



WAWASAN

wahana wacana hasil analisis

Volume XXVI Nomor 1

ISSN: 0854-4948

IMPLEMENTASI *DECISION SUPPORT SYSTEM* (DSS) DENGAN METODE *ANALYTIC HIRARCHY PROCESS* (AHP) UNTUK PENENTUAN KANDIDAT PENERIMA BEASISWA DI UNIKA WIDYA KARYA MALANG
Fransiskus Xaverius Agung Perkasa Jampur, Fery Satria, Vinno Christmantara

STUDI PENGARUH PLASMA *ETCHING* GAS CH_2FCF_3 PADA PERMUKAAN SiO_2 TERHADAP PERUBAHAN KEKASARAN PERMUKAAN SiO_2
Antonius Prisma Jalu Permana

PENGEMBANGAN MINIATUR MESIN CETAK 3D
UNTUK KOMPOSIT SEMEN DAN RUMPUT PAYUNG
Harsa Dhani, Nereus Tugur Redationo

KARAKTERISASI SERBUK TEMPURUNG KELAPA
SEBAGAI BAHAN TARGET DENGAN VARIASI TEMPERATUR PEMANASAN
Nereus Tugur Redationo

SPIRITUALITAS DALAM MANAJEMEN:
Peranannya bagi Pengelolaan Perguruan Tinggi
Albertus Herwanta

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA
MALANG

November 2017

WAWASAN

WAHANA WACANA HASIL ANALISIS

Jurnal No. 1 Tahun 2017

ISSN: 0854-4948

SUSUNAN REDAKSI

Penanggung jawab	: Dr. Agustinus Indradi, M.Pd.
Ketua	: Ir. Anna Catharina Sri Purna S., M.Si.
Sekretaris	: Herdinastiti, S.P., M.P.
Anggota	: Dr. Ir. Kukuk Yudiono, M.S. Dr. Celina Tri Siwi Kristiyanti, S.H., M.Hum. Dr. Lis Lestari S, M.Si. Sunik, S.T., M.T.

Wawasan merupakan jurnal penelitian yang memuat ringkasan laporan penelitian dan hasil pemikiran, yang diterbitkan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Katolik Widya Karya Malang.



Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Universitas Katolik Widya Karya Malang
Jl. Bondowoso No. 2 Malang 65115
Telp. (0341) 553171 E-mail: lppm@widyakarya.ac.id

W A W A S A N

WAHANA WACANA HASIL ANALISIS

ISSN: 0854-4948

Volume XXVI No. 1, November 2017, hlm 1- 39

DAFTAR ISI

IMPLEMENTASI <i>DECISION SUPPORT SYSTEM</i> (DSS) DENGAN METODE <i>ANALYTIC HIRARCHY PROCESS</i> (AHP) UNTUK PENENTUAN KANDIDAT PENERIMA BEASISWA DI UNIKA WIDYA KARYA MALANG Fransiskus Xaverius Agung Perkasa Jampur, Fery Satria, Vinno Christmantara	1
STUDI PENGARUH PLASMA <i>ETCHING</i> GAS CH_2FCF_3 PADA PERMUKAAN SiO_2 TERHADAP PERUBAHAN KEKASARAN PERMUKAAN SiO_2 Antonius Prisma Jalu Permana	10
PENGEMBANGAN MINIATUR MESIN CETAK 3D UNTUK KOMPOSIT SEMEN DAN RUMPUT PAYUNG Harsa Dhani, Nereus Tugur Redationo	18
KARAKTERISASI SERBUK TEMPURUNG KELAPA SEBAGAI BAHAN TARGET DENGAN VARIASI TEMPERATUR PEMANASAN Nereus Tugur Redationo	27
SPIRITUALITAS DALAM MANAJEMEN: Peranannya bagi Pengelolaan Perguruan Tinggi Albertus Herwanta	35

SPIRITUALITAS DALAM MANAJEMEN

Peranannya bagi Pengelolaan Perguruan Tinggi

Albertus Herwanta

Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Widya Karya
rektor@widyakarya.ac.id

ABSTRACT

Higher education in Indonesia has been continuously required to increase its performance in order to meet its stakeholder's needs. Accreditation has been applied to the higher education to make sure that it practices accountable management. Higher education management has a spiritual aspect. There is spirituality in management. This article tries to explore the spirituality in management with regard to higher education management. Some articles and research findings on the topic have been studied. The relationship between higher education management and its daily practice was described. Higher education management is more than administrative and managerial processes. It has spiritual dimension which influences the organizational management performance. Therefore, higher education institution needs to pay attention on spiritual aspect of its management. One of the aspects of the spirituality in management is workplace spirituality. By building a positive workplace spirituality the higher education institution will effectively reach its vision and mission.

