

Implementasi Nilai-Nilai Spiritualitas Islam dan Dampaknya pada Karyawan Lazismu (Studi Kasus Lazismu PCM Bantul)

Kalmiarsih Rahayu Saputri¹, Muhammad Syifa Amin Widigdo²

¹Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

²Dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

*Email korespondensi: kalmiarsihrahayu@gmail.com

Abstract

This research focuses on examining the influence of spirituality in work by exploring how important spiritual values are able to influence the performance of individuals and institutions. This research aims to understand how the value of Islamic spirituality is implemented in an institution and how it impacts individuals and institutions. There are 8 informants who are leaders who oversee the institution, administrators, staff/employees from various positions, mustahik (recipients), and muzzaki (the giver). This research is qualitative research with the descriptive-analytical method. This study shows that adab (manner), knowledge, charity, and kaizen are the 4 main principles in the strategy for implementing Islamic spiritual values at Lazismu PCM Bantul. The implementation of Islamic spiritual values has a positive impact on employees at the individual level, such as increasing faith and knowledge. At the group level, it is such as harmonious, conducive work situations and interpersonal relationships, and positive work attitudes. In addition, at the organizational level, the perceived impact such as increased achievement and growth in the institution.

Keywords: Spirituality in the Workplace, Islamic Spiritual Values, Implementation of Spiritual Values

Saran sitasi: Saputri, K. R., & Widigdo, M. S. (2022). Implementasi Nilai-Nilai Spiritualitas Islam dan Dampaknya pada Karyawan Lazismu (Studi Kasus Lazismu PCM Bantul). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(03), 2415-2422. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i3.5750>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i3.5750>

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting bagi setiap perusahaan untuk memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan itu sendiri. Sehingga untuk tercapainya performa yang baik dan citra yang baik pada perusahaan tersebut harus di dukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai. Karena dengan adanya kualitas SDM yang tinggi akan mampu menjadi penunjang dalam tercapainya tujuan dan bisa menjadi penentu tingkat keberhasilan suatu perusahaan (Sulistiyani & Rosidah, 2009). Sehingga menurut Sulistiyani & Rosidah dapat dikatakan bahwasanya dalam keberhasilan organisasi maupun perusahaan tidak lepas dari sumbangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang juga merupakan potensi besar, karena manusia memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat melalui sumbangan-sumbangan yang berupa tenaga maupun pikiran-

pikirannya.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan pendekatan spiritual adalah hal yang menarik untuk diteliti dan terus ditelusuri dampaknya terhadap produktivitas perusahaan (Tischler, 1999). Peningkatan produktivitas dari sisi individual yaitu melalui peningkatan kemampuan karyawan dan peningkatan produktivitas secara individual, berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan psikologis bukan hanya pemenuhan kebutuhan fisik semata, salah satunya adalah kebutuhan spiritual (Amalia & Yunizar, 2000). Sehingga, ketika kebutuhan-kebutuhan psikologis dan spiritual tersebut menurut Amalia & Yunizar telah terpenuhi maka akan membawa dampak positif bagi perilaku dan sikap kerja para karyawan dalam organisasinya. Akan tetapi, suatu organisasi yang baik tidak hanya berorientasi pada produktivitas yang tinggi saja, namun juga memperhatikan etika kerja dan etos kerja Islami

karyawan dalam pencapaiannya. Dengan menjadikan hal tersebut sebagai faktor penting maka secara beriringan produktivitas akan mencapai target yang diinginkan.

Adanya kemunculan spiritualitas didorong oleh banyak terjadinya kasus yang menyimpang, seperti kasus penyimpangan dalam kekuasaan, korupsi, penipuan (ketidakjujuran), dan perilaku tidak bermoral lainnya dalam dunia perindustrian dan kelembagaan (Friedman & Friedman, 2009). Salah satu fenomena yang menyita perhatian dunia perindustrian dan kelembagaan adalah skandal akuntansi terbesar pada tahun 2000-an yaitu runtuhnya Enron karena akibat melakukan pemalsuan keuangan secara sistematis oleh manajemennya sendiri. Perusahaan ini melakukan pemalsuan keuangan dengan mencatat mendapat keuntungan sebanyak 600 juta US dolar, padahal kenyataan sebenarnya perusahaan tersebut mengalami kerugian (Prasetyo & Kunci, 2021).

