

**DIMENSI SPIRITUAL
DALAM AKTIVITAS MENGELOLA
PERUSAHAAN**
**Studi Nilai-Nilai Tasawuf di Tempat Kerja
(*Workplace Sufism*)**
PT Samudera Indonesia Tbk

DISERTASI
Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
guna Memperoleh Gelar Doktor
dalam Studi Islam



Oleh:
HURIP SANTOSO
NIM : 1400039100

**PROGRAM DOKTOR STUDI ISLAM
PASCASARJANA
UIN WALISONGO SEMARANG
2021**

NOTA DINAS

Semarang, 18 Desember 2021

Kepada
Yth. Direktur Pascasarjana
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap disertasi yang ditulis oleh:

Nama : **Hurip Santoso**
NIM : 14000390100
Konsentrasi : Studi Islam
Program Studi : S3
Judul : **Dimensi Spiritual Dalam Aktivitas Mengelola Perusahaan: Studi Nilai-Nilai Tasawuf di Tempat Kerja (Workplace Sufism) PT Samudera Indonesia Tbk.**

Kami memandang bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Ujian Disertasi (Terbuka).

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Ko-Promotor,



Dr. Abdul Muhaya, MA.
NIP: 196210181991011001

Promotor,



Prof. Imam Ghazali, M. Com.
Ph.D, Akt.
NIP: 195808161986031002



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
PASCASARJANA

Jl. Walisongo 3-5 Semarang 50185, Telp./Fax: 024-7614454, 70774414

FDD-38

PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI UJIAN TERBUKA

Yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa disertasi saudara:

Nama : HURIP SANTOSO

NIM : 1400039100

Judul : DIMENSI SPIRITUAL DALAM AKTIVITAS MENGELOLA PERUSAHAAN: Studi
Milai-Nilai Tasawuf di Tempat Kerja (Workplace Sufism) PT Samudera Indonesia
Tbk

telah diujikan pada 31 Desember 2021 dan dinyatakan:

LULUS

dalam Ujian Terbuka Disertasi Program Doktor sehingga dapat dilakukan Yudisium Doktor.

NAMA	TANGGAL	TANDATANGAN
<u>Prof. Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag</u> Ketua/Penguji	31/12/2021	
<u>Dr. H. Nasihun Amin, M.Ag.</u> Sekretaris/Penguji	31/12/2021	
<u>Prof. H. Imam Ghozali, M.Com, Ph.D. Akt</u> Promotor/Penguji	31/12/2021	
<u>Dr. H. Abdul Muhaya, MA</u> Kopromotor/Penguji	31/12/2021	
<u>Prof. Dr. H. Musa Asy'arie, MA</u> Penguji	31/12/2021	
<u>Dr. H.M. Mukhsin Jamil, M.Ag.</u> Penguji	31/12/2021	
<u>Dr. H. Hasyim Muhammad, M.Ag.</u> Penguji	31/12/2021	
<u>Dr. H. Machrus, M.Ag.</u> Penguji	31/12/2021	

PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama lengkap : **Hurip Santoso**
NIM : 14000390100
Judul Penelitian : **Dimensi Spiritual Dalam Aktivitas Mengelola
Perusahaan: Studi Nilai-Nilai Tasawuf Di Tempat
Kerja (*Workplace Sufism*) PT Samudera Indonesia
Tbk**
Program Studi : S3
Konsentrasi : Studi Islam

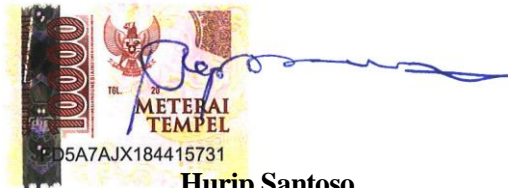
menyatakan bahwa disertasi yang berjudul:

**DIMENSI SPIRITUAL
DALAM AKTIVITAS MENGELOLA PERUSAHAAN
Studi Nilai-Nilai Tasawuf (*Workplace Sufism*)
PT Samudera Indonesia TBK**

secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 18 Desember 2021.

Pembuat Pernyataan,



Hurip Santoso

NIM: 14000390100.

ABSTRAK

Kemunculan kesadaran spiritual di lingkungan bekerja (*Workplace Spirituality*) akhir-akhir ini merupakan sesuatu yang menarik untuk diteliti. Organisasi bisnis yang sebelumnya berpandangan rasional dalam menjalankan operasinya, kini mulai memberi ruang pada pandangan dan pemikiran yang berdimensi spiritual. Munculnya kesadaran spiritual di dunia kerja di banyak organisasi bisnis dunia, juga terjadi di PT Samudera Indonesia Tbk. Penelitian ini dilakukan untuk mendalami spiritualitas yang ada dan berjalan di PT Samudera Indonesia Tbk dalam perspektif ajaran tasawuf.

Penelitian menghasilkan temuan-temuan: 1) *Workplace Sufism*, yaitu kesadaran spiritual di lingkungan bekerja dalam perspektif ajaran tasawuf. 2) Konsep Kerja Ridha dan Barakah, suatu konsep bekerja yang ada di PT Samudera Indonesia Tbk, yaitu bekerja dengan cara taat pada aturan secara ketat dengan bersikap sabar, tabah, tekun berdasarkan iman yang kuat, dengan tujuan mendapat ridha dan barakah dari Allah.

Setelah dilakukan analisa terhadap konsep Kerja Ridha dan Barakah menggunakan *Workplace Sufism* sebagai alat analisa maka disimpulkan bahwa: 1) Proses Kerja Ridha dan Barakah diawali dengan *Takhalli* (menjauhi perilaku yang terlarang), *Tahalli* (menghiasi dengan perilaku terpuji) dan *Tajalli* (menemukan makna tertinggi bekerja, yaitu Ridha dan Barakah). 2) Dalam perspektif *Workplace Sufism*, pekerja merupakan manifestasi Insan Kamil yang harus taat pada aturan dan berakhlak mulia untuk tujuan kekhalfahan. 3) Nilai-nilai spiritualitas Tasawuf perlu diimplementasikan di tempat kerja karena lebih unggul dibanding nilai-nilai spiritualitas *Workplace Spirituality*.

Kata kunci: Spiritualitas, Kerja, Ridha, Barakah

ABSTRACT

The emergence of spiritual awareness in the work environment (Workplace Spirituality) lately is something that is interesting to study. Business organizations that previously had a rational view in carrying out their operations, are now starting to give space to views and thoughts that have a spiritual dimension. The emergence of spiritual awareness in the world of work in many world business organizations, also occurred at PT Samudera Indonesia Tbk. This research was conducted to explore the spirituality that exists and runs at PT Samudera Indonesia Tbk in the perspective of Sufism teachings.

The research resulted in the following findings: 1) Workplace Sufism, namely spiritual awareness in the work environment in the perspective of Sufism teachings. 2) Work Concept of Rida and Barakah, a working concept that exists at PT Samudera Indonesia Tbk, which is to work by obeying the rules strictly by being patient, steadfast, persevering based on strong faith, with the aim of getting rida and blessing from Allah.

After analyzing the concept of Rida and Barakah's work using Workplace Sufism as an analytical tool, it is concluded that: 1) Rida and Barakah's work process begins with Takhalli (avoiding forbidden behavior), Tahalli (adorning with commendable behavior) and Tajalli (finding the highest meaning of work). , namely Rida and Barakah). 2) In the perspective of Workplace Sufism, workers are manifestations of Insan Kamil who must obey the rules and have noble character for the purpose of the caliphate. 3) Sufism spiritual values need to be implemented in the workplace because they are superior to Workplace Spirituality spiritual values.

نبذة مختصرة

إن ظهور الوعي الروحي في بيئة العمل (الروحانيات في مكان العمل) أمر مثير للدراسة. منظمات الأعمال التي كان لها في الماضي وجهة نظر عقلانية في تنفيذ عملياتها ، بدأت الآن في إعطاء مساحة للأراء والأفكار التي لها بعد روحي. إن ظهور الوعي الروحي في العمل قد كان من منظمات الأعمال العالمية ، و أيضًا في PT Samudera Indonesia Tbk تم إجراء هذا البحث لاستكشاف الروحانية الموجودة في PT Samudera Indonesia Tbk من نظرية الصوفية

حصل البحث الي النتائج التالية: (1) التصوف في مكان العمل ، أي الوعي الروحي في بيئة العمل من نظرية تعاليم الصوفية. (2) مفهوم العمل للرضا والبركة هو مفهوم عملي موجود في PT Samudera Indonesia Tbk ، وهو العمل من خلال الامتثال للقواعد الصارمة من خلال التحلي بالصبر والثبات والمثابرة على أساس الإيمان القوي ، بهدف الحصول على الرضا والبركة من الله

وتنتج الدراسة من مفهوم الرضا والبركة في مكان العمل باستخدام نظرية الصوفية الحصول التالية: (1) تبدأ عملية الرضا والبركة بتخلي و (تجنب السلوك المحظور) ، (الزينة بسلوك جدير بالثناء) و تجلي (العثور على أسمى معاني العمل). وهي الرضا والبركة. (2) من نظرية الصوفية في مكان العمل ، فإن العمال هم من مظاهر إنسان كامل الذي يجب أن يطيع القواعد وأن يكون له شخصية نبيلة لغرض الخلافة. (3) يجب تنفيذ القيم الروحية الصوفية في مكان العمل لأن القيم الروحية أفضل من روحانية في مكان العمل

كلمات مفتاحية: روحانية ، عمل ، رضا ، بركة

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987

1. Konsonan

No.	Arab	Latin
1	ا	tidak dilambangkan
2	ب	b
3	ت	t
4	ث	s\
5	ج	j
6	ح	h}
7	خ	kh
8	د	d
9	ذ	z\
10	ر	r
11	ز	z
12	س	s
13	ش	sy
14	ص	s}
15	ض	d}

2. Vokal Pendek

... َ = a	كَتَبَ	kataba
... ِ = i	سُئِلَ	su'ila
... ُ = u	يَذْهَبُ	yaz\habu

4. Diftong

أَيُّ = ai	كَيْفَ	kaifa
أَوْ = au	حَوْلَ	h}aula

No.	Arab	Latin
16	ط	t}
17	ظ	z}
18	ع	'
19	غ	g
20	ف	f
21	ق	q
21	ك	k
22	ل	l
23	م	m
24	ن	n
25	و	w
26	ه	h
27	ء	'
28	ي	y

3. Vokal Panjang

... َا =	قَالَ	qa>la
a>		
إِي = i>	قِيلَ	qi>la
أُو = u>	يُقُولُ	yaqu>lu

Catatan:

Kata sandang [al-] pada bacaan syamsiyyah atau qamariyyah ditulis [al-] secara konsisten supaya selaras dengan teks Arabnya.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, segala puji hanya untuk Allah atas nikmat kekuatan dan kemampuan sehingga naskah disertasi ini siap untuk maju dalam ujian tertutup di Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang. Sholawat dan salam selalu tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya.

Penulis bersyukur mendapat kesempatan belajar di Program Doktor Studi Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang. Demikian banyak pengetahuan dan pengalaman yang penulis dapatkan selama melaksanakan studi di kampus Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo. Semoga semua pengetahuan dan pengalaman itu dapat membawa manfaat bagi penulis sendiri khususnya, juga bagi rekan-rekan sekerja, kolega, keluarga dan masyarakat pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian disertasi ini telah melibatkan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, perorangan maupun lembaga yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian

penyusunan disertasi ini. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang penulis hormati:

1. Bapak Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag. selaku rector UIN Walisongo Semarang, yang telah memberi fasilitas studi dan kemudahan-kemudahan dalam penyelesaian Disertasi ini.
2. Direktur Program Pascasarjana UIN Walisongo Semarang Bapak Prof. Dr. Abdul Ghofur, M. Ag., Wakil Direktur Bapak Dr. Muhyar Fanani, M.Ag., Kaprodi S3 Bapak Prof. Dr. Fatah Syukur, M. Ag., beserta segenap jajaran pengelola Pascasarjan UIN Walisongo, Bu Umi, Pak Azis, dan yang lainnya, yang telah memberi banyak bantuan dan fasilitas dalam penyelesaian naskah Disertasi ini.
3. Almarhum Bapak Prof. Dr. Amin Syukur, MA., yang telah menjadi promotor pertama yang telah memberikan arahan dalam pemilihan topik dan literatur yang diperlukan. Semoga beliau senantiasa mendapat maghfirah dan rahmah dari Allah SWT.
4. Bapak Dr. Abdul Muhaya, MA., yang telah menjadi co promotor dan telah memberikan arahan tentang

topik dan literatur yang relevan yang sangat bermanfaat dalam menyelesaikan Disertasi ini.

5. Bapak Prof. Imam Ghozali, Ph. D., M. Com., Akt., sebagai promotor pengganti yang telah memberi wawasan yang sangat berguna dalam penyelesaian disertasi ini, khususnya tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.
6. Bapak Bani M. Mulia selaku Direktur Utama PT Samudera Indonesia Tbk yang telah berkenan menjadi subjek dan sumber data dalam penelitian ini, serta telah memberi berbagai fasilitas yang sangat berguna dalam penyusunan Disertasi ini.
7. Segenap dosen pengajar Pascasarjana UIN Walisongo yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat dalam membuka wawasan penulis khususnya dalam bidang studi Islam.
8. Segenap Direktur Holding PT Samudera Indonesia Tbk, seluruh rekan-rekan kerja di PT Samudera Indonesia yang telah memberi bantuan yang sangat bermanfaat dalam penyusunan Disertasi ini.

9. Istri penulis, Lilik Nuthayati, anak-anak penulis yang telah memberi motivasi dalam penyelesaian Disertasi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan yang berlipat ganda atas semua bantuan yang diberikan dalam penyelesaian Disertasi ini.

Semarang, 18 Desember 2021

Hurip Santoso

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
NOTA PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
TRANSLITERASI	x
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	20
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	21
D. Kajian Pustaka	22
E. Metode Penelitian	29
F. Pendekatan Fenomenologis	35
G. Sistematika Pembahasan	39
BAB II : <i>WORKPLACE SPIRITUALITY</i> DAN TASAWUF	42
A. <i>Workplace Spirituality</i>	42
1. Spiritualitas	43
2. Pengertian <i>Workplace Spirituality</i>	48
3. Nilai-Nilai Spiritualitas <i>Workplace Spirituality</i>	53
B. Tasawuf	58
1. Spiritualitas Islam: Tasawuf	59
2. Nilai-Nilai Spiritualitas Tasawuf	65
3. <i>Takhalli, Tahalli, Tajalli</i>	69
4. Konsep Insan Kamil Dalam Tasawuf	72

BAB III : PT SAMUDERA INDONESIA Tbk	79
A. Sejarah Singkat PT Samudera Indonesia Tbk..	79
B. Profil Pendiri	82
C. Profil Perusahaan	87
1.Struktur Organisasi.....	88
2.Susunan Pengurus	90
3.Aset Dan Kepemilikan Perusahaan	91
4.Lini Usaha.....	92
D. Filosofi Perusahaan	94
1.Sabar Tabah Tekun Iman.....	95
2.Visi, Misi, Nilai.....	99
E. Good Corporate Governance	102
F. Konsep Kerja Riḍa Dan Barakah	126
G. Workplace Sufism.....	138
1.Nilai-Nilai Tasawuf di Tempat Kerja.....	139
2.Perbandingan Spiritualitas Tasawuf dan Workplace Spirituality	144
3.Takhalli, Tahalli, Tajalli di Tempat Kerja	149
4.Konsep Insan Kamil di Tempat Kerja	156

BAB IV : KONSEP KERJA RIḌA DAN BARAKAH DALAM PERSPEKTIF *WORKPLACE SUFISM* 162

A. Konsep Kerja di PT Samudera Indonesia Tbk	162
1. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah di PT Samudera Indonesia Tbk	163
1.1.Sabar, Tabah, Tekun	163
1.2. Iman	163
1.3. Riḍa	163
1.4.Barakah.....	163
2. Praktek Kerja Riḍa dan Barakah di PT Samudera Indonesia Tbk	172

B. <i>Workplace Sufism</i> di PT Samudera Indonesia Tbk	180
1. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Sebagai Proses <i>Takhalli, Tahalli, Tajalli</i>	180
1.1. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Sebagai Proses <i>Takhalli</i>	181
1.2. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Sebagai Proses <i>Tahalli</i>	188
1.3. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Sebagai Proses <i>Tajalli</i>	196
2. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Sebagai Manifestasi Insan Kamil	196
2.1. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Dalam Perspektif Al-Ghazali	197
2.2. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Dalam Perspektif Ibn Arabi	206
2.3. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Dalam Perspektif Al Jili	209
2.4. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Dalam Perspektif Muhammad Iqbal.....	213
2.5. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Dalam Perspektif Manajemen Profetik	216
3. Urgensi Nilai-Nilai Tasawuf Di Tempat Kerja	218
3.1. Nilai-Nilai Tasawuf Dalam Konsep Kerja Riḍa dan Barakah	219
3.2. Urgensi Nilai-Nilai Tasawuf Dalam Konsep Kerja Riḍa dan Barakah.....	224

BAB V : PENUTUP	230
A. Kesimpulan.....	230
B. Saran.....	234

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN I
LAMPIRAN II
LAMPIRAN III
RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Ashmos dan Duchon mengungkapkan bahwa ada pergeseran pandangan dalam berbagai organisasi bisnis di Amerika, organisasi bisnis yang sebelumnya berpandangan rasional dalam menjalankan operasinya, kini mulai memberi ruang pada pandangan dan pemikiran yang berdimensi spiritual, yaitu dimensi yang menekankan makna, tujuan hidup dan kebersamaan dalam komunitas.¹ Lingkungan kehidupan bisnis yang dulu syarat dengan hal-hal yang bersifat rasional saja, perhitungan untung-rugi dan segala hal yang berhubungan dengan materi semata, kini lebih mengarahkan perhatian kepada sesuatu yang lebih dalam, pandangannya jauh menuju sisi batin dari kehidupan ini, yaitu sisi ruh. Hendricks dan Ludeman mengungkapkan berbagai fakta tentang kehidupan spiritual yang sangat subur dalam dunia korporasi, kehidupan spiritual yang dijalani dan dilakukan oleh banyak pemimpin bisnis besar. Masyarakat bisnis saat ini memandang perusahaan sebagai perwujudan dari sekumpulan ruh dari ruh individu-individu

¹Donde P. Ashmos & Dennis Duchon, Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure, *Journal of Management Inquiry*, 9 (2000): 134

yang bekerja di dalamnya. Mereka menjalankan bisnis dengan hati dan jiwa, bergerak secara leluasa dari urusan bisnis ke urusan spiritual, dari sisi lahir menuju sisi batin.² Bahkan mereka berdua sampai pada kesimpulan bahwa kehidupan spiritual yang paling bagus dan paling tinggi adalah kehidupan spiritual di dunia bisnis dan korporasi. Menurutnya, para pemimpin bisnis yang sukses pada abad 21 adalah para pemimpin bisnis yang mempraktekkan nilai-nilai spiritualistik dalam kegiatan bisnisnya. Berawal dari penelitian yang dilakukan oleh Hendricks dan Ludeman ini, selanjutnya muncul banyak penelitian tentang spiritualitas di dunia bisnis dan dunia kerja yang kemudian populer disebut sebagai *Workplace Spirituality* (Spiritualitas di Tempat Kerja).

Workplace Spirituality merupakan sesuatu yang baru, yang muncul pada dekade terakhir abad 20 dan mengalami perkembangan pesat pada dekade awal abad 21. Berdasarkan hasil penelitiannya, Roof mengungkap sejak awal tahun 1990 terjadi peningkatan minat masyarakat Amerika akan spiritualitas.³ Penelitian tentang *Workplace Spirituality* yang

²Gay Hendricks & Kate Ludeman, *The Corporate Mystic*, (New York: Bantam Books, 1996), xviii

³Wade Clark Roof, *Spiritual Marketplace: Baby Boomers and the Remaking of American Religion*, (New Jersey: Princeton University Press, 2001),81.

dilakukan Jean-Claude Garcia-Zamor juga mengungkapkan hal yang sama, yaitu peningkatan minat masyarakat bisnis di Barat terhadap spiritualitas.⁴ Cash dan Grey juga mengungkapkan hal yang sama, yaitu perkembangan spiritualitas di tempat kerja pada masyarakat pekerja.⁵ Bila sebelumnya para pekerja hanya merasakan suasana kerja di tempat bekerja, dengan merasakan pengalaman spiritual mereka merasakan suasana lain, suasana yang lebih menyenangkan dan memberi ketenangan. Pakar psikologi industri McCormick mengungkapkan bahwa kaum profesional bisnis di Amerika mengalami peningkatan atas minat dalam mengintegrasikan spiritualitas ke dalam manajemen perusahaan.

