

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bagian yang memaparkan mengenai dasar-dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini yang berasal dari hasil penelitian terdahulu dan menjadi acuan dalam penelitian ini. Teori-teori yang disajikan ini berfokus pada tema spiritualitas kerja dan lembaga non profit. Pembahasan tentang spiritualitas kerja terdiri dari definisi, dimensi, serta dampak spiritualitas kerja. Sedangkan pembahasan tentang lembaga non profit difokuskan pada definisi, karakteristik, dan melihat keuskupan sebagai sebuah lembaga non profit.

2.1 Gambaran Umum tentang Spiritualitas

2.1.1 Definisi Spiritualitas

Spiritualitas berakar pada kata *spirit* yang mengandung arti semangat dan jiwa/roh sedangkan *spiritual* berarti berhubungan dengan atau bersifat kejiwaan/batin (KBBI, 2008). Istilah “spiritualitas” sendiri diambil dari kata latin *spiritus* yang berarti nafas. Istilah berkaitan dengan kata Yunani *pneuma* yang mengacu pada nafas hidup atau jiwa. Merujuk pada arti harafiahnya, spiritualitas merupakan aspek dan bagian hidup manusia yang memberikan semangat, jiwa dan nafas bagi kehidupan manusia. Beberapa literatur menyebutkan adanya keberagaman definisi dari istilah spiritualitas

karena munculnya perkembangan pemahaman dan aplikasi spiritualitas dalam hidup manusia. Spiritualitas didefinisikan tidak hanya berkaitan dengan aspek keagamaan, tetapi mencakup seluruh aspek kehidupan manusia seperti kecerdasan spiritual, kepemimpinan spiritual, spiritualitas kerja, dan lain sebagainya.

Spiritualitas merupakan kecenderungan untuk mencari tujuan utama dalam hidup dan mengusahakan hidup seperti tujuan tersebut (Mitroff dan Denton, 1999). Tujuan hidup menjadi hal penting dan selalu diusahakan oleh manusia. Setiap kali seseorang melakukan kegiatan pasti di dalamnya terdapat hal-hal atau keinginan yang ingin dicapai olehnya. Hal ini senada dengan ungkapan dari Pargament dan Mahoney (2004) yang mendefinisikan spiritualitas sebagai proses hidup seseorang yang berupa makna dan tujuan yang berdampak pada diri sendiri, orang lain dan lingkungan. Selain itu, spiritualitas sering dicirikan sebagai proses dinamis di mana perasaan transendental pribadi seseorang terus berinteraksi dengan lingkungan eksternal untuk memberi energi pada pengetahuan, emosi, dan perilaku individu (Giacalone dan Jurkiewicz, 2003). Secara garis besar, spiritualitas dapat diartikan sebagai dorongan batin yang besar untuk bergerak mencapai tujuan dan mencari makna dalam hidup pribadi seseorang.

2.1.2 Spiritualitas Individu

Spiritualitas selalu hadir dalam setiap aspek kehidupan seorang individu. Roof (2015) mendefinisikan spiritualitas individu sebagai pengalaman atau hubungan pribadi dengan yang ilahi dan menginformasikan keberadaan seseorang yang membentuk makna, tujuan, dan misi di kehidupan sehari-hari mereka. Istilah spiritualitas individu disebut pula sebagai *personal spirituality* (Milliman dan Czaplewski, 2003) yang menggambarkan sebuah usaha atau praktek seseorang untuk menjadi makhluk spiritual dalam tataran individu. Spiritualitas ini berkaitan dengan sisi emosi, perilaku, sikap, dan nilai-nilai yang dihidupi oleh seseorang. Berkaitan dengan pekerjaan, spiritualitas mendorong seseorang untuk mencari pemenuhan makna kerja dan mengintegrasikan spiritualitasnya dalam bekerja yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dalam kehidupan kerjanya (Roof, 2015).