Adanya kasus-kasus yang muncul tersebut menjadi penyebab kemunculan pendekatan manajemen yang mana menempatkan spiritualitas sebagai pewart dalam mengelola perusahaan. Selain itu jika dilihat pada fenomena yang terjadi saat ini, banyak sekali kasus-kasus yang menjadi dampak buruk jika spiritualitas tidak diimplementasikan dalam pengelolaan manajemen suatu organisasi atau perusahaan. Contoh kasus yang sedang marak akhir-akhir ini adalah adanya penyelewengan dana hibah & bantuan sosial (BANSOS) covid 19 dengankata lain bisa disebut melakukan korupsi.

Mengacu pada pembahasan sebelumnya, bahwasanya pertumbuhan perusahaan atau organisasi berbasis spiritual dimulai sejak awal tahun 2000-an dengan latar belakang beberapa kasus-kasus penyimpangan yang terjadi pada perusahaan-perusahaan besar. Sementara itu di Yogyakarta sendiri, perusahaan atau organisasi yang berbasis spiritualitas khususnya pada nilai-nilai spiritualitas Islam semakin tumbuh pesat (Putro, 2013). Salah satu organisasi/perusahaan yang mengimplementasikan spiritualitas di tempat kerja (*spirituality at the workplace*) adalah Lazismu PCM Bantul. Lazismu merupakan lembaga nirlaba yang berkhidmat pada pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, shodaqah, wakaf, dan dana kederewanan lainnya, baik perseorangan, lembaga, perusahaan ataupun instansi lainnya (Anshorullah, 2016). Sebagai lembaga zakat infaq shodaqah tingkat nasional yang berbasissyariah sudah

semestinya Lazismu mengimplementasikan nilai-nilai spiritual dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kantor di Lazismu PCM Bantul Bapak Zaenal Arifin pada Senin, 1 November 2021, dapat diketahui bahwasanya spiritualitas khususnya nilai-nilai spiritualitas Islam telah memberikan warna khusus bagi lembaga pengelola dana ZIS tersebut. Pemahaman bahwa bekerja adalah ibadah dan dalam rangka mencari ridho Allah SWT, tidak hanya memenuhi kebutuhan duniawi menjadi penekanan implementasi nilai-nilai spiritualitas kerja Islami di Lazismu PCM Bantul. Sebagai bentuk implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di tempat kerja, Lazismu kemudian menerapkan berbagai kebijakan dan program. Seperti salah satunya siraman rohani rutin atau pengajian, tadarus bersama setiap hari jum'at, dan *morning briefing*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti akan mengangkat dan membahas permasalahan terkait spiritualitas Islam serta dampaknya terhadap perkembangan lembaga zakat infaq, shodaqah dengan judul "Implementasi Nilai-Nilai Spiritualitas Islam Dan Dampaknya Pada Karyawan Lazismu (Studi Kasus Lazismu PCM Bantul)". Dengan demikian, penelitian ini mencoba untuk menelusuri kebijakan-kebijakan dan program yang diterapkan oleh Lazismu PCM Bantul dalam mengimplementasikan nilai-nilai spiritualitas serta keterkaitannya terhadap perkembangan ataupun dampaknya pada lembaga tersebut. Sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan penelusuran secara mendalam agar dapat mengetahui seperti apa prinsip dan strategi yang diterapkan oleh Lazismu PCM Bantul dalam proses mengimplementasikan nilai-nilai spiritualitas Islam dan bagaimana nilai-nilai tersebut berdampak bagi karyawan maupun lembaga yaitu, Lazismu PCM Bantul.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif-analitis. Pada penelitian ini masalah yang ingin dieksplor adalah implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam dan dampaknya pada karyawan maupun lembaga di lembaga pengelolaan dana ZIS Muhammadiyah yaitu Lazismu PCM Bantul. Dengan demikian akan diketahui bagaimana strategi Lazismu PCM Bantul dalam proses implementasi nilai-nilai spiritualitas

Islam melalui kebijakan dan program-program yang dimiliki.

