

## BAB IV

### INTERNALISASI NILAI-NILAI *SPIRITUAL QUOTIENT* (SQ) DALAM UPAYA PENINGKATAN ETOS KERJA KARYAWAN

#### A. Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang

Internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* (SQ) pada hakikatnya merupakan penjelmaan dari pendalaman, pengamalan dan aplikasi terhadap nilai-nilai spiritual keislaman. Dalam hal ini, seseorang dikatakan memiliki kecerdasan spiritualitas apabila ia mau mengamalkan ajaran agamanya dengan baik, sesuai dengan tata aturan dan ketentuan serta prosedural yang telah ditetapkan oleh syariat Islam.

Pada gilirannya, orang yang rajin dalam menjalankan apa yang menjadi kewajiban-kewajiban syariat, pasti dalam jiwanya akan tertanam nilai-nilai agama seperti rasa tanggung jawab, dapat dipercaya, dan patuh terhadap aturan. Hal-hal yang terdapat dalam ajaran agama itulah yang selanjutnya mereka aplikasikan ke dalam sendi-sendi dan semua aspek kehidupan yang mereka jalankan, tidak terkecuali di dalam dunia kerja.

Adapun dari data yang berhasil penulis temukan di lapangan, mengenai internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* (SQ) sebagaimana yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang, maka dapat penulis klasifikasikan menjadi beberapa kegiatan keagamaan sebagai berikut:

1. Ibadah harian (rutinitas).
2. Ibadah mingguan.
3. Ibadah bulanan, dan
4. Ibadah musiman (insidental).

Dari klasifikasi mengenai internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* (SQ) yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang, selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Ibadah Harian (rutinitas)**

Ibadah harian (rutinitas), merupakan serangkaian ibadah yang dijalankan oleh seluruh karyawan dan staff PT. Karya Toha Putra Semarang tanpa terkecuali pada setiap harinya. Rutinitas ibadah tersebut dilaksanakan setiap harinya pada jam-jam kerja. Dalam arti, pelaksanaan ibadah yang menjadi rutinitas spiritual dijadikan dalam jam kerja karyawan tanpa harus mengorbankan waktu di luar jam kerja, yang menjadi hak para karyawan. Hal ini mengindikasikan, bahwa spiritual yang diterapkan oleh pihak perusahaan merupakan kegiatan yang menjadi prioritas dan bagian dari kegiatan perusahaan.

Adapun aplikasi dari kegiatan yang bersifat rutinitas yaitu meliputi:

##### **a. Salat jamaah**

Salat jamaah yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang yaitu meliputi salat jamaah zuhur dan asar. Hal tersebut dikarenakan, operasional dari perusahaan itu sendiri yaitu dimulai dari jam 07.30-16.30, sehingga memungkinkan melakukan penerapan salat

jamaah pada kedua waktu tersebut. Selain salat fardu sebagaimana yang telah diterangkan, juga diterapkan jamaah salat lain seperti salat duha.

Internalisasi nilai-nilai spiritual seperti salat jamaah, sejatinya merupakan suatu upaya agar karyawan selalu dekat dengan Tuhannya. Dengan pendekatan itulah, sebagaimana dikemukakan oleh Zakiah Daradjat (2001: 72), maka batiniah seseorang akan menjadi tenang dan tenteram. Hal tersebut dikarenakan, orang yang dekat dengan Tuhan dengan mempebanyak ibadahnya, maka akan semakin tenteram jiwanya, sehingga ia mampu menghadapi segala problematika kehidupan yang ia hadapi.

Dari pelaksanaan salat berjamaah, penulis dapat menganalisa berbagai nilai-nilai positif yang terkandung dari ibadah tersebut. Diantara nilai-nilai yang didapat dari salat berjamaah yaitu adanya kebersamaan, persamaan derajat dan juga kedisiplinan. Kebersamaan tercermin dari kekompakan mereka untuk bersama-sama menghadap kepada Zat Yang Esa yaitu Allah SWT. Persamaan derajat dapat terlihat dari tiada perbedaan antara karyawan senior dan junior, tua dan muda, asalkan mereka datang duluan mereka berada di barisan depan, dan semua tunduk dihadapan Allah SWT. Sementara nilai-nilai kedisiplinan tercermin dari pola barisan salat, yang senantiasa meluruskan barisan, tidak melakukan rukuk sebelum membaca Surah al-Fatihah, tidak salam sebelum melakukan serangkaian syarat dan rukun yang menjadi kewajiban salat.

Dengan ditanamkannya nilai-nilai *spiritual quotient* (SQ) kepada para karyawan, maka mereka diharapkan dapat lebih dekat dengan Tuhan, sehingga mereka dapat mengingat Allah dalam dalam kerja yang dijalannya. Dengan demikian, maka seorang karyawan akan mendapatkan ketenteraman dan kekuatan hati dalam menjalani dan menghadapi segala problematika kerjanya dengan rasa optimis, penuh tanggung jawab, sabar dan rela. Hal ini sebagaimana firman Allah dalam Surah Toha ayat 14 sebagai berikut:

أَنْبَىٰ أَنَا اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا أَنَا فَاعْبُدْنِي وَأَقِمِ الصَّلَاةَ لِذِكْرِي

Artinya: “Sungguh Aku ini Allah, tidak ada Tuhan selain Aku, maka sembahlah Aku dan laksanakanlah salat untuk mengingat Aku.” (Depag RI, 2005: 313)

Berdasarkan ayat di atas, maka salat yang dilakukan oleh seseorang akan menghantarkan dirinya selalu mengingat Allah dalam segala aktivitasnya. Dengan mengingat Allah, maka seorang karyawan dalam pekerjaannya akan menjalankannya dengan penuh keikhlasan dan kesungguhan hati. Hal inilah yang oleh Ari Ginanjar (2003: 136-137), dikatakan sebagai ruh (semangat) kerja yang hakiki, yang merupakan manifestasi dari nilai-nilai ihsan, yaitu merasa diawasi oleh Allah dalam segala tingkah laku dan aktivitas kerja. Dikarenakan orang yang meng “zero”kan diri dihadapan Allah dalam segala pekerjaannya, maka akan muncul semangat dalam mewujudkan pekerjaan yang dihadapi oleh yang bersangkutan.

b. *Waqi'ahan* (pembacaan Surah al-Waqi'ah)

*Waqi'ahan* sebagaimana yang dimaksud adalah pembacaan Surah al-Waqi'ah. Pembacaan Surah al-Waqi'ah ini, yaitu dilaksanakan setelah jamaah salat duha secara bersama-sama. Surah al-Waqi'ah yang dikenal memiliki banyak *fadhilah* (keutamaan), terutama dalam masalah *jalbur-rizqi* (menarik rezeki) diterapkan di PT. Karya Toha Putra dengan tujuan yaitu untuk memohon kelancaran rezeki; baik bagi perusahaan dan bagi segenap keluarga karyawan. Hal ini merupakan usaha bersama yang ditempuh oleh PT. Karya Toha Putra Semarang untuk mewujudkan kebersamaan dan kebahagiaan yang tidak saja melalui usaha dunia (kerja nyata), akan tetapi juga melalui usaha batin yang berupa doa, yaitu memohon kelancaran rezeki kehadirat *ilahi robbi*.

*Waqi'ahan* yang diterapkan di PT. Karya Toha Putra Semarang yaitu dimulai setelah jamaah salat duha. Setelah para karyawan dan staff melaksanakan salat duha berjamaah, kemudian dilanjutkan dengan pembacaan Surah al-Waqi'ah secara bersama-sama dan diakhiri dengan pembacaan doa. Setelah serangkaian acara yaitu salat duha berjamaah dan pembacaan Surah al-Waqi'ah, maka barulah para karyawan dan staff menuju ruangan masing-masing untuk memulai kerja mereka.

c. Pembacaan nadzom asma'ul husna

Asma'ul husna yaitu nama-nama Allah yang berjumlah 99 (sembilan puluh sembilan). Diantara alasan PT. Karya Toha Putra

menerapkan wirid (mujahadah) asma'ul husna bersama-sama dengan para staff dan karyawan yaitu karena asma'ul husna merupakan nama-nama Allah, Tuhan tempat para hamba meminta diperkenankannya permohonan.

Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Drs. Joko Utama selaku Kabag. Personalia, pembacaan nadzom asma'ul husna dilakukan setiap harinya setelah jamaah salat zuhur selesai dilaksanakan.<sup>4</sup> Dengan pembacaan nadzom asmaul husna maka diharapkan visi, misi dan segala yang dihayatkan oleh segenap keluarga besar PT. Karya Toha Putra, baik staff atau karyawan, doanya dapat dikabulkan oleh Allah SWT. Mengenai hal ini dalam Surah al-A'raf ayat 180 disebutkan:

وَلِلَّهِ الْأَسْمَاءُ الْحُسْنَىٰ فَادْعُوهُ بِهَا

Artinya: “Allah memiliki asmaul husna (nama-nama yang terbaik), maka bermohonlah kepada-Nya dengan menyebut asmaul husna.” (Depag RI, 2005: 174)

Berdasarkan ayat di atas, Allah memerintahkan agar setiap doa yang diminta oleh hamba-Nya, hendaklah diawali dengan menggunakan asma'ul husna. Sehingga dirasa tepat manakala pihak perusahaan tiada hentinya membiasakan mujahadah asma'ul husna dan menjadikannya sebagai aktivitas spiritual yang senantiasa dilaksanakan oleh para karyawan setiap selesai menunaikan salat zuhur.

