 12 Desember 2017. Pukul 15.30 di Masjid Al-Mubarak.

membuahkan hasil yang positif dalam bidang pekerjaan, terutama untuk meningkatkan etos kerja karyawan yang telah mengikuti pelatihan tasawuf tersebut.

Dalam penelitian ini, penulis mencoba untuk menggali informasi terkait data yang dibutuhkan dari kontribusi pelatihan tasawuf dalam meningkatkan etos kerja yang dikhususkan terhadap kedisiplinan karyawan yang peneliti wawancarai. Dalam wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa karyawan Bank Mandiri yang mengikuti pelatihan spiritual tersebut, peneliti mendapatkan tanggapan yang positif dari hasil wawancara bersama beberapa karyawan tersebut.<sup>3</sup>

Seperti yang di tuturkan oleh ibu Aida, bahwasannya setelah mengikuti pelatihan tasawuf, dia merasa adanya perubahan yang signifikan dalam bekerja, terlebih dalam hal kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan.<sup>4</sup> Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dikantor terkadang membuat adanya pekerjaan yang tidak selesai dikerjakan atau terabaikan, dan itu membuat pekerjaannya menjadi menumpuk. Hal tersebut juga terjadi karena beliau kurang bisa mengatur waktu dalam bekerja secara kurang baik, sehingga terjadilah hal yang demikian.

Namun, setelah mengikuti pelatihan tasawuf beliau merasa dapat lebih disiplin dalam mengerjakan tugasnya di kantor, karena beliau lebih bisa mengatur waktu dan lebih bisa menghargai waktu dengan lebih baik dari sebelumnya, sehingga itu membuatnya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu,

---

<sup>3</sup>. Hasil wawancara dengan peserta pelatihan tasawuf pada tanggal 17 Desember 2017, pukul 17.00 WIB di Aula Masjid Al-mubarak.

<sup>4</sup>. Hasil wawancara dengan ibu Aida pada hari sabtu 17 Desember 2017, di Aula Masjid Al-Mubarak, pukul 15.30 WIB.

dan meminimalisir menumpuknya pekerjaan yang lain di kantor. Beliau juga menuturkan bahwa yang paling terasa dampaknya adalah setelah dilatihkan zikir oleh pihak pelaksana pelatihan, karena dengan berzikir maka akan selalu berusaha untuk mengingat Tuhan. Dalam pelatihan tersebut dilatihkan untuk berzikir, dan mempraktikannya setiap setelah sholat fardhu. Jadi bisa karena terbiasa dan menjadi kebiasaan.

Dari penuturan diatas peneliti dapat menganalisis bahwa adanya peningkatan kinerja yang terjadi setelah mengikuti pelatihan spiritual yakni pada hal kedisiplinan dalam mengerjakan tugas dikantor, dan juga dapat mengatur waktu dengan baik dalam mengerjakan pekerjaan dikantor. Sehingga dari hal tersebut terlihat adanya peningkatan dari segi kedisiplinan dan komitmen dalam bekerja, secara tidak langsung juga merubah paradigma dan mengubah cara pandang dalam menyelesaikan sesuatu dalam bekerja, dan menjadikannya lebih fokus dalam bekerja. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu merupakan sifat amanah dalam bekerja. Sedangkan dalam ranah spiritualitas kerja sifat amanah dalam bekerja ini sangatlah penting. Hal itu dapat menyebabkan seseorang dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif lagi.

Bekerja dengan penuh amanah menggambarkan seseorang tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan juga kedisiplinan yang baik. Hal tersebut muncul karena beliau merasa memiliki ketersambungan (connected) antara dirinya dengan Tuhan. Jika sudah merasa demikian maka secara otomatis juga akan merasa dekat dengan Tuhan, sedangkan apabila sudah merasa dekat dengan Tuhan, maka akan selalu merasa diawasi. Ketika dalam melakukan pekerjaan dan merasa diawasi oleh Tuhan, tentunya akan muncul dampak positif,



seperti yang sudah dirasakan oleh ibu Aida sendiri yakni adanya peningkatan dalam kedisiplinan bekerja, dan juga ketenangan dalam bekerja.

Disamping itu akan timbul rasa tentram dalam hati, sehingga dalam melakukan pekerjaan akan memiliki pikiran yang jernih, mudah mengendalikan emosi, memiliki kepribadian yang matang, dan dapat terhindar dari stress yang diakibatkan oleh pekerjaan, sehingga dapat lebih produktif lagi dalam melakukan pekerjaan.

Melihat dampak yang timbul dari yang dirasakan oleh ibu Aida, menunjukkan bahwa beliau sangat menghargai pekerjaannya, dan begitu mengapresiasi pekerjaan yang dilakukannya, sehingga beliau sangat antusias dalam bekerja, penuh semangat, minim keluhan dalam bekerja, dan tidak mudah putus asa, tuntas dalam bekerja. Jika pekerjaan tersebut sangat dihargai berarti pekerjaan tersebut sangat memiliki makna.

Selanjutnya, dalam sesi wawancara peneliti juga mewawancarai responden lainnya dengan mencari informasi terkait hal yang sama, yaitu untuk mengetahui apakah ada dampak yang timbul dan dirasakan oleh peserta pelatihan spiritual dalam meningkatkan etos kerja, khususnya pada bidang kedisiplinan, dan yang menjadi responden kedua adalah ibu Destiani. Dalam sesi wawancara, beliau menuturkan bahwa setelah mengikuti pelatihan spiritual beliau merasakan adanya dampak positif yang dirasakan, terlebih pada bidang kedisiplinan.