Selanjutnya, setelah data-data berhasil dikumpulkan maka langkah berikutnya adalah analisis data, analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini bersifat induktif yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh kemudian dikembangkan dengan menggunakan pola hubungan tertentu dan selanjutnya dicarikan data lagi berulang-ulang sehingga dapat ditemukan sebuah kesimpulan dari penelitian tersebut (Sugiyono, 2016:245).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Kebijakan dan Program yang Dijalankan oleh Lazismu PCM Bantul dalam Mengimplementasikan Nilai-Nilai Spiritualitas Islam

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala kantor Lazismu PCM Bantul, diketahui bahwa nilai-nilai spiritualitas Islam telah memberi warna khusus bagi lembaga pengelolaan dana ZIS tersebut. Pemahaman bahwa bekerja adalah ibadah dan tidak sekedar memenuhi kebutuhan duniawi menjadi penekanan dalam implementasi spiritualitas kerja Islami di Lazismu PCM Bantul. Sebagai bentuk implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam, Lazismu PCM Bantul kemudian menerapkan berbagai kebijakan dan program.

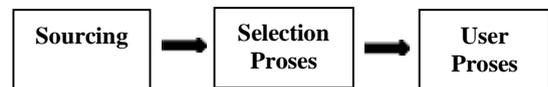
a. Kebijakan

Kebijakan utama yang dibuat Lazismu PCM Bantul adalah kebijakan strategis pendayagunaan. Kebijakan strategis ini merupakan rumusan perencanaan tentang bagaimana mencapai tujuan dan sasaran efektif serta efisien mengenai pendayagunaan. Adanya kebijakan tersebut tidak lain adalah sebagai bentuk usaha Lazismu PCM Bantul dalam hal pendayagunaan dan pendistribusian dana ZIS. Pendayagunaan dana ZIS diartikan sebagai bentuk pemanfaatan sumber dana secara maksimum sehingga berdayaguna untuk mencapai kemaslahatan umat. Di dalam rumusan kebijakan strategi tersebut, terdapat aspek nilai-nilai spiritualitas. Aspek yang tercermin dari kebijakan strategi pendayagunaan tersebut adalah amanah dan fathanah (Rahman & Shah, 2015). Aspek amanah ini ada pada rumusan strategi pendayagunaan point a dan b. Pada konteks ini, amanah tercermin dalam kebijakan strategi Lazismu PCM Bantul yang

memprioritaskan penerima manfaat dana ZIS sesuai dengan ketentuan orang yang wajib menerima Zakat, kemudian diturunkan menjadi kelompok fakir, miskin, dan fisabilillah. Selain itu, amanah tercermin pada poin b yaitu Lazismu PCM Bantul dalam pendistribusian yang dilakukan tidaklah hanya disalurkan begitu saja akan tetapi dengan berbagai bentuk kegiatan maupun program-program yang dimiliki lembaga.

Aspek fathanah (cerdas) ada pada rumusan strategi pendayagunaan point c, d, e, f, dan g. Dalam hal ini, melakukan sinergi dengan majlis, lembaga, ortom dan amal usaha Muhammadiyah maupun sinergi dengan institusi dan komunitas di luar Muhammadiyah dalam merealisasikan programnya merupakan bentuk fathanah (cerdas) Lazismu PCM Bantul dalam strategi pendayagunaan.

Selain itu untuk mendukung tercapainya kebijakan strategi pendayagunaan, Lazismu PCM Bantul memiliki kebijakan khas. Kebijakan khas tersebut dimulai sejak tahap rekrutmen, seleksi, dan training. Pada proses rekrutmen ini Lazismu PCM Bantul menggunakan alur/tahapan *sourcing*, *selection proses*, dan *user proses*. Apabila digambarkan skema proses rekrutmen berdasarkan alurnya, maka proses yang terjadi adalah sebagai berikut:



Gambar Proses Rekrutmen

Sumber : (Adi, 2014)

- 1) *Sourcing proses* adalah proses dalam mendapatkan pelamar yang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan, melalui sumber-sumber yang tersedia. Metode yang digunakan oleh Lazismu PCM Bantul dalam menarik para pelamar menggunakan metode *external resourching* (metode terbuka) yaitu menginformasikan rekrutmen secara luas dengan memasang iklan pada media massadan cetak.
- 2) *Selection Proses* (seleksi) adalah proses untuk menyaring pelamar yang menjadikan kandidat sesuai dengan kriteria yang ada. Pertimbangan Lazismu PCM Bantul dalam proses seleksi dikelompokkan menjadi dua yaitu, *softskill* dan *hardskill*. Seleksi *softskill*

berupa ibadah keseharian, tes baca Al-Qur'an, attitude, dan terutama pemahaman tentang zakat, infaq, shodaqoh. Kemudian, seleksi *hardskill* berupa kompetensi dengan cara, jika staff administrasi keuangan, tes menggunakan aplikasi keuangan dan kompetensi staff fundraising menggunakan tes wawancara mengenai rencana serta strategi fundraising.