2.1.3 Spiritualitas Organisasi

Spiritualitas kerja tidak dapat dipisahkan dengan organisasi sebagai tempat seseorang bekerja dan mengekspresikan spiritualitasnya. Menurut Giacalone dan Jurkiewicz (2003), spiritualitas organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden karyawan melalui proses kerja dan keterhubungan dengan orang lain yang memberi kebahagiaan dan pemenuhan. Spiritualitas organisasi merupakan fitur atau bagian dari budaya organisasi yang bertujuan untuk

mengembangkan kesadaran akan makna hidup seseorang dengan menjalankan pekerjaan yang bermanfaat bagi banyak orang (Robbins dan Coulter, 2014). Kesadaran dan pengembangan spiritualitas di dalam sebuah organisasi menjadi tren dan kebutuhan bagi sebuah organisasi pada masa sekarang ini. Organisasi-organisasi yang mempromosikan budaya spiritualitas akan memahami upaya para karyawan untuk menemukan arti dan tujuan dari pekerjaan mereka. Robbins dan Coulter (2014) menyebut mereka sebagai organisasi spiritual yang memiliki karakteristik:

- a. *Kesadaran kuat akan makna*: Budaya organisasi dibangun dengan tujuan yang bermakna dan tidak menjadikan keuntungan sebagai nilai utama organisasi.
- b. *Penekanan pada pengembangan individu*: ada kesadaran pada nilai dan martabat individu, sehingga organisasi berusaha menciptakan budaya yang menumbuhkan dan memberi pembelajaran bagi karyawan.
- c. *Kepercayaan dan keterbukaan*: adanya sikap saling percaya, keterbukaan dan kejujuran yang terjalin di antara para anggotanya.
- d. *Pemberdayaan Karyawan*: Organisasi memberi kesempatan pada karyawan untuk mengambil tindakan dan keputusan yang matang, serta mempertanggungjawabkan konsekuensi yang ditimbulkannya.
- e. *Toleransi pada ekspresi diri karyawan*: organisasi memberi kesempatan bagi karyawan untuk menjadi apa adanya dengan

ekspresi perasaan dan suasana hatinya tanpa takut terkena sanksi dan hukuman.

2.2 Spiritualitas Kerja (*Work Spirituality*)

2.2.1 Definisi Spiritualitas Kerja (*Work Spirituality*)

Pembahasan tentang spiritualitas dalam penelitian ini difokuskan pada pembahasan spiritualitas kerja. Terdapat berbagai istilah yang digunakan untuk mewakili ungkapan ini seperti *spirit at work* (Kinjerski dan Skrypnek, 2004; Roof, 2015), *spirituality at work* (Ashmos dan Duchon, 2000; Geh dan Tan, 2009), dan *workplace spirituality* (Mitroff dan Denton, 1999; Pawar, 2008; Milliman dan Czaplewski, 2003; Saks, 2011). Keberagaman istilah ini memperlihatkan belum adanya kajian baku yang digunakan dalam penelitian tentang spiritualitas kerja. Keberagaman penyebutan ini bisa dikatakan sebagai usaha menghindari perdebatan antara spiritualitas yang berkaitan dengan keagamaan dan spiritualitas tentang kerja manusia. Hal ini dilakukan karena adanya berbagai kritik yang mengatakan bahwa spiritualitas dan kerja itu kajian yang berbeda dan tidak dapat dihubungkan (Robbins dan Judge, 2017).

Menurut Mitroff dan Denton (1999), spiritualitas kerja melibatkan usaha untuk menemukan tujuan akhir seseorang untuk mengembangkan hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan orang lain yang terkait dengan pekerjaan dan untuk memiliki konsistensi atau keselarasan antara keyakinan

inti dengan nilai-nilai organisasi. Spiritualitas tempat kerja juga merupakan sebuah pengakuan bahwa seorang karyawan memiliki kehidupan batin yang memberi nutrisi dan diberi makan oleh pekerjaan bermakna yang terjadi dalam komunitas (Ashmos dan Dunchon, 2000). Robbins dan Coulter (2014) mengartikan spiritualitas kerja sebagai pikiran dan jiwa seseorang yang mendorong penemuan makna dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan, serta keinginan untuk berhubungan dan menjadi bagian dari komunitas. Dengan demikian spiritualitas kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran akan adanya daya dan semangat untuk mendapatkan makna yang mendalam dari pekerjaan yang mereka lakukan dengan orang lain dalam sebuah organisasi. Definisi tersebut memperlihatkan bahwa spiritualitas kerja berkaitan dengan hubungan antara individu dengan pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi.