Keywords: spirituality, workplace, higher education, and management.

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia terus berupaya meningkatkan kualitas perguruan tinggi. Akreditasi institusi dan program studi di perguruan tinggi menunjukkan langkah-langkah konkret yang telah ditempuh pemerintah. Umumnya akreditasi itu didukung dengan borang-borang yang harus diisi dan dilaporkan kepada pemerintah.

Borang yang telah diisi amat bermanfaat sebagai salah satu alat untuk menilai sejauh mana manajemen perguruan tinggi dilaksanakan secara baik, benar dan konsisten sehingga mudah dipertanggungjawabkan. Menarik bahwa tidak semua perguruan tinggi yang memberikan borang-borang dengan isian yang sangat bagus itu telah menunjukkan kinerja manajemen yang baik. Mengapa demikian?

Salah satu penyebabnya ialah karena perguruan tinggi sebagai lembaga pertama-tama adalah manusia, bukan administrasi. Perguruan tinggi memang membutuhkan manajemen. Namun memenuhi tuntutan manajemen dan administrasi saja belum tentu menjamin kinerja yang berkualitas. Yang masih harus diperhatikan adalah semangat, motivasi, roh, dan kemauan manusia dalam melaksanakan manajemen itu.

Kenyataan ini menyadarkan orang akan pentingnya memperhatikan semangat dan komitmen pelaksana manajemen lembaga pendidikan tinggi (rektor, senat universitas, dosen, dan tenaga kependidikan). Hal itu telah menjadi perhatian bagi mereka yang meminati spiritualitas dalam manajemen.

Tulisan pendek ini mencoba menggali literatur dan hasil penelitian tentang spiritualitas

manajemen. Sejauh mana hal itu berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi seperti perguruan tinggi. Dalam tulisan ini yang dimaksudkan dengan manajemen adalah manajemen sumber daya manusia (SDM).

SPIRITUALITAS DALAM MANAJEMEN

Manajemen yang memfasilitasi tercapainya tujuan perguruan tinggi jauh lebih luas daripada proses kerja dan tata kelola organisasi secara prosedural dan administratif. Ada faktor dan dimensi personal dan spiritual yang perlu mendapatkan perhatian.

Upaya perguruan tinggi dalam memenuhi tuntutan manajerial administratif bisa menyebabkan panitia akreditasi dan petugas administrasi mengalami tekanan batin yang berat. Dalam situasi demikian mereka gagal mengintegrasikan nilai-nilai yang mereka yakini dan kehilangan makna serta kebahagiaan hidup. Mereka kehilangan spiritualitas yang sangat menentukan kinerja karena mereka berubah menjadi mesin-mesin manajemen. Jika itu yang terjadi, perguruan tinggi dikhawatirkan akan gagal dalam menerapkan manajemen tri dharmanya secara baik, benar dan menyeluruh.

Manajemen perguruan tinggi memerlukan spiritualitas untuk dapat berfungsi secara utuh, maksimal, efektif dan efisien. Bukan semata karena faktor eksternal seperti tuntutan masyarakat dan pemerintah, tetapi karena alasan internal (batin). Bahwa dalam bekerja manusia memerlukan energi dan nilai-nilai rohani.

Kebutuhan ini membawa orang kepada beberapa pertanyaan. Pertama, mengapa spiritualitas bagi manajemen itu diperlukan? Kedua, apa saja yang terkandung dalam spiritualitas manajemen? Ketiga, bagaimana perguruan tinggi bisa mengembangkan spiritualitas manajemen sehingga kinerja manajerialnya meningkat dan mencapai visi dan misi lembaganya.