Integrasi spiritualitas ke dalam manajemen perusahaan seperti itu akan membuat profesional bisnis merasa mendapatkan makna terdalam dari posisi sebagai pimpinan perusahaan. Tentu saja makna semacam ini akan sangat memuaskan dalam pengalaman hidup mereka.⁶ Sebuah

⁴Jean-Claude Garcia-Zamor, Workplace Spirituality and Organizational Performance, *Public Administration Review*, 3 (2003): 355.

⁵Karen C. Cash & George R. Gray, A Framework for Accomodating Religion and Spirituality in the Workplace, *Academy of Management Executive*, 14/3 (2000): 125.

⁶Donald W. McCormick, "Spirituality and Management", *Journal of Managerial Psychology*, 9, (1994): 5.

penelitian yang dilakukan di Australia juga mengungkapkan peningkatan minat dunia kerja pada spiritualitas.⁷ Mitroff dan Denton melakukan wawancara terhadap level manajer dan pimpinan berbagai perusahaan di Amerika. Temuan terpenting dari hasil wawancara adalah bahwa para pimpinan perusahaan menyatakan serius ingin mengaktualisasikan potensi kemanusiaanya secara utuh dalam bekerja. Selama ini mereka merasa bekerja hanya menggunakan otak saja tanpa menyertakan emosi dan perasaan terdalam yang mereka miliki, mereka merasakan ada yang kurang sehingga jiwa mereka merasakan ketidak-puasan. Kondisi ini terjadi disebabkan perusahaan tidak mampu menggali secara penuh kapasitas dan kreatifitas yang dimiliki pekerja, pekerja tidak mendapat kesempatan untuk mengaktualisasikan diri sebagai manusia utuh dalam bekerja.⁸

Kegiatan-kegiatan yang berdimensi spiritual di perusahaan-perusahaan multi nasional sudah menjadi sesuatu yang biasa saat ini. Diungkapkan oleh Fahri Karakas dalam penelitiannya bahwa perusahaan-perusahaan kelas dunia seperti

⁷Howard Harris, "Spirituality at Work: Some Australian Observation", *Business & Professional Ethics Journal*, 20, (1994): 45.

⁸Ian I. Mitroff, "Do Not Promote Religion under the Guise of Spirituality", *Spirituality, Management and Organization*, 10 (2003): 376.

Coca-cola, Boeing, Intel dan Sears ternyata memiliki *incorporated spirituality* dalam strategi bisnis mereka.⁹ Sarmad dan Iqbal dalam artikelnya mencatat bahwa perusahaan-perusahaan sukses seperti Du Pont, At & T, Apple Computer, Chase Manhattan Bank, Ford Motor Company, Hawlett-Packard senantiasa menyertakan pertimbangan-pertimbangan spiritual dalam kegiatan operasional mereka.¹⁰ Upaya melibatkan sisi spiritualitas dalam operasional organisasi atau perusahaan terkemuka akhir-akhir ini memang semakin marak. Pengembangan sumber daya manusia dari sisi spiritual (*the human spirit*) menjadi inti paradigma baru dunia bisnis dalam situasi seperti ini.¹¹ Demikianlah kondisi dunia bisnis saat ini yang telah berubah, khususnya dunia bisnis di negara-negara maju. Minat para pekerja profesional terhadap spiritualitas menunjukkan peningkatan yang cukup tinggi.

Hanna Ashar dan Maureen Lane-Maher mengungkapkan bahwa ada perubahan nilai-nilai yang merupakan paradigma

⁹Fahri Karakas, "Spirituality and Performance in Organization: Literature Review," *Journal of Business Ethics*, 94 (2009): 5

¹⁰Muhammad Sarmad et al., Unlocking Spirituality at Workplace through Islamic Work Ethics: Analyzing Employees' Performance in Islamic Banks, *Journal of Islamic Business and Management*, 8 (2018):521

¹¹Hanna Ashar, & Maureen Lane-Maher. "Success and Spirituality in the New Business Paradigm", *Journal of Management Inquiry*, 13, (2004): 251.

baru di dunia bisnis saat ini. Menurutnya, nilai-nilai dalam paradigma bisnis lama adalah: *rationality, materialism and consumerism, competition, individualism, exploitation of nature, efficiency*. Sementara nilai-nilai dalam paradigam bisnis baru adalah: *consciousness, spirituality and relationships, collaboration, community, sustainability, continuous learning and improvement*.¹²

Spiritualitas dalam dunia bisnis yang berkembang di dunia barat juga berkembang di Indonesia. Kalangan profesional dari level karyawan biasa, manajer, sampai dengan eksekutif puncak mulai mempertanyakan tujuan hakiki mereka bekerja dan mencari makna hidup yang sebenarnya, mencari spiritualitas di dalam kehidupan dan lingkungan kerja mereka. Kegiatan keagamaan berupa ritual shalat berjamaah sebagai contoh, kegiatan ini banyak diikuti oleh kaum profesional kantoran yang sehari-hari berurusan dengan angka-angka dan pencapaian laba, dengan kegiatan-kegiatan operasional perusahaan, kegiatan produksi, kegiatan pelayanan dan kegiatan lain yang hasil akhirnya diukur dengan angka laba dan rugi. Mereka mulai menyadari perlunya moralitas dalam bekerja, perlunya

¹² Hanna Ashar, & Maureen Lane-Maher. "Success and Spirituality in the New Business Paradigm", *Journal of Management Inquiry*, 13, (2004): 251.

bimbingan spiritualitas dalam menjalankan kegiatan bisnis. Mereka telah lelah merasakan kehampaan dalam bekerja, kekosongan makna dari apa yang mereka kejar setiap hari, hidup hanya mengejar hasil materi yang nyatanya tidak memberi kepuasan terhadap batinnya. Mereka menginginkan dan mengangankan kepuasan batin dari aktifitas pekerjaannya sehari-hari.¹³ Peningkatan minat kalangan eksekutif di Indonesia terhadap spiritualitas juga diungkap oleh Muhammad Syafii Antonio. Kalangan eksekutif tersebut merasakan lebih mudah membangun komunitas yang lebih produktif dengan mendekati diri pada nilai-nilai yang lebih mendalam.¹⁴ Para pekerja profesional ingin mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya dari kegiatan di rumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Nilai dan makna yang didapat dari aktifitas bekerja akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, pekerja yang lebih tekun dan tangguh, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kesadaran spiritual seperti itu.

¹³Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management: From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan Pustaka, 2009), 12.

¹⁴Muhammad Syafii Antonio, *Muhammad SAW: The Super Leader Super Manager*, (Jakarta: Tazkia Publishing, 2009), 17.

Maraknya berbagai pelatihan kecerdasan spiritual di kalangan profesional akhir-akhir ini juga menjadi tambahan bukti bahwa telah terjadi peningkatan kesadaran spiritual di lingkungan kerja kaum profesional dalam dunia bisnis.¹⁵ Disadari bahwa kinerja pekerja perusahaan dipengaruhi oleh kecerdasan siritual bersama dengan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Kecerdasan spiritual juga dipandang sebagai modal atau kapital manusia (*human capital*) dalam bekerja, yang memperkaya kedalaman makna dalam setiap pekerjaan.

Berdasarkan berbagai sumber yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa tren dunia bisnis dan para pelaku bisnis akhir-akhir ini menunjukkan kecenderungan mencari sandaran spiritualitas dalam aktivitas menjalankan dan mengelola bisnisnya. Selanjutnya perlu dikaji lebih jauh sebenarnya faktor apa saja yang mendorong peningkatan kesadaran spiritualitas dalam dunia bisnis saat ini.

Tumbuhnya kesadaran spiritual di kalangan profesional tidak terlepas dari berbagai faktor, antara lain karena kehampaan makna yang mereka rasakan di tengah berlimpahnya materi.

¹⁵Nasaruddin Umar, *Tasawuf Modern: Jalan Mengenal dan Mendekatkan Diri Kepada Allah SWT*, (Jakarta: Republika, 2014), 4.

Keberlimpahan materi ternyata tidak mendatangkan kebahagiaan dan ketenangan, akan tetapi malah menambah kegelisahan batin yang semakin berat. Abu al-Wafa al-Taftazani sebagaimana dikutip oleh Amin Syukur menyebut beberapa sebab kegelisahan yang dirasakan masyarakat modern, yaitu *pertama*, karena takut akan kehilangan apa yang dimiliki. *Kedua*, karena takut akan masa depan yang tidak pasti. *Ketiga*, karena rasa kecewa akan hasil yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. *Keempat*, rasa berdosa akan pelanggaran-pelanggaran yang telah dilakukan.¹⁶ Sanerya menyebut ada tiga hal penting yang menyebabkan kalangan profesional menyadari kebutuhan akan spiritualitas dalam bekerja, yaitu *pertama*, kecenderungan mencari makna hidup yang lebih tinggi dan lebih luas dari sekedar untuk diri sendiri dan lingkungan yang sempit. *Kedua*, adanya rasa ketakutan akan masa depan yang berat dengan permasalahan yang berada di luar ambang batas kemampuan menghadapinya sehingga orang mencari gantungan kepada sesuatu yang lebih besar dari dirinya. *Ketiga*, sebagaimana diungkap Abraham Maslow dan Erich Fromm, kebutuhan spiritualitas disebabkan oleh peningkatan kepribadian

¹⁶H.M. Amin Syukūr, *Zuhud di Abad Modern*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 1997), 178.

dan kondisi psikologis dari sekedar keinginan untuk memiliki (*to have*) dan keinginan menjadi (*to be*) meningkat kepada pengalaman puncak manusia pada tataran imaterial dan transendental.¹⁷

Ashmos dan Duchon menyebutkan beberapa faktor yang menyebabkan dunia korporasi khususnya korporasi di Amerika tertarik pada spiritualitas, *pertama*, terjadinya krisis dalam dunia bisnis yang mengharuskan perusahaan-perusahaan melakukan rasionalisasi menyebabkan pekerja-pekerja yang terdampak mengalami depresi bahkan demoralisasi. *Kedua*, lingkungan usaha atau bisnis dipandang sebagai tempat utama para pekerja untuk saling bertemu, berinteraksi dan berbagi dalam kebersamaan. *Ketiga*, ketertarikan dunia korporasi akan filsafat yang berasal dari timur seperti *Zen Buddhism* dan *Confucianism* yang antara lain mengajarkan meditasi dalam upaya menghilangkan stres. *Keempat*, meningkatnya minat masyarakat korporasi pada pencarian makna hidup yang paling tinggi, dan *kelima*, kompetisi usaha yang semakin ketat menyebabkan para pimpinan usaha menuntut para pekerjanya untuk berpikir kreatif dan totalitas dalam bekerja, sikap ini dapat dilakukan oleh

¹⁷ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management*, 11

pekerja yang menyadari akan makna bekerja dalam kehidupannya.¹⁸

Menurut Petchsawang dan Duchon terdapat lima dimensi yang membentuk Spiritualitas di Tempat Kerja, *pertama* keterikatan (*connection*), yaitu pengalaman seseorang yang sangat mendalam dengan orang lain. *Kedua*, kasih sayang (*compassion*), yaitu kesadaran akan kebersamaan dan simpati pada sesama. *Ketiga*, mawas diri (*mindfulness*), yaitu kesadaran seseorang akan pemikirannya dan tindakannya setiap saat. *Keempat*, pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*), yaitu pengalaman seseorang akan makna terdalam atas pekerjaan yang dimiliki. *Kelima*, transendensi (*transcendence*), yaitu keterkaitan dengan kekuatan yang lebih tinggi.¹⁹

Beberapa penelitian tentang *Workplace Spirituality* (Spiritualitas di Tempat Kerja) menyebutkan bahwa meningkatnya minat dunia kerja terhadap spiritualitas disebabkan dampak positif dari Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Misbah Hasan dan Ali Bin Nadeem tentang hubungan

¹⁸Ashmos, "Spirituality at Work," 134

¹⁹Marisa Latifa Dinar, "Spiritualitas Islam di Tempat Kerja: Studi Pada Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta," (Tesis, Universitas Gadjahmada Yogyakarta, 2014), 98-99.

Spiritualitas di Tempat Kerja (*workplace spirituality*) dengan kepuasan bekerja (*job satisfaction*) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Spiritulitas di Tempat Kerja dengan kepuasan bekerja.²⁰ Bekerja akan mendatangkan kepuasan spiritual, kepuasan spiritual akan mengoptimalkan hasil kerja. Dari bekerja akan dipahami makna hidup, dengan bekerja dapat diraih kualitas hidup yang dicita-citakan. Oleh sebab itu seseorang seharusnya memiliki dan memegang suatu prinsip keyakinan agar didapat hasil kerja yang optimal sekaligus didapat pula kepuasan spiritual.²¹

Upaya mengintegrasikan spiritualitas ke dalam praktek bisnis untuk mencapai performansi bisnis yang optimal dikemukakan oleh Kenneth Blanchard. Spiritualitas dalam bentuk tatanan moralitas yang kuat dalam bisnis apa pun adalah suatu langkah awal menuju kesuksesan bisnis itu. Manajer masa depan adalah manajer yang menjunjung tinggi nilai-nilai moralitas dalam menjalankan praktek bisnis dan memimpin

²⁰Misbah Hasan et al., "Impact of Workplace Spirituality on Job Satisfaction: Mediating Effect of Trust," *Cogent Business & Management* 3 (2016) diakses 28 Juli 2019, <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2016.1189808>

²¹Ashis Pandey, "Workplace Spirituality: Themes, Impact and Research Directions," *South Asian Journal of Human Resources Management* 4 (2017): 2

perusahaan.²² Nilai-nilai moral kini tidak dipandang terpisah secara dikotomis dengan aktifitas pengelolaan perusahaan, namun kedua hal ini merupakan satu kesatuan yang sama-sama penting. Keberhasilan suatu bisnis dipandang berkaitan erat dengan nilai-nilai spiritualitas yang diterapkan dengan baik dalam lingkungan usaha dimana bisnis itu dijalankan. Giacalone dan Jurkiewicz menyatakan bahwa pekerjaan dan lingkungan kerja adalah sesuatu yang integral dengan konsep nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang. Mengoptimalkan hasil kerja adalah sama dengan mengoptimalkan keberadaan sistem nilai dan keyakinan yang dimiliki, yang pada akhirnya akan mendatangkan kepuasan secara spiritual. Sebagaimana dimaklumi bahwa sebagian waktu hidup para pekerja dan pimpinan bisnis telah dihabiskan dengan bekerja. Apa yang didapat dari pekerjaan akan sia-sia manakala tidak ada sistem nilai ataupun keyakinan yang dipegang yang mendasari secara filosofis alasan mengapa orang harus bekerja. Sebaliknya apabila telah dipegang suatu sistem nilai dan keyakinan, maka

²²Haidar Bagir, pengantar *The Corporate Mystic: Sukses Berbisnis Dengan Hati* oleh Gay Hendriks & Kate Ludeman, terj. Fahmi Yamani, (Bandung, Mizan Media Utama, 2002), xiii

bekerja secara maksimal akan mendatangkan kepuasan secara spiritual.²³

Faktor menonjol yang mendorong peningkatan kesadaran spiritualitas di dunia bisnis adalah pencarian makna hidup dalam aktifitas bekerja. Bagi kalangan profesional yang berkecimpung dalam aktifitas operasional perusahaan, maka sebagian besar waktu dalam hidupnya dihabiskan untuk bekerja. Seluruh daya, kekuatan dan pikiran dicurahkan untuk mengelola dan memajukan perusahaan. Maka sudah sepantasnya aktivitas bekerja seperti itu tidak hanya mendatangkan kelimpahan materi tetapi juga kepuasan batin. Kepuasan batin ini dapat dicapai dengan mengintegrasikan spiritualitas ke dalam kegiatan bekerja untuk menemukan makna hidup yang sejati.

Paparan di atas menunjukkan bahwa berbagai faktor telah mendorong peningkatan kesadaran spiritualitas dalam dunia bisnis, dimana faktor utamanya adalah pencarian makna hidup. Apabila makna hidup melalui bekerja telah ditemukan, maka akan muncul sikap totalitas dalam bekerja yang akan membawa dampak positif, yaitu hasil kerja yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

²³Robert A. Giacalone, & Carole L. Jurkiewicz, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, (New York: Routledge, 2015), xv.

Dalam hal spiritualitas, dalam Islam terdapat ajaran yang menekankan sisi spiritual, yaitu tasawuf. Tasawuf adalah ajaran yang menekankan pada sisi spiritualitas dalam konteks Islam. Minat kaum profesional terhadap tasawuf juga mengalami peningkatan, sebagaimana peningkatan minat spiritualitas di kalangan profesional di Barat yang telah diungkap. Peningkatan minat ini bertentangan dengan anggapan beberapa ahli yang memperkirakan bahwa tasawuf tidak akan mampu bertahan di tengah arus modernisasi dan globalisasi. Menurut Azyumardi Azra terdapat setidaknya dua faktor yang menyebabkan tasawuf berkembang terutama di Indonesia, yaitu *pertama*, terbentuknya kelas menengah Muslim bersamaan dengan arah politik pemerintahan yang lebih rekonsiliatif dan akomodatif dengan kaum Muslimin. *Kedua*, kelas menengah Muslim tersebut menginginkan pengalaman keagamaan dan spiritualitas yang intens, yang hal ini hanya bisa diberikan oleh Tasawuf.²⁴

Tasawuf merupakan ajaran Islam yang menekankan dimensi spiritual.²⁵ Ajaran tasawuf lebih mengutamakan aspek

²⁴ Azyumardi Azra, Pengantar *Sufisme dan "Yang Moderen"*. Dalam *Urban Sufism*, oleh Martin Bruinessen & Julia Day Howell. Jakarta: Rajawali Pers, 2008, v.

²⁵ Mulyadhi Kartanegara, *Menyelami Lubuk Tasawuf*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006), 2.

batin (esoteris) dibanding aspek luar (eksoteris) atau aspek materi.²⁶ Menurut Amin Syukūr, tasawuf adalah moralitas Islam yang pembinaannya melalui proses *mujāhadah* dan *riyāḍah*.²⁷ Proses *mujāhadah* dan *riyāḍah* dilakukan dengan menempuh laku *takhalli* (pengosongan dari sifat-sifat tercela), *taḥalli* (pengisian dengan sifat-sifat terpuji) dan akhirnya sampai pada jenjang tertinggi *tajalli*, yaitu mencapai kejernihan hati. Bila kejernihan hati telah diraih maka manusia telah siap untuk mencapai kesadaran puncak akan Tuhan sekaligus makna tertinggi dalam kehidupan, yaitu mengenal Tuhan (*ma‘rifātullah*).²⁸ Dalam kaitannya dengan kebutuhan manusia modern akan spiritualitas, tasawuf mengajarkan pembebasan batin dari segala tekanan namun tetap intens beraktifitas secara lahir.²⁹ Tasawuf mengajarkan penghayatan yang mendalam dari sisi batin atas ajaran Islam dengan tetap melibatkan diri dalam bermasyarakat.³⁰ Kiranya sangat menarik untuk mengkaji ajaran

²⁶Paul L. Heck, “Misticism as Morality: The Case of Sufism,” *The Journal of Religious Ethics* 34/2 (2006): 255.

²⁷H.M. Amin Syukūr, *Tasawuf Sosial*, (Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2004), 4.

²⁸Martin Bruinessen, & Julia Day Howell, *Urban Sufism*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 6.

²⁹Sayyid Husein Nasr, *Tasawuf Dulu dan Sekarang*, Terj. Abdul Hadi WM., (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002), 264.

³⁰Nurcholis Madjid, *Islam Agama Peradaban: Membangun Makna dan Relevansi Doktrin Islam Dalam Sejarah*, (Jakarta: Paramadina, 2000), 78.

tasawuf sebagai ajaran spiritualitas yang dapat mengisi nilai-nilai spiritualitas dalam aktivitas bekerja, nilai-nilai spiritualitas dalam aktivitas mengelola perusahaan. Oleh sebab itu perlu dikaji secara mendalam pengembangan wacana *Workplace Sufism* sebagai alternatif pengganti *Workplace Spirituality* yang saat ini sedang berkembang di dunia bisnis.