---

<sup>4</sup> Penjelasan tersebut disampaikan dalam interview, tanggal 04 Juni 2014 di kantor PT. Karya Toha Putra Mangkang Semarang

Diterangkan oleh Bapak. Joko, pembacaan nadzom asma'ul husna yang di dalamnya terkandung banyak keutamaan karena menghimpun nama-nama Allah dan diakhiri dengan doa yang baik, dimaksudkan agar semua yang menjadi visi dan misi perusahaan, serta apa yang menjadi hajat karyawan diridai dan dikabulkan oleh Allah SWT.

d. Kajian kitab

Kajian kitab merupakan agenda rutinitas yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang. Kajian kitab dimaksudkan untuk menambah pengetahuan para staff dan karyawan dibidang ilmu agama, sekaligus sebagai lahan dakwah dan pembentukan wawasan serta pengetahuan keislaman untuk selanjutnya diaplikasikan dalam diri, lingkungan kerja dan lingkungan tempat tinggal masing-masing karyawan.

Adapun kajian kitab yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang, diantaranya meliputi kajian tafsir Al-Qur'an seperti kitab *Tafsir al-Maraghi*, kitab hadis yang berisi nasehat-nasehat hidup seperti kitab *Tanbihul Ghafilin*, dan *Riyadhus Shalihin*. Kajian kitab tersebut disampaikan oleh para imam salat (karyawan yang hafizh Al-Qur'an), sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Adapun para imam yang mengisi kajian kitab diantaranya yaitu:

- 1) Hari senin; Ali Khafizh al-Hafizh
- 2) Hari Selasa; Ahmad Muhsin al-Hafizh

- 3) Hari Rabu; Abdul Kholik, SH.I, al-Hafizh
- 4) Hari Kamis; Abdul Aziz, SH.I, al-Hafizh
- 5) Hari Jum'at; Saifurrahman, S.Pd.I, al-Hafizh

Dari internalisasi nilai-nilai spiritual yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang, dapat penulis gambarkan bahwa kegiatan rutin yang dilaksanakan setiap hari setelah selesai melakukan salat zuhur ini memiliki posisi yang sangat strategis dalam upaya membina mental dan spiritual karyawan.

Dalam kesempatan lain, diterangkan oleh Bapak. Nur Muflihun<sup>5</sup>, para karyawan yang notabene berlatar belakang berbeda, dan tidak semua dari mereka memiliki pengetahuan agama yang tinggi, akan tetapi melalui rutinitas ini dapat menambah pengetahuan mereka dibidang agama. Ditambahkan olehnya, sehingga para karyawan yang masih minim dalam bidang agama, maka diharuskan bisa membaca Al-Qur'an. Hal inilah yang sampai saat ini tetap dibudayakan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang.

Menurut Prof. Dr. Said Agil (2005: 74-75), kemajuan zaman yang semakin komplek tidak terkecuali dibidang pengetahuan, tidak selamanya diiringi oleh nilai-nilai kemanusiaan yang tinggi. Sehingga dampak yang ditimbulkan yaitu kebanyakan masyarakat cenderung lebih bersifat materialistis dan individualistis, serta kurang memperdulikan tatanan dan nilai-nilai agama. Jika hal ini terjadi, maka

---

<sup>5</sup> Interview dengan Bapak. Nur Muflikhun (Supervisor PT. Karya Toha Putra Semarang), tanggal 06 Juni 2014.

tidak mustahil akan timbul kesenjangan sosial antar karyawan, terjadi perbedaan kelompok dikarenakan perbedaan kedudukan dan jabatan dalam pekerjaan, sehingga dikhawatirkan akan muncul disfungsi kerja yang dapat mendorong menurunnya etos kerja karyawan.

Dalam hal ini, untuk menangani hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Prof. Dr. Said Agil, diperlukan adanya integrasi antara sisi kehidupan lahiriah, dengan pengetahuan yang dapat membimbing seseorang menuju ketenangan batiniah. Di sinilah penulis menemukan keseimbangan duniawi dan akhirat melalui kegiatan spiritualitas yang diterapkan oleh pihak perusahaan, termasuk di dalamnya yaitu upaya memberikan pemahaman agama kepada para karyawan.

## **2. Ibadah Mingguan**

Ibadah mingguan merupakan rutinitas ibadah yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang seminggu sekali, yaitu pada hari Jum'at. Sebelum menunaikan salat Jum'at, semua karyawan berkumpul di Masjid Ummi as-Syarifah Zaenah al-Munawwar (masjid di lingkungan perusahaan), untuk melaksanakan ibadah ini sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, yang selanjutnya diteruskan dengan pembacaan nadzom asma'ul husna. Ibadah ini dimaksudkan yaitu untuk melengkapi ibadah harian yang telah biasa dilaksanakan setiap harinya oleh keseluruhan karyawan secara bersama-sama.

Adapun pelaksanaan ibadah mingguan di PT. Karya Toha Putra Semarang, dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Jum'at Minggu pertama

Yang dimaksud dengan Jum'at Minggu pertama yaitu, hari Jum'at yang jatuh pertama kali di awal bulan. Atau dengan kata lain, Jum'at Minggu pertama adalah Jum'at pertama di setiap bulannya.

Ibadah mingguan yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang yaitu berupa *tahtim Al-Qur'an/khotmilqur'an*. *Khotmilqur'an* ini yaitu pembacaan Al-Qur'an penuh dari juz satu sampai dengan juz tiga puluh (juz; 1-30). *Khotmilqur'an* sebagaimana dimaksud yaitu dipimpin oleh seorang *khafizh* (karyawan yang hafal Al-Qur'an) yang diikuti oleh setiap karyawan, baik laki-laki ataupun perempuan.

Kegiatan *khotmilqur'an* yang biasa dilakukan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang yaitu dilaksanakan menjelang salat jum'at, atau sebelum salat jum'at dimulai, atau sekitar pukul 11.00-11.30. *Khotmilqur'an* yang diterapkan di PT. Karya Toha Putra Semarang sebagaimana diterangkan oleh Bapak. Joko yaitu dimaksudkan agar para karyawan membiasakan membaca Al-Qur'an, menghayati nilai-nilai dan ajaran yang terkandung di dalam ayat suci Al-Qur'an, kemudian mau mangaplikasikannya keseluruhan kehidupan nyata, termasuk di dunia kerja.

Dalam hal ini, penulis mengutip dari "*Aktualisasi Nilai-Nilai Qur'ani*" karya Prof. Dr. Said Agil Husin (2005: 16-17) menyatakan,

bahwa di dalam Al-Qur'an syarat akan nilai-nilai kemajuan dan peradaban. Suatu kemajuan tidak didapat begitu saja, melainkan dengan suatu aktivitas dan usaha keras. Diterangkan lebih lanjut oleh beliau, bahwa Al-Qur'an sangat menekankan kreatifitas dan etos kerja, yaitu dengan cara menggali makna yang tersirat dan yang tersurat di dalamnya. Di sisi lain, upaya untuk mewujudkan pemahaman terhadap nilai-nilai Al-Qur'an dan peningkatan etos kerja yaitu dapat ditempuh melalui internalisasi nilai-nilai Al-Qur'an itu sendiri.

Dari apa yang disampaikan oleh Prof. Dr. Said Agil Husin itulah, penulis menganalisa bahwa kegiatan spiritual sebagaimana yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang, yang dalam hal ini yaitu *khotmilqur'an*, merupakan suatu langkah yang sangat strategis guna meningkatkan etos kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* (SQ) melalui pelaksanaan *khotmilqur'an* yang dilaksanakan secara intensif, merupakan suatu langkah aplikatif guna memahami dan mamaknai nilai-nilai Al-Qur'an secara tersurat, serta merupakan pengamalan terhadap perintah agama.

b. Jum'at Minggu kedua

Yang dimaksud Jum'at Minggu kedua yaitu hari Jum'at yang jatuh pada Minggu kedua pada setiap bulannya. Ibadah mingguan yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang pada minggu kedua ini yaitu berupa "*yasinan*" bersama. *Yasinan* yaitu pembacaan Surah Yasin oleh seluruh staff dan karyawan.

Selain yasinan, pada minggu kedua ini juga diterapkan pembacaan nadzom asma'ul husna secara bersamaan. Hal tersebut mengingat nadzom ini memang sudah menjadi rutinitas ibadah harian karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang.

c. Jum'at Minggu ketiga

Yang dimaksud Jum'at minggu ketiga yaitu hari Jum'at yang jatuh pada Minggu ketiga pada setiap bulannya. Ibadah mingguan yang diterapkan pada Jum'at ketiga oleh PT. Karya Toha Putra Semarang yaitu dikenal dengan istilah "*kahfinan*". *Kahfinan* yang dimaksud di sini yaitu pembacaan Surah al-Kahfi dari awal sampai selesai oleh para karyawan yang dipimpin oleh seorang imam.

*Kahfinan* atau pembacaan Surah al-Kahfi dipilih karena memang pada hari Jum'at disunahkan untuk membaca surah tersebut. Surah al-Kahfi yang merupakan sebagian dari surah-surah yang terdapat di dalam Al-Qur'an dinilai oleh perusahaan mampu membuat karyawan bersikap cerdas dan berpendirian teguh dalam menjalankan kerja yang menjadi tanggung jawabnya, sebagaimana kisah *Ashabul Kahfi* yang terdapat dalam surah tersebut.

d. Jum'at Minggu keempat

Sama halnya dengan minggu kedua, pengajian pada minggu keempat yaitu pembacaan Surah Yasin dan asma'ul husna. Hal tersebut dikarenakan adanya penekanan atau anjuran bagi umat muslim untuk

memperbanyak membaca Surah Yasin, terlebih pada hari atau malam Jum'at.