Mengapa spiritualitas dalam manajemen?

Spiritualitas dan penerapannya dalam manajemen organisasi telah lama menarik perhatian dan menjadi obyek penelitian. Dampak positif spiritualitas terhadap kinerja dan komitmen organisasi juga telah diteliti (Mehran, 2017). Kini semakin banyak orang menyadari pengaruh spiritualitas bagi manajemen. Sebelum membahas tentang spiritualitas dalam manajemen perlu dipahami terlebih dahulu apa itu spiritualitas.

Tidak mudah mendefinisikan spiritualitas. Lindholm menjelaskan spiritualitas sebagai berikut: “*Spirituality is a multifaceted quality that involves an active quest for answers to life’s ‘big questions’, a global worldwide that transcends ethnocentrism and egocentrism, a sense of caring and compassion for others coupled with a lifestyle that includes service to others, and a capacity to maintain one’s sense of calm and centeredness, especially in times of stress.*” (Lindholm cs, 2011:5).

Kendati sudah ada banyak sekali upaya mendefinisikannya, hingga kini belum ada satu kata sepakat tentang pengertian spiritualitas (Subramaniam dan Panchanatham, 2013:1). Karena itu, umumnya orang lebih menjelaskan atau mendeskripsikan daripada mendefinisikannya.

Spiritualitas mengungkapkan kesatuan, keterkaitan atau *connectedness* dari realitas dalam kehidupan. Manusia hanya bisa bertahan dan berkembang dalam keterkaitan dengan yang lain: kesatuan dengan sesama atau komunitas (termasuk lingkungan), sejarah (masa lalu), realitas yang lebih luas (*mystery*) dan dengan diri sendiri sebagai pribadi yang utuh atau *whole self* (Ritkes, E.J., 2011:19). Jadi, spiritualitas berkaitan erat dengan keutuhan pribadi manusia yang pada akhirnya memberikan kebahagiaan.

Spiritualitas membimbing orang untuk menyusuri jalan dalam mengalami keterkaitan (*interconnectedness*) dengan dunia melalui kemampuan mengelola kekuatan-kekuatan batinnya (Howard, 2002). Dalam *interconnectedness* itu manusia menemukan

makna dirinya karena keberadaan (*being*) manusia pada dasarnya adalah *interbeing* (Thich Nhat Hanh, 2005:85-106). Mengalami *interconnectedness* orang akan memperoleh daya batin yang menopang hidup dan pekerjaannya. Daya batin ini merupakan kata kunci penting dalam spiritualitas.

Spiritualitas dalam manajemen meningkatkan kinerja organisasi yang dapat dilacak dalam perilaku orang-orang dalam organisasi tersebut. Ada yang menegaskan bahwa spiritualitas dapat mengembangkan kesejahteraan dan kualitas hidup, menunjukkan tujuan dan makna kerja yang pasti, dan membuat manusia merasa terhubung dengan komunitas atau lingkungan kerjanya (Karakas, 2010). Manusia membutuhkan komunitas untuk menegaskan makna dirinya (Vanier, 1992:26-52).

Peneliti lain seperti Subramaniam dan Panchanatham (2013) menyatakan bahwa spiritualitas mendorong orang untuk bekerja melampaui motivasi ekonomi (memperoleh gaji). Spiritualitas membantu orang menemukan makna kerja, melihat diri sebagai makhluk rohani yang energinya diperlukan dalam bekerja.

Amy Mardhatillah dan Shukran Abdul Rahman telah meneliti juga pengaruh spiritualitas bagi perilaku kerja. Dalam kesimpulannya mereka menegaskan bahwa spiritualitas secara positif memengaruhi perkembangan sumber daya manusia (Amy Mardhatillah dan Shukran Abdul Rahman, 2015:314).

Banyak penelitian di bidang spiritualitas bagi manajemen telah dilakukan. Hasilnya menunjukkan pengaruh positif dari spiritualitas bagi manajemen dan kinerja organisasi. Jika suatu perguruan tinggi ingin mengembangkan dan menerapkan spiritualitas manajemen demi kinerjanya yang makin berkualitas, apa yang perlu diketahuinya?