Penelitian yang diusulkan ini adalah penelitian dengan obyek penelitian PT Samudera Indonesia Tbk. PT Samudera Indonesia Tbk merupakan perusahaan swasta nasional yang bisnis utamanya bergerak dalam bidang pelayaran (pengiriman barang melalui kapal laut) baik melalui jalur domestik ataupun ekspor dan impor internasional. Jumlah karyawan sampai dengan saat ini tidak kurang dari 6.000 (enam ribu) orang yang tersebar di puluhan kantor cabang baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Pada awalnya perusahaan ini hanya bergerak dalam bidang pengoperasian kapal untuk angkutan barang atau kargo. Namun dalam perkembangannya PT Samudera Indonesia Tbk telah memiliki anak perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang yang merupakan sub bidang pelayaran seperti keagenan, angkutan darat menggunakan armada truck, *forwarding* atau pengurusan ekspor dan impor, bongkar muat di pelabuhan, depo container, pergudangan dan yang lainnya. Sebagai perusahaan

besar, PT Samudera Indonesia Tbk sudah barang tentu memerlukan kualitas karyawan atau pekerja yang prima, yaitu karyawan yang cerdas dari sisi intelektual maupun dari sisi spiritual. Dengan memiliki karyawan yang prima diharapkan kinerja perusahaan akan semakin baik dan perusahaan akan lebih berkembang lagi.

Peningkatan minat terhadap spiritualitas di dunia kerja dan di banyak organisasi bisnis sebagaimana diungkap di atas juga terjadi di PT Samudera Indonesia Tbk. Peningkatan minat tersebut terutama dalam bentuk minat dalam pencarian makna hidup tertinggi melalui bekerja. Hal ini ditunjukkan oleh pimpinan tertinggi perusahaan di setiap kesempatan pemberian arahan pada rapat dengan jajaran pimpinan dan seluruh karyawan perusahaan. Arahan terpenting yang disampaikan oleh pimpinan tertinggi adalah tentang Kerja Riḍa dan Barakah. Kerja Riḍa dan Barakah yang dimaksud adalah kerja yang tidak semata-mata mengejar keuntungan materi, akan tetapi lebih mementingkan perolehan makna dari bekerja, yaitu menggapai barokah dari Allah. Sebagai contoh, bila untuk mendapatkan suatu order pekerjaan harus melakukan suap dan sejenisnya, maka lebih baik tidak mendapatkan order pekerjaan itu, karena melakukan hal itu sama dengan menjauh dari barakah Allah.

Untuk mencapai kerja barakah manajemen telah mengeluarkan berbagai kebijakan dan tindakan. Kebijakan yang dikeluarkan utamanya terkait dua hal, yaitu kepatuhan pada aturan dan integritas.

Penelitian ini dilakukan untuk mendalami bagaimana proses yang dilakukan PT Samudera Indonesia Tbk menempuh jalan menuju kerja riḍa dan barakah, kerja yang bermakna. Bagaimana kebijakan tentang kepatuhan dan integritas disusun, serta bagaimana kebijakan itu diterapkan dan diberlakukan. Dalam kebijakan tentang kepatuhan dan integritas tersebut terdapat hal-hal yang dilarang dilakukan dan hal-hal yang diperintahkan dilakukan, hal-hal itu akan didalami dalam penelitian ini.

Pada uraian sebelumnya telah dipaparkan tentang Tasawuf sebagai bentuk ajaran spiritualitas dalam Islam. Tasawuf adalah moralitas Islam yang pembinaannya melalui proses *mujāhadah* dan *riyāḍah*. Proses *mujāhadah* dan *riyāḍah* dilakukan dengan menempuh laku *takhalli* (pengosongan dari sifat-sifat tercela), *taḥalli* (pengisian dengan sifat-sifat terpuji) dan akhirnya sampai pada jenjang tertinggi *tajalli*, yaitu mencapai kejernihan hati sehingga hati mampu menggapai makna tertinggi dalam hidup. Proses perjalanan menuju

penemuan makna melalui bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk akan dikaji melalui perspektif Tasawuf. Kebijakan tentang hal-hal yang dilarang dilakukan adalah proses *Takhalli*. Kebijakan tentang hal-hal baik dan terpuji yang diperintahkan dilakukan adalah proses *Tahalli*. Menemukan makna tertinggi dalam bekerja adalah proses *Tajalli*. Penelitian ini akan berupaya mengungkap konsep *Workplace Sufism*, yaitu bagaimana *Workplace Spirituality* dipandang dalam perspektif Tasawuf, bagaimana nilai-nilai Tasawuf dapat diterapkan dalam proses perjalanan PT Samudera Indonesia Tbk menuju kerja yang bermakna.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana proses yang dilakukan PT Samudera Indonesia Tbk dalam perjalanannya menuju Kerja Riḍa dan Barakah.
2. Bagaimana Nilai-nilai Tasawuf diterapkan dalam proses perjalanan PT Samudera Indonesia Tbk menuju Kerja Riḍa dan Barakah.
3. Mengapa Nilai-nilai Tasawuf di Tempat Kerja dipandang penting dalam aktifitas mengelola perusahaan di PT Samudera Indonesia Tbk

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Meneliti makna Kerja Riḍa dan Barakah yang dicanangkan PT Samudera Indonesia Tbk serta memahami proses mencapai Kerja Riḍa dan Barakah tersebut.
2. Menemukan nilai-nilai Tasawuf di Tempat Kerja (*workplace sufism*) yang sesuai dengan pencapaian Kerja Riḍa dan Barakah yang dicanangkan PT Samudera Indonesia Tbk.
3. Memahami akan pentingnya nilai-nilai Tasawuf di Tempat Kerja (*Workplace Sufism*) dalam aktifitas mengelola perusahaan di PT Samudera Indonesia Tbk.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai Nilai-nilai Tasawuf di Tempat Kerja (*workplace sufism*).
2. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi dunia usaha dalam upaya mengembangkan Nilai-nilai Tasawuf di Tempat Kerja (*workplace sufism*) dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Hasil penelitian ini akan menjadi masukan untuk manajemen PT Samudera Indonesia Tbk dalam

menumbuhkan dan mengembangkan Nilai-nilai Tasawuf di Tempat Kerja (*workplace sufism*) bagi pimpinan dan karyawan agar dicapai kinerja perusahaan yang optimal melalui kesadaran akan makna bekerja.

E. KAJIAN PUSTAKA (PENELITIAN TERDAHULU)

Ashmos dan Duchon melakukan penelitian tentang Spiritualitas di Tempat Kerja, dimana hasil penelitian ini banyak dijadikan rujukan pada penelitian-penelitian berikutnya dengan topik yang sama. Penelitian dilakukan dengan tujuan mengeksplorasi Spiritualitas Di Tempat Kerja baik dari sisi konseptual maupun dari sisi pengukuran (*conceptualization and measure*). Dari sisi konseptual, terdapat tiga karakteristik dari Spiritualitas Di Tempat Kerja, yaitu *pertama*, memiliki kehidupan sisi batin yang menonjol (*the inner life as spiritual identity*). *Kedua*, mendambakan kebermaknaan dalam kehidupan melalui bekerja (*meaning and puropse in work*). *Ketiga*, perasaan terhubung dengan yang lain dalam komunitas bekerja (*a sense of connection and community*). Dari sisi pengukuran, peneliti mengembangkan metode pengukuran dengan kuisioner yang disusun oleh panel yang berasal dari berbagai ahli dari

kalangan akademik, tokoh organisasi, para eksekutif dan komunitas bisnis.³¹

Mitroff dan Denton melakukan studi Spiritualitas di Tempat Kerja dengan metode wawancara maupun kuisioner terhadap para senior eksekutif dan manajer dari beberapa perusahaan di Amerika. Penelitian yang dimuat dalam *MIT Sloan Management Review* ini pada dasarnya memberikan dua pertanyaan; 1) Apakah perlu mengintegrasikan spiritualitas ke dalam manajemen perusahaan, 2) Apakah spiritualitas memberi dampak positif pada kinerja perusahaan untuk menghasilkan laba. Dalam penelitian ini spritualitas diartikan sebagai suatu perasaan terhubung dengan orang lain dan terhubung dengan alam semesta. Apabila digambarkan dalam satu kata maka spiritualitas dapat diartikan sebagai *interconnectedness* (keterhubungan). Responden dalam penelitian ini memberikan ulasan mereka mengenai spiritualitas, bahwa semakin spiritual sebuah perusahaan maka akan semakin *profitable* perusahaan itu, bahwa dengan Spiritualitas di Tempat Kerja akan membuat mereka menjadi diri yang utuh dan optimal dalam bekerja, bahwa dengan Spiritualitas di Tempat Kerja mereka akan mampu lebih kreatif dalam bekerja. Studi tersebut menghasilkan

³¹Ashmos, "Spirituality at Work," 134.

rekomendasi bahwa diperlukan integrasi spiritualitas ke dalam manajemen perusahaan, karena tidak ada perusahaan yang mampu bertahan hidup tanpa spiritualitas yang terintegrasi dalam manajemen.³²

Sarmad dan Iqbal melaporkan hasil penelitian dengan judul “*Unlocking Spirituality at Workplace through Islamic Work Ethics – Analyzing Employees’ Performance in Islamic Bank*”.³³ Penelitian bertujuan mengungkap dampak positif spiritualitas di tempat kerja dengan mengacu pada faktor-faktor pendukungnya, yaitu *inner life*, *meaningful work* dan *sense of community*. Dalam penelitian ini digunakan IWE (*Islamic Work Ethics*) sebagai dasar dan parameter pengukuran kinerja karyawan. Sebanyak 347 responden yang merupakan karyawan pada level manajer menengah (*middle managers*) dari bank-bank Islam yang beroperasi di beberapa kota besar di Pakistan diambil sebagai sampel pengujian. Analisa data menggunakan metode analisa korelasi dan regresi (*multiple regression* dan *moderated regression*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dua faktor yang menjadi determinan Spiritualitas di Tempat Kerja, yaitu *meaningful work* dan *sense of community*, kedua

³²Ian I. Mitroff & Elizabeth A. Denton, “A Study of Spirituality in the Workplace”, *MIT Sloan Management Review*, 4 (1999): 83.

³³Muhammad Sarmad et al., *Unlocking Spirituality*,” 521-522.

faktor ini memberi dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara faktor lainnya (*inner life*) memberi dampak kurang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Leo Agung Manggala dan Nilam Widyarini melakukan penelitian dengan judul “Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis”.³⁴ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan faktor-faktor yang membentuk iklim spiritual dalam konteks organisasi di Indonesia. Penelitian dilakukan terhadap 417 karyawan sebuah perusahaan media, dengan menggunakan metode analisis faktor eksploratori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua faktor yang membentuk iklim spiritual di tempat kerja; 1) Perasaan bertujuan dan bermakna dalam pekerjaan; 2) Perasaan nyaman bebas dan mengalami perkembangan pribadi. Faktor pertama perlu dukungan visi dan misi yang jelas dari perusahaan serta nilai-nilai yang dianut perusahaan. Faktor kedua perlu dukungan kepedulian perusahaan untuk mempertemukan kepentingan perusahaan dengan kepentingan individu dalam upaya memberdayakan mereka.

³⁴Leo Agung, M.Y. & Nilam Widyarini, “Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis”, *Jurnal Psikologi*, 42, (2015):1-2.

Marisa Latifa Dinar melakukan penelitian Spiritualitas di Tempat Kerja dan menuliskan hasilnya dalam artikel ilmiah dengan judul : “Spiritualitas Islami Di Tempat Kerja – Studi Pada Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.”³⁵ Dalam penelitian ini Spiritualitas di Tempat Kerja didefinisikan sebagai konsep tentang nilai-nilai organisasional dari anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan, suatu pengalaman transendensi dari proses kerja yang dilakukan yang memberikan perasaan terhubung dengan yang lain untuk mendapatkan kenyamanan dan kepuasan di tempat kerja. Nilai-nilai tersebut tidak hanya berasal dari nilai-nilai universal yang berupa moral dan etika, tetapi juga nilai-nilai agama. Peneliti menyimpulkan bahwa pembentuk Spiritualitas di Tempat Kerja di Bank Muamalat Yogyakarta adalah: *pertama, Muamalat Spirit*, yaitu budaya organisasi yang dibangun berdasarkan nilai-nilai Islami yang bersumber dari al-Qur’an dan hadits. *Kedua, Muamalat Club*, yaitu tempat berkumpulnya para karyawan senior yang berperan sebagai pemberi motivasi karyawan junior terutama karyawan baru dalam menerapkan nilai-nilai *Muamalat Spirit* dalam kegiatan kerja sehari-hari.

³⁵Marisa Latifa Dinar, “Spiritualitas Islam di Tempat Kerja,” 98-99.

Aditya Ramadhan, Heru Susilo dan Khurotul Aini melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (*workplace spirituality*) Terhadap Komitmen Organisasi – Studi Pada Karyawan PT Bank BRI Syariah Cabang Malang Soekarno Hatta”.³⁶ Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) bertujuan untuk menjelaskan pengaruh simultan maupun parsial tiga dimensi spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*), yaitu *meaningful work*, *sense of community* dan *alignment with organizational values* terhadap komitmen organisasional. Komitmen Organisasional didefinisikan sebagai; 1) Suatu hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; 2) Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi; 3) Kepercayaan tertentu dan penerimaan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisa regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja (*workplace spirituality*), yang terdiri *meaningful work*, *sense of community* dan *alignment with organizational*

³⁶Aditya Ramadhan Prakoso dkk., “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace Spirituality) Terhadap Komitmen Organisasional: Studi pada Karyawan PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 65 (2018), 2.

values memiliki pengaruh yang signifikan baik parsial maupun simultan terhadap Komitmen Organisasional.

Irfan Budiono, Hamidah dan Mahmuddin Yasin melakukan penelitian tentang pengaruh *Prophetic Leadership* terhadap *Employee Engagement*. Dalam penelitian ini *Prophetic Leadership* didefinisikan sebagai kepemimpinan atau manajemen yang didasarkan pada tuntunan dan teladan Nabi. Sedangkan *Employee Engagement* didefinisikan sebagai sikap dan pandangan positif terhadap organisasi beserta nilai-nilai yang dianut organisasi sehingga menimbulkan semangat dan antusias dalam bekerja. Sampel sebanyak 230 orang diambil dari karyawan pengelola Pesantren Idrisiyah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *Prophetic Leadership* terhadap *Employee Engagement*.³⁷

Penelitian dalam disertasi yang diusulkan ini berbeda dengan penelitian-penelitian yang telah dipaparkan di atas. Ada dua hal yang membedakan; *pertama*, dalam penelitian ini akan dilakukan eksplorasi nilai-nilai spiritualitas dalam ajaran tasawuf, selanjutnya bagaimana nilai-nilai spiritualitas tasawuf

³⁷Irfan Budiono, et all., "The Effect of Prophetic Leadership, Organizational Culture on Employee Engagement at Sufism-Based Islamic Boarding School," *Journal Of International Conference Proceedings*, 5 (2019): 99-106.

ini dapat diintegrasikan ke dalam manajemen perusahaan sehingga mampu menggantikan nilai-nilai spiritualitas yang akhir-akhir ini berkembang, yaitu Spiritualitas di Tempat Kerja (*workplace spirituality*). Kedua, penelitian akan menjadikan PT Samudera Indonesia Tbk sebagai obyek penelitian, dimana sebelumnya tidak pernah dilakukan penelitian tentang spiritualitas terhadap perusahaan ini. Dua hal itulah yang menjadikan penelitian ini menarik untuk dilakukan.

F. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologis. Menurut Imam Ghozali, penelitian fenomenologi menjelaskan makna pengalaman hidup beberapa individu tentang konsep atau fenomena.³⁸ Penelitian dengan pendekatan fenomenologi terbagi ke dalam dua bentuk, yaitu *Hermeneutic Phenomenology* dan *Empirical, Trancendental* atau *Psychological Phenomenology*.³⁹ *Hermeneutic Phenomenology* merupakan penelitian yang

³⁸ Imam Ghozali, *Desain Penelitian kuantitatif & Kualitatif: Untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Semarang: Yoga Pratama, 2013), 427.

³⁹ Imam Ghozali, *Desain Penelitian*, 428.

berorientasi terhadap pengalaman hidup dan interpretasi teks, sedangkan *Empirical Phenomenology* merupakan penelitian yang berorientasi pada deskripsi.

Menurut Sharan B. Merriam, penelitian dengan pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang berfungsi menemukan dan memahami fenomena sentral, peneliti berupaya memahami bagaimana orang-orang menginterpretasikan, mengkonstruksikan dan memberi makna atas apa yang telah dialami dalam hidupnya.⁴⁰ Menurut Creswell terdapat lima pendekatan dalam penelitian kualitatif, yaitu pendekatan fenomenologis, pendekatan teori grounded, pendekatan etnografis, pendekatan studi kasus dan pendekatan naratif.⁴¹

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Psychological Phenomenology*. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data melalui observasi partisipan, yaitu para pimpinan dan karyawan PT Samudera Indonesia Tbk, untuk mengetahui fenomena esensial partisipan dalam memahami dan memaknai pengalaman hidupnya sebagai pekerja. Penelitian juga dilakukan dengan mempelajari secara mendalam terhadap visi, misi, program, kebijakan yang telah

⁴⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Penerbit Afabeta, 2017) 4.

⁴¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 7.

ditentukan dan digariskan oleh pendiri dan pimpinan tertinggi perusahaan. Penelitian akan didahului dengan studi literatur, yaitu mengkaji konsep Nilai-nilai Tasawuf di Tempat Kerja (*Workplace Sufism*) dengan melakukan kajian mendalam terhadap literatur dan jurnal tentang *Workplace Spirituality* dan tentang Tasawuf. Selanjutnya melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap visi, misi, program, kebijakan yang telah ditentukan dan digariskan oleh pendiri dan pimpinan tertinggi perusahaan, serta melakukan observasi terhadap aktifitas pimpinan dan karyawan dalam mengelola perusahaan.

2. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Lofland dan Lofland, sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan yang bisa berupa dokumen dan sejenisnya.⁴² Data utama maupun data tambahan tersebut didapat dan dikumpulkan melalui wawancara, observasi (pengamatan) dan dokumentasi.

Teknik pengumpulan data dengan wawancara dilakukan dengan teknik wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.

⁴²Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 157.

Wawancara terstruktur dilakukan dengan membuat pedoman yang tersusun berupa daftar pertanyaan yang akan disampaikan kepada responden. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang dilakukan secara bebas dengan tidak menggunakan pedoman yang disusun sebelumnya. Pedoman wawancara hanya berupa tema permasalahan yang akan ditanyakan. Wawancara tidak terstruktur dilakukan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang subyek yang diteliti. Dalam wawancara diberikan dua pertanyaan umum, yaitu: 1) Apakah pengalaman partisipan tentang fenomena, pertanyaan ini sebagai bahan penyusunan deskripsi tekstual. 2) Apakah konteks dan situasi yang mempengaruhi pengalaman partisipan terhadap fenomena, pertanyaan ini menjadi bahan penyusunan deskripsi struktural.⁴³ Deskripsi tekstual dan deskripsi struktural kemudian digabungkan menjadi satu deskripsi yang akan memberi gambaran esensi fenomena.⁴⁴

Pengumpulan data dengan observasi dilakukan untuk memperoleh informasi berupa perilaku dan kegiatan pimpinan dan karyawan PT Samudera Indonesia Tbk dalam kaitannya dengan Spiritualitas di Tempat Kerja. Adapun teknik observasi

⁴³ Imam Ghozali, *Desain Penelitian*, 429.

⁴⁴ Imam Ghozali, *Desain Penelitian*, 430.

menggunakan teknik observasi partisipatif, yaitu peneliti ikut terlibat dalam kegiatan yang dilakukan oleh sumber data. Dengan observasi partisipatif diharapkan data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, mengetahui sampai dengan makna dari setiap kegiatan dan perilaku sumber data.

Pengumpulan data dengan dokumentasi dilakukan untuk memperoleh informasi berupa tulisan, gambar ataupun karya monumental seseorang.⁴⁵ Dokumen berupa tulisan meliputi catatan harian, biografi pendiri perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan, peraturan, keputusan dan kebijakan. Dokumen berupa gambar meliputi foto dan film tentang kegiatan perusahaan. Metode dokumentasi merupakan pelengkap dari metode wawancara dan observasi.

3. Analisa Data

Data yang akan diperoleh dalam penelitian kualitatif adalah data dalam bentuk verbal, bukan dalam bentuk angka. Data verbal yang diperoleh dari wawancara dan observasi selanjutnya diolah agar menjadi ringkas dan sistematis dengan cara dituliskan, diedit, diklasifikasikan, direduksi, disajikan dan

⁴⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 124.

dianalisa.⁴⁶ Analisa data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data sedang berlangsung. Pada saat wawancara peneliti sudah melakukan analisa terhadap jawaban yang diwawancari. Analisa data kualitatif dilakukan secara interaktif dan dilakukan secara terus menerus hingga peneliti puas dengan hasil wawancara.