Dalam penuturannya beliau merasakan adanya peningkatan kedisiplinan dalam segi ketepatan waktu. Sebelumnya beliau sering kurang memanfaatkan waktu terlebih pada waktu istirahat jam makan siang, dimana pada waktu itu

ketika sudah waktunya istirahat tapi beliau masih suka mengerjakan tugasnya, dan akhirnya waktu istirahat tersisa beberapa menit, sehingga untuk melakukan aktivitas lainnya di jam istirahat seperti makan siang dan sholat dzuhur sering terjadi keterlambatan ketika sudah waktunya untuk jam bekerja kembali.<sup>5</sup>

Tetapi setelah mengikuti beberapa kali pelatihan spiritual yang diadakan oleh pihak perusahaan, beliau mulai menyadari bahwasannya segala sesuatu yang dikerjakan memiliki waktunya masing-masing, dan apabila waktunya telah menunjukkan untuk beristirahat maka beliau langsung beristirahat dan mengerjakan sholat dzuhur, lalu setelah itu beliau memanfaatkan waktu istirahat yang tersisa untuk makan siang dan sejak saat itu mulai ada perubahan yang terjadi dari kebiasaannya yang sebelumnya dalam segi pemanfaatan waktu.

Disiplin pada hakikatnya adalah untuk latihan dalam rangka mengandalkan diri, karakter, keteraturan, dan efisiensi. Artinya kedisiplinan tersebut dapat dilatih untuk memunculkannya. Seseorang yang mengamalkan kedisiplinan karena banyak pelatihan yang mengarah kepada pengendalian diri untuk membedakan diri salah atau benar, baik atau buruk, boleh dan tidak boleh, dan berusaha untuk tidak berperilaku salah atau sebaliknya. Singkatnya itu semua merupakan perwujudan dari perilaku bertanggung jawab.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>. Hasil wawancara dengan ibu Destiani pada hari kamis 15 Desember 2017, di Masjid Al-Mubarak, pukul 20.30 WIB

<sup>6</sup>. Agus Sutoyo, *Kiat Sukses Prof. Hembing*, (Jakarta : Prestasi Insan Indonesia, 2000), hlm. 83.

Disiplin berarti menaati segala peraturan yang berlaku didalam suatu perusahaan termasuk menaati waktu yang telah dijadwalkan untuk agenda tertentu. Dengan menjalankannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan maka sudah termasuk dalam kategori disiplin. Disiplin juga merupakan ciri dari orang mu'min.<sup>7</sup>

Dalam kandungan ayat dari qur'an surat An-nisa ayat 59 menjelaskan bahwa kita harus menaati Allah, dan rasulnya, serta ulil amri. Ulil amri sendiri diartikan sebagai sosok pemimpin yang telah terpilih oleh masyarakatnya. Dengan menunjukkan rasa kedisiplinan yang tinggi di lembaga pekerjaan, maka termasuk dengan kategori yang menaati pimpinan perusahaan tersebut.

Kedisiplinan yang tinggi terhadap pekerjaan mencerminkan seseorang tersebut bisa bertanggung jawab dalam bidang lainnya. Ini juga dapat menimbulkan rasa kepercayaan yang lebih dari atasan terhadap seseorang tersebut, jika sudah diberikan kepercayaan lebih oleh atasan maka bisa sangat mungkin akan adanya upgrade dalam bidang pekerjaan, bahkan bisa merangka dan menyebarkan kesan positif untuk bagian lainnya.

Pada dasarnya kedisiplinan adalah kunci untuk meraih kesuksesan. Jika nilai kedisiplinannya sudah berjalan dengan baik, maka bukan tidak mungkin setiap pekerjaan yang dilakukan akan terselesaikan secara baik. Jika di ibaratkan seperti air yang jatuh setetes demi setetes di atas bongkahan batu yang besar, maka lama kelamaan batu itu akan cekung bahkan cenderung berlubang. Itu

---

<sup>7</sup>. Departemen Agama RI Terjemahan Al-qur'an surat An-nisa ayat 59

dikarenakan air yang menetes secara terus menerus. Sedikit namun konsisten, disiplin.<sup>8</sup>

Dalam upaya meningkatkan etos kerja khususnya pada bidang kedisiplinan, pihak pelaksana pelatihan selain membekali para peserta pelatihan dengan materi yang terkait dengan etos kerja, pelaksana pelatihan juga membekali peserta dengan metode zikir. Dengan metode zikir ini para peserta diajarkan agar selalu mengingat Allah dalam setiap pekerjaannya, bahkan bukan hanya mengingat Allah, tapi juga menyertakan Allah dalam setiap pekerjaan yang ia lakukan. Dengan metode zikir akan membawa peserta untuk mengenal siapa dirinya dan siapa tuhan-Nya.

Terkadang ada orang yang terlalu sibuk dengan pekerjaannya, sehingga cenderung melupakan tuhan, bahkan meninggalkan kewajibannya sebagai umat islam. Hal tersebut memang secara tidak sengaja sering dilakukan, dan tentunya telah menyalahi kedisiplinan ssebagai umat islam. Jika dalam beragama saja sudah tidak bisa berdisiplin, maka bagaimana bisa seseorang tersebut berdisiplin dalam kehidupannya terlebih pada hal pekerjaannya. Sementara kita diajarkan untuk selalu bisa menyeimbangkan antara kehidupan dunia dan akhirat, tetapi yang lebih bagus lagi kita mementingkan akhirat, karena dengan begitu maka kehidupan didunia akan mengikutinya.