Apa itu spiritualitas dalam manajemen?

Review ekstensif atas literatur tentang spiritualitas telah ditulis secara komprehensif

oleh Fahri Karakas (2010). Tulisan itu menunjukkan betapa spiritualitas mempunyai makna yang sangat kaya dan peranan yang strategis bagi manajemen organisasi.

Spiritualitas dalam manajemen bisa diidentifikasi dalam bentuk spiritualitas tempat kerja (*workplace spirituality*), organisasi spiritual (*spiritual organization*) dan spiritualitas dalam manajemen atau *spiritual organization* (Subramaniam dan Panchanatham, 2013). Spiritualitas tempat kerja sangat memengaruhi kinerja manajemen karena menunjukkan keinginan orang untuk menemukan makna dan tujuan hidup serta proses menghayati nilai-nilai pribadi yang mendalam di tempat kerja.

Sementara organisasi spiritual berkepentingan mengembangkan seluruh potensi diri manusia. Ciri-ciri dari organisasi spiritual meliputi kesadaran yang kuat akan tujuan hidup, fokus akan pertumbuhan pribadi, kepercayaan dan keterbukaan, pemberdayaan pribadi dan sikap toleran terhadap ekspresi pribadi.

Apa arti dan makna yang terdapat dalam spiritualitas manajemen? Spiritualitas dalam manajemen dapat dilacak dalam tanda-tanda berikut. Pertama, mewujudkan kejujuran, integritas dan kualitas kerja yang baik ke dalam diri seseorang. Kedua, memperlakukan rekan kerja dan karyawan secara bermartabat, penuh kasih (*compassion*) dan tanggungjawab. Ketiga, aktif berpartisipasi dalam kelompok-kelompok rohani atau doa, meditasi. Keempat, membangun bisnis yang secara sosial bertanggungjawab terhadap lingkungan, melayani masyarakat dan menciptakan masyarakat yang lebih baik.

Singkatnya, spiritualitas dalam manajemen memperkenalkan dan mempraktikkan integritas, kejujuran, kualitas, akuntabilitas, kerjasama, pelayanan, intuisi, respek, dan keadilan (Subramaniam & Panchanatham, 2013). Tampak bahwa nilai-nilai spiritual itu memberikan jiwa dan menjadi penggerak bagi manajemen yang baik, benar, efektif dan efisien.

Bagaimana perguruan tinggi mengembangkan spiritualitas dalam manajemen?

Perguruan tinggi yang ingin memetik hasil manajemen yang efektif-efisien perlu mengembangkan *civitas academica*-nya, terutama melalui spiritualitas manajemennya. Praktik manajemennya perlu dijalankan sedemikian rupa sehingga mereka yang terlibat di dalamnya menemukan makna diri dan kerjanya, tujuan hidupnya dan merasakan *interconnectedness* dengan komunitasnya.

Ada banyak hal yang dapat dilakukan oleh perguruan tinggi menyangkut spiritualitas manajemennya. Salah satunya adalah perlunya membangun spiritualitas di tempat kerja (*spirituality in the workplace*) karena di sinilah orang menemukan motivasi dan makna hidupnya. Mereka yang menemukan makna hidupnya dan merasa bahagia di tempat kerja akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh semangat.

Apa itu spiritualitas di tempat kerja? Sejarah, teori dan penelitian tentang spiritualitas di tempat kerja telah dibahas secara mendalam dan komprehensif oleh pemerhati hal ini (Benefiel, Fry dan Geigle, 2014).

Pertama, spiritualitas di tempat kerja adalah upaya membangun relasi transpersonal, intrapersonal dan interpersonal di tempat kerja serta pengembangan personal untuk mencapai keunggulan manusia (Abedi Jafari dan Rasegar, 2007). Kedua, spiritualitas di tempat kerja itu merupakan kerangka nilai-nilai dalam budaya organisasi yang mempromosikan keunggulan manusia lewat proses kerja dan rasa solidaritas dengan rekan mereka (Khasawneh, 2011).