Beberapa langkah dalam model analisa interaktif yaitu.⁴⁷: *pertama*, pengumpulan data, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. *Kedua*, reduksi data, meliputi merangkum, memilih dan fokus pada hal-hal penting untuk ditemukan tema dan polanya. *Ketiga*, penyajian data, data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif berupa uraian singkat, bagan, dan hubungan antar kategori. *Keempat*, penarikan kesimpulan, yaitu kesimpulan yang didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten yang diperoleh saat pengumpulan data.

⁴⁶Noeng Muhadjir, *Metode Penelitian Kualitatif: Pendekatan Positivistik, Rasionalistik, Phenomenologik, Dan Realisme Metafisik, Telaah Studi Teks dan Penelitian Agama*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1998), 29.

⁴⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 134.

G. PENDEKATAN FENOMENOLOGIS

Fenomenologi merupakan studi tentang kesadaran, dan beragam pengalaman yang ada di dalamnya. Dengan fenomenologi kita dapat mempelajari bentuk-bentuk pengalaman dari sudut pandang orang yang mengalaminya secara langsung, seolah-olah kita mengalaminya sendiri.⁴⁸ Fenomenologi meliputi pengkalsifikasian setiap tindakan sadar yang dilakukan, serta prediksi terhadap tindakan di masa yang akan datang, dengan bersumber pada bagaimana seseorang memaknai objek dalam pengalamannya. Dengan demikian fenomenologi juga dapat diartikan sebagai studi tentang makna. Edmund Husserl sebagai salah satu tokoh Fenomenologi mengembangkan sistem filosofis yang berakar dari keterbukaan subjektif, sebuah pendekatan yang tidak sesuai dengan mereka yang berpikiran tertutup. Husserls sangat menekankan pada penemuan makna dan hakikat dari pengalaman yang digali dari subjek yang mengalami. Makna dan hakekat merupakan penggabungan dari apa yang tampak (nyata) dengan apa yang ada dalam gambaran orang yang mengalaminya (ideal).⁴⁹ Menurut Husserl, fenomenolog adalah orang yang terbuka pada

⁴⁸ Engkus Kuswarno, *Metode Penelitian Komunikasi Fenomenologi: Konsepsi Pedoman dan Contoh Penelitian*, (Bandung: Widya Padjadjaran, 2009), 10.

⁴⁹ Engkus Kuswarno, *Metode Penelitian*, 40.

realitas dengan segala kemungkinan rangkaian makna di baliknya, tanpa tendensi mengevaluasi dan menghakimi.⁵⁰

Dalam pendekatan Fenomenologi terdapat lima kata kunci, yaitu: realitas, pengalaman, kesadaran, makna dan struktur kesadaran.⁵¹ Realitas adalah sesuatu yang muncul ditangkap oleh pemikiran manusia. Realitas muncul dalam bentuk pengalaman, pengalaman dapat dinyatakan sebagai bagian dari individu kalau ia mengalaminya secara sadar. Sesuatu yang dialami secara sadar dalam bentuk pengalaman akan menghadirkan makna. Individu dapat ditanya tentang apa makna dari peristiwa yang ia alami. Apabila ia mengalaminya dengan tidak memiliki kesadaran, ia tidak akan dapat menceritakan makna. Dari tangkapan makna yang diceritakan oleh individu, maka peneliti akan menggali, menstrukturkan, menceritakan, menganalisis dan menyimpulkan bagaimana struktur kesadaran, atau bagaimana pemahaman makna yang dibentuk oleh individu ketika ia mengalami peristiwa fenomena yang diteliti.

⁵⁰ O. Hasbiansyah, "Pendekatan Fenomenologi: Pengantar Praktik Penelitian dalam Ilmu Sosial dan Komunikasi," *Mediator*, 9 (2008): 165.

⁵¹ Kuliah Metode Fenomenologi, Santi Indra Astuti, diunduh tanggal 5 Juni 2021, <https://www.youtube.com/watch?v=SFIHoM8A6jg>

Studi fenomenologi berupaya menjelaskan makna pengalaman hidup bagi sejumlah individu menyangkut sebuah konsep atau fenomena. Fenomena dapat berupa peristiwa, pengalaman, ataupun isu. Fenomenologi tidak meneliti fenomenanya, akan tetapi meneliti bagaimana fenomena tersebut ditangkap oleh seseorang sehingga menjadi bagian dari pengalaman dan kesadaran orang itu. Jadi hal yang diteliti dalam fenomenologi adalah pemaknaan terhadap realitas, atau pembentukan kesadaran terhadap realitas atau fenomena. Studi fenomenologi menggali kesadaran terdalam dari subjek yang mengalami. Tujuan fenomenologi adalah memahami esensi pengalaman subjek terhadap sebuah fenomena. Manfaat penelitian fenomenologi antara lain untuk mengetahui bagaimana sesuatu dimaknai subjek sehingga menghasilkan serangkaian keputusan atau tindakan tertentu. Tindakan tersebut merupakan refleksi pemikiran atau kesadaran seseorang.

Prosedur penelitian dengan pendekatan fenomenologi diawali dengan penentuan masalah penelitian (*research problem*). Setelah menemukan masalah penelitian, kemudian menentukan teknik pengambilan data serta melengkapinya dengan uji keabsahan data. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara mendalam terhadap *key subject*,

didukung dengan berbagai media dan dokumen yang terkait. Hal penting dalam tahap ini adalah menyusun daftar pertanyaan. Pertanyaan yang disusun adalah pertanyaan yang mampu mengungkap makna pengalaman bagi subjek yang diteliti. Selanjutnya dilakukan uji keabsahan data dengan cara: 1) Triangulasi data, yaitu menggali kebenaran informasi dengan menggunakan berbagai sumber selain wawancara, seperti dokumen, arsip, observasi. 2) *Bracketting*, yaitu mengurung pengalaman peneliti dan memisahkannya dari realitas subjek. *Bracketting* dapat dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan yang bebas dari opini peneliti, dan benar-benar mengeksplorasi pengalaman subjek. Istilah lain yang digunakan dalam tahap ini adalah *epoche* dan reduksi dengan maksud yang kurang lebih sama dengan *bracketting*, yaitu menyimpan pengalaman peneliti agar didapat makna yang murni dari pengalaman subjek yang diteliti.⁵²

Apabila pengambilan data telah selesai dilakukan selanjutnya dilakukan analisis. Hal-hal yang dilakukan dalam analisis adalah: 1) *Textural Description*, yaitu membaca berulang-ulang deskripsi pengalaman yang telah ditranskrip hingga didapat pemahaman yang komprehensif atas apa yang

⁵² O. Hasbiansyah, "Pendekatan Fenomenologi, 169.

terjadi. 2) *Structural Description*, mengklasifikasi hasil wawancara ke dalam unit-unit makna untuk ditemukan *signifcant terms* atau kata kunci yang muncul dari unit makna tersebut. Kata kunci ini merupakan *emergent meaning* atau konsep. 3) Menjelaskan lebih lanjut *emergent meaning* yang ditemukan dan mengaitkannya dengan topik kajian dan teori yang relevan. 4) Mensintesisakan keseluruhan kata kunci menjadi deskripsi pengalaman. 5) Merumuskan pola, struktur, model ataupun skema yang menggambarkan fenomena hingga struktur kesadaran. 6) Menarasikan seluruh temuan menjadi penjelasan tentang apa yang terjadi, bagaimana subjek memaknai, bagaimana subjek merespon, faktor apa saja yang terkait dengan pengalaman subjek ketika ia memaknai fenomena tersebut hingga menjadi bagian dari kesadarannya.

H. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan penelitian ini akan terbagi dalam lima bab. Bab pertama merupakan pendahuluan, dimaksudkan untuk mengantarkan kepada pembaca tentang apa, mengapa dan bagaimana tentang disertasi yang akan disajikan. Bab ini berisi tatar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan metode penelitian.

Selanjutnya bab kedua, bab ini dimaksudkan untuk memberi dasar teoritis atas masalah utama yang akan dibahas dalam disertasi ini, yaitu Nilai-nilai Tasawuf di Tempat Kerja. Pembahasan akan diawali dengan menggali dari berbagai buku dan jurnal yang relevan tentang konsep spiritualitas, dan konsep Spiritualitas di Tempat Kerja. Selanjutnya dibahas spiritualitas Islam, yaitu Tasawuf. Pembahasan meliputi apa tasawuf itu, mengapa tasawuf merepresentasikan spiritualitas Islam.

Bab ketiga mengungkap Nilai-nilai Tasawuf di Tempat Kerja (*Workplace Sufism*) serta pengenalan tentang PT Samudera Indonesia Tbk beserta nilai-nilai spiritual yang ada di perusahaan ini. Pembahasan didahului dengan uraian tentang PT Samudera Indonesia Tbk yang meliputi sejarah dan perkembangannya, bidang usaha, pemiliknya, tipe pimpinan, tipe karyawan, motto, visi dan misi, nilai-nilai dan etika yang ditanamkan oleh pemilik dan hal lain yang menjelaskan tentang PT Samudera Indonesia Tbk. Kemudian dibahas tentang praktek-praktek keagamaan yang menunjukkan Nilai-nilai Spiritualitas di Tempat Kerja yang berjalan di perusahaan ini. Selanjutnya dipaparkan tentang konsep Tasawuf di Tempat Kerja (*Workplace Sufism*) sebagai salah satu temuan penelitian.

Bab keempat berisi analisa dan pembahasan terhadap Nilai-nilai Tasawuf di Tempat Kerja yang ada dan dipraktekkan di PT Samudera Indonesia Tbk dengan menggunakan pendekatan teori *Workplace Sufism* yang telah dibahas pada bab sebelumnya. Selanjutnya dilakukan analisa menggunakan pendekatan fenomenologis sebagaimana yang dipaparkan dalam Bab Pendahuluan tentang Metode Penelitian.

Bab kelima merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan atas apa yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya, kemudian diutarakan saran dan masukan kepada manajemen perusahaan PT Samudera Indonesia Tbk.

BAB II

WORKPLACE SPIRITUALITY DAN TASAWUF

Bab ini membahas beberapa konsep yang menjadi dasar teoritis dari pokok bahasan dalam disertasi ini, yaitu *Workplace Spirituality*, Tasawuf dan *Workplace Sufism*. Pembahasan *Workplace Spirituality* dimulai dengan membahas Spiritualitas, hal ini dengan maksud memberi batasan pengertian spiritualitas dalam *Workplace Spirituality*. Setelah membahas *Workplace Spirituality*, selanjutnya dibahas Tasawuf atau *Sufism*. Karakteristik tasawuf yang merupakan ajaran spiritualitas dalam konteks Islam diharapkan mampu mengisi nilai-nilai spiritualitas dalam *Workplace Spirituality*.

A. *WORKPLACE SPIRITUALITY*

Pembahasan *Workplace Spirituality* dan nilai-nilai spiritualitas yang ada di dalamnya akan diawali dengan membahas pengertian Spiritualitas. Dengan memahami pengertian spiritualitas diharapkan akan lebih mudah memahami *Workplace Spirituality*. Setelah membahas *Workplace Spirituality* dan nilai-nilai spiritualitas yang ada di dalamnya, akan dibahas juga Manajemen Profetik sebagai bahan perbandingan terhadap *Workplace Spirituality*.

1. Spiritualitas

Definisi tentang spiritualitas terus-menerus berkembang. Spiritualitas yang semula hanya berkaitan dengan agama dan teologi, saat ini juga terkait dengan hal-hal lain di luar agama dan teologi. Oleh sebab itu spiritualitas memiliki definisi yang sangat bervariasi. Markow dan Klenke menyebutkan ada lebih dari tujuh puluh definisi tentang spiritualitas, kebanyakan definisi spiritualitas berkaitan dengan perasaan akan keterhubungan (*connectedness*), tentang makna terdalam dan tentang nilai-nilai.⁵³ McCormick mendefinisikan spiritualitas sebagai pengalaman batin seseorang yang tercermin dalam perilaku orang itu.⁵⁴ Spiritualitas akan tercermin dalam perilaku, motivasi, etika dan nilai-nilai yang menjadi pegangan seseorang. Menurut Mitroff, spiritualitas merupakan perasaan yang mendalam akan keterhubungan dengan orang lain dan dengan alam semesta serta kemauan untuk menemukan tujuan hidup

⁵³Djafri Fares, & Kamaruzaman bin Noordin, "Islamic Spirituality, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: A Proposed Conceptual Framework", *Middle East Journal of Business*, 11, (2016): 30.

⁵⁴Donald W. McCormick, "Spirituality and Management", *Journal of Managerial Psychology*, 9, (1994): 5.

paripurna.⁵⁵ Spiritualitas adalah tentang bagaimana kehidupan individu demikian bermakna terkait dengan kebenaran yang paling dalam.⁵⁶ Shafranske dan Gorsuch sebagaimana dikutip oleh Giacalone dan Jurkiewicz menyatakan bahwa Spiritualitas adalah dimensi transenden dari pengalaman hidup dalam kaitannya dengan upaya menemukan makna atas keberadaan dalam kehidupan.⁵⁷

Spiritualitas dibedakan dengan agama. Agama secara prinsip didasarkan pada kepercayaan yang diwujudkan dalam ritual dan praktek-praktek, sementara spiritualitas berkaitan dengan emosi dan perasaan tentang transendensi dan keterhubungan dengan orang lain dan dengan alam semesta.⁵⁸ Agama memiliki konotasi institusional, dengan mempraktekkan berbagai ritual mendasarkan pada dogma, sementara spiritualitas berkaitan dengan motivasi terdalam dalam kehidupan individu serta hubungan emosional dengan Tuhan.⁵⁹ Spiritualitas juga berbeda dengan religiusitas. Spiritualitas berkaitan pengalaman

⁵⁵Ian I. Mitroff, "A Study of Spirituality in the Workplace", 83.

⁵⁶Robert A. Giacalone, & Carole L. Jurkiewicz, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. (New York: Routledge, 2015), 7.

⁵⁷Robert A., *Handbook of Workplace*, 7.

⁵⁸Ashis Pandey, "Workplace Spirituality,": 2

⁵⁹Donald W. McCormick, "Spirituality, 5.

personal yang bersifat subyektif tentang hubungan personal dengan orang lain, alam semesta dan dengan Tuhan. Sedangkan religiusitas berkaitan dengan pengalaman manusia sebagai makhluk transenden yang diekspresikan melalui komunitas atau organisasi, dikonotasikan dengan institusi dan doktrin yang bersifat lebih obyektif dan internal.⁶⁰ Spiritualitas tidak memiliki dasar-dasar teologi yang berasal dari ajaran atau doktrin agama tertentu, sementara religiusitas memiliki dasar-dasar tersebut. Walaupun spiritualitas dan religiusitas berbeda, namun ada kesamaan antara keduanya, yaitu sama-sama membantu individu memahami makna dari berbagai persoalan dalam kehidupan.⁶¹

Menurut Joan Marques, agama memberi petunjuk tentang hidup melalui doktrin dan mendisiplinkan penganutnya dengan berbagai ritual, spiritualitas memberi petunjuk terhadap pencerahan batin dengan pengetahuan, emosi dan perasaan. Spiritualitas mengakui bahwa pada setiap inti dari setiap

⁶⁰Fridayanti, "Religiusitas, Spiritualitas Dalam Kajian Psikologi dan Urgensi Perumusan Religiusitas Islam", *Psymphatic-Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2, (2015): 203.

⁶¹Yulmida Amir, & Diah Rini Lesmawati. "Religiusitas dan Spiritualitas: Konsep Yang Sama Atau Berbeda". *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi*, 2 (2016): 72.

eksistensi terdapat sisi yang bersifat suci dan sakral.⁶² Lebih lanjut Marques mengungkapkan bahwa spiritualitas tidak bersifat dogmatis, tidak eksklusif dan tidak terkait gender.

Dari berbagai definisi di atas, terdapat dua unsur spiritualitas, *pertama* pengalaman batin yang merupakan dimensi transenden dari pengalaman hidup, *kedua* makna terdalam dari kehidupan. Definisi spiritualitas dari Bregman dan Thierman dapat mewakili seluruh definisi spiritualitas, yaitu dimensi transenden dari pengalaman hidup dalam kaitannya dengan upaya menemukan makna atas keberadaan dalam kehidupan.

Dalam agama Islam, dalam surat Arrum ayat 30 Allah berfirman tentang fitrah.⁶³ Terdapat beberapa arti fitrah, antara lain diartikan sebagai bawaan sejak lahir, sesuatu yang sudah ada bersamaan dengan terciptanya manusia. Sejak lahir manusia telah membawa potensi untuk beragama dengan agama yang lurus, dan hal ini tidak akan berubah selamanya pada diri manusia.

⁶²Joan Marques et al., *Spirituality in the Workplace: What it is Why it Matters How to Make it for You*, (Fawnskin: Personhood Press, 2007), 10.

⁶³ Terjemahan Arrum ayat 30: "Maka hadapkanlah wajahmu kepada agama (Islam) dalam keadaan lurus. Fitrah Allah yang menciptakan manusia atasnya. Tidak perubahan pada ciptaan Allah. Itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengerti".

Menurut Imam Al-Ghazali, setiap manusia telah diciptakan atas dasar keimanan kepada Allah, demikian juga potensi untuk mengenal persoalan-persoalan kehidupan, kemudahan mematuhi perintah Allah serta budi pekerti yang tinggi adalah cerminan dari keberadaan fitrah ini.⁶⁴ Dengan demikian fitrah dapat diartikan pula sebagai agama yang lurus yang ada bersamaan dengan keberadaan atau penciptaan manusia. Bregman dan Thierman menyatakan bahwa spiritualitas adalah dimensi transenden dari pengalaman hidup dalam kaitannya dengan upaya menemukan makna atas keberadaan dalam kehidupan. Semua dimensi transendens adalah dari fitrah, dan fitrah berasal dari agama yang lurus. Maka dapat dikatakan bahwa semua spiritualitas itu berasal dari agama yang lurus yang ada pada setiap manusia.

Menurut Musa Asy'ari bahwa agama adalah sumber nilai-nilai etika yang tak pernah kering, karena agama melihat hakikat manusia pada perbuatan baiknya.⁶⁵ Dalam hal spiritualitas demikian juga, bahwa agama adalah sumber spiritualitas yang tak pernah kering.

⁶⁴ Dikutip Quraish Sihab dalam Tafsir al Misbah vol 11 hal 53.

⁶⁵ Musa Asy'arie, *Filsafat Islam: Sunnah Nabi Dalam Berpikir*, Yogyakarta: LESFI, 2010. Musa Asy'arie, 123.

2. Pengertian *Workplace Spirituality*

Seiring dengan perkembangan masuknya spiritualitas dalam lingkungan bekerja, maka pengertian spiritualitas juga berkembang dengan munculnya konsep *Workplace Spirituality*. Joan Marques mendefinisikan *Workplace Spirituality* sebagai suatu pengalaman akan keterhubungan (*experience of interconnectedness*) di antara mereka yang terlibat dalam suatu proses pekerjaan. Pengalaman itu muncul atas niat baik dan tulus di antara mereka, pengalaman yang mengantarkan pada makna terdalam dari bekerja yang pada akhirnya akan berdampak pada motivasi yang tinggi untuk mencapai kinerja yang unggul.⁶⁶ Giacalone dan Jurkiewicz mendefinisikan *Workplace Spirituality* sebagai tatanan nilai dalam organisasi yang melahirkan budaya organisasi yang menghargai pengalaman transenden pekerja melalui proses pekerjaan, perasaan pekerja akan keterhubungan dengan yang lain, hal itu semua menjadikan pekerja merasakan kebermaknaan dan kenyamanan dalam bekerja.⁶⁷ *Workplace Spirituality* adalah

⁶⁶Joan Marques et al., *Spirituality in the Workplace : What it is Why it Matters How to Make it for You*, (Fawnskin: Personhood Press, 2007), 12.