2.2.2 Dimensi Spiritualitas Kerja

Ada berbagai dimensi yang dapat dipakai sebagai tolok ukur spiritualitas kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Penelitian ini berfokus pada tiga dimensi spiritualitas kerja berdasarkan penelitian dari Milliman, dan Czaplewski (2003) yakni kerja yang bermakna (*meaningful works*), rasa dalam komunitas (*sense of community*), dan kesesuaian dengan nilai organisasi (*alignment with organizational values*).

2.2.2.1 Kerja yang Bermakna (*Meaningful Work*)

Dimensi ini merupakan aspek mendasar dari spiritualitas kerja yang merupakan kemampuan seseorang untuk memahami makna mendalam dari pekerjaan dan memiliki tujuan dalam bekerja. Hal ini sama dengan yang disampaikan Ashmos dan Duchon (2000) yang menyatakan bahwa spiritualitas memandang pekerjaan tidak sekedar menantang dan menarik saja, tetapi berkaitan dengan pencarian makna dan tujuan yang mendalam, mimpi seseorang, ekspresi kebutuhan hidup, dan kontribusi kepada orang lain. Dimensi ini melibatkan asumsi bahwa setiap orang memiliki motivasi dan keinginan batin untuk terlibat dalam kegiatan yang memberi arti lebih besar bagi dirinya dan kehidupan orang lain dalam konteks dunia kerja.

2.2.2.2 Rasa dalam Komunitas (*Sense of Community*)

Dimensi ini melibatkan hubungan mendalam dengan orang lain yang diasosiasikan sebagai komunitas dalam lingkungan kerjanya. Komunitas di tempat kerja terbangun berdasarkan kepercayaan bahwa diri mereka terhubung satu dengan yang lain dan ada beberapa hubungan batin di antara mereka. Inti komunitas adalah keterlibatan hubungan secara mendalam antar pribadi yang meliputi dukungan, kebebasan berekspresi dan perhatian yang tulus. Dimensi ini berfokus

pada perilaku individu di tingkat kelompok dan interaksi pekerja dengan rekan kerjanya.

2.2.2.3 Kesesuaian dengan Nilai Organisasi (*Alignment with Organizational Values*)

Aspek ini merujuk pada situasi saat individu mengalami rasa kesesuaian yang kuat antara nilai-nilai pribadinya dengan misi dan tujuan organisasi. Misi dan tujuan organisasi ini harus lebih besar dari tujuan individu tersebut dan harus memberi kontribusi pada orang lain atau masyarakat. Keselarasan nilai organisasi melibatkan konsep bahwa keinginan karyawan untuk bekerja di organisasi karena organisasi tersebut memiliki *sense of ethics* atau integritas yang tinggi dan berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, pelanggan, dan masyarakat.

2.2.3 Dampak dari Spiritualitas Kerja

Spiritualitas kerja memberikan berbagai dampak bagi kehidupan individu, kelompok, maupun organisasi. Kinjerski dan Skrypnek (2006) memperlihatkan bahwa ketika organisasi memberikan kesempatan pengembangan spiritualitas, mereka akan melihat peningkatan kepuasan dan komitmen karyawan, mengurangi *turnover* dan ketidakhadiran, serta mengembangkan kualitas dengan biaya yang rendah. Menurut

Kirshnakumar dan Neck (2002), spiritualitas kerja memberi dampak positif dalam kreativitas kerja, kejujuran dan kepercayaan, kepenuhan diri, dan komitmen. Dapat dikatakan bahwa secara internal spiritualitas kerja mempengaruhi pemenuhan diri dan nilai-nilai individu yang menunjang pekerjaan. Dampak secara komunitas adalah perasaan sebagai bagian dari komunitas yang dipercaya dan mengalami perkembangan di dalam komunitas karena rasa penghargaan dan dukungan komunitas. Sedangkan dampak yang dapat dirasakan oleh organisasi adalah peningkatan performa organisasi baik dalam operasional maupun ketenagakerjaan.