Berzikir berarti mengingat Allah, dengan terus berzikir berarti kita berusaha untuk menyambungkan diri kita kepada Allah. Jika diri kita sudah tersambung dengan Allah, maka apapun yang kita inginkan pasti akan dipermudah

---

<sup>8</sup>. Abdullah Gymnastiar, *5 Disiplin Kunci Kekuatan dan Kemenangan*, (Bandung : Emqies Publishing, 2015), hlm. 11.

oleh-Nya. Begitupun dalam urusan pekerjaan, tidak ada yang akan dipersulit apabila kita selalu mengingat Allah. Justru dengan selalu mengingat Allah kita akan merasa tenang. Pikiran yang tenang akan membawa dampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan pikiran yang tenang seseorang tersebut akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat menyelesaikannya sesuai yang diharapkan. Lain halnya dengan seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan rasa panik dan kurang ketenangan. Seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan kurang tenang, maka akan cenderung tergesa-gesa dan kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya.

Sementara, suatu pekerjaan yang dilakukan dengan tergesa-gesa akan menghasilkan pekerjaan yang kurang maksimal. Dengan hasil yang kurang maksimal terhadap satu pekerjaan, maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang lainnya dengan baik. Pekerjaan yang dikerjakan dengan kurang maksimal akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja di kantor. Akhirnya menyebabkan etos kerjanya menjadi rendah. Karena kedisiplinan adalah point utama dari terbentuknya etos kerja yang tinggi.

Mereka orang-orang yang cerdas memandang disiplin sebagai cara individu untuk menunjukkan jati diri, dan harga dirinya. Tetapi secara lebih mendalam justru merupakan ciri dari orang yang menghayati nilai kemerdekaan. Dia sadar bahwa dia merdeka bukan untuk merdeka, tetapi merdeka dalam keterikatan. Dengan demikian disiplin adalah salah satu bentuk ikatan yang justru merupakan ciri dan cara manusia untuk menghayati makna kemerdekaan. Disiplin juga merupakan keniscayaan manusia dalam rangka memuliakan dirinya. Karena

tanpa disiplin, akan mustahil manusia tersebut bisa menemukan jati dirinya dalam upaya meningkatkan martabat dan derajatnya dari waktu ke waktu.

Sikap disiplin adalah kecenderungan bertindak, berargumentasi, dan merasa dalam keberadaan individu di tengah-tengah norma-norma yang ada di lingkungannya. Sikap disiplin belum menjadi perilaku, tetapi baru dalam bentuk kecenderungan berperilaku dengan cara tertentu.<sup>9</sup> Sikap disiplin bukan sekedar berperilaku semata. Tetapi juga menentukan arah tentang apa yang harus di hindari dan dipatuhi, sehingga disiplin ini memiliki daya dorong atau motivasi tersendiri. Sikap disiplin muncul dari suatu pengalaman, tidak dibawa sejak lahir. Disiplin merupakan hasil dari pembelajaran yang mencakup aspek keyakinan, kepercayaan, kebiasaan, dan menjadi bentuk tindakan.

Memang dalam mempraktikkan tindakan disiplin itu tidak mudah berbicara. Untuk itu, seorang individu harus mendisiplinkan dirinya. Disiplin ini memerlukan sebuah sebab, kalau tidak maka kita akan mudah mempermainkan atau dipermainkan oleh waktu. Secara universal, masalah disiplin adalah masalah kita semua, termasuk masalah dalam keluarga, lingkungan, kantor tempat bekerja, dan negara sebagai tempat berjalannya pemerintahan.

Dengan demikian, tampak dengan jelas bahwa menegakkan disiplin adalah sama dengan menegakkan kebenaran atau suatu prinsip yang kita yakini, dan itu semua bermula dari hati nurani. Sekelompok pasukan yang berdisiplin dan berpihak pada prinsip-prinsip kebenaran itu akan beratrung dan harus

---

<sup>9</sup>. Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniah "Transcendental Intelligence"*, (Depok : Gema Insani, 2001) hlm. 218.

mengalahkan hawa nafsu yang memiliki sifat kekufuran. Berikut adalah tabel antara kedisiplinan dan kekufuran.

Disiplin	Tidak Disiplin
Taat Patuh	Membangkak
Menerima	Menolak
Berani	Takut
Jiwa Ksatria	Pengecut
Terbuka	Tertutup
Efisien	Boros
Tepat waktu	Jam karet (terlambat)
Amanah	Khianat
Tepat janji	Ingkar Janji
Berani terhadap risiko	Tidak bertanggung jawab
Harga diri	Tidak punya malu
Solidaritas	Egois
Rendah hati	Gila hormat
Ulet, tangguh	Kurang sabar, menggerutu

Orang yang berdisiplin akan mampu memilih hal yang terbaik. Intuisi, kecerdasan, dan kearifannya akan menuntun orang tersebut kepada kebenaran. Mereka tidak segan belajar dari siapapun karena kesadaran dirinya untuk selalu memperkaya kecerdasan ruhaniyahnya.

Sikap terbuka menjadikan dialog serta msuyawarah sebagai bagian dari cara dirinya berinteraksi dengan orang lain. Dalam suasana bermusyawarah atau

berdialog tersebut, mereka akan belajar dan memperoleh nilai-nilai penuh hikmah dan pemerayaan batin yang dengan pengalamannya itu pula mereka mampu mempertajam intuisinya untuk memilih yang terbaik.