- 3) *User Process* adalah proses untuk mencari orang yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh di antara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi. Pada proses ini, Lazismu PCM Bantul mengorientasi karyawan baru atau bisa disebut dengan masa training selama 3 bulan. Akan tetapi, jika dalam waktu 3 bulan tersebut dirasa karyawan tidak seirama dengan lembaga, maka dianggap kurang bisa bekerjasama dengan Lazismu PCM Bantul. Dalam hal ini, berarti tidak bisa melanjutkan sebagai staff/karyawan di sana. Namun, apabila dalam waktu 3 bulan tersebut staff/karyawan tersebut bisa seirama dan sejalan dengan lembaga kemudian menghasilkan kinerja yang bagus, maka masa orientasi bisa dilanjutkan. Dalam hal ini berarti staff/karyawan tersebut bisa bekerja dengan lembaga.

Berdasarkan kebijakan-kebijakan yang dimiliki oleh Lazismu PCM Bantul di atas, penulis dapat menganalisis bahwa adanya kebijakan khas dibuat sebagai pendukung kebijakan strategi pendayagunaan Lazismu PCM Bantul untuk terwujudnya keberhasilan pendayagunaan dan pendistribusian serta mewujudkan visi misi lembaga.

Usaha yang di tempuh oleh Lazismu PCM Bantul dalam mendukung terwujudnya kebijakan strategi pendayagunaan, yaitu dengan merumuskan kebijakan khas yang dimulai dari tahap rekrutmen, seleksi, dan training. proses rekrutmen mengacu pada 3 proses yaitu *sourcing*, *selection proses*, dan *user proses*.

Dimulai dari proses penarikan pelamar, Lazismu PCM Bantul menggunakan metode terbuka dengan memasang iklan pada media sosial sehingga kesempatan untuk mendapatkan staff/karyawan lebih besar. Pada proses seleksi, Lazismu PCM Bantul mengacu pada dua

pertimbangan yaitu, *softskill* (ibadah keseharian, tes baca Al-Qur'an, attitude, dan terutama pemahaman tentang zakat, infaq, shodaqoh) dan *hardskill* (kompetensi kapasitas diri). Kemudian, masa orientasi (training) staff/karyawan selama kurun waktu 3 bulan, dan pemutusan menjadi staf/karyawan tetap akan ditentukan dari kinerja mereka terhadap lembaga.

b. Program

Selain kebijakan-kebijakan di atas, Lazismu PCM Bantul memiliki program-program pendayagunaan yang tertuang dalam *annual report*.

Pada program pendayagunaan tersebut terdapat aspek nilai-nilai spiritualitas seperti ikhlas, empati dan peduli (Rahman & Shah, 2015). Pada program bersih-bersih masjid (BBM) dan Masjid Higienis mencerminkan aspek keikhlasan. Keduanya merupakan program bersih-bersih, pembagian sanitasi kebersihan, dan penyemprotan disinfektan pada masjid/mushola. Program ini merupakan program yang dilakukan rutin oleh para staff/karyawan bersama relawan setiap hari sabtu secara bergantian dari masjid satu ke masjid lainnya, dan dilakukan tanpa dipungut biaya. Program membersihkan masjid/mushola tersebut tercermin aspek keikhlasan, karena dilakukan dengan suka rela, tanpa paksaan dan niat untuk membantu membersihkan masjid yang terkadang jarang dibersihkan, agar orang-orang yang beribadah di sana akan merasa nyaman ketika menjalankan ibadahnya.