2.3 Organisasi Non Profit

2.3.1 Pengertian dan Klasifikasi Organisasi Non Profit

Pembahasan mengenai organisasi non profit bertambah banyak dan sangat bervariasi mulai tahun 1980-an (Salusu, 1996). Penyebutan organisasi ini pun menggunakan istilah yang bermacam macam. Istilah-istilah yang muncul antara lain organisasi sukarela, nonbisnis, kolektif, hadiah atau sumbangan (*Charitable*), nonpasar, dermawan, sektor ketiga, sektor nonpemerintah, ataupun sektor nonprofit. Secara umum, organisasi non profit merupakan organisasi dengan dasar kepemimpinan sukarela dan tidak mendapatkan upah, serta orang-orang yang tergabung dan terlibat dalam organisasi tersebut memiliki ketertarikan terhadap misi organisasi (Axelrod, 2005). Nahavandi mengartikan organisasi non profit sebagai

organisasi swasta yang mandiri dan tidak berorientasi pada keuntungan bagi pemilik atau anggota, tetapi memberikan keuntungan pada masyarakat umum (Varela, 2013).

Selain itu, Weinberg dan Worth (Varela, 2013) menjelaskan bahwa misi organisasi non profit adalah melayani kepentingan publik sehingga harus menciptakan dan mempertahankan nilai bagi orang banyak. Dengan demikian, organisasi non profit merupakan sebuah tempat berkumpulnya orang-orang yang bekerja sama secara sistematis, terpimpin, terencana, dan terorganisasi untuk mencapai tujuan yang berorientasi terhadap nilai bagi orang banyak atau masyarakat luas. Kendati banyak istilah yang diberikan pada organisasi ini, Kotler menggolongkan beberapa organisasi ke dalam klasifikasi organisasi nonprofit ini yaitu organisasi keagamaan, organisasi sosial, organisasi-organisasi kebudayaan, organisasi di bidang ilmu pengetahuan, organisasi-organisasi proteksi, organisasi-organisasi politik, organisasi-organisasi filantropi, serta organisasi pembela dan pelindung (Salusu, 2006). Di Indonesia sendiri, organisasi nonprofit ini dibagi menjadi empat golongan yaitu lembaga keagamaan, organisasi kesejahteraan sosial, organisasi kemasyarakatan yang dibedakan menjadi organisasi sosial dan lembaga pengembangan swadaya masyarakat (Priyono, 1992).

Organisasi non profit berperan dalam menyediakan kebutuhan masyarakat yang tidak dapat disediakan oleh organisasi bisnis pada umumnya. Sebagai contoh adalah kebutuhan kerohanian masyarakat tidak dapat dipenuhi oleh organisasi bisnis karena dari pemenuhan tersebut tidak

ada keuntungan yang didapat oleh organisasi bisnis. Keuskupan Agung Semarang dapat ditempatkan sebagai salah satu organisasi non profit karena dari tujuan dan tugas operasional yang dilakukan oleh keuskupan tidak bertujuan untuk mendapatkan laba atau keuntungan.

2.3.2 Karakteristik Organisasi Non Profit

Tujuan utama dari sebuah organisasi non profit adalah memperjuangkan keadilan, ketenteraman, dan kesejahteraan umum yang di dalamnya terdapat makna melakukan sesuatu yang baik, melaksanakan etika, berdampak menyenangkan, dan menyejahterakan masyarakat (Salusu, 2006). Menurut Wolf (Salusu, 2006), organisasi non profit memiliki empat karakteristik unik antara lain: a) organisasi non profit harus dapat memiliki tujuan yang berguna bagi orang banyak, b) Struktur organisasi non profit harus terlepas dari kepentingan dan keinginan pribadi pemimpin atau anggotanya, c) Organisasi non profit harus terbebas dari tanggungan pajak, d) Organisasi non profit harus memiliki status khusus dalam tatanan hukum. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi non profit memiliki motif altruistik, moral dan sosial.