### **C. Kontribusi Pelatihan Tasawuf dalam Meningkatkan Komitmen Bekerja**

Bekerja merupakan suatu anugerah yang diberikan oleh Allah terhadap manusia, tetapi tidak semua orang bisa memanfaatkan pekerjaan atau tidak bisa bekerja karena sebab-sebab tertentu. Dalam bekerja seseorang dituntut untuk dapat berkomitmen dengan sebaik mungkin terhadap pekerjaannya, maupun terhadap tempatnya bekerja. Karena dengan berkomitmen secara tidak langsung berarti sudah mensyukuri apa yang telah dimiliki dalam dunia pekerjaan. Banyak orang yang sudah bekerja dalam bidang kehaliannya, walaupun sudah menguasai pekerjaan tersebut, namun apabila ia memiliki komitmen yang kurang maka akan cenderung mengabaikan pekerjaannya tersebut dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Komitmen merupakan suatu ketertarikan dalam melakukan sesuatu. Oleh karena itu pada hakikatnya kerja juga merupakan suatu komitmen. Pandangan bahwa kerja adalah komitmen ini akan mendorong seseorang untuk tekun dalam bekerja, dan tidak akan mudah ingkar janji dalam pekerjaan, ceroboh dalam bekerja, atau bekerja apa adanya. Sebaliknya seseorang tersebut akan tekun dalam mengerjakan tugas-tugas yang ada di pekerjaan, tekun dalam menghadiri pertemuan dengan klien atau dengan atasan sesuai dengan kesepakatan yang telah



dibuat.<sup>10</sup> Selain itu, seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan selalu meyakini peluang yang ada. Komitmen itulah yang mendorong untuk menekuni seluk-beluk dalam bidang pekerjaan.

Dalam wawancara yang peneliti lakukan terhadap ibu Aida, peneliti juga menanyakan hal yang terkait dengan komitmen bekerja. Namun dalam pemaparannya untuk hal komitmen sendiri beliau sudah cukup mengaplikasikannya dalam bidang pekerjaan, karena menurut beliau dengan berkomitmen dengan pekerjaan yang kita miliki maka itu adalah termasuk dengan sifat mensyukuri apa yang telah dimiliki yang diberikan oleh Allah Swt.<sup>11</sup> Untuk apa bekerja tanpa komitmen, diluar sana banyak orang yang sulit mendapatkan pekerjaan, walaupun sudah berusaha sebaik mungkin, sementara yang sudah bekerja menyia-nyaiakan kesempatan bekerja dengan tidak berkomitmen terhadap pekerjaannya tersebut. Itu sama saja dengan kufur nikmat kepada Allah.

Komitmen dalam bekerja juga menggambarkan adanya sifat menghargai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini sangat penting dan harus diterapkan pada bidang pekerjaan. Dengan menghargai pekerjaan yang ada itu menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut sangat bermakna dan pantas untuk dikerjakan, kepantasan dalam bekerja tercermin dari pribadi yang bisa mengontrol dirinya dengan baik (*self control*). Jika dapat mengontrol diri dengan baik, maka akan timbul dampak yang positif dari hasil yang dikerjakan.

---

<sup>10</sup>. Harry Prasetyo, *20 Langkah Mudah dalam Sukses Berkarir*, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo, 2004), hlm. 28.

<sup>11</sup>. Hasil wawancara dengan ibu Aida pada hari Sabtu 17 Desember 2017, di Aula Masjid Al-Mubarak, pukul 15.30 WIB

Sementara menganggap suatu pekerjaan tersebut bermakna juga, akan timbul rasa kesungguhan dan keikhlasan dalam bekerja. Ikhlas dalam bekerja mencerminkan untuk tidak menyalah-nyaiakan pekerjaan yang telah diraih. Hal itu juga bisa dikatakan sebagai rasa syukur atas apa yang telah diraih dalam bekerja. memperbanyak rasa syukur bisa menimbulkan dampak positif dalam kehidupan, salah satunya adalah akan ditambahkan nikmatnya, nikmat bekerja, nikmat kesehatan, dan berbagai macam nikmat lainnya.

Melalui pemaparan diatas peneliti menganalisis apa yang dikatakan oleh ibu Aida itu termasuk dalam kategori bersyukur.<sup>12</sup> Berarti dengan berkomitmen terhadap pekerjaan, maka kita telah mensyukuri pekerjaan yang telah dimiliki. Dengan mensyukuri pekerjaan yang telah dimiliki maka akan terasa mudah dalam melakukan pekerjaan tersebut, karena merasa tidak ada paksaan dalam bekerja dan dilakukan secara ikhlas. Sedangkan sesuatu yang dikerjakan secara ikhlas maka akan membuahkan hasil yang baik. Dengan rasa ikhlas dalam melakukan pekerjaan berarti kita telah menyambungkan diri kita kepada Allah. Mempasrahkan apapun yang telah terjadi kepada kita, dan juga mensyukurinya akan membuat kita menjadi hamba yang baik di mata Allah Swt.

Ikhlas dalam melakukan pekerjaan berarti telah menyerahkan segala sesuatunya kepada Allah Swt, dalam artian manusia hanya bisa berusaha dengan sebaik mungkin sedangkan urusan hasil itu sudah ditentukan oleh Allah Swt. Dengan begini seseorang akan cenderung selalu berpikir positif dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika sudah memandang dengan positif suatu pekerjaan, maka

---

<sup>12</sup>. Departemen Agama RI Terjemahan Al-Qur'an Surat Ibrahim ayat 7.

dalam bekerja pun akan selalu merasa senang dan tidak merasa terbebani oleh pekerjaan.

Pada hakikatnya manusia diciptakan oleh Allah itu hanya untuk beribadah kepada Allah Swt, dan bekerja itu merupakan suatu nilai ibadah. Karena dengan bekerja dapat menjadikan seseorang lebih dekat dengan Tuhan-Nya. Permasalahannya pada zaman sekarang banyak orang yang bekerja hanya untuk sekedar memnuhi kebutuhan hidupnya, jadi terkesan kurang berkomitmen terhadap pekerjaannya. Padahal jika dikaitkan dengan hal bekerja adalah sebagai bentuk ibadah, maka seseorang tersebut pasti akan banyak mempelajari dan menemukan hal yang lebih dari pekerjaannya.