### **3. Ibadah Bulanan**

Yang dimaksud dengan ibadah bulanan yaitu ibadah yang dilakukan setiap sebulan sekali, atau minimal dua bulan sekali. Berbeda dengan ibadah harian atau ibadah mingguan, ibadah bulanan yaitu diisi dengan pengajian atau ceramah yang pembicara (*pentausia*)nya berasal dari luar (bukan karyawan/staff) perusahaan. Salah satu pertimbangan penceramah diambil dari luar, yaitu untuk memunculkan suasana ceramah baru, yang mana dengannya diharapkan para karyawan lebih antusias dalam mengikuti jalannya pengajian, sehingga materi yang disampaikan oleh penceramah dapat ditangkap dengan baik untuk diaplikasikan dalam kehidupannya.

Ibadah bulanan sebagaimana yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang yaitu dimulai setelah selesai jamaah salat zuhur. Adapun diantara pengisi ceramah dalam pengajian ini, yaitu KH. Drs. Ahmad Khadlor Ikhsan, KH. Afifudin Musytari al-Hafizh, dan Ust. H. Yahya al-Mutakkin.

Dalam pengajian tersebut, disampaikan materi seputar kehidupan sehari-hari yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis. Hal-hal yang disampaikan oleh penceramah dalam pengajian tersebut yaitu meliputi

masalah ibadah, muamalah dan akidah<sup>6</sup>. Dengan disampaikannya materi tersebut yang tentunya dapat mendorong para karyawan untuk terus giat dan tekun dalam bekerja, guna menggapai kebahagiaan di dunia, terlebih yaitu kehidupan yang hakiki yaitu di alam akhirat.

#### **4. Ibadah Musiman (insidental)**

Ibadah musiman atau insidental yaitu ibadah yang dilaksanakan ketika ada peristiwa tertentu atau bertepatan dengan hari-hari besar agama Islam. Ibadah insidental yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang yaitu ditujukan untuk menghormati peristiwa yang terjadi pada waktu yang bersangkutan, dan sekaligus menjaga tradisi agama yang sudah banyak dilakukan oleh masyarakat muslim yang ada di sekeliling perusahaan.

Diterangkan oleh Bapak. Nur Muflikhun (supervisor PT. Toha Putra),<sup>7</sup> kegiatan yang bersifat insidental sebagaimana diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang dimaksudkan sebagai upaya membina akhlak dan kebiasaan karyawan, sekaligus sebagai refleksi terhadap peristiwa yang pernah terjadi di masa lalu. Dari peringatan itulah, selanjutnya dapat diambil suatu pelajaran dan hal-hal yang positif guna diterapkan sebagai motivasi dalam dunia kerja. Melalui momentum yang bersifat insidental inilah, pihak perusahaan berusaha semaksimal mungkin mewujudkan

---

<sup>6</sup> Interview dengan Bapak. Saifurrahman, S.Pd.I, al-Khafizh; salah satu imam salat dan penceramah di PT. Karya Toha Putra Semarang

<sup>7</sup> Interview tanggal 6 Juni 2014

kesadaran diri karyawan untuk senantiasa beribadah, menghayati hakikat dirinya dan agar timbul semangat dalam menjalani kerja sehari-harinya.

Adapun bentuk ibadah musiman sebagaimana data yang penulis peroleh di lapangan, selanjutnya dapat diklasifikasikan menjadi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

a. Maulid Nabi Muhammad SAW

Acara keagamaan yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang pada bulan Maulud (Rabiul Awal), yaitu disesuaikan dengan kalender bulan Hijriyah, yang mana biasanya dimulai dari tanggal 1 hingga tanggal 12 Rabiul Awal. Acara maulid yang dimaksud yaitu ditujukan untuk menyambut atau memperingati hari kelahiran baginda agung Nabi Muhammad SAW, sehingga tidak heran acara ini dilaksanakan selama 12 hari secara berturut-turut (dilaksanakan dalam hari-hari aktif masuk kerja).

Acara maulid Nabi Muhammad SAW sebagaimana yang dilakukan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang yaitu, dimulai setelah jamaah salat zuhur dan pembacaan nadzom asma'ul husna selesai dilaksanakan. Rangkaian peringatan maulid Nabi yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra sebagaimana dijelaskan oleh Bapak. Joko, diantaranya yaitu diisi dengan pembacaan maulid Nabi yang diiringi dengan rebana oleh para karyawan. Pada hari inti yaitu tanggal 12 Rabiul Awal diadakan *khotmil maulid* (penutupan maulid) dan dilanjutkan dengan tausiyah dan makan bersama.

Nabi Muhammad SAW yang merupakan nabi akhiruzzaman pilihan Allah, Nabi yang juga mendapatkan gelar *ulul azmi* (salah satu rasul yang memiliki keteguhan hati yang sangat luar biasa), Nabi yang amanah merupakan figur yang pantas dijadikan pedoman bagi manusia dalam menjalani hidup di dunia ini.

Oleh karena itu, sebagaimana diterangkan oleh Bapak Joko, dengan peringatan maulid yang diterapkan oleh pihak perusahaan, maka diharapkan para karyawan dapat meniru sikap-sikap Rasulullah seperti; *shidiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (aspiratif), dan *fathanah* (cerdas), untuk selanjutnya agar dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Dari kegiatan maulid sebagaimana diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang, maka dapat diketahui bahwa upaya untuk meningkatkan pemberdayaan terhadap karyawan guna meningkatkan etos kerja memang jelas sekali terasa seperti fenomena religiusitas Ramadhan yang diterapkan oleh pihak perusahaan.



**Gambar: 4.1. Para karyawan mengikuti acara maulid dengan khidmat di masjid Ummi as-Syarifah PT. Karya Toha Putra Semarang**

b. Kurban bagi para karyawan

Berbeda dengan perusahaan lain, ketika menjelang hari raya kurban (Idul Adha), maka bagi para karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang diberi jatah hewan kurban. Hewan yang biasa dijadikan kurban yaitu berupa kambing atau sapi, untuk selanjutnya dikurbankan di tempat tinggal masing-masing karyawan, atau tempat yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Satu ekor kambing yaitu untuk satu orang karyawan dan satu ekor sapi untuk tujuh orang karyawan.

Adapun kambing ataupun sapi yang dijadikan kurban yaitu dibelikan oleh pihak perusahaan, kemudian dikurbankan atas nama karyawan yang diberi jatah kambing atau sapi kurban. Pemberian kambing ataupun sapi kurban yaitu dilakukan secara bergantian, atau dengan kata lain, karyawan yang belum pernah mendapatkan akan diberikan jatah hewan kurban di tahun kurban (Idul Adha) berikutnya.

Tujuan diberikannya hewan kurban dari pihak perusahaan yaitu agar masing-masing karyawan dapat menunaikan ajaran Islam sebagai aplikasi dari syariat yang diajarkan oleh Nabi Ibrahim AS. Dengan demikian, maka karyawan yang ekonominya pas-pasan pun dapat menunaikan ibadah kurban, sehingga di tahun-tahun berikutnya para karyawan dapat termotivasi untuk menunaikan ibadah tersebut sendiri-sendiri, karena sudah merasakan dan mengetahui manfaat dan keutamaan dari kurban.

Diantara karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang yang menjadi pekurban (mendapatkan jatah hewan kurban)<sup>8</sup> pada hari raya Idul Adha pada tahun 2013 yaitu berjumlah 38 orang, sebagaimana dalam tabel berikut:

**DAFTAR PEKURBAN HARI RAYA IDUL ADHA 1434 H/2013 M  
PT. KARYA TOHA PUTRA SEMARANG<sup>9</sup>**

1.	Samiatun	14.	Sakroni	27.	Supadi
2.	Keminah	15.	Zaenuri	28.	Nur Chasanah
3.	Rastini	16.	Daryono	29.	Agus Ghofar
4.	Royani	17.	Turhamun	30.	Zaenuri
5.	Tri Hariani	18.	Sulastri	31.	Zamkomari
6.	Ali Hafidz	19.	Samrotun A	32.	Abd. Aziz
7.	Khomsatun	20.	Samrotun B	33.	Ahsan Taufiq
8.	Tuminah	21.	Istirokhah	34.	Eko Pujiyanto
9.	Ulfah	22.	Juwartini	35.	Riyanti
10.	Ngatini A	23.	Hayati	36.	Warsito
11.	Ngastiah	24.	Isonah	37.	Kamisroni
12.	Siamah	25.	Yasin	38.	Nasikhin
13.	Sumarni	26.	Masroni		

c. Bulan suci Ramadhan

Bulan suci Ramadhan merupakan momentum yang strategis bagi PT. Karya Toha Putra Semarang untuk membangun spiritualitas dan etos kerja karyawan. Bagaimana tidak, sebagaimana diterangkan oleh Bapak. Nur Muflihun, melalui bulan yang mulia ini banyak sekali

---

<sup>8</sup> *Pekurban* adalah istilah yang digunakan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang, untuk menamakan karyawan yang mendapatkan jatah hewan kurban, dengan biaya pembelian hewan kurban dari pihak perusahaan tetapi di atas namakan karyawan yang bersangkutan.

<sup>9</sup> Data diambil dari dokumentasi PT. Karya Toha Putra Semarang

media yang dapat digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan kesadaran diri dalam bekerja, dan beribadah sehingga pada akhirnya dapat membentuk mental mereka dalam menjalankan pekerjaannya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi.<sup>10</sup>

Adapun bentuk kegiatan atau ibadah yang dilakukan oleh PT. Karya Toha Putra dalam bulan Ramadhan yaitu seperti, buka bersama dan pengajian (ceramah agama) yang dilaksanakan setelah selesai jamaah salat zuhur. Pengajian Ramadhan sebagaimana dijelaskan oleh Bapak. Nur Muflihun yaitu dilakukan setiap hari dengan mendatangkan pembicara dari luar, dengan materi dan jadwal yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Diterangkan lebih lanjut, mengenai materi yang disampaikan dalam ceramah tersebut yaitu meliputi masalah kehidupan sehari-hari, hal-hal yang berkaitan dengan puasa dan kehidupan seputar akhirat yang berisi surga dan neraka.