Kemudian, pada program sajadah (santunan, janda duda dan dhuafa) dan program sego jum'at berkah (sayangi lansia) mencerminkan aspek empati dan peduli. Pada kedua program tersebut terdapat aspek empati dan peduli Lazismu PCM Bantul kepada para mustahik (penerima manfaat) dalam bentuk pembagian sembako dan pembagian sego jum'at yang ditujukan untuk janda, duda dan orang yang kurang mampu serta para jompo/lansia yang dhuafa/tinggal sendiri, masyarakat, dan jama'ah sholat jum'at. Kepedulian dan rasa empati ini merupakan refleksi dari nilai-nilai spiritualitas Islam yang dituangkan dalam bentuk program pendayagunaan.

Selain itu, Lazismu PCM Bantul juga memiliki program pengembangan lainnya. Program-program ini di buat sebagai bentuk implementasi spiritualitas kerja Islami yang

diterapkan kepada para staff/karyawan. Penyampaian pengembangan program disampaikan oleh ZA selaku kepala kantor yang mengatakan terdapat 3 program di dalam Lazismu PCM Bantul yaitu, tadarus bersama, *morning briefing*, pengajian rutin bersama AMM.

Berdasarkan program-program tersebut, penulis dapat menganalisis bahwasanya pada program pendayagunaan yang dimiliki oleh Lazismu PCM Bantul tercemin aspek nilai-nilai spiritualitas Islam seperti ikhlas, empati dan peduli. Kemudian, selain program pendayagunaan tersebut, Lazismu PCM Bantul juga memiliki program pengembangan yang ditujukan untuk para staff/karyawan.

Pembiasaan tadarus rutin yang dilakukan sebelum melakukan pekerjaan memiliki banyak manfaat bagi yang mengamalkannya, termasuk staff/karyawan Lazismu PCM Bantul. Keutamaan membaca Al-Qur'an salah satunya adalah dapat mencerdaskan otak para pembacanya. Selain itu dengan melakukan tadarus bisa bernilai amal ibadah kepada Allah SWT, bisa menjadi obat penawar rasa gelisah, pikiran kusut, nurani tidak tenang, dan sebagainya (Syarbini & Jumhari, 2012). Manfaat tadarus tersebut merupakan dasar dari terciptanya sikap kerja positif staff/karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Bentuk dari sikap kerja positif yaitu tanggungjawab terhadap amanah yang diberikan lembaga kepada para staff/karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Kemudian, dengan adanya program *morning briefing* setiap hari senin, dapat mewujudkan suasana kerja yang kondusif. Hal ini dikarenakan Lazismu PCM Bantul memiliki target mingguan yang artinya lembaga paham akan pencapaian apa yang ingin dicapai dan fokus pada pencapaian dalam waktu satu minggu tersebut. Sehingga dengan memiliki goals dan fokus pada pencapaian tersebut, akan mewujudkan suasana kerja yang kondusif di lembaga. Selain itu, program *morning briefing* setiap hari senin juga dapat menciptakan ruang lingkup kerja yang harmonis. Karena di dalamnya berisi do'a, evaluasi, dan diskusi mengenai target yang mengharuskan staff/karyawan bertukar pikiran dan pendapatnya. Jika ini dilakukan rutin maka akan menimbulkan kedekatan antar staff/karyawan dan bisa memperkaya jaringan silaturahmi sehingga akan

menciptakan ruang lingkup kerja yang harmonis.

3.2. Prinsip dan Strategi dalam Proses Implementasi Nilai-Nilai Spiritualitas Islam di Lazismu PCM Bantul

Strategi implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam di Lazismu PCM Bantul dilaksanakan sesuai dengan 4 prinsip utama, yakni dengan adab, ilmu, amal, dan kaizen, yang kemudian keempat prinsip tersebut telahtercermin pada kebijakan mutu Lazismu PCM Bantul. Keempat prinsip utama ini merupakan sebuah kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dalam pelaksanaannya, saling terkait dan tidak akan berhasil apabila salah satu ditinggalkan. Keempatnya hadir tidak lain bertujuan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang Islam dan mengamalkan etika kerja Islam.