Dalam upaya meningkatkan etos kerja khususnya dalam hal berkomitmen, pihak pelaksana pelatihan memberikan bekal materi berupa kisah islami yang dialami oleh Nabi Muhammad Saw, mengingat Nabi Muhammad adalah suri tauladan umat manusia, beliau diutus oleh Allah untuk menyempurnakan akhlak. Salah satu contoh sifat keteladanan beliau dalam berkomitmen adalah ketika beliau selalu memimpin dan membimbing umatnya dari dulu hingga sekarang dengan ajaran yang telah diberikannya. Sebagai utusan Allah Swt, nabi Muhammad Saw menjalankan tugasnya dengan sempurna. Semua orang tau bagaimana perjuangan beliau dalam menegakkan agama islam yang mulia dengan penuh pengorbanan. Itu semua adalah contoh berkomitmen yang telah diajarkan oleh nabi Muhammad terhadap kita semua.

Sementara dalam wawancara peneliti terhadap responden kedua yaitu ibu Destiani, terkait kontribusi pelatihan spiritual dalam meningkatkan etos kerja yang khususnya dalam hal berkomitmen.

Beliau memberikan pendapat bahwasannya, komitmen dalam bekerja itu sangatlah penting. Bekerja tanpa berkomitmen hanya akan membuat pekerjaan yang kita lakukan terasa berat, dan cenderung dilakukan dengan setengah hati, sehingga timbul rasa ketidak sungguhan yang dilakukan dalam pekerjaan tersebut.<sup>13</sup> Jika kita sudah berkomitmen terhadap pekerjaan yang kita tekuni, maka secara otomatis kita akan mendapatkan hasil yang baik dari pekerjaan yang dilakukan. Hasil yang baik dalam pekerjaan akan menunjukkan kualitas yang ada dalam diri kita sebagai pekerja dibidangnya. Dengan begitu secara tidak langsung akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan pekerjaannya.

Dalam pemaparan ibu Destiani diatas, peneliti mencoba menganalisis apa yang disampaikan oleh ibu Destiani terkait komitmen dalam bekerja itu sangatlah penting. Sebenarnya dalam setiap kegiatan yang kita lakukan haruslah diiringi dengan komitmen, karena yang akan kita lakukan adalah apa yang akan kita perjuangkan, sedangkan sesuatu yang kita perjuangkan adalah sesuatu yang kita inginkan. Berarti dalam melakukan pekerjaan ada sesuatu yang ingin kita dapat dan kita raih. Maka dari itu, alangkah baiknya apabila dalam bekerja kita senantiasa melakukannya dengan rasa komitmen yang tinggi agar mempermudah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

---

<sup>13</sup>. Hasil wawancara dengan ibu Destiani pada hari kamis 15 Desember 2017, di Masjid Al-Mubarak, pukul 20.30 WIB

Menunjukkan komitmen dalam bekerja berarti menunjukkan kesungguhan dalam bekerja. Pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan menimbulkan feed back yang baik untuk diri kita sendiri.

Kepuasan dalam bekerja itu sangat dibutuhkan, karena itu akan menjadi acuan dan motivasi untuk melakukan pekerjaan yang selanjutnya. Kepuasan bekerja dapat diraih dengan komitmen yang tinggi dalam bekerja. Jadi apabila kita telah memiliki suatu pekerjaan maka lakukanlah pekerjaan itu dengan sebaik mungkin dan semaksimal mungkin. Karena dari apa yang kita kerjakan maka akan kembali kepada kita, tergantung bagaimana kita mengerjakan pekerjaan tersebut.

Kepuasan dalam bekerja bisa diraih dengan cara menghargai pekerjaan tersebut, dengan menghargai pekerjaan yang dimiliki akan membuat suatu pekerjaan tersebut dilakukan dengan sungguh-sungguh. Jika sudah bersungguh-sungguh dalam bekerja, pekerjaan tersebut akan dilakukan dengan semaksimal mungkin, seteliti mungkin, diperhatikan dengan baik dari setiap pekerjaan yang dilakukan, maka dengan demikian akan timbul rasa kepuasan diri dalam melakukan pekerjaan. Walaupun ada istilah yang menyatakan bahwa tidak boleh mudah merasa puas dengan kegiatan yang bersifat positif. Namun, kepuasan dalam suatu pekerjaan akan menimbulkan semangat baru untuk mengerjakan pekerjaan lainnya.

#### **D. Kontribusi Pelatihan Tasawuf dalam Meningkatkan Semangat Bekerja**

Seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan tentu mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Sesuatu yang diharapkan karyawan bukan hanya sekedar upah atau gaji, akan tetapi juga hal-hal yang dapat memberikan jaminan

kepada karyawan tersebut tentang semua kesinambungan pekerjaan dan kariernya. tercapainya harapan karyawan tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Semangat kerja juga merupakan sesuatu kondisi bagaimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Semakin tinggi semangat kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya sistem pengupahan, kondisi kerja, insentif produksi, pendidikan, komunikasi dan lain sebagainya.

Penghargaan serta penggunaan motivasi yang tepat akan menimbulkan atau mengakibatkan semangat kerja yang lebih tinggi. Faktor komunikasi merupakan salah satu faktor pembangkit semangat kerja. Jika terjalin komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja, maka secara tidak langsung akan menimbulkan kesemangatan dalam bekerja. Dengan banyak mengenal orang di

tempat bekerja serta menjadikannya partner dalam bekerja maka dapat bekerja sama dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan akan lebih efektif.