Teknis dalam pelaksanaan pengajian Ramadhan yaitu, setelah para karyawan selesai mengerjakan jamaah salat zuhur, membaca wirid, dan doa, serta membaca asma'ul husna seperti rutinitas di hari-hari biasanya, maka para karyawan tidak langsung meninggalkan tempat salat, akan tetapi duduk berjajar (masih dalam saf/barisan salat) untuk mendengarkan ceramah agama. Ceramah agama yang diberikan yaitu dengan durasi kurang lebih 1 jam . Setelah selesai ceramah, baru para

---

<sup>10</sup> Interview dengan Bapak. Nur Muflikhun (Supervisor PT. Karya Toha Putra Semarang), tanggal 06 Juni 2014.

karyawan diperkenankan meninggalkan tempat salat untuk kembali melanjutkan kerja di ruang kerja masing-masing.

d. Halal bi halal

Internalisasi nilai-nilai spiritual yang tidak kalah pentingnya yaitu melalui momentum halal bi halal. Peringatan ini dimaksudkan agar dalam setahun bekerja, antara karyawan yang satu dengan karyawan yang saling introspeksi diri mengenai kekurangan dan kesalahan yang pernah mereka lakukan.

Disampaikan oleh Bapak Drs. Joko Utama, acara halal bi halal biasanya diisi dengan serangkaian acara seperti sambutan pimpinan perusahaan, sambutan ketua SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) PT. Karya Toha Putra Semarang, pengajian (siraman rohani), acara inti yaitu saling salam-salaman dan ditutup dengan makan-makan bersama. Ditambahkan oleh beliau, bahwa halal bi halal sebagaimana yang rutin dilaksanakan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang menjadi sarana yang efektif untuk meningkatkan dan memperbaiki tujuan kerja. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh pimpinan perusahaan dalam memberikan arahan kepada seluruh karyawan agar kesalahan-kesalahan kerja baik yang disengaja ataupun yang tidak disengaja, diharapkan tidak terulang kembali di tahun berikutnya. Dengan pencerahan pimpinan, saling meminta dan memberikan maaf antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, maka serasa semangat kerja dan niat

kerja kembali tumbuh dan menjelma menjadi semangat baru guna mewujudkan apa yang menjadi visi dan misi perusahaan.

Dari penjelasan sebagaimana di atas, maka dapat diambil pengertian bahwa halal bi halal menjadi momentum yang strategis guna menjalin dan membangun komunikasi antara sesama; karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan pimpinan perusahaan, sehingga terbina keharmonisan kerja yang pada akhirnya akan dapat membawa kenyamanan kerja bagi karyawan. Dengan kenyamanan kerja itulah, diharapkan semangat kerja tumbuh dan semakin tumbuh sehingga produktivitas kerja pun turut meningkat.

Selain melalui beberapa aktivitas spiritual sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, terdapat pula sarana-sarana yang digunakan oleh pihak perusahaan agar internalisasi nilai-nilai spiritual quotient kepada karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang dapat terwujud dengan baik. Adapun sarana-sarana yang digunakan oleh pihak perusahaan untuk mewujudkan terealisasinya internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* (SQ) sebagaimana yang penulis amati di lapangan yaitu meliputi<sup>11</sup>:

a. Masjid Ummi as-Syarifah

Berbeda dengan perusahaan-perusahaan lain, untuk membina sisi spiritualitas para karyawan, PT. Karya Toha Putra Semarang menyediakan masjid khusus yang digunakan sebagai pusat kegiatan keagamaan dan sarana beribadah antara lain untuk; salat duha, jamaah salat zuhur dan asar,

---

<sup>11</sup> Observasi lapangan tanggal, 3-4 Juni 2014

mujahadah asma'ul husna, kajian kitab, maulid nabi, halal bihalal dan kegiatan keagamaan lain.



*Gambar: 4.2. Masjid Ummi as-Syarifah*

Dari gambar di atas, nampak di depan masjid terpasang MMT yang bertuliskan:

اللَّهُمَّ بَارِكْ لَنَا فِي رَجَبٍ وَشَعْبَانَ وَبَلِّغْنَا رَمَضَانَ

yang di bawahnya tertulis juga artinya yaitu:

*“Ya Allah berkahilah kami di bulan Rajab dan bulan Sya’ban, serta sampaikanlah kami pada bulan Ramadhan”.*

Masjid ummi as-syarifah tersebutlah yang digunakan sebagai pelaksanaan kegiatan keagamaan karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang.

Gambar sebagaimana di atas, sejatinya merupakan dorongan dan arahan spiritual yang baik bagi karyawan, mengingat di dalamnya terselip doa Nabi Muhammad SAW yang mengajarkan umatnya agar senantiasa memohon kebaikan kepada Allah di bulan-bulan yang sangat mulia dan

penuh dengan berkah serta ampunan dari Allah yaitu Rajab, Sya'ban, dan Ramadhan.

b. Al-Qur'an

Al-Qur'an merupakan salah satu sarana internalisasi nilai-nilai spiritual di PT. Karya Toha Putra Semarang yang memiliki kedudukan yang sangat penting. Hal tersebut dikarenakan, Al-Qur'an merupakan *kalamullah* (firman Allah) yang dijadikan sebagai pedoman hidup bagi umat Islam dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Dalam kesehariannya, melalui Al-Qur'an lah para karyawan ketika sudah bel masuk kerja, mereka melaksanakan salat duha berjamaah dan dilanjutkan dengan membaca Al-Qur'an bersama-sama.

Di sisi lain, Al-Qur'an yang merupakan salah satu produk PT. Karya Toha Putra dengan jargonnya yaitu membentuk "*generasi qur'ani*", maka diharapkan melalui Al-Qur'an itulah seluruh karyawan dapat mengambil pelajaran dan mengaplikasikan seluruh ajaran yang terkandung di dalamnya ke dalam sendi-sendi kehidupan sehari-hari.



**Gambar. 4.3. Sebagian Produk Al-Qur'an PT. Karya Toha Putra**

c. Spanduk (MMT)

Spanduk (MMT) merupakan media yang digunakan oleh pihak perusahaan sebagai sarana pendukung terwujudnya internalisasi nilai-nilai spiritual guna menumbuhkan kesadaran kerja para karyawan. Di dalam spanduk inilah tertulis berbagai pesan bagi para karyawan mengenai ibadah, dan dorongan bekerja agar memperoleh hasil maksimal.

Adapun spanduk yang digunakan oleh pihak perusahaan sebagai sarana meningkatkan etos kerja dan menanamkan spiritualitas kepada para karyawan, berdasarkan data yang diperoleh di lapangan yaitu dapat penulis klasifikasikan menjadi dua yaitu:

1) Spanduk (MMT) yang bersifat tetap

Yang dimaksud dengan spanduk (MMT) tetap yaitu, spanduk (MMT) yang terpasang setiap harinya di ruang-ruang kerja karyawan. Spanduk sebagaimana dimaksudkan yaitu di dalamnya berisi pesan-pesan tentang nilai-nilai spiritual, yang tujuannya yaitu agar diamalkan oleh seluruh karyawan, dan sebagai motivasi kerja agar mereka dapat menjalankan kerja dengan semaksimal mungkin.

Adapun spanduk (MMT) yang bersifat tetap, yaitu dipasang di setiap ruang kerja karyawan masing-masing bagian, yang diantaranya yaitu berisi 7 (tujuh) pesan ibadah harian yang meliputi:

- a) Salat berjamaah.
- b) Membaca Al-Qur'an.
- c) *Qiyamul Lail*.

- d) Salat duha.
- e) Bersama orang saleh.
- f) Sedekah.
- g) Selalu menjaga wudu.



**Gambar. 4.4. Spanduk (MMT) tujuh ibadah harian; sebelah kanan di ruang produksi (covering) dan sebelah kiri di ruang setting**

Spanduk (MMT) yang berisi tentang tujuh hal sebagaimana di atas, tentunya mengindikasikan bahwasanya spiritualitas di PT. Karya Toha Putra Semarang benar-benar ditekankan. Dari ketujuh pesan ibadah harian yang dicanangkan oleh pihak perusahaan, selanjutnya dapat penulis uraikan melalui analisa sebagai berikut:

a) Salat berjamaah

Salat berjamaah sebagaimana yang dicanangkan dalam tujuh ibadah harian, sejatinya yang diterapkan di perusahaan hanyalah jamaah salat zuhur dan asar saja, mengingat yang mungkin dilakukan di wilayah perusahaan atau tempat karyawan bekerja hanya kedua salat tersebut. Hal tersebut bukan berarti dalam kesehariannya, terutama di luar perusahaan atau jam kerja para karyawan bukannya tidak diarahkan untuk tidak berjamaah. Justru walaupun di luar jam kerja atau di rumah masing-masing para karyawan diusahakan harus tetap menjaga salat berjamaah.

Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Nur. Muflihun ketika menjelaskan pesan pimpinan (Habib Hasan Toha Al-Munawwar) dalam pelepasan karyawan pensiun. Beliau tidak henti-hentinya menghimbau para karyawan yang sudah pensiun untuk senantiasa menjalankan aktivitas sebagaimana dijalankan di perusahaan seperti salat jamaah, tadarus Al-Qur'an dan beramal kebajikan yang lainnya.

b) Membaca Al-Qur'an

Rutinitas spiritual yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang yang lain diantaranya yaitu membaca Al-Qur'an. Membaca al-Qur'an dijadikan sebagai tujuh ibadah harian dikarenakan selain mendapatkan pahala ketika dibacanya, karyawan juga diarahkan untuk memahami isi kandungan dan

ajaran yang terdapat di dalamnya, untuk selanjutnya diaplikasikan dalam kegiatan sehari-hari, termasuk dalam dunia kerja mereka.

c) *Qiyamul Lail*

Berbeda dengan rutinitas spiritual yang lain, *qiyamul lail* atau salat malam tentunya tidak dilaksanakan di perusahaan. Akan tetapi hal tersebut termasuk ke dalam tujuh ibadah harian yang dicanangkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dari pelaksanaan ibadah malam para karyawan dapat lebih mendekatkan diri kepada Allah dan memohon pertolongannya dalam menghadapi segala masalah hidup.

Dalam hal ini Allah SWT berfirman dalam Surah al-Ankabut ayat 45 sebagai berikut:

إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ

Artinya: “*Sesungguhnya salat itu mencegah dari (perbuatan) keji dan mungkar*” (Depag RI, 2005: 401)

Dengan demikian, penulis melihat bahwa pelaksanaan salat malam yang dihimbaukan oleh pihak perusahaan kepada seluruh karyawan, sejatinya merupakan suatu upaya menumbuhkan kesadaran dan menanamkan spiritualitas kepada para karyawan, agar mereka benar-benar bisa memaknai hidup dan menjalankan agama dengan sebenar-benarnya, sehingga diharapkan ketika dalam bekerja mereka dapat menerapkan ruh yang didapatkan dari amaliah mereka menjalankan salat malam, yang pada akhirnya

akan tumbuh kesadaran kerja, motivasi kerja, kejujuran kerja dan bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

d) Salat duha

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa salat duha merupakan rutinitas spiritual yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang. Sebagai upaya menjalankan sunah, hal tersebut juga dimaksudkan agar dalam mencari kebutuhan sehari-hari, para karyawan tidak hanya memandang dari segi lahiriah dari apa yang mereka kerjakan saja. Akan tetapi lebih dari itu, di sisi lain ada Allah yang maha memberi rezeki, sehingga timbul kesadaran dalam diri karyawan tentang kemaha kuasa Allah, sehingga akan timbul keseimbangan antara usaha dunia dan akhirat.

e) Bersama orang saleh

Tujuh ibadah harian yang diterapkan oleh pihak perusahaan selanjutnya adalah bersama orang-orang saleh. Dalam hal ini, sebagaimana diterangkan oleh Bapak. Joko, diantara salah satu alasan mengapa PT. Karya Toha Putra lebih mengedepankan pendekatan spiritual dari pada yang lain, hal itu tiada lain dikarenakan dengan menjalankan apa yang menjadi sunah rasul dan orang-orang saleh, maka diharapkan para karyawan dapat mengambil pelajaran dari apa yang dilakukan oleh orang-orang saleh tersebut.

Dengan demikian, suasana yang berlangsung selama berada di tempat kerja, memang sengaja di setting dengan kegiatan-kegiatan islami agar karyawan memiliki perangai yang baik sebagaimana perangai orang-orang baik yang ada di sekitarnya. Di sisi lain, ketika karyawan telah pulang ke rumah masing-masing pun, dan berkumpul dengan lingkungan masing-masing, berkumpul dengan orang-orang saleh masih tetap menjadi hal yang seyogyanya dilakukan oleh karyawan, agar pergaulan mereka tetap terjaga, yang pada akhirnya dapat terhindar dari sifat-sifat jelek.

f) Sedekah

PT. Karya Toha Putra merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan kepedulian sosial yang tinggi, baik bagi karyawan maupun bagi lingkungan sekitar perusahaan yang membutuhkan. Hal tersebut sebagaimana diterangkan oleh Bapak. Nur Muflikhun, sisi sosial perusahaan tercermin dari pemberian beasiswa bagi anak karyawan, santunan fakir miskin pada setiap bulannya, dan juga seperti pemberian hewan kurban (pekurban) bagi para karyawan.

Hal-hal itulah yang selanjutnya ditanamkan kepada seluruh karyawan, tidak terkecuali mereka yang ekonominya hanya pas-pasan. Langkah ini dimaksudkan agar dalam jiwa karyawan tertanam rasa peduli sesama, yang merupakan aplikasi nilai-nilai dan perintah agama Islam.

g) Selalu menjaga wudu

Orang yang selalu menjaga wudunya, maka dapat dipastikan ia tidak akan bertindak sesuatu yang dapat membatalkan wudunya. Tidak membatalkan wudunya di sini tidak hanya menyangkut dari segi lahiriah saja, akan tetapi juga dari segi batiniah. Sehingga diharapkan dengan selalu menjaga wudu, para karyawan mampu menerapkan ruh kesucian yang terkandung di dalamnya untuk selanjutnya diaplikasikan dalam kerja mereka masing-masing.

Selain spanduk (MMT) yang bersifat tetap sebagaimana di atas, spanduk lainnya juga terpasang di ruangan bagian pra cetak. Spanduk tersebut yaitu berisi doa-doa dan motivasi dalam menjalankan kerja, agar dalam melaksanakan kerjanya para karyawan dapat terhindar dari kesalahan, yaitu dengan senantiasa memohon rida Allah SWT. Adapun isi pesan-pesan spiritual yang terdapat di dalamnya yaitu:

- a) Selamat datang di pra cetak PT. Karya Toha Putra; kami mohon doa.
- b) Mohon doa; semoga ikhtiar kami dalam menjaga kemurnian dan kesucian Al-Qur'an senantiasa mendapat rida Allah SWT.
- c) Mohon doa; semoga Allah SWT meridai kami mewujudkan kesalahan nol persen (0%).

- d) Semoga Allah SWT memberikan petunjuk dan membimbing kami, sehingga dalam niat, usaha dan pekerjaan hanya untuk mencapai rida-Nya.



*Gambar. 4.5. Anjuran kerja dengan mengutamakan doa dan memohon rida Allah SWT*

Dari berbagai spanduk (MMT) sebagai mana di atas, dapat diketahui bahwa doa dan kehati-hatian dalam bekerja begitu sangat ditekankan. Dengan doa; memohon pertolongan petunjuk Allah kesalahan yang mungkin terjadi diharapkan dapat diminimalisir.

Dengan hal ini lah dapat ditemukan adanya indikator peningkatan kerja melalui suatu spirit yang yang diharapkan dapat membangun jiwa karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang mereka hadapi.

2) Spanduk (MMT) yang bersifat insidental

Salah satu momentum yang tidak kalah pentingnya untuk dijadikan media peningkatan etos kerja karyawan yaitu melalui acara peringatan hari-hari besar Islam. Melalui momentum hari-hari besar Islam inilah PT. Karya Toha Putra Semarang mempererat jalinan persaudaraan dan kekompakan, serta kebersamaan karyawan melalui serangkaian acara yang diterapkan oleh pihak perusahaan.

Diantara spanduk (MMT) yang berkaitan dengan acara peringatan hari besar Islam yang berhasil penulis dapatkan data di lapangan yaitu seperti:

a) Peringatan maulid Nabi Muhammad SAW

Nabi Muhammad SAW merupakan rasul terakhir yang diutus oleh Allah SWT untuk menyempurnakan akhlak manusia. Oleh karena itu sudah pasti dalam diri rasul terkumpul akhlak-akhlak terpuji yang harus dicontoh oleh umatnya.

Menurut Bapak Joko, acara maulid memang sengaja diprioritaskan di PT. Karya Toha Putra, sehingga berbeda dengan perusahaan lain, dengan tujuan agar para karyawan bisa meniru

sifat-sifat dan akhlak Rasulullah SAW, untuk selanjutnya dapat diaplikasikan dalam dunia kerja mereka<sup>12</sup>.

Sebagaimana data yang berhasil penulis peroleh melalui spanduk (MMT) yang berkenaan dengan acara maulid, didapati enam prinsip utama untuk menjadi SDM yang unggul yaitu:

- Berakhlak mulia.
- Tulus dan jujur.
- Berpikir positif.
- Belajar berinovasi.
- Kerja keras dan pantang menyerah.
- Beribadah sungguh-sungguh.

Adapun spanduk (MMT) dalam peringatan maulid sebagaimana dalam gambar berikut.



**Gambar. 4.6. Spanduk peringatan maulid**

Dari spanduk sebagaimana di atas, jelaslah bahwa penanaman nilai-nilai spiritualitas begitu dominan mewarnai setiap

<sup>12</sup> Interview pada tanggal 04 Juni 2014

momentum yang diterapkan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut sejatinya merupakan aplikasi dari nilai-nilai Islam sebagai cerminan dari perilaku yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW seperti; berakhlak mulia, tulus dan jujur, serta berpikir positif (*husnudzon*).

Poin lain yang didapati penulis dari momentum menyambut maulid Nabi Muhammad SAW, yaitu seperti belajar berinovasi, kerja keras dan pantang menyerah, juga merupakan internalisasi dari nilai-nilai keislaman yang mengarah pada pembentukan etos kerja dan perbaikan sumber daya karyawan.

Dengan mencontoh perilaku yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW, para karyawan dapat meniru sifat-sifat yang dimiliki oleh beliau seperti; pekerja keras, jujur dan amanah, yang selanjutnya sifat-sifat tersebut dapat mereka aplikasikan ke dalam kehidupan mereka sehari-hari, tidak terkecuali di dunia kerja.