Spiritualitas di tempat kerja memiliki tiga dimensi (Milliman, Czaplewski dan Ferguson, 2003). Pertama, kerja bermakna yang dijumpai pada tingkat personal. Ini tampak dalam rasa senang bekerja, energi kerja yang besar dan makna serta tujuan kerja. Kedua, rasa solidaritas yang meliputi relasi mendalam dan kuat dengan rekan kerja. Solidaritas ini bisa dilacak dalam relasi dan konektivitas dengan rekan kerja,

dukungan satu sama lain, dan tujuan bersama yang hendak dicapai. Ketiga, spiritualitas di tempat kerja tampak dalam keterkaitan dari para karyawan dengan nilai-nilai dan misi dari lembaga.

Dampak spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi telah diteliti (Mehran: 2017). Dalam kesimpulannya Mehran mengatakan “Spirituality by creating a trust-based atmosphere at work, increases the employee’s commitment. This commitment includes the commitment of employees to the organization and the organization’s commitment is for employees and customers” (Mehran, 2017:227).

Perguruan tinggi yang ingin meningkatkan kinerja manajemennya dapat mencapai tujuan itu antara lain dengan membangun spiritualitas yang baik di tempat kerja. Spiritualitas ini akan menjiwai kinerja manajemen perguruan tinggi yang bersangkutan.

PENUTUP

Kajian-kajian literatur dan hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas manajemen ikut menentukan kualitas dan hasil kerja manajemen suatu organisasi. Manajemen ternyata lebih mendalam dan luas daripada proses kerja mekanistik dan organisatoris (*plan, do, check* dan *evaluation*). Manajemen itu perlu dilakukan dengan keterlibatan (*engagement*) dan komitmen (*commitment*) penuh dari para pelakunya. Mengembangkan *engagement* dan *commitment* bagi manajemen memerlukan spiritualitas manajemen.

Perguruan tinggi yang ingin berhasil dalam meningkatkan kualitasnya dituntut untuk menunjukkan manajemen organisasi yang baik. Hal itu tidak hanya ditunjukkan dalam borang-borang yang diisi secara baik dan rapi, tetapi dilaksanakan dengan semangat (*spiritualitas*) yang tinggi.

Fasilitas yang dapat menjamin terwujudnya manajemen perguruan tinggi yang baik ialah membangun spiritualitas manajemen. Salah satu wujud nyata spiritualitas manajemen ialah

spiritualitas di tempat kerja. Jika perguruan tinggi secara positif membangun spiritualitas di lingkungan kerjanya, niscaya manajemennya akan benar-benar menampilkan kinerja yang menopang dilaksanakannya tri dharma secara baik, berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan.

REFERENSI

- Abedi Jafari, H. & Rastegar, A.A., (2007). The emergence of spirituality in organizations: Concepts, definitions, presumptions and conceptual model. *Iranian Journal of Management of Science* 2 (5).
- Benefiel, M., Fry, L.W., Geigle, D., (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of religion and spirituality*, Vol 6, No.3.
- Hanh, T.N., (2005). *Being peace*. Parallax Press, Berkeley California.
- Karakas, F., (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, Vol.94, No.1.
- Khasawneh, S., (2011). Cutting-edge panacea of the twenty-first century workplace spirituality for higher education human resources. *International Journal of Educational Management*, 25.
- Lindholm, J.A., Millora, M.L., Schwartz, L.M. & H.S. Spinosa, (2011). *A guidebook of promising practices: Facilitating college students' spiritual development*. The Regents of the University of California.
- Mardhatillah, A. & Abdul Rahman, S., (2015). Role of spirituality in enhancing work related attitude. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol.5, No. 12.
- Mehran, Z., (2017). The effect of spirituality in the workplace on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *International Journal of Capital Urban Management*, 2 (3).
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J., (2003). Workplace spirituality employee work attitude: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16.
- Ritkes, E.J., (2011). *Connectedness: Indigenous spirituality as resistance in the classroom. Spirituality, education & society: An integrated approach*. Sense Publishers, Rotterdam.
- Subramaniam, M. & Panchanatham, N., (2013). Spirituality in management. *Indian Journal of Applied Research*, Vol. 3, no.10.
- Vanier, J., (1992). *From brokenness to community*. Paulist Press, New York.