Dalam wawancara peneliti dengan responden pertama yaitu ibu Aida, peneliti juga menanyakan apakah ada dampak yang timbul dari pelatihan spiritual dalam meningkatkan semangat bekerja. Jawaban yang diberikan oleh ibu Aida terkait hal tersebut adalah beliau merasakan adanya semangat yang lebih setelah mengikuti pelatihan spiritual.<sup>14</sup> Hal itu dirasakannya karena selama pelatihan spiritual berjalan selalu diawali dengan yel-yel yang berfungsi untuk mengupgrade semangat yang ada dalam diri kita. Di setiap sesi yang akan dimulai selalu diawali dengan yel-yel tertentu, sehingga antusias dan semangat dalam mengikuti pelatihan dari peserta meningkat setelah sebelum dimulainya sesi materi diawali dengan menggunakan yel-yel tertentu.

Kesemangatn tersebut mengalir kedalam pekerjaan yang dilakukannya di kantor. Ketika sedang mengalami krisis semangat di kantor beliau selalu mencoba mengingat apa yang sudah diajarkan dalam pelatihan, salah satunya adalah dengan mengingat yel-yel tersebut. Tetapi bukan berarti beliau langsung melakukan yel-yel di kantor tempat beliau bekerja, melainkan beliau mencoba menyemangati dirinya sendiri dengan mengingat hal tersebut, atau bahkan dengan mengingat keluarga yang ada dirumah itu pun akan membuat beliau bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Karena sejatinya keluarga adalah salah satu hal yang di prioritaskan dalam kehidupan.

---

<sup>14</sup>. Hasil wawancara dengan ibu Aida pada hari sabtu 17 Desember 2017, di Aula Masjid Al-Mubarak, pukul 15.30 WIB

Terdapat beberapa aspek yang diterapkan oleh pihak pelaksana pelatihan dalam meningkatkan semangat bekerja, antara lain :

a. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji daripada bekerja.

Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

b. Kekuatan untuk Melawan Frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Adanya semangat kerja yang tinggi ditimbulkan karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan ijin ketika menderita sakit.



c. Kualitas untuk Bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Gaji ataupun insentif yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dan berpikir panjang jika ingin keluar dari perusahaan. Tunjangan serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik, hal inilah yang meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting.

d. Semangat Kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang baik pula, kebersamaan diantara karyawan dengan membagi pekerjaan secara adil mampu meningkatkan semangat kerja bagi karyawan itu sendiri.

Melalui empat point diatas, pihak pelaksana pelatihan mengingatkan tentang betapa pentingnya kesemangatan dalam bekerja, karena itu akan menentukan hasil dari pekerjaan yang dikerjakan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik tentunya tidak bisa diraih hanya dengan sekedar bekerja tanpa kesemangatan yang ada didalam diri. Maka dari itu dalam bekerja hendaknya dilakukan dengan rasa semangat dan penuh motivasi, agar dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam kehidupan ini tidak dapat terlepas dari hal yang bersifat duniawi dan ukhrowi (akhirat). Keduanya pasti selalu berdampingan, selebihnya tinggal individu itu sendiri yang menentukan mana yang akan lebih di prioritaskan dalam kehidupannya.

Dalam kajian ilmu tasawuf mengajarkan tentang zuhud yang artinya menjauhi hal-hal yang bersifat duniawi. Dalam artian bukan menjauhi secara keseluruhan, melainkan menjauhi hal-hal yang bersifat duniawi dan menyesatkan serta memberikan dampak negatif bagi kehidupan.

Islam diturunkan sebagai agama *rahmatan lil'alamiin*, diturunkan dalam konteks zamannya untuk memecahkan problema yang ada pada zaman sekarang.<sup>15</sup> Problema yang muncul dari hari ke hari semakin beragam, begitupun dengan fenomena zuhud yang sebagian orang menganggap bahwa hal tentang duniawi harus benar-benar dijauhi. Padahal agama islam selalu memberikan solusi atau jalan keluar untuk setiap permasalahan yang muncul, artinya dalam menjalani

---

<sup>15</sup>. Amin Syukur, *Zuhud di Abad Modern*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005), cet, ke-III, hlm. 175.

kehidupan didunia ini sudah pasti memiliki tanggung jawab, entah itu terhadap keluarga, lingkungan, dan lain sebagainya.

Bekerja memang berkaitan langsung dengan hal yang bersifat duniawi, namun bukan berarti bekerja itu adalah suatu hal yang mutlak kaitannya dengan duniawi. Karena dalam bekerja pun terdapat nilai ibadah, yang secara tidak langsung dapat mendekatkan seseorang tersebut dengan Tuhan-Nya. Jadi secara tidak langsung dalam bekerja pun berarti sudah berusaha agar bisa lebih dekat dengan Allah Swt, apalagi dalam bekerja tersebut diiringi dengan ketersambungan dengan Allah Swt, atau sambil mengingat Allah Swt.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di kemukakan dalam bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaannya, ternyata pelatihan spiritual memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan di kantor. Terbukti dengan adanya peningkatan dalam hal kedisiplinan yang di alami oleh responden setelah mengikuti pelatihan spiritual, dan itu memberikan feed back yang baik bagi responden terkait pekerjaannya di kantor. Bekerja tanpa kedisiplinan merupakan sutau pelanggaran etika dalam bekerja, dan itu akan berdampak negatif terhadap perusahaan maupun individu itu sendiri.
2. Komitmen yang tinggi sangat diperlukan dalam dunia pekerjaan, dengan berkomitmen artinya kita akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan tersebut. Tanpa komitmen pekerjaan tersebut akan dilakukan dengan apa adanya, bahkan bisa jadi tidak sesuai dengan standar operasional kerja yang ada. Sebuah komitmen itu dapat diciptakan dan dilatihkan. Untuk mencapai hasil kualitas kerja yang terbaik maka sangat dibutuhkan sebuah komitmen, dan komitmen yang kuat dalam bekerja akan mempengaruhi kualitas perusahaan yang ada.
3. Dalam melakukan pekerjaan juga dibutuhkan sebuah kesemangatan, karena apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan tanpa kesemangatan maka pekerjaan tersebut akan terasa hampa, dan tentunya akan sangat berpengaruh buruk terhadap hasil pekerjaan yang ada. Kesemangatan bekerja itu dapat muncul dari diri sendiri dengan didukung beberapa faktor. Faktor yang terkuat adalah faktor kesadaran diri, jika seseorang sudah menyadari

dirinya akan pentingnya kesemangatan dalam bekerja, maka dari dirinya tersebut akan timbul sebuah energi positif yang dapat menambah kualitas dalam melakukan pekerjaan.