2.3.3 Keuskupan sebagai Organisasi Non Profit

Keuskupan merupakan penyebutan terhadap Gereja lokal yang dapat diartikan sebagai suatu persekutuan orang kristen yang bersatu dengan uskupnya yang berada dalam wilayah tertentu (Katekismus Gereja Katolik 833). Kanon 369 Kitab Hukum Kanonik menyebut keuskupan sebagai bagian dari umat Allah, yang dipercayakan kepada uskup untuk digembalakan dengan kerja sama para imam, dengan mengikuti gembalanya dan dihimpun olehnya dengan Injil serta Ekaristi dalam Roh Kudus, membentuk Gereja partikular, dalam mana sungguh-sungguh terwujud dan berkarya Gereja Kristus yang satu, kudus, katolik dan apostolik. Dari pengertian di atas, terlihat bahwa terdapat unsur pengelolaan dan kepemimpinan kegiatan yang terdapat di keuskupan. Keuskupan merupakan sebuah organisasi berbasis agama yang unik karena memiliki asal usul, pesan, tujuan, etika, kepercayaan, dan misi yang berbeda dengan organisasi lain. Keuskupan dapat digolongkan sebagai sebuah organisasi karena di dalamnya terdapat sekumpulan orang yang memiliki tujuan tertentu dan memiliki pembagian peran atau tugas serta memiliki kesamaan dalam hal struktur, fungsi, dan pengelolaan organisasi (Oosthuizen dan Lategan, 2015).

Sebagai sebuah organisasi, keuskupan melakukan aktivitas organisasi dengan berasaskan kitab suci. Hal ini ditegaskan dengan penggunaan istilah *oikonomos* (*oikos* = rumah tangga, *nemo* = mengatur) dari perjanjian baru diterjemahkan sebagai pelayanan, pengawasan, pengelolaan rumah tangga,

bahkan mengelola keuangan (Oosthuizen dan Lategan, 2015). Sering kali Gereja ditempatkan pula sebagai sebuah rumah tangga yang memiliki tujuan untuk menyejahterakan anggota keluarga maka perlu adanya pengelolaan keuangan, administrasi, sumber daya, perawatan, dan perlindungan.

Pengelolaan organisasi di dalam keuskupan sendiri dipimpin oleh seorang uskup yang lebih berperan sebagai seorang pemimpin dan bukan seorang manajer. Perbedaan antara pemimpin dan manajer ini menjadi kekhasan kepemimpinan dalam keuskupan. Kozak menyatakan bahwa tugas seorang manajer adalah menangani sistem, proses, anggaran, dan sarana prasarana, sedangkan seorang pemimpin lebih menekankan kepada penanganan dalam hal visi dan sumber daya manusianya (Oosthuizen dan Lategan, 2015). Tanggung jawab yang diharapkan dari pemimpin Gereja atau keuskupan sebagai sebuah organisasi adalah untuk merencanakan, memimpin, mengatur, mengendalikan staf dan sumber daya manusia lainnya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien di dalam lingkungan kerjanya.

Tujuan seluruh pengelolaan dan kegiatan yang dilakukan oleh keuskupan sebagai sebuah organisasi dapat dirangkum dengan menggunakan istilah *diakonia* (*yun*) yang berarti pelayanan (Oosthuizen dan Lategan, 2015). Semangat dan kerja yang diartikan sebagai pelayanan semakin menunjukkan posisi keuskupan sebagai sebuah lembaga non profit. Secara khusus dalam kategori lembaga non profit, keuskupan dapat digolongkan sebagai sebuah lembaga keagamaan karena orientasi

pelayanan yang mereka lakukan berbasis pada pelayanan umat yang beriman katolik baik dalam segi kerohanian, administratif, keuangan, dan aset-aset yang dimiliki oleh gereja-gereja setempat. Drucker pun menyatakan hal yang sama bahwa Gereja (atau keuskupan dalam lingkup lokal) disebut dan dikategorikan sebagai lembaga non profit yang berbasis pada agama (Oosthuizen dan Lategan, 2015).