Adab atau akhlak menjadi landasan bagi seseorang untuk melakukan segala tindakan dan perbuatan, baik ibadah maupun pekerjaan. Kemudian ilmu menunjukkan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang, sehingga ketika

mengaplikasikan/mengamalkan ilmunya, seseorang dapat menggunakannya secara baik dan benar, dan jika terdapat kesalahan, maka dibutuhkanlah *kaizen* sebagai perbaikan diri sendiri untuk menyiapkan sesuatu yang lebih bermakna dan bermanfaat lainnya. *Kaizen* ini dilakukan sebagai cara introspeksi/mengoreksi kesalahan dan pelanggaran, sehingga dalam hal ini seseorang perlu menganalisis masalah apa saja yang menyebabkan terjadinya kesalahan tersebut. Kemudian seseorang akan merumuskan apa yang harus dilakukan dan kebijakan yang harus diambil, selanjutnya hasil akan dievaluasi serta mencari cara yang lebih baik lagi, dan seterusnya.

Keempat prinsip tersebut menjadi dasar strategi Lazismu dalam mewujudkan nilai-nilai spiritualitas Islam ke setiap individu di dalamnya. Strategi ini bermuara pada program-program dan kebijakan yang Lazismu PCM Bantul keluarkan untuk memfasilitasi proses implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam.

3.3. Hasil yang Dicapai dari Implementasi Nilai-Nilai Spiritualitas Islam

Penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam di Lazismu PCM Bantul mulai dirasakan dampaknya setelah berjalan beberapa tahun. Dampak yang dirasakan meliputi perubahan-perubahan positif yang diyakini secara langsung maupun tidak sebagai akibat dari adanya nilai-nilai spiritualitas Islam yang diterapkan. Dampak positif tersebut tidak hanya

dirasakan secara individu saja, akan tetapi juga dalam berinteraksi dengan sesamarekan kerjanya. Lebih jauh lagi, dampak nilai spiritualitas Islam juga dirasakan di level organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) yang menyebutkan bahwa dalam spiritualitas di tempat kerja memiliki tiga dimensi utama, yaitu: pertama, pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*). Kedua, perasaan terhubung dengan organisasi/komunitas (*sense of community*). Ketiga, penegakan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi (*alignment with organizational values*).

a. Level Individu

Dampak implementasi nilai-nilai spiritualitas yang dirasakan pada tingkat individu ini adalah mengenai bagaimana para staff/karyawan Lazismu PCM Bantul terlibat dan berinteraksi dengan pekerjaannya. Dengan penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam, para staff/karyawan Lazismu PCM Bantul tidak memandang suatu pekerjaan sebagai beban diri akan tetapi mereka menjalani pekerjaan sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang. Analisis yang dapat dijabarkan penulis dari wawancara dengan para staff/karyawan Lazismu PCM Bantul mengenai dampak nilai-nilai spiritualitas Islam pada tingkat individu (staff/karyawan) adalah peningkatan keimanan dan pengetahuan. Para staff/karyawan Lazismu PCM Bantul dalam pencarian makna dan tujuan terdorong dari bekerja dengan cara meluruskan niat, dan memandang bahwa bekerja harus dilakukan dengan ikhlas dan niat untuk beribadah kepada Allah SWT.

Kemudian memberikan partisipasinya pada orang lain menjadikan para staff/karyawan Lazismu PCM Bantul merasa bermanfaat. Dengan demikian dari banyaknya pengalaman itulah kemudian makna dan tujuan bekerja di dapat melalui proses-proses tersebut.

b. Level Kelompok

Pada dasarnya di level kelompok dalam penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam juga bisa dirasakan di Lazismu PCM Bantul. Di tingkat kelompok ini, spiritualitas terdiri dari hubungan emosional, mental, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim pada organisasi. Dari hasil wawancara kepada seluruh staff/karyawan Lazismu PCM Bantul menunjukkan dampak yang positif dalam interaksi sesama rekan kerja.

Dengan sikap empati & peduli menciptakan perasaan terhubung secara mendalam antar rekan kerja, kebebasan untuk berekspresi dan penganyoman. Tingginya empati & peduli menjadi kunci dalam berhubungan antar sesama staff/karyawan sehingga akan menjadikan suasana kerja yang kondusif, memiliki ruang lingkup yang harmonis untuk meningkatkan prestasi dan imej lembaga. Selain itu, dengan menanamkan sikap kerja positif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan kepada mereka, mereka bisa mengerjakannya dengan kerja tim yang baik dan berkualitas dan cakap. Hal ini juga merupakan perwujudan dalam menggalakkan *Islamic Work Ethic*.