## **B. Saran-saran**

Dalam pelatihan spiritual ini, sudah membuktikan adanya dampak positif yang timbul dari apa yang telah diberikan dan diajarkan kepada peserta melalui materi-materi, pembelajaran zikir, dan lain sebagainya.

Namun dengan rendah hati, peneliti ingin mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat membantu untuk pihak pelaksana pelatihan dapat lebih baik lagi di bidangnya, saran tersebut antara lain :

1. Diadakannya pelatihan berbasis online, dengan menggunakan aplikasi untuk pengguna smartphone. Mengingat perkembangan zaman saat ini yang cukup pesat di bidang teknologi membuat sebagian masyarakat di bumi ini menggunakan smartphone yang canggih, dan didukung berbagai aplikasi untuk memenuhi hasrat pengetahuannya. Maka tidak ada salahnya apabila dari pihak pelaksana pelatihan mencoba membuat aplikasi spiritual berbasis online.
2. Pelatihan ini difokuskan untuk para karyawan perusahaan tertentu, dalam rangka untuk meningkatkan etos kerja para karyawan tersebut. Disamping itu banyak kalangan pelajar yang membutuhkan pelatihan spiritual yang serupa, namun tujuannya adalah untuk meningkatkan semangat belajar di sekolah maupun di kampus dengan mengaitkannya dengan hal spiritualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdul Aziz, dan Mariyah Ulfah, "*Perkapita Selekta Ekonomi Islam Kontemporer*", (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Abu Bakar Aceh, *Pengantar Ilmu Tarikat*, (Solo : Ramadani, 1995)
- Anoraga, Panji, "*Psikologi Kerja*", (Jakarta : Rineka Cipta. 1992)
- Arifin, Imron, "*Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan*," (Malang : Kalimasahada, 1996)
- Arifin, Johan, "*Fiqih Perlindungan Konsumen*", (Semarang: Rasail, 2007)
- Asmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja islami "Seri Pengembangan SDM"*. (Jakarta, Gema Insani, 2002)
- Azizi, ali, "*Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi Metodologi*", (Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2005)
- Elifindri, dan Firti Rasmita. *Pilih Jurusan di Universitas*. (Padang, Niaga Swadaya, 2008)
- Lexy, Moleong. "*Metodologi Penelitian Kualitatif*." (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009)
- M. Athoullah Ahmad, *Antara Ilmu Akhlak dan Tasawuf*, (Serang: Sengpho, 2007), cet. I

Mangkunegara, Anwar, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung : Tiga Serangkai, 2005)

Muhamad, R. Lukman, Sauroni, "*Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*", (Jakarta : Salemba Diniyah, 2002)

Nurul Zuriah, "*Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan: Teori-Aplikasi*," (Jakarta: PT Bumi Akasara, 2009)

Permadi, *Pengantar Ilmu Tsawuf*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004)

S. Nasution, *Metode Research*, (Bandung : JEMMARRS, 1998)

Sanafiah, Faisal. "*format-format penelitian sosial*", (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005).

Sanafiah, Faisal, "*Format-format Penelitian Sosial: Dasar-dasar dan Aplikasinya*," (Jakarta: CV Rajawali Press, 2005)

Sanerya, Hendrawan, "*Spiritual Management : from personal enlightenment towards god corporate governance*", ( Bandung, PT Mizan Pustaka, 2009)

Santana, Septiawan. *Menulis Ilmiah : Metode Penulisan Kualitatif*. (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, 2007)

Sinamo, Jansen, "*Delapan Etos Kerja Profesional*", (Jakarta: Institut Mahardika, 2011)



Solihin Muhammad,dan Rosihon Anwar, *Ilmu Tasawuf*. (Bandung : CV Pustaka Setia, 2008)

Syafi'i, antonio, “ *Potensi dan Peranan Sistem Ekonomi Islam dalam Upaya Pembangunan Masyarakat Madani di Indonesia* “, (Jakarta : Nuansa Madani, 1999)

Taufiq Abdullah, dkk, *Ensiklopedi Tematis Dunia Islam*, (Jakarta: PT. Ikhtiar Baru Van Houve, 2002)

Valiuddin, Mir, *Zikir dan Kontemplasi Dalam Tasawuf*, (Bandung : Pustaka Hidayah, 1996)

Wahfiuddin Sakam, dan Abdul Latif. *SPIKER (Spiritualitas Kerja) Apa & Bagaimana?.* (Jakarta, Radix Training & Consulting, 2012)

## **SKRIPSI**

Nadiro, Hurin, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Melalui Kinerja (Studi Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Malang)*, Skripsi S1 UIN Malang

Novliadi, Ferry, “*Hubungan antara Organization Based Self Esteem Dengan Etos Kerja*”, (Medan : Skripsi tidak diterbitkan, 2009)

## **JURNAL dan INTERNET**

Fitria, astri, “*Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*”, (Jurnal Maksi, vol. 3, Agustus 2003)

Gunawan Nasution, Pengantar Ilmu Tasawuf,  
<http://www.masgunku.wordpress.com/2009/03/02/pengantar-ilmu-tasawuf/>, diakses  
31 Desember 2017

<http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/economies/#indexId=GCI&economy=IDN>, di akses pada tanggal 24 Januari 2018 09.00.