⁶⁷ Robert A. Giacalone, & Carole L. Jurkiewicz, "A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance", *Journal of Business Ethics*, 49, (2004): 129.

tentang masyarakat pekerja yang memandang diri mereka sebagai *spirited being*, makhluk yang memiliki kehidupan sisi dalam atau kekuatan batin, kekuatan inilah yang memberi energi hidup mereka dalam melakukan pekerjaan.⁶⁸ Menurut Ashmos dan Duchon, *Workplace Spirituality* merupakan konsep tentang masyarakat pekerja dengan karakteristik sebagai berikut: *Pertama*, memiliki kehidupan sisi batin yang menonjol (*the inner life as spiritual identity*). Mereka adalah masyarakat pekerja yang menyadari bahwa mereka adalah makhluk spiritual yang jiwa mereka membutuhkan nutrisi di tempat kerja. Apabila kehidupan spiritual mereka bagus, maka hal itu akan berdampak bagus pula bagi kehidupan sisi luar atau kehidupan materi. *Kedua*, mendambakan kebermaknaan dalam kehidupan melalui bekerja (*meaning and purpose in work*). Spiritualitas di tempat kerja adalah tentang pengalaman merasa bermakna dalam hidup melalui bekerja. Masyarakat pekerja menginginkan pekerjaan yang dapat menghadirkan bukan hanya kebahagiaan karena berlimpahnya materi akan tetapi juga mendatangkan kepuasan batin dengan ditemukannya makna kehidupan dalam bekerja. *Ketiga*, perasaan terhubung dengan yang lain dalam komunitas

⁶⁸Willam Harrington et al., "Professional and Executives Support: A Relationship Between Organizational Commitment and Spirituality in the Workplace", *Journal of Business & Economics Research* 7 (2009), 33.

bekerja (*a sense of connection and community*). *Workplace Spirituality* juga merupakan pengalaman merasa terhubung dengan yang lain di dalam suatu komunitas bekerja. Merasa menjadi bagian dari suatu komunitas merupakan aspek penting dari sisi batin yang akan menjadi pendukung dan sebagai nutrisi spiritualitas masyarakat pekerja.⁶⁹ Rathee dan Yadav mengutip Mitroff dan Denton mengungkapkan bahwa pada level individu, *Workplace Spirituality* adalah berkaitan dengan kerja yang bermakna, ia memberi kepada para pekerja tentang makna dari aktifitas kerja mereka. Bekerja bukan hanya ketertarikan karena tantangan yang dihadapi dalam bekerja, tetapi yang lebih penting adalah mendapatkan makna terdalam dari pekerjaan yang dilakukan. Pada level organisasi, *Workplace Spirituality* terkait dengan perasaan kebersamaan dalam komunitas sehingga antar pekerja dapat bekerja sama mencapai nilai tertinggi dalam bekerja.⁷⁰

Dari beberapa definisi tentang *Workplace Spirituality* yang telah dipaparkan di atas terdapat tiga unsur utama dalam *Workplace Spirituality*, yaitu: 1) Kesadaran akan kehidupan

⁶⁹Ashmos, "Spirituality at Work," 135-137

⁷⁰Vijay Rathee & Ritu Yadav, "Spirituality at Workplace: An Essence for the Business", *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce* 6 (2016), 41.

batin, 2) Perasaan keterhubungan dengan yang lain dalam komunitas bekerja, dan 3) Mendambakan kebermaknaan dalam kehidupan melalui bekerja. Kesadaran akan adanya kehidupan batin akan memberikan pemahaman bahwa pencapaian materi bukanlah pencapaian paripurna. Perasaan akan keterhubungan dalam komunitas bekerja akan melahirkan pengalaman batin yang mendalam. Kesadaran akan kehidupan batin, perasaan keterhubungan dan tata nilai dalam bekerja akan mengantarkan kepada makna terdalam dari aktifitas bekerja.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan dunia korporasi krusalnya korporasi di Amerika tertarik pada spiritualitas, *pertama*, terjadinya krisis dalam dunia bisnis yang mengharuskan perusahaan-perusahaan melakukan rasionalisasi menyebabkan pekerja-pekerja yang terdampak mengalami depresi bahkan demoralisasi. *Kedua*, lingkungan usaha atau bisnis dipandang sebagai tempat utama para pekerja untuk saling bertemu, berinteraksi dan berbagi dalam kebersamaan. *Ketiga*, ketertarikan dunia korporasi akan filsafat yang berasal dari timur seperti *Zen Buddhism* dan *Confucianism* yang antara lain mengajarkan meditasi dalam upaya menghilangkan stres. *Keempat*, meningkatnya minat masyarakat korporasi pada pencarian makna hidup yang paling tinggi, dan *kelima*,

kompetisi usaha yang semakin ketat menyebabkan para pimpinan usaha menuntut para pekerjanya untuk berpikir kreatif dan totalitas dalam bekerja, sikap ini dapat dilakukan oleh pekerja yang menyadari akan makna terdalam dari bekerja dalam kehidupannya.⁷¹ Beberapa penelitian tentang *Workplace Spirituality* menyebutkan bahwa meningkatnya minat dunia kerja terhadap spiritualitas disebabkan dampak positif dari *Workplace Spirituality* terhadap kinerja perusahaan.⁷² Bekerja akan mendatangkan kepuasan spiritual, kepuasan spiritual akan mengoptimalkan hasil kerja.⁷³ Dengan kesadaran makna yang mendalam maka bekerja akan dilakukan secara serius dan optimal untuk mencapai kinerja terbaik. Dengan menemukan makna hidup dalam bekerja muncul sikap totalitas dalam bekerja yang akan membawa dampak positif, yaitu hasil kerja yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pimpinan perusahaan-perusahaan besar menyadari akan hal ini dan oleh sebab itu mereka giat mendorong praktek-

⁷¹Ashmos, "Spirituality at Work," 134

⁷²Misbah Hasan et al., "Impact of Workplace Spirituality on Job Satisfaction: Mediating Effect of Trust," *Cogent Business & Management* 3 (2016) diakses 28 Juli 2019, <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2016.1189808>

⁷³Ashis Pandey, "Workplace Spirituality: Themes, Impact and Research Directions," *South Asian Journal of Human Resources Management* 4 (2017): 2.

praktek *Workplace Spirituality* pada perusahaan yang mereka pimpin.

3. Nilai-Nilai Spiritualitas Dalam *Workplace Spirituality*

Setelah pembahasan pengertian *Workplace Spirituality*, selanjutnya dikaji nilai-nilai spiritual seperti apa yang dipraktekkan dalam *Workplace Spirituality* di perusahaan-perusahaan modern dewasa ini. Dalam bukunya yang berjudul *Spirituality in the Workplace*, Joan Marques mengungkap hasil penelitiannya tentang nilai-nilai spiritual di tempat kerja dengan mewawancari beberapa orang dari tiga kalangan, yaitu pekerja perusahaan, pemimpin perusahaan dan mahasiswa dari sekolah manajemen dan bisnis. Penelitian dilakukan dengan pertanyaan: 1) Nilai-nilai spiritual apa yang dilakukan oleh pekerja, dan 2) Nilai-nilai spiritual apa yang tidak akan dilakukan pekerja. Dari penelitian ditemukan tiga kategori perilaku pekerja dan nilai-nilai spiritual yang para pekerja lakukan dan tidak lakukan sebagaimana tabel berikut⁷⁴:

⁷⁴Joan Marques et al., *Spirituality*, 108.

What a spiritual worker will do	What a spiritual worker will not do
Internally	
Motivate Be honest Be open Achieve Commit Be receptive Be creative Seek truth	Be negative Be dishonest
Integrated	
Be understanding Have respect Listen	Be selfish
Externally	
Give Pursue quality Mentor Be fair Encourage	Engage in crass politics

Tabel di atas menjelaskan berbagai perilaku yang bersifat spiritual dari para pekerja yang meliputi apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan. Nilai-nilai perilaku spiritual tersebut dibagi ke dalam tiga kategori: 1) Perilaku yang bersifat internal, yaitu perilaku yang bersifat individual, 2) Perilaku yang bersifat

terintegrasi, yaitu perilaku individu terhadap individu yang lain dalam satu komunitas, 3) Perilaku secara eksternal, yaitu perilaku individu terhadap kelompok individu dalam organisasi. Adapun rincian masing-masing perilaku adalah sebagai berikut:

1. Perilaku spiritual bersifat internal yang dilakukan: penuh motivasi (*motivate*), jujur (*be honest*), terbuka (*be open*), kemauan mencapai target (*achieve*), komitmen (*commit*), mau mengerti (*be receptive*), kreatif (*be creative*) dan selalu mencari kebenaran (*seek truth*). Perilaku spiritual bersifat internal yang tidak dilakukan: perilaku negatif (*be negative*) dan tidak jujur (*be dishonest*).
2. Perilaku spiritual terintegrasi yang dilakukan: mau mengerti (*be understanding*), menghargai (*have respect*), mendengar (*listen*). Perilaku spiritual terintegrasi yang tidak dilakukan: egois (*be selfish*).
3. Perilaku spiritual bersifat eksternal yang dilakukan: memberi (*give*), mengejar kualitas (*pursue quality*), memandu (*mentor*), bijaksana (*be fair*), mendorong (*encourage*). Perilaku spiritual bersifat eksternal yang tidak dilakukan: terlibat politik praktis (*engage in crass politics*).

Richard Barret dalam artikelnya berjudul *Culture and Consciousness: Measuring Spirituality in the Workplace* by

Mapping Values mencoba mengembangkan Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow menjadi Hierarki Kesadaran Spiritual.⁷⁵ Menurut Barret, setiap level kebutuhan dalam Hierarki Maslow dapat dipandang sebagai level kesadaran personal (*personal consciousness*) dan sekaligus kesadaran organisasional (*Organizational consciousness*). Pada level tertinggi dari hierarki Maslow, yaitu *self-actualization* (aktualisasi diri), level ini dapat dikembangkan menjadi empat level kesadaran spiritual, yaitu: *transformation*, *cohesion*, *inclusion* dan *unity*. Dalam kesadaran *transformation* terjadi transformasi dari kesadaran yang berfokus pada diri ke arah fokus pada kesadaran jiwa (*soul*). Dalam kesadaran ini mulai muncul sikap terbuka terhadap pandangan orang lain, muncul pertanyaan-pertanyaan yang mendalam mengenai kehidupan serta pertanyaan lain yang menunjukkan adanya kesadaran jiwa. Kesadaran *cohesion* terkait dengan makna keberadaan, kesadaran yang menghasilkan pertanyaan: “mengapa saya di sini, apa tujuan hidup saya?”. Kesadaran *inclusion* adalah tentang kebutuhan individu untuk berinteraksi dengan dunia luar yang berbeda. Kesadaran *unity*

⁷⁵Richard Barret, “Culture and Consciousness: Measuring Spirituality in the Workplace by Mapping Values,” dalam *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, ed. Robert A. Giacalone, & Carole L. Jurkiewicz, (New York: Routledge, 2015), 255.

terkait akan kebersamaan yang mampu menghilangkan kesadaran individu dan kelompok, yaitu kesadaran bahwa kita hadir untuk melayani. Dalam level ini tidak ada lagi kebutuhan individu, yang menonjol adalah sikap mencintai dan memaafkan. Muncullah kesadaran akan *we are one and the same* (kita adalah satu dan sama). Apa yang dikerjakan oleh individu untuk orang lain, pada dasarnya adalah untuk individu itu sendiri. Pada level organisasi, kesadaran *unity* adalah tentang perasaan mendalam akan kebersamaan dalam sebuah komunitas organisasi, serta perasaan mendalam akan keterhubungan dengan dunia di luar organisasi. Pada level ini muncul kepedulian akan penyelamatan lingkungan hidup global, kepedulian akan kemanusiaan, juga kepedulian terhadap standar etika tertinggi terhadap pekerja, pemasok, pelanggan dan pemegang saham. Seluruh kepedulian itu didasarkan pada rasa mencintai (*act with compassion at all the time*).

Dari paparan tentang nilai-nilai spiritualitas yang dipraktikkan di tempat kerja di atas didapat beberapa nilai-nilai spiritual yang dipraktikkan oleh perusahaan-perusahaan modern saat ini. Nilai-nilai spiritual terbagi atas nilai spiritual pada level individu dan nilai spiritual pada level organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Joan Marquest. Dipandang dari Hierarki

Kebutuhan sebagaimana dikemukakan Richard Barret, pada hierarki paling tinggi perilaku spiritual berupa kepedulian terhadap pihak lain, bijaksana dan toleran. Karakteristik spiritualitas yang dipraktekkan di perusahaan adalah tumbuhnya kehidupan batin, perasaan akan keterhubungan dari para pekerja, terbangunnya tata nilai yang mendasari perilaku pekerja serta didambakannya kebermaknaan dalam bekerja. Orientasi *Workplace Spirituality* adalah pencapaian kinerja yang optimal dari sisi individu pekerja yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi atau perusahaan.

B. TASAWUF

Pembahasan Tasawuf dan nilai-nilai spiritualitas yang ada di dalamnya akan diawali dengan membahas pengertian Tasawuf sebagai ajaran Islam yang menekankan sisi spiritualitas. Selanjutnya dibahas nilai-nilai spiritualitas dalam ajaran Tasawuf. yang ada di dalamnya, akan dibahas juga Manajemen Profetik sebagai bahan perbandingan terhadap *Workplace Spirituality*.

1. Spiritualitas Islam: Tasawuf

Dalam konteks Islam, ajaran Islam yang menekankan pada sisi spiritualitas adalah tasawuf. Tasawuf merupakan ajaran Islam yang menekankan dimensi spiritual, lebih mengutamakan aspek batin (esoteris) dibanding aspek luar (eksoteris) atau aspek materi.⁷⁶ Tasawuf muncul pada abad ke tiga hijriyah bersamaan dengan era kemakmuran dunia Islam karena semakin meluasnya wilayah kekuasaan. Ia lahir sebagai ktitik atas pola hidup hedonis yang ditampilkan oleh penguasa-penguasa Islam pada saat itu.⁷⁷ Sebagai reaksi terhadap pola hidup hedonis yang serba materi, tasawuf tampil dengan ajaran-ajaran akhlak yang mengutamakan aspek batin dibanding aspek luar yang bersifat materi semata.⁷⁸

Menurut Taftazani, tasawuf adalah falsafah hidup dalam upaya peningkatan moral melalui latihan dan praktek tertentu. Latihan dan praktek tertentu dilakukan hingga mencapai fana dalam realitas yang tertinggi serta pencapaian pengetahuan

⁷⁶Mulyadhi Kartanegara, *Menyelami Lubuk Tasawuf*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006), 2.

⁷⁷Nurcholis Madjid, *Islam Doktrin Peradaban: Sebuah Telaah Kritis Tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan, Kemodernan*, (Jakarta: Paramadina, 2000), 256.

⁷⁸ Annemarie Syimmel, *Mystical Dimensions of Islam*, (North Carolina: University of North Caroline Press, 1975), 17.

tentang realitas tertinggi secara intuitif (*al-ẓauqi*). Buah dari pencapaian itu adalah kebahagiaan ruhaniah yang sulit diungkapkan dengan kata-kata oleh karena bersifat intuitif dan subyektif.⁷⁹ Terdapat lima karakteristik tasawuf sebagaimana dikemukakan oleh Taftazani, yaitu⁸⁰:

1. Peningkatan moral melalui pembersihan jiwa. Pembersihan jiwa dari nafsu keduniaan dilakukan dengan berbagai latihan dan praktek baik fisik maupun psikis.
2. Pencapaian fana dalam realitas mutlak. Dengan melakukan latihan yang ketat dan sungguh-sungguh, sufi akan mencapai pengalaman psikis merasakan hilangnya diri dan keakuan hingga ia meleburkan kehendaknya bagi kehendak Yang Mutlak.
3. Pemahaman hakekat realitas berdasarkan pengetahuan intuitif (*al-irfānu al-ẓauqi*). Hal ini yang membedakan tasawuf dengan filsafat. Dalam memahami hakekat realitas, filsafat mendasarkan pada persepsi indrawi dan penalaran intelektual, sedang tasawuf mendasarkan pada intuisi yang sering juga disebut *kasyf*. Pengetahuan *kasyf* dapat diibaratkan sinar kilat yang muncul dan hilang secara tiba-tiba.

⁷⁹Abu al-Wafa' al-Ghanimi Al-Taftazani, *Madkhal ila al-Tashawwuf al-Islam*, (Kairo, Dar al-Tsaqafah li al-Nasyr wa al-Tauzi, 1983), 8.

⁸⁰Abu al-Wafa', *Madkhal ila al-Tashawwuf*, 6.

4. Suasana ketenangan (*al-tuma'ninah*) dan kebahagiaan (*al-sa'ādah*) yang selalu meliputi kehidupan sufi. Ketenangan dan kebahagiaan sebagai akibat dari pengendalian hawa nafsu yang menipu sehingga jiwanya bersih dan siap menerima pengetahuan yang mutlak.
5. Penggunaan simbol dalam ungkapan-ungkapan. Simbol-simbol dipergunakan karena pengetahuan intuitif yang diperoleh sufi bersifat subyektif dan tidak mungkin diungkapkan dalam kata-kata biasa yang mengandung arti harfiah. Bahasa simbol ini hanya akan dipahami oleh sesama sufi yang telah sampai pada pengetahuan hakekat secara intuitif.

Taftazani menyinggung tentang pengetahuan intuitif yang bersifat subyektif yang akan diperoleh seseorang penempuh jalan tasawuf. Pengetahuan tersebut adalah mengenal Tuhan, sesuatu pengetahuan yang hanya dapat diungkapkan dalam simbol-simbol yang hanya dipahami oleh sesama penempuh jalan tasawuf.

Dalam bukunya *The Doctrine of The Sufis*, Arberry mengutip al-Kalabadzi yang ditulis dalam kitab *al-ta'ārif li mażhab ahl al-taşawwuf*, bahwa kaum sufi, yaitu kaum yang menempuh jalan tasawuf, adalah kaum yang hatinya tulus, murni (*şafā*) terhadap Tuhan, kaum yang memiliki kebersihan

tindakan (*aṣar*). Mereka dinamakan sufi karena berada pada barisan pertama (*shaff*) di depan Tuhan. Mereka dinamakan kaum sufi karena sifat-sifat mereka menyamai sifat-sifat kaum yang tinggal di serambi masjid (*ṣuffah*) pada masa Nabi. Mereka dinamakan kaum sufi karena kebiasaan mereka mengenakan baju dari bulu domba (*suf*).⁸¹ Bulu domba merupakan aspek lahiriah yang melambangkan bahwa mereka tidak tertarik pada dunia, mereka telah meninggalkan dunia, meninggalkan lingkungan mereka. Mereka meninggalkan itu semua dengan tujuan agar Tuhan menyucikan nuraninya dan menyinari hatinya hingga mata hatinya jernih.⁸²

Imam al-Junaidi mengartikan tasawuf sebagai upaya untuk berakhlak mulia dan meninggalkan semua akhlak tercela.⁸³ Pengertian tasawuf menurut Imam al-Junaidi ini yang kemudian berkembang menjadi suatu metode pengamalan tasawuf melalui proses *mujāhadah* dan *riyāḍah* dilakukan dengan menempuh laku *takhalli* (pengosongan dari sifat-sifat tercela), *taḥalli* (pengisian dengan sifat-sifat terpuji) dan

⁸¹ A.J. Arberry, A.J., *The Doctrine of The Sufis*, (England: The Cambridge University Press) 1966), 5.

⁸² A.J. Arberry, A.J., *The Doctrine*, 8.

⁸³ Nasrudin Umar, *Tasawuf Modern: Jalan Mengenal dan Mendekatkan Diri Kepada Allah SWT*, (Jakarta: Republika, 2014), 2.

akhirnya sampai pada jenjang tertinggi *tajalli*, yaitu mencapai kejernihan hati.

Ma'ruf al-Kharkhi sebagaimana dikutip oleh Jean-Louis Michon menyatakan bahwa tasawuf adalah menangkap realitas dan meninggalkan apa yang ada di tangan makhluk.⁸⁴ Tasawuf bertujuan membuka hati manusia ke arah realitas tertinggi berupa makrifat atau mengenal Allah. Hal itu dilakukan dengan menyucikan jiwanya, mengosongkan diri dari kesia-siaan, dari hasrat-hasrat duniawi dan egoistik hingga memungkinkan manusia menerima manifestasi Tuhan. Perjalanan para sufi menempuh jalan tasawuf dimulai dengan memerangi sifat-sifat tercela, membebaskan diri dari belenggu hawa nafsu, memutuskan keterikatan dengan dunia dan mengarahkan segenap pikiran dan ingatan kepada Allah.⁸⁵ Keberhasilan dalam perjalanan ini akan membawa sufi pada berlimpahnya kasih sayang Allah kepadanya, dibukanya rahasia kerajaanNya kepadanya, dan dibukakan hakikat kepadanya.

⁸⁴ Jean-Louis Michon, "Praktik Spiritual Tasawuf," dalam *Ensiklopedi Tematis: Spiritualitas Islam*, Buku 1, ed. Seyyed Hossein Nasr, terj. Rahmani Astuti, (Bandung: Mizan, 2002), 362.

⁸⁵ Jean-Louis Michon, "Praktik Spiritual Tasawuf, 363.