Pada akhirnya, melalui peringatan maulid inilah seluruh karyawan diharapkan dapat mengembangkan diri mereka, bekerja dengan penuh semangat dan yang tidak kalah pentingnya yaitu menjaga keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat.

#### b) Peringatan bulan Rajab, Sya'ban, dan Ramadhan

Bulan Rajab, Sya'ban dan Ramadhan secara berurutan merupakan serangkaian bulan yang sangat utama di sisi Allah SWT, sehingga momentum ini merupakan media yang sangat

strategis untuk meningkatkan dan memperkuat semangat kebersamaan dan etos kerja karyawan melalui penanaman nilai-nilai spiritualitas kepada para karyawan.

Adapun momentum bulan suci yang digunakan oleh pihak perusahaan, sebagai media untuk meningkatkan jiwa spiritualitas karyawan, berdasarkan dokumentasi yang penulis temukan di lapangan yaitu dapat terlihat dalam gambar berikut:



Gambar. 4.7. Spanduk (MMT) dalam menyambut bulan Rajab, Sya'ban dan Ramadhan



Gambar. 4.8. Spanduk (MMT) menjelang bulan Ramadhan



***Gambar. 4.9. Spanduk (MMT) menjelang bulan Ramadhan***

Dari gambar di atas, gambar yang pertama (Gb. 4.7), yaitu berisi permohonan kepada Allah SWT agar pihak perusahaan beserta seluruh jajaran karyawan diberikan berkah di bulan Rajab, Sya'ban hingga bulan Ramadhan. Gambar kedua (Gb. 4.8), yaitu berisikan ajakan untuk menyambut datangnya bulan Ramadhan dengan suka cita.

Hal tersebut sejatinya merupakan upaya internalisasi nilai-nilai spiritual yang sangat luar biasa yang ditanamkan kepada para karyawan, sebagaimana hadis yang diriwayatkan oleh Imam Nasa'i yang tertulis dalam spanduk yaitu:

*“Barang siapa bergembira dengan datangnya bulan Ramadhan, Allah mengharamkan jasadnya dari api neraka”.*

Dari hadis itulah, maka para karyawan dapat mengetahui keutamaan bulan Ramadhan, sehingga ruh spiritual yang berlangsung selama mereka menjalankan ibadah puasa dapat ditransfer kedalam dunia kerja dan kehidupan mereka sehari-hari.

Adapun pesan spiritual yang terdapat pada gambar yang ketiga (Gb. 4.9) yaitu tertulis khutbah Rasulullah SAW menjelang bulan suci Ramadhan. Dalam gambar ketiga ini, di dalamnya tertulis khutbah Nabi Muhammad SAW menjelang bulan Ramadhan yang diantara isinya yaitu:

- Wahai manusia, sungguh telah datang kepadamu bulan Allah yang membawa berkah, rahmat dan ampunan (Ramadhan).
- Kenanglah rasa lapar dan hausmu sebagaimana kehausan dan kelaparan di hari kiamat.
- Bermohonlah ampun kepada Allah, bersedekahlah kepada fakir miskin serta bertobatlah kepada Allah.

Sedangkan di tempat kerja lain yaitu di ruang produksi, penulis mendapati gambar yang berkaitan dengan momentum Ramadhan, sebagai berikut:



*Gambar. 4.10. Ikhar diri karyawan melalui momentum Ramadhan*

Dari gambar di atas (Gb. 4.10), penulis mengidentifikasi enam poin yang tertuang dalam “ikhar diriku”, yaitu:

- Aku mau berubah untuk lebih baik, berkualitas dan bermanfaat.
- Tidak akan memberikan kesempatan kepada diriku untuk bermalas-malasan.

- Waktu luangku akan aku gunakan untuk mengembangkan diri.
- Akan kujauhkan diriku dari perilaku yang tidak baik, mudah jengkel, marah takabur, memperkaya diri dan larut dalam kenikmatan duniawi.
- Terus berupaya memperbaiki diri dan keluarga.
- Akan kubuat diriku menjadi manusia yang senang berbagi bukan untuk menumpuk kekayaan.

Dari keenam poin tersebut dapat penulis analisis bahwasanya momentum yang berkenaan dengan datangnya bulan suci Ramadhan memang dimanfaatkan dengan sebaik mungkin oleh pihak perusahaan, untuk menanamkan kesadaran spiritual dan mengisi hati dengan perilaku terpuji seperti: mengasah kemampuan diri, melawan kemalasan, menghindarkan diri dari perbuatan negatif dan hal lain yang hakikatnya merupakan larangan dalam beragama.

Hal-hal sebagaimana di atas, sejatinya merupakan upaya menanamkan ajaran Islam secara holistik dan integral dalam aktivitas sehari-hari, yang oleh Muhammad Muhyidin (2007: 384) dikatakan sebagai hakikat dari spiritualisme di dalam Islam.

**B. Dampak Positif Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang**

Dampak positif merupakan akibat baik atau akibat yang dapat mendatangkan kemaslahatan, baik bagi pihak perusahaan maupun bagi segenap karyawan melalui program kerja yang telah dicanangkan oleh perusahaan. Dengan demikian, dampak positif dari internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* pada hakikatnya merupakan hasil positif yang didapatkan dari internalisasi nilai-nilai spiritual, sebagai upaya peningkatan etos kerja karyawan.

Berkenaan dengan hal di atas, Prof. Moeheriono menjelaskan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat terlihat dari beberapa indikasi seperti; efektivitas, efisiensi, kualitas, ketetapan waktu, produktivitas dan keselamatan kerja yang berlangsung di tempat kerja. Berdasarkan indikasi sebagaimana yang telah disebutkan, maka dampak positif dari internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* dalam upaya peningkatan etos kerja karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang, dapat penulis klasifikasikan menjadi beberapa hal seperti; terciptanya efektivitas dan efisiensi pekerjaan, peningkatan kualitas produksi yang dihasilkan dan terciptanya keselamatan kerja.

Dari dampak positif yang didapat dari internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* sebagaimana di atas, selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Terciptanya Efektivitas dan Efisiensi Pekerjaan

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan, dimana sesuatu yang telah ditargetkan oleh perusahaan dapat terwujud. Sedangkan efisiensi kerja merupakan perwujudan dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan. Dengan kata lain, efektivitas dan efisiensi pekerjaan merupakan perwujudan dari keberhasilan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dalam hal ini, efektivitas dan efisiensi kerja yang berlangsung di PT. Karya Toha Putra Semarang, terlihat dari hasil-hasil produksi yang berhasil dikerjakan sesuai dengan target dan standar yang diterapkan oleh pihak perusahaan. Kendatipun demikian, nampaknya *output* produksi yang menjadi target perusahaan tidak serta merta dapat terwujud begitu saja, manakala sumber daya manusia yang berperan di dalamnya tidak memiliki etos kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Bahkan tidak jarang hasil produksi yang telah ditargetkan tidak terpenuhi, dan *date line* produsinya pun tidak terselesaikan.

Melalui internalisasi nilai-nilai spiritual yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang, maka proses produksi yang telah dicanangkan oleh pihak perusahaan dapat terwujud sesuai dengan target yang diharapkan. Hal tersebut dikarenakan, melalui internalisasi nilai-nilai spiritual itulah, karyawan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, mereka sadar bahwa pekerjaan

selain bernilai ibadah, ia juga merupakan amanah yang kelak akan dimintai pertanggungjawabannya. Berdasarkan hal itulah, para karyawan telah terbiasa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar dan *date line* yang telah dijadwalkan oleh perusahaan, sehingga dengan demikian efektivitas dan efisiensi dalam bekerja dapat tercapai.

## **2. Peningkatan Kualitas Produksi yang Dihasilkan**

Kualitas produksi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan eksistensi suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan, keberlangsungan suatu perusahaan tidak akan berjalan manakala produk yang dihasilkan oleh perusahaan kurang diminati di pasaran. Dengan kata lain, eksistensi suatu perusahaan berbanding lurus dengan produk yang laku di pasaran. Semakin baik kualitas dan materi melalui produk yang dihasilkan, maka semakin eksis pula perusahaan yang bersangkutan.

Sebagai salah satu faktor yang mengindikasikan adanya etos kerja, kualitas hasil produksi merupakan barometer konkret yang menggambarkan adanya etos kerja yang baik dalam sebuah perusahaan. Dengan etos kerja yang tinggi itulah, maka mutu dan kualitas produksi suatu perusahaan dapat ditingkatkan.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penerbitan dan percetakan, pihak perusahaan berusaha sebaik mungkin memberikan produk yang terbaik kepada para konsumennya. Agar produk yang dihasilkan laku di pasaran, pihak perusahaan tidak hanya menggunakan mesin cetak terkini, dengan kualitas output produksi yang sangat baik saja,

akan tetapi juga menempuh sisi spiritual, yaitu dengan menekankan keikhlasan karyawan dalam berkerja dan memohon kepada Tuhan dalam berdoa. Hal-hal tersebut jelas sekali terlihat dari beberapa media yang turut mendukung terciptanya internalisasi nilai-nilai spiritual sebagaimana yang penulis jelaskan dalam pembahasan tersebut.

### **3. Terciptanya Keselamatan Kerja**

Kesuksesan produksi akan terasa tidak berarti manakala harus ternodai dengan adanya salah satu karyawan yang terluka di dalamnya. Meskipun insiden kerja tidak dapat dipastikan kejadiannya, akan tetapi pihak perusahaan dalam proses produksi senantiasa mengedepankan keselamatan kerja bagi para karyawannya.