<https://www.indonesia-investments.com/id/keuangan/angka-ekonomi-makro/pengangguran/item255>, diakses pada tanggal 15 desember 2017 14.29.

<http://www.mediaindonesia.com/index.php/news/read/3603/hidupkan-etos-kerja>, diakses pada tanggal 24 Januari 2018 07.20.

Mulyadi, Acep, *Islam dan Etos Kerja : Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi*. Dalam jurnal TURATS, Volume 4, No, 1, Juni 2008.

Sukardewi, Nyoman, dkk. “*Kontribusi Adversity Quotient (QA) Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura*” dalam jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4, 2013

## LAMPIRAN

### Dokumentasi

Peserta sedang dalam sesi materi tentang zikir



Pembicara sedang praktik zikir



Peserta sedang melakukan game blind & guide zikir



Peserta sedang melakukan



Pembicara sedang menyampaikan materi



Peserta sedang menyimak penyampaian materi



Pelatihan sedang berjalan



## Hasil Wawancara

### **Kontribusi Pelatihan Tasawuf Dalam Meningkatkan Etos Kerja (Studi Kasus di Bank Mandiri)**

1. Nama : Ibu Aida  
Asal : Jakarta Utara

#### **Pertanyaan**

**1. Sudah berapa kali ibu mengikuti pelatihan ini ?**

Jawab :

Saya baru dua kali ikut ini.

**2. Bagaimana kesan setelah mengikuti pelatihan ?**

Jawab :

Alhamdulillah semakin bertambah wawasan saya tentang kajian tasawuf apalagi dalam kajian zikirnya. InsyaAllah saya ingin istiqomah mengamalkan zikir ini.

**3. Apakah pelatihan ini bisa membuat ibu semakin berdisiplin dalam bekerja ?**

Jawab :

Begitu mas, pekerjaan saya kan lumayan banyak ya kalo dikantor itu, jadi kadang kalo udah waktunya istirahat saya masih ngerjain kerjaan itu karena belum selesai, kesininya jadi ngaret gitu. Tapi alhamdulillah abis ikutan pelatihan ini sama dilatih zikir juga berasa dampak positifnya.

**4. Apakah rasa komitmen ibu terhadap pekerjaan semakin bertambah setelah mengikuti pelatihan ini?**

Jawab :

Kalo berkomitmen mah kita memang harus berkomitmen mas dengan pekerjaan, apalagi itu sebagai bentuk dari tanggung jawab kita kan.

Sekarang misalnya kita kerja tapi ga berkomitmen sama aja ga bersyukur kita sama kerjaan yang kita dapet.

2. Nama : Ibu Destiani

Asal : Bekasi

**Pertanyaan**

**1. Sudah berapa kali ibu mengikuti pelatihan ini ?**

Jawab :

Cukup sering sih mas, 3x kalo ga salah.

**2. Bagaimana kesan ibu setelah mengikuti pelatihan ?**

Jawab :

Alhamdulillah, pengetahuan tentang tasawuf jadi nambah, walaupun udah cukup sering ikut juga, tapi dapet aja ilmu tambahannya, apalagi semakin bikin istiqomah lagi ngamalin zikir TQN nya.

**3. Apakah pelatihan ini bisa membuat ibu semakin berdisiplin dalam bekerja ?**

Jawab :

Saya sih orangnya kalo kerjaan belum selesai pengennya di selesaain dulu gitu, walaupun udah waktunya istirahat, apalagi kalo siang. Suka agak di bablasin jadi ya kesita waktu makan siang sama solatnya, solat juga kan ga abis solat langsung pergi, tapi zikir dulu. Jadi kalo udah abis waktu istirahat kadang suka ngaret juga masuknya. tapi kesini-sininya mah pas udah ikutan peatihan agak sadar juga sih dan udah bisa di minimalisir, maksudnya ya ngerjain sesuatu sesuai sama waktunya aja gitu.

4. **Apakah rasa komitmen ibu terhadap pekerjaan semakin bertambah setelah mengikuti pelatihan ini?**

Jawab :

Kerja ya harus komitmen, kalo ga berkomitmen nanti kerjaannya dilakuin secara terpaksa dong, yang ada malah asal-asalan nanti kerjanya, ngaruh juga kan nanti ke hasilnya. Komitmen juga kan sebagai bentuk keikhlasan kita dalam bekerja, kalo udah ikhlas kan bisa jadi nilai ibadah nantinya buat kita juga.

## TENTANG PENULIS



Andi Ahmad Burhani, lahir di Tasikmalaya pada tanggal 12 Mei 1995. Anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Sapaat Abdul Rauf dan Ibu Didah Mahmudah. Tempat tinggal di Perumahan Dasana Indah Blok ub.3 no.19 RT 02 RW 024 Kecamatan Kelapa Dua

Kelurahan Bojong Nangka Tangerang Banten. Mengawali pendidikan di TK El-Cairo Tangerang pada tahun 2000. Kemudian melanjutkan ke SDN Kampung Bambu 3 pada tahun 2001 dan lulus tahun 2007. Melanjutkan pendidikan ke SMP Nurul Amanah Tasikmalaya pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2010. Kemudian lanjut ke SMA Nurul Amanah pada tahun 2010 dan lulus pada tahun 2013. Lalu melanjutkan pendidikan Strata Satu pada tahun 2013 dengan diterima di Jurusan Ilmu Agama Islam dengan konsentrasi Komunikasi Penyiaran Islam, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta. Pecinta Olahraga, Musik dan Makan. Prinsip hidup yaitu ingatlah Allah dalam keadaan senang, maka Allah akan mengingat kita dikala susah.