Dari sisi kerangka ajaran Islam yang terdiri atas *īmān*, *islām* dan *iḥsān*, tasawuf merupakan wujud dari *iḥsān*.⁸⁶ *Iḥsān* merupakan jiwa dan fundasi dari *īmān* dan *islām*. *Īmān* terbangun dari ilmu dan keyakinan akan menjelma dalam wujud prilaku yang di sebut *islām*. Perpaduan antara *īmān* dan *islām* dalam pribadi seseorang akan melahirkan *akhlāq al-karīmah*, itulah *iḥsān*.⁸⁷

Dari beberapa definisi tentang tasawuf di atas maka definisi yang dikemukakan Taftazani merupakan definisi yang paling lengkap. Pengertian tasawuf menurut Taftazani mencakup tasawuf sebagai falsafah hidup yang menekankan pada pembinaan moral melalui latihan dan praktek tertentu (*mujāhadah* dan *riyāḍah*) dengan tujuan pencapaian pengetahuan tentang realitas tertinggi. Pengetahuan tertinggi dalam hal ini adalah mengenal Allah atau *maʿrifātullah*.

⁸⁶H.M. Amin Syukūr, *Tasawuf Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 4.

⁸⁷H.M. Amin, *Tasawuf Sosial*, 5.

2. Nilai-Nilai Spiritualitas Tasawuf

Proses *mujāhadah* dan *riyāḍah* adalah perjalanan (*suluk*) yang harus ditempuh oleh penempuh jalan (*sālik*) menuju makna tertinggi dalam kehidupan ini, yaitu mengenal Tuhan Allah (*Ma‘rifātullah*). Perjalanan tersebut ditempuh melalui tahapan-tahapan yang disebut *maqāmāt* (jamak dari *maqām*) dan *aḥwāl* (jamak dari *hal*). *Maqāmāt* dapat disamakan dengan stasiun-stasiun yang akan ditempuh dalam perjalanan. Sementara *aḥwāl* adalah kondisi mental yang akan dirasakan sālik dalam setiap stasiun perjalanan. *Maqāmāt* merupakan hasil dari kesungguhan dan disiplin diri dalam perilaku terpuji yang dilakukan terus-menerus, sedang *aḥwāl* merupakan kondisi mental yang diperoleh sebagai karunia dariNya.

Dari sisi susunan dan isi *maqāmāt*, terdapat perbedaan pendapat di antara ulama sufi. Namun perbedaan itu bukan perbedaan substansi, tetapi perbedaan yang disebabkan pengalaman subyektif masing-masing ulama sufi berbeda-beda. Menurut ulama sufi Kalabadzi, ada sepuluh *maqāmāt* yang akan dilalui oleh sālik dalam perjalanan ruhaninya, yaitu⁸⁸:

⁸⁸Mulyadhi, *Menyelami Lubuk Tasawuf*, 185.

1. Taubah bagi sufi adalah taubah dari segala hal yang menyibukkan selain Allah.⁸⁹ Terkadang taubah tidak hanya dilakukan sekali, tetapi berkali-kali hingga seseorang mencapai tingkat taubah yang sebenarnya.
2. Zuhud, yaitu menjauhkan diri dari kelezatan dunia dan mengingkari kelezatan itu meskipun halal.⁹⁰ Zahid (pelaku zuhud) adalah orang yang mampu mengendalikan hawa nafsunya dan tidak ada yang mampu memiliki dirinya kecuali Allah.
3. Sabar, yaitu memilih untuk mengerjakan perintah agama ketika muncul desakan nafsu.⁹¹ Sabar juga berarti mengharap kesenangan dan kegembiraan hanya dari Allah. Sabar atas kesabaran adalah tingkatan sabar paling tinggi.
4. Fakir, yaitu sangat membutuhkan Tuhan, dan tidak membutuhkan selain kepada Tuhan.⁹²
5. *Tawaḍu*, yaitu merasa hina dan rendah di hadapan Tuhan.⁹³

⁸⁹Hasyim Muhammad, *Maqamat dan Ahwāl dalam Tafsir Al-Jilani*, (Semarang: Laporan Penelitian LPPM IAIN Walisongo, 2014), 24.

⁹⁰HM. Amin Syukūr, *Zuhud di Abad Modern*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997), 2.

⁹¹Al-Imam Abu Hamid Al-Ghazali, *Mukhtashar Ihya' 'Ulum al-Din*, (Beirut, Dar al-Kutub, 2018), 216.

⁹²A.J. Arberry, *The Doctrine of The Sufis*, (England: The Cambridge University Press, 1966), 95.

⁹³A.J. Arberry, *The Doctrine*, 97.

6. Taqwa, yaitu menghindari apa yang dilarang (taqwa lahir), dan ikhlās meninggalkan segala sesuatu kecuali Allah (taqwa batin).⁹⁴
7. Tawakal, yaitu menolak segala perlindungan kecuali perlindungan dari Allah. Tawakal juga berarti menyerah kepada Allah dengan Allah dan karena Allah.⁹⁵
8. Riḍa, yaitu perasaan senang dalam menjalani nasib, dan mengantisipasi keputusan Allah dengan senang. Riḍa juga merupakan kemampuan mengubah penderitaan, kesusahan dan kesengsaraan menjadi kegembiraan dan kenikmatan.⁹⁶
9. *Maḥabbah*, yaitu kecondongan hati kepada Allah. Tasawuf mengajarkan cinta (*maḥabbah*) kepada Tuhan, cinta akan mendorong manusia kepada moralitas yang paling tinggi demi menjaga hubungan spiritualitas dengan Tuhannya.⁹⁷
10. *Makrifah*, ada dua macam *makrifah*, pertama *makrifah* kebenaran, memahami keesaan Tuhan atas sifat-sifatNya.

⁹⁴Abul Qasim Abdul Karim Hawazin al-Naisaburi al-Qusyairi, *al-Risalah al-Qusyairiyah fi 'Ilm al-Tasawuf*, (Dar al-Khair, tt), 140.

⁹⁵Harun Nasution, *Filsafat dan Mistisisme dalam Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 2014), 54.

⁹⁶Hasyim Muhammad, *Maqamat*, 42.

⁹⁷Abdul Muhayya, “Peranan Tasawuf dalam Menanggulangi Krisis Spiritual,” dalam *Tasawuf dan Krisis*, ed. HM. Amin Syukūr dkk., (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), 25.

Kedua, *makrifah* yang tidak mampu dicapai oleh hamba.⁹⁸ Makrifah merupakan pengetahuan eksperiensial, intim dan mistis tentang Tuhan, makrifah merupakan intisari ajara tasawuf.⁹⁹

Menurut Imam Taufiq, *maqāmāt* sebagai tangga dalam perjalanan pendakian *sālik* adalah martabat seorang hamba di hadapan Allah, dicapai melalui proses *training* melatih diri dalam hidup kerohanian (*riyāḍah*) dan memerangi hawa nafsu (*mujāhadah*).¹⁰⁰ Maqāmāt memiliki tiga tahapan proses pembelajaran untuk sampai tujuan akhir perjalanan sufi. *Pertama*, takhliyah atau takhalli, yaitu mengosongkan dan membersihkan diri dari sifat-sifat tercela, sifa-sifat keduniaan, kemungkaran dan kemaksiyatan. *Kedua*, tahliyah atau taḥalli, yaitu mengisi dan menghias dengan sifat dan perilaku yang baik. *Ketiga*, tajliyah atau tajalli, yaitu stratifikasi dimana hati telah bersih hingga lenyapnya hijab dari sifat kemanusiaan dan hadirnya manifestasi Tuhan dalam setiap perbuatan.¹⁰¹ Dengan

⁹⁸Mulyadi, *Menyelami Lubuh Tasawuf*, 183

⁹⁹John Renard, *Knowledge of god in Classical Sufism: Foundation of Islamic Mystical Theology*, (New Jersey: Paulist Press, 2004), xiii.

¹⁰⁰Imam Taufiq, “Maqamat dan Aḥwāl: Tinjauan Metodologis.” Dalam *Tasawuf dan Krisis*, Ed. Amin Syukūr & Abdul Muhaya. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), 130.

¹⁰¹Imam Taufiq, “Maqamat, 132

demikian dapat dikatakan bahwa laku *takhalli*, *tahalli* dan *tajalli* merupakan kelanjutan dan bagian tidak terpisahkan dari proses pendakian spiritual melalui maqāmāt, dan sekaligus merupakan nilai-nilai spiritualitas ajaran Tasawuf itu sendiri.

3. *Takhalli*, *Tahalli*, dan *Tajalli*

Dalam konteks pembersihan jiwa sebagaimana karakteristik pertama yang disebut Taftazani di atas, tasawuf merupakan moralitas Islam yang pembinaannya melalui proses *mujāhadah* dan *riyāḍah*.¹⁰² Proses *mujāhadah* dan *riyāḍah* dilakukan dengan menempuh laku *takhalli* (pengosongan dari sifat-sifat tercela), *tahalli* (pengisian dengan sifat-sifat terpuji) dan akhirnya sampai pada jenjang tertinggi *tajalli*, yaitu mencapai kejernihan hati¹⁰³. Bila kejernihan hati telah diraih maka manusia telah siap untuk mencapai kesadaran puncak akan Tuhan sekaligus makna tertinggi dalam kehidupan, yaitu mengenal Tuhan (*ma‘rifātullah*).¹⁰⁴

¹⁰²H.M. Amin Syukūr, *Tasawuf Sosial*, (Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2004), 4.

¹⁰³H.M. Amin, *Tasawuf Sosial*, 10.

¹⁰⁴Martin Bruinessen, & Julia Day Howell, *Urban Sufism*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 6.

Takhalli merupakan langkah pertama yang dilakukan *sālik* (penempuh jalan) dalam *suluk* (menempuh jalan) menuju Allah, yaitu upaya mengosongkan diri dari sifat dan perilaku tercela. *Takhalli* didahului dengan membersihkan hati dari niat kepada selain Allah, *ikhhlās* hanya karena Allah. *Ikhhlās* merupakan sikap tidak menghiraukan malaikat yang mencatat amal serta bebas dari jiwa yang membanggakan amal¹⁰⁵. Setelah membersihkan hati dari niat selain untuk Allah, selanjutnya meninggalkan sifat dan perilaku tercela. Sifat dan perilaku tercela yang dimaksud adalah *ḥāsud* (dengki), *ḥirṣ* (keinginan yang berlebihan), *takabbur* (sombong), *gaḍab* (marah), *riyā'* (ingin dilihat), *sum'ah* (ingin didengar), *'ujub* (membanggakan diri) dan *syirik* (menyekutukan Allah)¹⁰⁶.

Taḥalli adalah mengisi dan menghiasi diri dengan sifat dan perilaku terpuji. Setelah dilakukan pembersihan diri dari sifat dan perilaku tercela, selanjutnya diisi dan dihiasi dengan sifat dan perilaku terpuji. Akhlak terpuji tersebut adalah *tauhīd* (mengesakan Allah), *ikhhlās* (beramal karena Allah semata), *taubah* (kembali ke jalan yang baik), *zuhud* (sikap mental lebih mementingkan Allah), *ḥub* (cinta kepada Allah), *warā'*

¹⁰⁵Arberry, A.J., *The Doctrine of The Sufis*, (England: The Cambridge University Press, 1966), 100.

¹⁰⁶H.M. Amin, *Tasawuf Sosial*, 11.

(menjaga diri dari hal-hal yang subhat), *ṣabr* (tabah), *faqr* (merasa butuh kepada Allah), *syukūr* (menggunakan nikmat dari Allah sesuai dengan kehendakNya), *riḍa* (rela terhadap ketetapan Allah), dan *tawakkal* (berserah diri kepada Allah).¹⁰⁷

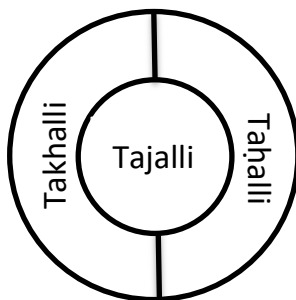
Setelah pembersihan dari sifat dan perilaku tercela, kemudian menghiasi diri dengan sifat dan perilaku terpuji, maka sampailah pada tahap terakhir yaitu *tajalli*. *Tajalli* merupakan kondisi hati yang jernih dan bersih bagaikan cermin yang mampu menangkap bayangan dengan sempurna. Bila kejernihan hati telah diraih maka manusia telah siap untuk mencapai kesadaran puncak akan Tuhan sekaligus makna tertinggi dalam kehidupan, yaitu mengenal Tuhan (*ma'rifātullah*).¹⁰⁸ Makna tertinggi ini hanya dapat diraih oleh manusia dalam derajat insan kamil atau manusia sempurna, manusia yang mengalami puncak pencapaian tertinggi yang dapat dicapai oleh manusia. Pembahasan Insan Kamil akan disajikan pada sub bab tersendiri.

Dari uraian tentang tasawuf di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik utama tasawuf adalah pembersihan jiwa

¹⁰⁷H.M. Amin, *Tasawuf Sosial*, 11.

¹⁰⁸Martin Bruinessen, & Julia Day Howell, *Urban Sufism*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 6.

(*tazkiyyah al-nafs*). Pembersihan jiwa dilakukan dengan *mujāhadah* dan *riyadhah* melalui proses *takhalli*, *tahalli* dan *tajalli*. Proses *takhalli*, *tahalli* dan *tajalli* bukanlah proses yang berurutan sehingga apabila selesai *takhalli* baru bisa masuk ke *tahalli* dan selanjutnya. Akan tetapi proses tersebut merupakan proses terus menerus, silih berganti dan berkelanjutan. Sebagai proses penyempurnaan diri maka ia akan dilakukan secara terus-menerus. Proses tersebut dapat digambarkan sebagaimana lingkaran yang pada dua sisi tepinya terdapat *takhalli* dan *tahalli*, sedang *tajalli* ada pada sisi tengahnya sebagaimana gambar berikut:



4. Konsep Insan Kamil Dalam Tasawuf

Menurut al-Ghazali, manusia sempurna adalah manusia yang telah mampu menggabungkan makna lahir dan makna batin atas keberadaan dirinya di alam semesta ini. Manusia

sempurna adalah manusia yang telah mencapai tingkat hakikat, namun ia senantiasa tidak melampaui batasan-batasan syariat. Kesempurnaan manusia dibentuk oleh kesempurnaan jiwanya, sedang kesempurnaan jiwanya dibentuk oleh kesucian jiwanya yang tetap dalam garis syariat. Sehingga makrifat tidak akan dicapai tanpa keseimbangan syariat dan hakikat.¹⁰⁹

Insan kamil atau manusia sempurna menurut Ibn ‘Arabi adalah lokus penampakan diri Tuhan yang paling sempurna, karena manusia sempurna telah mampu menyerap semua nama dan sifat Tuhan secara sempurna dan seimbang. Untuk mencapai derajat manusia sempurna, maka manusia harus melakukan *takhaluq*, yaitu menerima atau mengambil nama-nama Allah yang telah ada pada diri manusia yang berbentuk potensi menjadi aktual, inilah yang disebut *Takhalluq bi akhlāqillāh* (berakhlak dengan akhlak Allah). *Takhalluq bi akhlāqillāh* telah dicontohkan dengan sempurna pada diri Nabi Muhammad SAW dan merupakan jalan menuju Tuhan yang melahirkan akhlak mulia.¹¹⁰

¹⁰⁹Sumanta, “*Al-insan Al-kamil* Dalam Perspektif Tasawuf: Studi Komparasi Antara Tasawuf Al-Ghazali dan Al-Jili” (Disertasi, Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2007), 56.

¹¹⁰Noer, Kautsar Azhari, “Fushus Al-Hikam Ibn ‘Arabi,” dalam *Warisan Agung Tasawuf: Menegnal Karya Besar Para Sufi*, Ed. Kautsar Azhari Noer, (Jakarta: Sadra International Institute, 2015), 408.

Menurut al-Jili, pengertian insan kamil meliputi dua sisi, yaitu insan kamil sebagai subyek yang berhadapan dengan makhluk, dan subyek yang berhadapan dengan Tuhan sebagai penciptanya. Bila insan kamil berhadapan dengan makhluk, insan kamil mempunyai tugas mulia sebagai khalifah Allah di muka bumi, wakil Allah yang bertugas menata kehidupan makhluk di muka bumi. Sedangkan bila insan kamil berhadapan dengan Tuhan, maka ia berkedudukan sebagai *wāsiṭah*, perantara antara Tuhan dan makhluk, juga sebagai *mir'ah* atau cermin bagi Tuhan dalam hal mana Tuhan melihat diriNya melalui insan kamil. Di satu sisi insan kamil merupakan ujung dari proses *tanazzul* (penurunan) dalam *tajalli* Tuhan, di sisi lain ia merupakan puncak dari proses *taraqqi* (pendakian) dalam proses mencapai kesadaran spiritualitas tertinggi.¹¹¹

Konsep Insan Kamil juga diajukan oleh tokoh filsafat Islam Muhammad Iqbal. Pemikiran Muhammad Iqbal tentang Insan Kamil merupakan salah satu pemikiran Iqbal yang paling vital.¹¹² Pemikiran Iqbal tentang Insan Kami merupakan muara

¹¹¹Yunasril Ali, *Manusia Citra Ilahi: Pengembangan Konsep Insan Kamil Ibn 'Arabi oleh al-Jilli*, (Jakarta: Penerbit Paramadina, 1997), 125.

¹¹²Djohan Effendi, "Adam, Khudi dan Insan Kamil : Pandangan Iqbal Tentang Manusia," dalam "*Insan Kamil: Konsepsi Manusia Menurut Islam*, ed. M. Dawam Raharjo, (Jakarta: Pustaka Grafitipers, 1987), 24.

dari pemikirannya tentang Khudi. Khudi adalah diri atau kedirian, atau ego atau pribadi.¹¹³ Menurut Iqbal, lahirnya Insan Kamil ditempuh melalui tiga tahap, yaitu:¹¹⁴ *Pertama*, ketaatan pada hukum. Untuk mendapat tempat terbaik di sisi Tuhan manusia harus mentaati kewajiban dan aturan dari Tuhan. Aturan Tuhan adalah jalan untuk sampai kepadaNya. Dengan aturan Tuhan manusia akan memperoleh kebebasan. *Kedua*, penguasaan diri atau *self control*. Ketaatan pada aturan akan menjaga diri dari sikap takut dan sombong, suatu sikap yang dapat melemahkan diri. Dalam diri manusia terdapat kecenderungan yang buruk dan kecenderungan yang baik. Kecenderungan terhadap yang buruk akan menyebabkan kelemahan diri, kecenderungan pada yang baik menyebabkan akan menguatkan diri. Upaya mencapai derajat Insan Kami dilakukan dengan mengendalikan kecenderungan terhadap hal-hal yang buruk. *Ketiga*, kekhalfahan Tuhan. Manusia yang telah mampu taat pada aturan Tuhan, kemudian dengan ketaatan itu ia mampu mengendalikan diri, maka sampailah ia pada derajat Insan Kamil, yaitu khalifah Allah di muka bumi. Insan Kamil adalah manusia mukmin sejati, manusia yang taat pada aturan

¹¹³ Rusdin, “Insan Kamil Dalam Perspektif Muhammad Iqbal”, *Rausyan Fiqr*, 12, (2016): 264.

¹¹⁴ Rusdin, “Insan Kamil Dalam Perspektif Muhammad Iqbal”, 267.

Tuhan dan mampu mengendalikan diri, manusia yang mampu membaca aturan-aturan Tuhan dan mampu menafsirkan serta mewujudkan dalam prilakunya.

Selain perkembangan spiritualitas di tempat kerja, saat ini berkembang pula Manajemen Profetik. Manajemen Profetik dimaksudkan sebagai manajemen yang dicontohkan oleh Rasulullah Muhammad SAW. Sebagaimana diketahui bahwa Rasulullah diutus untuk menjadi contoh dan teladan akhlak yang mulia di seluruh sisi kehidupan, tak terkecuali sisi manajemen. Manajemen yang dicontohkan oleh Rasulullah adalah manajemen yang bersifat *holistic*, *accepted* dan *proven*.¹¹⁵ *Holistic*, manajemen Rasulullah bersifat menyeluruh dalam semua aspek kehidupan, yaitu dalam kehidupan rumah tangga, sosial, politik, ekonomi dan pendidikan. *Accepted*, manajemen Rasulullah telah mendapat pengakuan oleh milyaran manusia yang menjadi umatnya. *Proven*, manajemen Rasulullah telah terbukti sejak 15 abad lebih yang lalu hingga saat ini masih relevan untuk menjadi teladan.