Konsekuensi tersebut diantaranya dituangkan dalam tata aturan yang begitu ketat dalam operasional PT. Karya Toha Putra Semarang. Dengan ditanamkannya nilai-nilai spiritual, maka para karyawan dituntut untuk bekerja dengan maksimal dan sangat hati-hati, sehingga keselamatan kerja dapat terwujud.

### **4. Loyalitas Karyawan**

Tidak dapat dipungkiri, bahwa orientasi seseorang dalam bekerja adalah untuk mendapatkan materi, sebagai bekal mereka menjalani kehidupannya di dunia. Sehingga dari hal tersebut, banyak karyawan yang sering berpindah perusahaan manakala terdapat perusahaan yang mampu membayarnya dengan gaji yang jauh lebih tinggi. Akan tetapi, nampaknya hal tersebut tidak begitu berpengaruh di PT. Karya Toha Putra Semarang,

sebagaimana telah dijelaskan dalam SDM PT. Karya Toha Putra Semarang, bahwa rata-rata pekerja telah berusia di atas 10 masa kerja. Diantara pengaruh loyalitas karyawan tersebut dikarenakan, mereka tidak hanya mendapatkan materi dari pekerjaannya saja, akan tetapi mereka mendapatkan bimbingan rohani melalui internalisasi nilai-nilai spiritual yang diterapkan oleh pihak perusahaan.

Melalui internalisasi spiritual sebagaimana dijelaskan di atas, maka target perusahaan dapat terwujud, karyawan merasa aman dalam bekerja dan yang tidak kalah penting, para karyawan menyadari bahwa kerja yang mereka jalankan tidak hanya bernilai materi dunia saja, akan tetapi mereka paham betul bahwa kerja yang mereka jalankan juga bernilai ibadah, sehingga muncul semangat dan tanggung jawab dalam menjalankan kerjanya.

### **C. Faktor Pendukung dan Penghambat Terhadap Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ) dalam Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang**

Sudah barang tentu, setiap upaya atau segala aktivitas di dunia ini tidak terkecuali di PT. Karya Toha Putra Semarang, dalam melaksanakan peraturan dan apa yang menjadi kebijakan perusahaan pastilah terdapat kendala atau hambatan di dalamnya. Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Nur Muflihun<sup>13</sup>, sekalipun pihak perusahaan sudah menerapkan sanksi bagi mereka yang melanggar, akan tetapi terkadang pelanggaran tetap saja terjadi. Hanya saja menurutnya, prosentase pelanggaran dapat diminimalisir dan

---

<sup>13</sup> Interview tanggal 6 Juni 2014

ditanggulangi melalui faktor pendukung yang ada, seperti penyadaran diri, pemberian nasihat agama melalui pengajian dan ceramah agama setiap selesai salat zuhur berjamaah, dan melalui momentum keagamaan lain.

Adapun faktor pendukung dan penghambat internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* (SQ) yang berhasil penulis dapatkan di lapangan dapat dikalsifikasikan menjadi:

### **1. Faktor Pendukung Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ)**

Sebagaimana telah dijelaskan, bahwa faktor pendukung internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* (SQ) dalam upaya peningkatan etos kerja karyawan merupakan sekumpulan dari beberapa hal atau keadaan yang ada di sekitar perusahaan, yang mana hal-hal tersebut turut mempengaruhi terealisasinya kebijakan yang telah dicanangkan oleh pihak perusahaan.

Adapun faktor-faktor pendukung internaslisasi nilai-nilai *spiritual quotient* (SQ) yang diterapkan oleh PT. Karya Toha Putra Semarang, berdasarkan data yang berhasil penulis temukan di lapangan adalah meliputi hal-hal seperti; keteladanan pimpinan atau pemangku jabatan dalam perusahaan, promosi jabatan dan perpanjangan masa kerja, apresiasi dan tunjangan yang diberikan pihak perusahaan bagi para karyawan, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Dari beberapa faktor yang turut mempengaruhi terwujudnya internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* yang diterapkan oleh PT. Karya

Toha Putra Semarang dalam upaya peningkatan etos kerja karyawan, selanjutnya dapat penulis jelaskan sebagai berikut:

a. Keteladanan pimpinan atau pemangku jabatan dalam perusahaan

Pemimpin merupakan sosok sentral yang dijadikan sebagai barometer keteladanan dan acuan bawahannya dalam setiap aktivitas yang ia jalankan. Sosok pemimpin begitu berpengaruh terhadap bawahannya, terutama menyangkut keberhasilan kebijakan dan misi yang dicanangkannya. Oleh karena itu, upaya peningkatan etos kerja karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan melalui internalisasi nilai-nilai spiritual, nampaknya akan sulit terwujud manakala pimpinan perusahaan tidak turut berkecimpung menjadi garda terdepan dengan memberikan keteladanan serta motivasi kepada para karyawan guna mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Berbekal keteladanan pimpinan perusahaan, yang turut menjadi motor penggerak utama dan figur berjalannya kegiatan spiritual yang ada di PT. Karya Toha Putra Semarang, maka upaya peningkatan etos kerja karyawan melalui internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* dapat berjalan dan terwujud dengan baik. Hal itulah yang oleh Danah Zohar dan Ian Marshall sebagaimana diterjemahkan oleh Rahmani dikategorikan ke dalam konsep teratai diri yang mana hal tersebut turut mempengaruhi suksesnya internalisasi nilai-nilai spiritual yang diterapkan oleh pihak perusahaan.

b. Promosi jabatan dan perpanjangan masa kerja

Salah satu faktor penting yang turut mempengaruhi seseorang mengikuti arahan orang lain atau mengikuti peraturan yang telah diterapkan yaitu dikarenakan adanya stimulus atau motivasi yang mendasarinya. Motivasi itulah yang merupakan faktor pendorong seseorang mengikuti arahan pembuat kebijakan.

Dalam konsep teratai diri, Rahmani mengistilahkan hal tersebut dengan “pengasuhan”, yakni seseorang akan menjadi cerdas secara spiritual manakala diasuh dan diperhatikan oleh lingkungan sekitarnya. Dalam hal ini, seseorang yang merasa diperhatikan dan diberikan motivasi yang berupa promosi dan perpanjangan kerja, tentunya secara naluri ia akan tertarik pada stimulan yang diberikan kepadanya.

Berkenaan dengan hal di atas, upaya peningkatan etos kerja karyawan melalui internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* tentunya dipengaruhi pula oleh beberapa kebijakan yang diterapkan oleh pihak perusahaan, meskipun penulis mendapati bahwa promosi jabatan dan perpanjangan masa kerja yang dijalankan di PT. Karya Toha Putra terkesan sepihak, dalam arti keputusan penuh berada di pihak perusahaan karena perusahaan tertutup (keluarga), akan tetapi setidaknya karyawan memiliki motivasi dan berkesempatan untuk mendapatkan hal tersebut, sehingga para karyawan tetap menjalankan tugas dan tanggung jawab kerjanya dengan sebaik-baiknya.

- c. Apresiasi dan tunjangan yang diberikan pihak perusahaan bagi para karyawan

Tidak jauh berbeda dengan hal di atas, apresiasi dan tunjangan merupakan salah satu motivasi yang diberikan perusahaan bagi para karyawan yang disiplin dalam bekerja, rajin dan patuh terhadap peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Apresiasi yang diberikan oleh pihak perusahaan bagi para karyawan, diantaranya diwujudkan dalam program haji gratis. Adapun karyawan yang diberangkatkan haji sebagaimana diungkapkan oleh Bapak. Nur Muflihun adalah Bapak. Ali Hafizh al-Hafizh dari tim *quality control* dan Bapak. Mashadi. S. Ag dari tim editor.

d. Lingkungan kerja yang kondusif

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan menghabiskan waktunya untuk menjalankan kerjanya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor yang turut mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitas dan tugas kerja yang dibebankan kepadanya. Dengan lingkungan kerja yang kondusif pula, para karyawan merasakan kenyamanan, keamanan dan suasana menyenangkan, sehingga apa yang menjadi kebijakan perusahaan tidak terkecuali dalam program internalisasi nilai-nilai spiritual dijalankan oleh mereka dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

## **2. Faktor Penghambat Internalisasi Nilai-nilai *Spiritual Quotient* (SQ)**

Pepatah mengatakan, tiada gading yang tak retak, begitu pula kebijakan yang diterapkan oleh pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan etos kerja melalui internalisasi nilai-nilai spiritual. Dalam

hal ini, meskipun internalisasi nilai-nilai spiritual telah didukung oleh semua pihak, akan tetapi dalam pelaksanaannya masih saja ada hambatan yang turut mempengaruhi jalannya kebijakan tersebut. Penghambat-penghambt itulah yang jika tidak ditangani lebih serius, lama kelamaan akan merusak proses internalisasi nilai-nilai spiritual karyawan yang selama ini telah berjalan dengan baik.

Adapun faktor-faktor yang turut menghambat terealisasinya kebijakan yang telah dicanangkan oleh perusahaan, terutama dalam masalah internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* dalam upaya peningkatan etos kerja karyawan diantaranya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Tidak ada sanksi yang tegas bagi karyawan yang tidak mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient*

Sanksi merupakan tindakan atau upaya preventif untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang tidak diinginkan. Dalam hal ini, meskipun pihak perusahaan telah mengatur karyawan yang melanggar peraturan dan kebijakan yang telah diterapkan oleh pihak perusahaan, akan tetapi penulis mengamati bahwa sanksi yang diterapkan masih bersifat setengah-setengah, dalam arti karyawan senior atau karyawan tertentu yang memiliki kedekatan hubungan dengan pemangku kebijakan tidak jarang mendapatkan perlakuan yang berbeda.