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

Analisis yang dijabarkan penulis dari wawancara maupun data yang telah diperoleh, dampak nilai-nilai spiritualitas Islam di tingkat kelompok adalah situasi kerja yang harmonis dan kondusif serta hubungan interpersonal. Situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi bagaimana tingkat produktivitas dan kinerja mereka. Sedangkan hubungan interpersonal dengan para rekan kerja akan terjalin secara baik dan berefek pada diri individu tersebut. Dengan demikian, akan menimbulkan kenyamanan baik pada pekerjaannya maupun pada rekan kerjanya.

c. Level Organisasi

Usaha Lazismu dalam mengimplementasikan nilai-nilai spiritualitas Islam tidak terlepas dari tindakan merumuskan serta menerapkan strategi dan kebijakan-kebijakannya pada sumber daya manusianya. Pada tingkat organisasi, dampak dari implementasi nilai-nilai spiritualitas juga dirasakan oleh lembaga. Hal ini berhubungan dengan asumsi bahwa tujuan lembaga lebih besar dari pada dirinya sendiri, dan kemudian seseorang

tersebut harus memberikan kontribusinya kepada lembaga tersebut.

Staff/karyawan Lazismu PCM Bantul telah memandang bahwa apa yang menjaditujuan dari lembaga itu lebih penting dari pada tujuan pribadinya. Selain itu, penulismenemukan bahwa pentingnya tujuan lembaga tersebut haruslah diiringi dengan tujuan diri sendiri yang tentunya harus selaras dengan tujuan yang dimiliki oleh lembaga. Keselarasan ini akan mendorongkinerja staff/karyawan dan mencapai apa yang menjadi harapan dan cita-cita lembaga, yaitu menjadi lembaga amil zakat terpercaya. Keberhasilan ini dapat dirasakan dengan banyaknya muzzaki (donatur) yang telah menitipkan dan mempercayakan hartanya di Lazismu PCM Bantul.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi nilai- nilai spiritualitas Islam dan dampaknya pada karyawan Lazismu (studi kasus Lazismu PCM Bantul), dapat di simpulkan sebagai berikut:

- a. Sebagai bentuk implementasi nilai-nilai spiritualitas Islam, Lazismu PCM Bantul membuat kebijakan dan program yang tertuang dalam kebijakan strategi pendayagunaan serta program pendayagunaan. Di dalam kebijakan strategi pendayagunaan merupakan terjemahan dari aspek amanah dan fathanah (cerdas). Kemudian, program pendayagunaan seperti bersih-bersih Masjid (BBM), masjid higienis, sajada (Santunan, Janda Duda dan Dhuafa), dan sego jum'at berkah (Sayangi Lansia), merupakan refleksi atau terjemahan dari aspek ikhlas, empati, dan peduli. Selain itu, Lazismu PCM Bantul juga memiliki program pengembangan untuk para staff/karyawan yang juga merupakan bentuk implementasi spiritualitas kerja Islam seperti tadarus rutin, *morning briefing*, dan kajian rutin AMM bersama masyarakat sekitar.
- b. Lazismu PCM Bantul mengacu pada 4 prinsip utama yang juga merupakan cerminan serta terjemahan dari kebijakan mutu sebagai strategi dalam menerapkan nilai-nilai spiritualitas Islam di lembaga yakni, adab, ilmu, amal, dan *kaizen*. Keempat prinsip utama ini merupakan sebuah kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dalam pelaksanaannya, saling terkait dan tidak akan

berhasil apabila salah satu ditinggalkan. Keempatnya hadir tidak lain bertujuan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang Islami dan menggalakan etika kerja Islam. Adab atauakhlak menjadi landasan bagi seseorang untuk melakukan segala tindakan dan perbuatan, baik ibadah maupun pekerjaan. Kemudian ilmu menunjukkan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang, sehingga ketika mengaplikasikan/mengamalkanilmunya, seseorang dapat menggunakannya secara baik dan benar, dan jika terdapat kesalahan, maka dibutuhkanlah *kaizen* sebagai perbaikan diri sendiri untuk menyiapkan sesuatu yang lebih bermakna dan bermanfaat.