Meskipun dari sisi ilmu manajemen, manajemen yang dicontohkan oleh Rasulullah telah terbukti merupakan

¹¹⁵ Indah Kusuma & Ali Mashar, *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*, (Jogjakarta: Gre Publishing, 2019), 10.

manajemen yang unggul (*holistic, accepted, proven*), akan tetapi Nabi Muhammad diutus bukan untuk mengajarkan manajemen maupun bisnis. Beliau diutus untuk mengajarkan moral dalam segala perilaku termasuk dalam hal manajemen dan bisnis. Pelajaran dan teladan utama Rasulullah dalam hal bisnis adalah membangun kepercayaan. Kepercayaan inilah yang berperan sentral dalam membina hubungan para pihak yang melakukan bisnis dan transaksi. Kepercayaan merupakan sesuatu yang akan menjaga keberlangsungan hubungan bisnis. Hal ini karena beliau bergelar *al-amīn*, dapat dipercaya. Inilah pelajaran terpenting dalam bidang muamalah, khususnya dalam manajemen dan bisnis.

Nilai-nilai profetik, yaitu nilai-nilai yang ditanamkan oleh Rasulullah terutama dalam hal pengelolaan bisnis haruslah diintegrasikan dalam sistem pengelolaan bisnis yang akan dibangun. Nilai-nilai profetik tersebut meliputi nilai humanis, liberasi dan transendensi.¹¹⁶ Kuntowijoyo menyebutnya sebagai trilogi nilai profetik.¹¹⁷ Nilai ini didasarkan pada ayat 110 surat Ali Imran. Nilai humanis atau emansipatoris dilandasi dari

¹¹⁶Yuliharti & Umiarso, *Manajemen Profetik: Konstruksi Teoretis dalam Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Amzah, 2019), 75.

¹¹⁷ Dikutip Yuliharti & Umiarso, *Manajemen Profetik*, 77.

ta'murunā bi al-ma'rūf. Nilai liberasi dilandasi oleh *tanhā 'an al-faḥsyā'i wa al-munkar*, dan transendensi diderivasi dari *tu'minūna billāh*. Trilogi profetik inilah yang pada hakekatnya merupakan misi Islam yang dibawa Nabi sebagai misi profetik. Trilogi ini merupakan prasyarat terwujudnya umat yang terbaik atau *khairu ummah*.

Manajemen profetik adalah juga tentang kepemimpinan yang penuh kesadaran bahwa Allah SWT selalu mengawasi dalam setiap keputusan manajemen yang akan diambil. Pelajaran yang sangat berharga dapat dipetik dari kisah Khalifah Umar bin Khattab bertemu dengan anak penggembala kambing. Ketika khalifah meminta penggembala menjual kepadanya beberapa kambing sehingga penggembala mendapat uang tanpa sepengetahuan pemilik kambing. Dengan tegas anak penggembala menolak dan berargumen bahwa meskipun pemilik kambing tidak melihat, tetapi Allah selalu melihat. Inilah karakter dan kepribadian yang diwariskan Nabi kepada umatnya. Nilai-nilai tasawuf di tempat kerja tidak terlepas dari paradigma manajemen profetik yang telah diungkap di atas.

BAB III

PT SAMUDERA INDONESIA Tbk

DAN KONSEP KERJA RIḌA DAN BARAKAH

Bab tiga ini berisi hasil pengumpulan data penelitian dengan objek studi PT Samudera Indonesia Tbk. Data yang dikumpulkan terbagi dalam sub bab yang meliputi: Sejarah Singkat, Profil Pendiri, Profil Perusahaan, Filosofi Perusahaan, Good Corporate Governance (GCG), Konsep Kerja RiḌa dan Barakah, serta *Workplace Sufism*. *Workplace Sufism* merupakan temuan kedua setelah temuan pertama Konsep Kerja RiḌa dan Barakah. Berikut dipaparkan masing-masing sub bab tersebut.

A. SEJARAH SINGKAT

PT Samudera Indonesia Tbk didirikan pada tanggal 13 Nopember 1964 oleh Soedarpo Sastrosatomo. Pendirian PT Samudera Indonesia Tbk diawali dengan pendirian NVPD Soedarpo Corporation oleh Soedarpo Sastrosatomo. NVPD Soedarpo Corporation adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan, impor dan distribusi. Setelah usaha pertamanya ini berkembang, pada 1 Maret 1953 Soedarpo mengambil alih NV ISTA (Internationale Scheepvaart Transport Agenturen) dan menjadi Managing Director-nya. Pada bulan

November tahun yang sama, Soedarpo mendirikan Indonesia Stevedoring Ltd (INSTEL). Pada tahun 1956, INSTEL mengakuisisi Stroojoeden Veem (kemudian menjadi PT Sinar Harapan Veem Indonesia – SHVI), perusahaan bongkar muat dan pergudangan terbesar di Surabaya pada saat itu. Pada 13 November 1964, melalui ISTA, INSTEL dan SHVI yang dikendalikannya, Soedarpo mendirikan PT Perusahaan Pelayaran Samudera “Samudera Indonesia” dan ia menduduki jabatan Direktur Utama sampai dengan tahun 2000. Sejak tahun 2000 ia menjabat Komisaris Utama hingga beliau wafat pada 22 Oktober 2007.¹¹⁸

Perusahaan yang didirikan oleh Soedarpo Sastrosatomo ini awalnya merupakan perusahaan keagenan pengiriman kargo internasional maupun domestik. Pada perkembangan kemudian, PT Samudera Indonesia Tbk bergerak dalam bidang usaha transportasi laut dengan bisnis utama mengoperasikan kapal untuk rute internasional dan bisnis keagenan kapal. Pada saat didirikan perusahaan ini bernama PT Perusahaan Pelayaran Samudera "Samudera Indonesia", namun sejak melakukan *go public* pada tahun 1993 perusahaan menggunakan nama PT

118

Samudera Indonesia Tbk. Selain terdaftar Bursa Efek Jakarta, PT Samudera Indonesia Tbk juga tercatat di Bursa Efek Singapura pada tahun 1997.

Dalam perjalanannya PT Samudera Indonesia Tbk berkembang terus dari tahun ke tahun hingga melahirkan banyak anak perusahaan di berbagai bidang transportasi, yaitu bidang pelayaran, *forwarding*, transportasi darat, *stevedoring* (bongkar muat), depo container, *distribution center* dan operator pelabuhan. Di bidang pelayaran lahir anak perusahaan yang bergerak dalam pelayaran *break bulk*, LNG, tanker dan *offshore*. Di bidang *forwarding* lahir perusahaan *forwarding* untuk ekspor-impor, umum maupun *forwarding* untuk proyek. Di bidang transportasi darat lahir perusahaan transportasi darat khusus container, angkutan darat khusus material proyek dan angkutan distribusi. Di bidang *stevedoring* (bongkar muat) lahir perusahaan bongkar muat khusus container dengan peralatan *gantry crane* dan perusahaan bongkar muat *break bulk* (barang-barang non container) yang tersebar di seluruh Pelabuhan di Indonesia. Di bidang depo kontainer lahir perusahaan depo kontainer yang memiliki cabang di setiap Pelabuhan besar di Indonesia. Di bidang *distribution center* lahir perusahaan distribusi *consumer goods*, distribusi khusus obat-obatan dan

cold storage. Di bidang operator pelabuhan lahir perusahaan yang mengoperasikan pelabuhan khusus barang dalam kontainer. Seluruh anak perusahaan tersebut tersebar di seluruh kota-kota pelabuhan baik di Indonesia maupun di luar negeri. Sampai saat ini tidak kurang dari 100 anak perusahaan yang bernaung di bawah induk perusahaan PT Samudera Indonesia Tbk dengan jumlah karyawan sebanyak 6000 (enam ribu) orang yang tersebar di seluruh lokasi kantor pusat dan kantor cabang baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Di dalam negeri terdapat 30 kantor cabang dan di luar negeri terdapat 6 lokasi kantor.

B. PROFIL PENDIRI

Soedarpo Sastrosatomo, pendiri PT Samudera Indonesia Tbk, merupakan seorang tokoh revolusi di Indonesia yang pernah bekerja di departemen luar negeri sebagai diplomat. Karena tidak cocok dengan dunia birokrasi, Soedarpo mengundurkan diri dan kemudian menggeluti dunia bisnis. Pada masa awal merintis bisnis, berbagai macam tantangan datang dari kondisi Indonesia yang saat itu masih belum lama memasuki alam kemerdekaan, termasuk kekecewaan dan kesedihannya ketika perusahaan mengalami kebangkrutan saat

pemerintahan Orde Baru. Namun dengan berbagai tantangan itu Soedarpo tidak lantas menyerah dan patah, melainkan terus konsisten dan yakin untuk mempertahankan dan mengembangkan bisnisnya, sehingga perusahaan yang ia dirikan tetap bertahan dan eksis. Hal ini antara lain membuktikan kekuatan *Maritime Asia Hall of Fame* dari Soedarpo.¹¹⁹ Sepanjang karirnya, Soedarpo aktif di berbagai organisasi profesi dan sosial, di antaranya menjabat Ketua Umum INSA (Indonesian National Shipowners' Association). Soedarpo juga dikenal sebagai salah satu *District Governor Rotary International* di Indonesia, dan pendiri sekaligus ketua Yayasan Rotary Indonesia.

Sejak masa kecil Soedarpo hidup di lingkungan yang sangat menghormati laku tirakat untuk mendekatkan diri kepada Allah.¹²⁰ Bila menghadapi masalah atau kesulitan, hal yang pertama dilakukan adalah membawa masalah itu kepada Yang Maha Kuasa dengan cara tirakat. Demikian juga jika memiliki cita-cita untuk dicapai, ia memohon hanya kepadaNya agar cita-citanya tercapai. Tirakat adalah menahan hawa nafsu yang dilakukan dengan cara berpuasa dan berpantang. Tujuan tirakat

¹¹⁹ <https://www.merdeka.com/samudera-indonesia/profil/>

¹²⁰ Rosihan Anwar, *Bertumbuh Melawan Arus: Soedarpo Sastrosatomo Suatu Biografi 1920-2001*, (Jakarta: PDP Guntur 49, 2001), 54.

adalah mengasah kekuatan batin sebagaimana mengasah sebuah pisau. Jika pisau ini diasah setiap saat maka lama kelamaan pisau akan menjadi tajam. Manfaat yang dapat diperoleh dengan melakukan tirakat antara lain mendapatkan ketenangan dalam hidup ini, mampu dengan khusyu' memohon kepada Allah agar diberikan kemudahan dalam melakukan tujuan tertentu dan mencapai tingkatan hidup yang lebih baik. Tirakat dapat juga dijalankan pada saat-saat khusus, misalnya pada waktu orang menghadapi suatu tugas berat, menghadapi masalah keluarga, hubungan dengan orang lain dan masalah-masalah yang dirasa berat. Demikianlah ajaran orang tua Soedarpo kepadanya sejak ia masih usia remaja. Walaupun Soedarpo akrab dengan dunia batin, namun bukan berarti ia meninggalkan sikap dan pemikiran rasional. Terbukti Soedarpo mengenyam pendidikan model Barat, setelah lulus AMS Soedarpo masuk ke Sekolah Tinggi Kedokteran di Batavia.¹²¹

Sejak menjadi pelajar AMS maupun mahasiswa di Sekolah Tinggi Kedokteran Soedarpo telah bergaul dengan banyak teman yang pada masa kemudian banyak menjadi pimpinan di pemerintahan maupun tokoh masyarakat. Di AMS ia bertemu dengan teman-teman seperti Slamet Iman Santoso,

¹²¹ Rosihan Anwar, *Bertumbuh*, 53.

Djokosoetono, Muhammad Yamin, Wilopo, Soedarsono, Soemarman, Sarbini Soemawinata, Rosihan Anwar, Usmar Ismail, Harlan Bekti, Hugeng Iman Santoso, Omar Dani.¹²² Di Sekolah Tinggi Kedokteran ia bertemu dengan Soedjatmoko, Murdianto, Ibrahim Yahya, Petit Muharto, S. Parman, Gupito, Iwan Santoso, Hadi Thayeb, Ismail Thayeb, Sjafrudin Prawiranegara, Amir Hamzah, Idham, Herawati Diah, Tien Margono Djojohadikusumo dan Abdurrahman Saleh.¹²³ Pergaulan yang luas ini tidak hanya membawa Soedarpo untuk memperluas cakrawal ilmu kedokteran saja, namun persahabatan itu juga membantu ia ketika mulai bergerak di bidang bisnis.¹²⁴ Walaupun cita-cita menjadi dokter akhirnya tidak terwujud dikarenakan masa pendudukan Jepang dan pergolakan menjelang kemerdekaan Indonesia mengharuskan Soedarpo hijrah ke Tasikmalaya hingga proklamasi kemerdekaan dikumandangkan pada bulan Agustus tahun 1945. Pada saat masa pergolakan politik berakhir dan Indonesia telah merdeka, Soedarpo berjuang melalui Lembaga pemerintahan menjadi diplomat. Akan tetapi kehidupan sebagai diplomat dia rasakan banyak menghambat kebebasan untuk berekspresi dan

¹²² Rosihan Anwar, *Bertumbuh*, 46.

¹²³ Rosihan Anwar, *Bertumbuh*, 57.

¹²⁴ Rosihan Anwar, *Bertumbuh*, 60.

mengungkapkan pendapat, akhirnya pada tahun 1950 ia mengundurkan diri dari dunia diplomat. Tahun-tahun berikutnya Soedarpo merintis ke dunia bisnis. Tonggak yang paling penting dalam perjalanan membangun bisnis adalah didirikannya PT Perusahaan Pelayaran Samudera “Samudera Indonesia” pada tahun 1964, karena dari perusahaan ini nantinya lahir banyak anak perusahaan di berbagai bidang transportasi.

Berbagai penghargaan baik nasional maupun internasional telah diberikan kepada Soedarpo. Pada tahun 1985, Soedarpo menerima penghargaan “Orde van Oranje-Nassau” dari Kerajaan Belanda atas jasa-jasanya kepada masyarakat. Di tahun 1995, beliau menerima “Bintang Mahaputra Pratama” dari Presiden Republik Indonesia. Pada 28 September 2000, Soedarpo terpilih masuk ke dalam *Maritime Asia Hall of Fame*, sebuah penghargaan atas perjalanan karir Soedarpo dalam membangun Samudera Indonesia sebagai salah satu pemain industri maritim yang dihargai di Asia. Pada tahun 2011 ia mendapat penghargaan sebagai Pemenang *Best Container Ship Owner/Operator of the Year*.¹²⁵ Menurut cendekiawan Muhtar Mas’oed, Soedarpo merupakan pengusaha yang berpolitik atau

¹²⁵ <https://www.merdeka.com/samudera-indonesia/profil/>

politikus pengusaha, awalnya politik kemudian berbisnis.¹²⁶ Menurut Thomas J. Lindbald, Soedarmo merupakan salah satu pengusaha pribumi yang sangat menonjol di tengah pengusaha-pengusaha besar non pribumi yang berkembang di Indonesia.¹²⁷ Soedarmo Sastrosatomo juga disebut oleh A.M. Lilik Agung dalam bukunya *Ketika Nurani Ikut Berbisnis* sebagai tokoh bisnis yang mampu memadukan antara laba, sosial dan moral.¹²⁸

C. PROFIL PERUSAHAAN

PT. Samudera Indonesia Tbk adalah perusahaan Indonesia yang bergerak di bidang pelayaran, transportasi dan logistik. Perusahaan ini merupakan perusahaan publik yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta sejak tahun 1993 dan Bursa Efek Singapura pada tahun 1997. Adapun alamat kantor pusat ada di Gedung Samudera Indonesia Jl. Letjen S Parman Kav. 35 RT.004 Rw. 003 Kemanggisan, Palmerah, Jakarta Barat, Daerah

¹²⁶ Mohtar Mas'ood, & Amalinda Savirani, "Financing Politics in Indonesia", *PCD Journal*, III No 1-2 (2011), 80.

¹²⁷ Thomas J. Lindbald, "The Economic Decolonisation of Indonesia: a Bird's-eye View", *Journal of Indonesian Social Sciences and Humanities*, 4 (2011), 5-6.

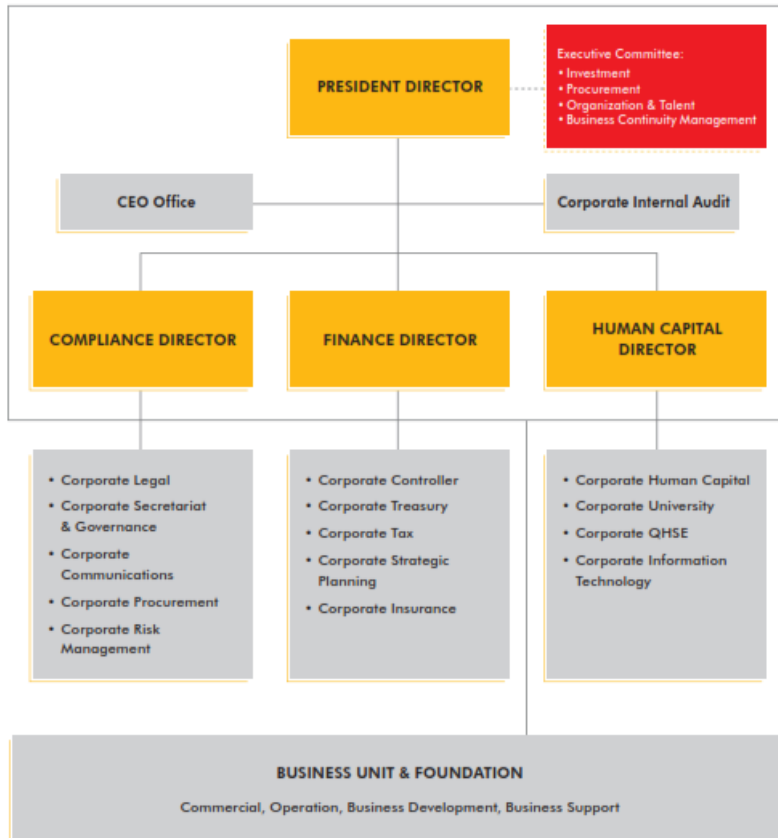
¹²⁸ A.M. Lilik Agung, *Ketika Nurani Ikut Berbisnis*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010), 11.

Khusus Ibukota Jakarta. Berikut dipaparkan profil lengkap yang meliputi struktur organisasi, susunan pengurus, aset perusahaan dan lini usaha.

1. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT. Samudera Indonesia Tbk adalah sebagaimana bagan berikut:

Organizational Structure



Organisasi PT. Samudera Indonesia Tbk dipimpin oleh seorang Direktur Utama (*President Director*) yang membawahi tiga Direktorat, masing-masing Direktorat membawahi beberapa Divisi Corporate. Di bawah Direksi atau *Board Of Director* ada

anak-anak perusahaan, masing-masing anak perusahaan memiliki struktur organisasi dan dipimpin oleh Direksi anak perusahaan.