Berdasarkan keterangan yang berhasil penulis dapatkan dari salah satu karyawan, disebutkan bahwa tidak jarang terdapat karyawan senior tidak mengikuti kegiatan spiritualitas seperti salah duha berjamaah, akan tetapi mereka tidak diberi tindakan tegas yang membuatnya jera. Hal-hal sepele seperti inilah yang perlu ditangani lebih serius, karena jika tidak pastilah akan mengakibatkan kecemburuan sosial bagi karyawan lain, yang pada puncaknya akan menghambat terealisasinya tujuan yang telah diterapkan oleh pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan melalui internalisasi nilai-nilai spiritual.

- b. Pimpinan atau pemangku jabatan dalam perusahaan, terkesan kurang konsisten dalam menjalankan peraturan yang sudah ditetapkan

Ketidak konsistenan pemangku jabatan dalam melaksanakan program yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, terlihat dari data di lapangan yang membuktikan bahwa program yang jelas telah tertera dalam peraturan kerja bersama (PKB) ternyata tidak dijalankan sebagaimana mestinya.

Dijelaskan oleh Bapak. Muslihun (salah satu karyawan setting), bahwa program haji gratis bagi karyawan hingga saat ini yang terdaftar hanya baru dua orang, yaitu Bapak. Ali Hafizh al-Hafizh dari tim *quality cintrrol* dan Bapak. Mashadi. S. Ag dari tim editor, padahal dalam PKB disebutkan bahwa kesempatan tersebut berlaku untuk tiap tahunnya. Di sisi lain, program gathering perusahaan dalam bentuk

wisata bersama keluarga juga tidak rutin dijalankan setiap tahun, meskipun dalam PKB disebutkan bahwa program tersebut ditetapkan untuk setiap tahunnya.

Hal-hal tersebut sebagaimana di atas meskipun terkesan sepele, akan tetapi jika tidak dilakukan perbaikan dan dikembalikan kembali pada peraturan yang ada, maka karyawan yang mengetahui celah tersebut tentunya akan bersikap apatis terhadap peraturan lain yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dikarenakan mereka merasa tidak mendapat hak mereka yang seharusnya mereka dapatkan. Dari sikap apatis yang berasal satu orang itulah, maka dikhawatirkan akan menular ke karyawan lain yang pada gilirannya tentunya akan menghambat berjalannya program yang telah diterapkan oleh pihak perusahaan.

- c. Adanya tebang pilih dalam pengangkatan karyawan tetap, pemberian gaji dan premi bagi karyawan

Tidak dapat dipungkiri bahwa gaji merupakan tujuan utama seseorang melakukan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan, dalam menjalani kehidupan sehari-harinya seseorang tidak bisa terlepas dari apa yang dinamakan dengan materi. Dengan materi itulah, seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga manakala pemberian gaji dan premi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan yang semestinya, tentunya akan menjadi permasalahan yang serius.

Dari data yang ada di lapangan, penulis menemukan adanya beberapa keputusan yang ditetapkan oleh perusahaan diluar dengan peraturan yang ada. Hal tersebut seperti dalam hal pengangkatan karyawan, pemberian premi atau tunjangan karyawan. Masalah dalam pengangkatan karyawan terlihat dari adanya karyawan titipan yang langsung diangkat menjadi karyawan tetap, sedangkan di sisi lain banyak karyawan yang telah melewati masa training yang telah ditentukan dalam PKB akan tetapi status mereka belum jelas.

Hal-hal sebagaimana di atas tentunya dapat mengakibatkan kesenjangan sosial diantara para karyawan, karena menyangkut tentang upah yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan lainnya. Orang yang sudah menjadi karyawan tetap tentu akan mendapatkan upah yang lebih banyak dibanding karyawan yang belum diangkat menjadi karyawan tetap. Begitu pula premi yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain, padahal tanggung jawab dan kesulitan kerja adalah sama, maka tentu hal tersebut juga akan mendatangkan kecemburuan sosial antara masing-masing karyawan. Kecemburuan sosial dari akibat hal-hal tersebut itulah yang nantinya akan menghambat terciptanya program internalisasi spiritual karyawan.

Selain faktor-faktor penghambat internalisasi nilai-nilai *spiritual quotient* sebagaimana dijelaskan di atas, terdapat pula pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, yang tentunya turut pula mempengaruhi proses berlangsungnya kegiatan spiritual yang telah

ditetapkan oleh pihak perusahaan, manakala tidak segera dicarikan jalan keluarnya.

Adapun bentuk pelanggaran yang biasanya terjadi di lingkungan perusahaan sebagaimana dijelaskan oleh Bapak. Nur Muflikhun (supervisor PT. Karya Toha Putra Semarang) dapat penulis klasifikasikan menjadi dua, yaitu:

a. Pelanggaran yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja

Kedisiplinan kerja merupakan hal yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan PT. Karya Toha Putra Semarang. Akan tetapi dalam praktiknya masih saja ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Adapun pelanggaran yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja, yaitu meliputi:

- 1) Telat berangkat.
- 2) Tidak memakai sepatu.
- 3) Menggunakan sarana perusahaan untuk keperluan pribadi.
- 4) Makan di ruang kerja.
- 5) Bolos (tidak berangkat kerja) tanpa izin terlebih dahulu.

b. Pelanggaran yang berkaitan dengan spiritualitas (ibadah)

Adapun pelanggaran yang berkaitan dengan segi spiritualitas atau rutinitas ibadah yaitu meliputi:

- 1) Tidak mengikuti jamaah salat duha.
- 2) Tidak mengikuti *waqiah*an.
- 3) Tidak mengikuti jamaah salat zuhur dan asar.

- 4) Tidak mengikuti ceramah (kajian kitab) setelah jamaah zuhur.
- 5) Tidak mengikuti mujahadah asma'ul khusna.
- 6) Tidak mengikuti acara maulid nabi.

Pelanggaran-pelanggaran sebagaimana disebutkan di atas, sifatnya yaitu hanya dilakukan oleh beberapa orang, dan persentasenya pun tidak terlalu banyak. Adapun sanksi yang diterapkan oleh pihak perusahaan, sebagaimana tertulis dalam peraturan kerja bersama (PKB) PT. Karya Toha Putra Semarang, dalam BAB XI mengenai tindakan disiplin adalah sebagai berikut<sup>14</sup>:

a. Teguran lisan

Teguran lisan yaitu diberikan bagi karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran ringan. Teguran lisan dalam pasal ini yaitu diperuntukkan bagi karyawan yang baru pertama kali melakukan kesalahan. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa sanksi yang berupa teguran lisan yaitu dilakukan secara spontan ketika terjadi suatu pelanggaran oleh karyawan.

b. Teguran tertulis pertama

Teguran tertulis pertama pada dasarnya merupakan kelanjutan tindakan bagi karyawan yang masih melakukan pelanggaran. Adapun sanksi yang berupa teguran tertulis pertama, diantaranya yaitu diperuntukkan bagi karyawan yang melakukan hal-hal sebagai berikut:

---

<sup>14</sup> Dokumentasi peraturan kerja bersama (PKB) PT. Karya Toha Putra Semarang, tahun 2012-2014

- Sering datang terlambat tanpa alasan yang jelas atau pasti.
- Meninggalkan jam kerja tanpa seizin pimpinan.
- Menolak perintah atasan.
- Menggalang teman sekerja untuk meninggalkan pekerjaan.

c. Teguran tertulis kedua

Kriteria teguran tertulis kedua yaitu diberlakukan manakala karyawan yang bersangkutan melakukan kesalahan yang sama selama dua kali. Atau melakukan kesalahan yang berbeda, akan tetapi level kesalahan tersebut dianggap lebih tinggi dari tindak kesalahan yang pertama, seperti tidak masuk kerja berturut-turut selama tiga hari tanpa keterangan apapun.

d. Teguran tertulis ketiga

Sebagaimana urutan sanksi di atas, manakala ditemukan karyawan yang masih tetap melakukan pelanggaran sebagaimana tercantum dalam poin c, maka karyawan yang bersangkutan dikenakan teguran tertulis ketiga.

e. Skorsing

Skorsing merupakan pembebasan (penon-aktifan) kerja sementara bagi karyawan dari tugasnya atau kerjanya. Akan tetapi skorsing juga dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) mana kala karyawan yang bersangkutan dianggap telah melakukan pelanggaran yang berat.

Sedangkan pelanggaran yang berkenaan dengan hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas spiritualitas (ibadah), karyawan yang bersangkutan hanya diberikan sanksi berupa teguran lisan.<sup>15</sup> Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh Bapak. Nur Muflikhun, ketika diketahui ada salah seorang karyawan yang tidak mengikuti jamaah, maka seketika itu juga pimpinan mengumpulkan karyawan di masjid Ummi as-Syarifah, guna memberikan wejangan dan nasihatnya. Ditambahkan oleh Bapak. Nur Muflikhun, sanksi yang berkaitan dengan spritualitas (ibadah), memang sengaja tidak dimasukkan ke dalam peraturan kerja bersama (PKB), dikarenakan nasihat-nasihat keagamaan dapat disampaikan setiap hari melalui rutinitas ibadah yang ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Dari data-data yang berhasil penulis temukan di lapangan mengenai faktor penghambat internalisasi nilai-nilai spiritual sebagaimana dikemukakan di atas, penulis tidak menemukan kendala atau penghambat yang begitu berarti. Hanya saja sanksi dan peraturan yang telah dicanangkan oleh pihak perusahaan sebagaimana dijelaskan oleh Bapak. Nur Muflikhun, masih kurang berfungsi secara maksimal, terutama bagi karyawan senior.

---

<sup>15</sup> Interview tanggal 6 Juni 2014