- c. Dampak dari penerapan nilai-nilai spritualitas Islam di Lazismu PCM Bantuldirasakan setelah beberapa tahun berjalan.Dampak positif tersebut dirasakan pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Pada tingkat individu, dampak yang dirasakan adalah peningkatan keimanan serta pengetahuan. Kemudian pada tingkat kelompok, dampak dari implementasi nilai-nilai spritualitas Islam di tempat kerja adalah situasi kerja dan hubungan interpersonal yang harmonis, kondusif, dan sikap kerja positif. Kemudian dampak yang muncul dalam tingkat organisasi adalah penambahan prestasi dan pertumbuhan pada lembaga.

5. SARAN

- a. Efektifitas penerapan nilai-nilai spiritualitas Islam melalui kegiatan keagamaan yang dilaksanakan Lazismu PCM Bantul masih memiliki sedikit celahyang perlu untuk diberikan perhatian lebih jauh serta pengembangan berkelanjutan. Hal tersebut mengacu pada fenomena bahwa untuk mengubah karakter atau sikap afektif seorang individu berbeda dengan mengubah sikap kognitif, sikap afektif hanya bisa berjalan dengan efektif jika individu tersebut benar-benar ingin merubah dirinya sendiri, Oleh karena itu penting bagi Lazismu PCM Bantul untuk dapat menyusun langkah strategis yang tepat dalam pembangunan kebijakan serta ketepatan dalam melakukan integrasi visi dan misi melalui implementasi nilai-nilai spritualitas Islam yang tercakup dalam 4 prinsip utama.
- b. Dampak nilai-nilai spiritualitas Islam dalam menggalakkan etika kerja Islam Lazismu PCM

Bantul sudah tampak. Namun, proses-proses tersebut harus selalu ditingkatkan dan disempurnakan agar Lazismu PCM Bantul maksimal dalam mengimplementasikan nilai-nilai spiritualitas Islam. Proses yang perlu ditingkatkan salah satunya dukungan lembaga terhadap staff/karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM). Dukungan tersebut berupa kebutuhan spiritualitas, dengan memberikan fasilitas yang berupa pelatihan dan pengembangan terhadap staff/karyawannya seperti, program pelatihan *spiritual journeys* serta kajian rutin bersama para staff/karyawan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji bagi Allah Tuhan Semesta Alam yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW. Karena kemurahan-Nyalah sehingga terselesainya penelitian ini dengan keterbatasan waktu yang dimiliki serta ucapan terimakasih dan penghargaan kami berikan kepada editor, reviewer, yang telah menelaah dan mereview serta mempublikasikan pada *Jurnal Ilmu Ekonomi Islam (JIEI)* dan tak lupa pula terkhusus informan penelitian yang telah memberikan waktu luangnya serta ikut berpartisipasi dalam penyelesaian penelitian ini.

7. REFERENSI

Adi, M. (2014). *Management Recruitment*. Jakarta : Pinasthika Publisher.

- Amalia, F., & Yunizar. (2000). Perilaku dan spiritualitas di tempat kerja. *Jurnal bisnis dan manajemen. Jurnal Bisnis Dan Manajemen. Bank Indonesia*.
- Anshorullah, B. S. (2016). *Rancang bangun sistem informasi manajemen Lazismu (Studi Kasus : lazismu Kabupaten Malang)*. University of Muhammadiyah Malang.
- Mitroff, I., & Denton, E. (1999). A Study of Spirituality in the Workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83–92.
- Prasetyo, E., & Kunci, K. (2021). *Studi Komparatif Kecurangan Di Negara Barat dengan Negara Timur*. 8(2), 19–26.
- Putro, T. & S. (2013). *The growing of spiritual company in Yogyakarta: between a social phenomenon and a genuine spirituallity*. (Paper Presented at the 10th Biennial Conference of Asian Association of Social Psychology).
- Rahman, Z. A., & Shah, I. M. (2015). “Measuring Islamic Spiritual Intelligence”, dalam *Procedia Economics and Finance. International Accounting And Business Conference*, 31, 134–139.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syarbini, A., & Jumhari, S. (2012). *Kedahsyatan Membaca Al-Qur’an*. Bandung : Ruang Kota.
- Tischler, L. (1999). The Growing Interest In Spirituality In Business: A Long-Term Socio-Economic Explanation. *Journal of Organizational Change Management*, 12, No.4, 273–280.
- <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/09534819910282117>