2. Susunan Pengurus

Susunan pengurus PT. Samudera Indonesia Tbk sesuai dengan hasil Rapat Umum Pemegang Saham tahun 2020 adalah sebagai berikut:

Pengurus PT Samudera Indonesia Tbk

Bani Maulana Mulia	DIREKTUR UTAMA
Ridwan Hamid	DIREKTUR
Farida Helianti Sastrosatomo	DIREKTUR
Tara Hidayat	DIREKTUR
Shanti Lasminingsih Poesposoetjipto	KOMISARIS UTAMA
Amir Abadi Jusuf	KOMISARIS
Ken Narotama Hidayatullah	KOMISARIS
Anugerah Pekerti	KOMISARIS

Kuntoro Mangkusubroto	KOMISARIS
Masli Mulia	KOMISARIS
Anugerah Pekerti	Komisi Audit (Ketua)
Patricia Marina Sugondo	Komisi Audit (Anggota)
Muljawati Chitro	Komisi Audit (Anggota)

3. Aset dan Kepemilikan Perusahaan

Perusahaan publik atau perusahaan terbuka adalah jenis perseroan terbatas yang sahamnya telah dimiliki sekurang-kurangnya oleh 300 (tiga ratus) pemegang saham dan memiliki modal disetor sekurang-kurangnya Rp.3.000.000.000,00 (tiga miliar rupiah) atau suatu jumlah pemegang saham dan modal disetor yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Adapun pemegang saham PT. Samudera Indonesia Tbk adalah sebagai berikut:

NAMA	JENIS	JUMLAH	PERSENTASE
PT. NGRUMAT BONDO UTOMO	Lebih dari 5%	470.329.960	14,36 %
PT SAMUDERA INDONESIA TANGGUH PUBLIK	Lebih dari 5%	1.898.800.000	57,98 %
SAHAM	Kurang dari 5%	905.990.040	27,66 %
TREASURY	Saham	0	0 %
MASLI MULIA	Treasury		
BANI MAULANA MULIA	Direksi	13.170.000	0,4 %
BANI MAULANA MULIA	Direksi	2.537.800	0,08 %
BANI MAULANA MULIA	Direksi	1.126.500	0,03 %

4. Lini Usaha

Berawal dari perusahaan yang hanya mengageni kapal-kapal asing, tahun demi tahun PT. Samudera Indonesia Tbk terus menambah lini usaha yang dioperasikan melalui anak

perusahaan terkait. Berikut lini usaha yang saat ini dimiliki oleh PT. Samudera Indonesia Tbk¹²⁹:

SAMUDERA AGENCIES	SAMUDERA STEVEDORING
<ul style="list-style-type: none"> – Shipping Agency Services – Sales & Marketing Services – Port Agency Services 	<ul style="list-style-type: none"> – Stevedoring Services – Cargodoring
SAMUDERA SHIPPING	SAMUDERA LOGISTICS
<ul style="list-style-type: none"> – Shipowning – Container Shipping Operator – Bulk Carrier & Tanker – Offshore Shipping – Ship Management – Crewing and Manning 	<ul style="list-style-type: none"> – Logistics Service Provider – Project Logistics – Warehousing & Distribution Center – Container Depot Services – Inland Transportation
SAMUDERA SHIPYARD	SAMUDERA TERMINAL
<ul style="list-style-type: none"> – Shipbuilding – Ship Maintenance & Repair – Fabricating & Engineering 	<ul style="list-style-type: none"> – Port & Terminal Developer – Port Operator – Container Terminal Operator

¹²⁹ <https://maritime-union.com/company/pt-samudera-indonesia-tbk>

	<ul style="list-style-type: none"> – Bulk Terminal Operator – Equipment Provider – Port Equipment Maintenance & Repair
SAMUDERA SALVAGE	SAMUDERA PROPERTY
<ul style="list-style-type: none"> – Salvage Services – Emergency Response – Wreck Removal – Towage – Inderwater Works 	<ul style="list-style-type: none"> – Property Investment – Property Development & Management – Civil Project & Construction

Masing-masing lini usaha dioperasikan melalui anak perusahaan. Adapun anak perusahaan yang telah dibentuk sesuai dengan lini usaha masing-masing sampai saat ini berjumlah 100 (seratus) entitas.

D. FILOSOFI PERUSAHAAN

PT. Samudera Indonesia Tbk memiliki filosofi yang ditanamkan oleh pendiri berupa rangkaian kata-kata bijak yang terdiri dari empat kata, yaitu: Sabar Tabah Tekun Iman. Di laman resmi Samudera Indonesia, filosofi ini disebut moto. Dari filosofi ini diturunkan visi, misi, nilai sampai dengan *tag line*

yang ditonjolkan perusahaan. Berikut dibahas Moto, Visi, Misi dan Nilai PT. Samudera Indonesia Tbk.

1. Sabar Tabah Tekun Iman

Moto “Sabar Tabah Tekun Iman” tertera dalam laman PT Samudera Indonesia Tbk bersamaan dengan Visi, Misi dan Nilai-Nilai Perusahaan. Selain tertera di laman (*website*) PT Samudera Indonesia Tbk, moto ini juga terpampang pada dinding kantor pusat PT Samudera Indonesia Tbk dan di beberapa kantor cabang maupun anak perusahaan. Dalam setiap pertemuan pimpinan (*Leader Gathering*) PT Samudera Indonesia Tbk, dalam sambutannya pimpinan tertinggi selalu mengingatkan akan moto “Sabar Tabah Tekun Iman” ini. Hal ini menunjukkan sedemikian pentingnya moto untuk dijadikan filosofi bekerja bagi seluruh karyawan yang bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Moto ini juga disebutkan dalam buku Bertumbuh Melawan Arus, bahwa Samudera Indonesia akan tetap berjaya oleh karena Samudera Indonesia memiliki lima keunggulan, salah satunya adalah budaya perusahaan yang diyakini, yaitu Sabar Tabah Tekun Iman. Empat keunggulan lainnya adalah: mengenal kompetitor, mengenal wilayah, memiliki sumber daya manusia dengan etos kerja bagus dan

lingkungan internasional yang kondusif untuk pengembangan usaha pelayaran.¹³⁰

Memang tidak ada penjelasan, uraian atau penjabaran tertulis tentang moto ini, akan tetapi perilaku pendiri dalam memimpin dan mengelola perusahaan merupakan terjemah serta penjabaran moto yang secara langsung dipraktekkan dalam kegiatan bekerja sehari-hari. Hal ini juga dilakukan sampai saat ini oleh generasi penerus setelah pendiri tidak ada.

Menurut Wikipedia, moto adalah kalimat, frasa, atau kata sebagai semboyan atau pedoman yang menggambarkan motivasi, semangat, dan tujuan dari suatu organisasi.¹³¹ Dengan pengertian ini maka tepat sekali bila “Sabar Tabah Tekun Iman” disebut moto, karena di dalamnya terdapat kata-kata yang dapat membangkitkan motivasi dan semangat untuk bekerja. Apalagi kata-kata dalam moto itu diterjemahkan ke dalam perilaku bekerja sehari-hari oleh pendiri dan kemudian dilestarikan oleh generasi penerus sampai saat ini.

Dalam kata pendahuluan untuk buku *Bertumbuh Melawan Arus*, sejarawan Taufik Abdullah mengungkapkan betapa Soedarpo adalah pribadi yang menarik, penuh idealisme,

¹³⁰ Rosihan Anwar, *Bertumbuh*, 270.

¹³¹ <https://id.wikipedia.org/wiki/Moto> diunduh 24 Jan 2021.

tabah dan senantiasa memancarkan kearifan.¹³² Berbagai krisis yang menimpa pribadinya maupun perusahaannya mampu ia lalui dengan baik. Ada tiga krisis yang dihadapi Soedarpo, krisis pertama pada tahun 1964 tatkala Soedarpo ditahan polisi karena malpraktek yang dilakukan bawahannya di Samudera Indonesia cabang di Tanjung Priok. Krisis ini akhirnya dapat dilalui oleh Soedarpo. Krisis kedua terjadi sepuluh tahun kemudian, perusahaan Samudera Indonesia menghadapi ancaman dicabut ijin usahanya oleh karena ulah beberapa orang dekat dengan pemerintahan Orde Baru saat itu yang membuat fitnah terhadap diri Soedarpo. Hampir saja Samudera Indonesia ditutup karena fitnah itu, namun karena sikap sabar dan tabah Soedarpo maka Samudera Indonesia selamat sehingga krisis kedua inipun dapat dilaluinya dengan baik. Krisis ketiga terjadi pada tahun 1980, yaitu saat harga minyak merosot yang berakibat pada turunnya volume pengiriman material proyek. Penurunan ini menyebabkan kerugian besar pada operasi kapal jalur internasional hingga jalur ini harus ditutup. Sebagai substitusi jalur internasional, Samudera Indonesia merintis pelayaran menggunakan conainer di samping tetap melayani keagenan dari beberapa principal yang selama ini berjalan. Dengan demikian

¹³² Rosihan Anwar, *Bertumbuh*, xxvi-xxviii.

krisis ketiga inipun dapat dilalui dengan baik, bahkan malah memberi peluang baru berupa pelayaran menggunakan container.

Krisis demi krisis yang senantiasa dapat diatasi oleh Soedarpo tidak lepas dari wasiat sang Ibu agar ia bertirakat bila menghadapi masalah atau tugas besar, selalu mengutamakan sabar dan iman. Apalagi dari sang Ibu Soedarpo diberitahu bahwa mereka masih keturunan Sunan Kalijaga, sehingga sudah seharusnya menjaga akhlak dan melestarikan laku batin berupa zikir dan puasa.¹³³ Sunan Kalijaga yang dimaksud adalah salah satu dari Sembilan Wali yang menyebarkan ajaran Islam di tanah Jawa. Menjadi keturunan Sunan Kalijaga berkewajiban berbuat baik terhadap sesama manusia dan memberikan kepemimpinan di tempat kegiatan masing-masing (*Noblesse oblige*).¹³⁴ Ajaran kesabaran selalu ditekankan oleh sang Ibu kepada putra-putranya.¹³⁵

Ajaran kesabaran ini merupakan bagian dari bekal dan wasiat sang Ibu berupa pandangan hidup dan pendidikan yang

¹³³ Rosihan Anwar, *Bertumbuh*, 30.

¹³⁴ Rosihan Anwar, *Bertumbuh*, 35.

¹³⁵ Rosihan Anwar, *Bertumbuh*, 37.

berorientasi pada nilai-nilai spiritual.¹³⁶ Soedarpo menyatakan bahwa untuk meraih kesuksesan tidak cukup hanya mengandalkan pada kemampuan diri sendiri, kita membutuhkan pertolongan dan karunia Tuhan Yang Maha Esa.¹³⁷ Ucapan merupakan pengakuan akan kekuatan iman dalam menjalani kehidupan serta dalam menjalankan perusahaan.

2. Visi, Misi, Nilai

PT. Samudera Indonesia Tbk memiliki visi: “Menghubungkan Indonesia”. Sedangkan misi perusahaan adalah sebagai berikut: 1) Menyediakan layanan jasa transportasi untuk memenuhi kebutuhan distribusi barang dari dan ke seluruh penjuru Indonesia. 2) Berkontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia dengan memberikan solusi logistik yang efisien. 3) Senantiasa memastikan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan seraya memberikan nilai tambah bagi pemegang saham. 4) Turut berperan serta dalam menciptakan lapangan kerja dan mengembangkan kompetensi sumber daya manusia di Indonesia.

¹³⁶ Rosihan Anwar, *Bertumbuh*, 286.

¹³⁷ Rosihan Anwar, *Bertumbuh*, 56

Perusahaan memiliki nilai-nilai yang dijunjung tinggi, yaitu “Menjunjung Tinggi Integritas dan Profesionalisme”. Dalam memastikan bahwa nilai ini dijunjung tinggi oleh seluruh jajaran pimpinan dan karyawan perusahaan di semua lapisan, manajemen tertinggi mengeluarkan berbagai kebijakan (*policy*) serta mencanangkan berbagai program yang berkaitan dengan penguatan integritas dan profesionalisme dalam praktek operasional perusahaan. Kebijakan yang dikeluarkan berupa Pedoman Tata Kelola Perusahaan yang berisi: 1) Kebijakan Anti Korupsi 2) Kode Etik & Panduan Prilaku, dan 3) Pedoman Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik. Dengan dikeluarkannya Pedoman Tata Kelola Perusahaan tersebut diharapkan bisa menjadi panduan bagi seluruh Karyawan untuk melakukan tugasnya dengan itikad baik, penuh tanggung jawab, dan kehati-hatian dalam bekerja.

Sedangkan program yang dicanangkan dalam menjaga nilai-nilai perusahaan adalah Sosialisasi Kebijakan Anti Korupsi, Sosialisasi Kode Etik & Panduan Prilaku, Sosialisasi Pedoman Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik pelaksanaan GCG (*Good Corporate Governance*). Selain sosialisasi juga ada program Audit internal berupa compliant Audit. Adapun puncak dari program untuk memastikan

pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan yang baik adalah penandatanganan pernyataan integritas oleh seluruh pimpinan anak perusahaan maupun pimpinan di seluruh kantor cabang dalam sebuah dokumen pernyataan yang disebut Pakta Integritas.

Perusahaan juga menyadari sepenuhnya bahwa keberadaannya harus memberikan manfaat tidak hanya kepada pemegang saham tetapi juga kepada berbagai pemangku kepentingan seperti masyarakat lokal, lingkungan, karyawan, dan pelanggan. Untuk mempromosikan hubungan yang harmonis dan saling mendukung antara Perusahaan dan masyarakat setempat, Perseroan menerapkan program *Corporate Social Responsibility* sebagai komitmen berkelanjutan bagi beragam pemangku kepentingan. Program ini direalisasikan melalui Yayasan Samudera Indonesia Peduli dengan tindakan nyata berupa bantuan untuk korban bencana alam, kegiatan keagamaan, pelestarian lingkungan, peningkatan kualitas kesehatan, peningkatan fasilitas pendidikan, pengembangan masyarakat, dan pengembangan infrastruktur publik.

E. GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG)

Dunia bisnis saat ini menjadi semakin dinamis, perubahan dan pasang surut menjadi hal yang biasa dalam aktifitas menjalankan bisnis. Berangkat dari semakin dinamisnya dunia usaha, suatu perusahaan dituntut untuk mempunyai tata kelola yang baik atau yang biasa disebut *Good Corporate Governance*, atau disingkat GCG. GCG merupakan suatu sistem, proses dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) demi tercapainya tujuan organisasi.¹³⁸ GCG dimaksudkan mengatur hubungan antar pihak tersebut untuk mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan signifikan dalam strategi korporasi, serta untuk memastikan bahwa kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat segera diperbaiki. Seperangkat aturan tersebut meliputi praktik dan proses pengendalian perusahaan dengan melibatkan penyeimbangan kepentingan pemangku perusahaan, seperti pemegang saham, manajemen, konsumen, pemasok, pemodal, pemerintah, dan masyarakat. GCG amat penting untuk diterapkan dalam suatu kegiatan bisnis suatu perusahaan guna menjamin kesehatan dari suatu

¹³⁸ Wilson Arafat, *How to Implement GCG Effectively*, (Jakarta: Skyrocketing Publisher, 2008), 5.

perusahaan. Bagaimanapun, suatu perusahaan atau korporasi dikatakan mempunyai tata kelola yang baik jika setiap proses pengungkapan dan transparansi dipatuhi. Dengan demikian, informasi yang diberikan kepada pemerintah sebagai regulator, pemegang saham, dan masyarakat umum akan mampu mencapai kualitas tepat dan akurat, baik dalam aspek keuangan, operasional, maupun aspek penting lainnya.

1. Kepatuhan Pada Aturan

Sebagai perusahaan besar, PT Samudera Indonesia Tbk sudah barang tentu memerlukan pimpinan, karyawan, pemasok serta pihak-pihak lainnya yang berhubungan dengan perusahaan yang berkualitas. Kualitas yang dimaksud adalah tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap seluruh aturan yang berlaku, yaitu ketundukan dan ketaatan disertai dengan kesadaran terhadap aturan dan hukum yang berlaku. Untuk menjamin agar seluruh pihak yang berkepentingan terhadap PT Samudera Indonesia Tbk senantiasa mematuhi aturan yang berlaku, sejak tahun 2019 di PT Samudera Indonesia Tbk telah dibentuk direktorat baru, yaitu Direktorat Kepatuhan. Direktorat ini bertanggung jawab atas terlaksananya tata kelola yang baik di dalam manajemen PT Samudera Indonesia Tbk.

Sebuah perusahaan dikatakan sebagai perusahaan dengan tata kelola yang baik bila memperhatikan beberapa prinsip utama *Good Corporate Governance* (selanjutnya disingkat GCG) yang terdiri tiga prinsip¹³⁹, yaitu: 1) Keadilan, prinsip ini menjadi sesuatu yang penting untuk dapat mewujudkan GCG. Keadilan terhadap pemegang saham bertujuan untuk melindungi hak seluruh pemegang saham dalam perusahaan yang bersangkutan, termasuk bagi pemegang saham minoritas dan asing. Keadilan yang dimaksud ialah bahwa setiap pemegang saham mempunyai porsi yang sama dalam menyuarakan keluhan dan saran. Selain itu, keadilan juga penting diterapkan dalam pemenuhan hak atas informasi keuangan yang akurat dan tepat waktu. 2) Transparansi, prinsip yang tak kalah penting dalam GCG, yaitu transparansi. Keutamaan prinsip transparansi ini dalam GCG adalah membuat pimpinan perusahaan bertanggung jawab atas setiap keputusan dan kesalahan yang mereka ambil. Prinsip ini juga akan menguatkan kepercayaan pemegang saham terhadap perusahaan, baik dalam hal pengelolaan perusahaan maupun pengembalian investasi yang akan menjadi lebih baik. 3) Akuntabilitas, Jajaran komisaris perusahaan sebagai pemangku kepentingan langsung dan utama mempunyai

¹³⁹ Wilson Arafat, *How to Implement GCG*, 7.

pengaruh besar terhadap tata kelola perusahaan. Keputusan-keputusan penting seperti penunjukan anggota direksi, kebijakan dividen, dan anggaran belanja perusahaan lahir dari para dewan komisaris ini. Keputusan tersebut mewakili para pemegang saham perusahaan. Meskipun begitu, tanggung jawab secara penuh tetap diemban oleh komisaris.

Dalam upaya mendorong terlaksananya GCG di PT Samudera Indonesia Tbk, manajemen telah mengeluarkan paling tidak sepuluh kebijakan yang berbentuk kode etik, pedoman, kebijakan, piagam dan sistem. Sepuluh kebijakan tersebut adalah: 1) Kode Etik Dan Panduan Prilaku, 2) Pedoman Dan Kode etik Direksi PT Samudera Indonesia Tbk, 3) Pedoman Dan Kode Etik Dewan Komisaris PT Samudera Indonesia Tbk, 4) Pedoman Dan Kode Etik Komite Nominasi Dan Remunerasi PT Samudera Indonesia Tbk, 5) Kebijakan Anti Korupsi, 6) Kebijakan Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, 7) Kebijakan Mendukung Pembangunan Berkelanjutan Dan Usaha Yang Ramah Lingkungan, 8) Piagam Audit Internal PT Samudera Indonesia Tbk, 9) Piagam Komite Audit PT Samudera Indonesia Tbk, 10) Sistem Pengaduan Dan Pelaporan Pelanggaran. Masing-masing kebijakan akan dibahas dalam sub bab tersendiri.

2. Kebijakan GCG

Kebijakan yang dikeluarkan oleh manajemen PT Samudera Indonesia Tbk untuk mendukung GCG disusun dalam bentuk Pedoman Tata Kelola Perusahaan yang terdiri atas 10 (sepuluh) kebijakan, yaitu: 1) Kode Etik Dan Panduan Prilaku, 2) Pedoman Dan Kode etik Direksi PT Samudera Indonesia Tbk, 3) Pedoman Dan Kode Etik Dewan Komisaris PT Samudera Indonesia Tbk, 4) Pedoman Dan Kode Etik Komite Nominasi Dan Remunerasi PT Samudera Indonesia Tbk, 5) Kebijakan Anti Korupsi, 6) Kebijakan Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, 7) Kebijakan Mendukung Pembangunan Berkelanjutan Dan Usaha Yang Ramah Lingkungan, 8) Piagam Audit Internal PT Samudera Indonesia Tbk, 9) Piagam Komite Audit PT Samudera Indonesia Tbk, 10) Sistem Pengaduan Dan Pelaporan Pelanggaran. Masing-masing kebijakan akan diuraian dalam sub bab berikut.

a. Kode Etik dan Panduan Prilaku

Kode Etik Dan Panduan Perilaku PT Samudera Indonesia Tbk ini terdiri atas 20 butir kode etik yang menjadi panduan bagi seluruh komisaris direksi dan karyawan. Adapun 20 butir kode etik tersebut adalah kode etik tentang: 1)

kepatuhan terhadap peraturan, 2) benturan kepentingan, 3) informasi orang dalam (insider trading), 4) kesempatan kerja yang adil, 5) lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi, 6) kesehatan dan keselamatan kerja, 7) penyalahgunaan narkotika, obat terlarang, minuman keras dan perjudian, 8) pencatatan, pelaporan dan dokumentasi, 9) kerahasiaan data dan informasi dan kebijakan pengungkapan informasi, 10) perlindungan dan penggunaan asset perseroan dan/atau entitas anak, 11) pemalsuan, 12) penggunaan komunikasi elektronik, 13) penggunaan logo dan atribut perseroan dan entitas anak, 14) laman dan media sosial peresroan dan entitas anak, 15) penggunaan media social pribadi, 16) aktivitas politik, 17) hubungan keluarga, 18) otorisasi, 19) anti korupsi dan anti monopoli dan persaingan usaha tidak sehat, dan 20) sanksi.

Setiap butir kode etik dijelaskan dengan sejas-jelasnya, dengan cara uraian maupun dengan cara tanya jawab melalui ilustrasi kasus-kasus nyata yang sering terjadi dalam kegiatan bekerja. Penjelasan setiap butir kode etik tersebut meliputi berbagai hal yang diwajibkan, dan yang dilarang. Contoh penjelasan dengan metode Tanya jawab adalah penjelasan tentang Benturan Kepentingan. Petanyaan: Anda adalah manajer pengadaan, anda diminta untuk memesan mesin yang memiliki

kualifikasi khusus. Anda tahu bahwa mertua anda adalah pemasok mesin khusus itu. Apakah hal ini diperbolehkan? Jawaban: Hal ini diperbolehkan dengan ketentuan mertua anda mengikuti proses tender secara normal dan anda harus melaporkan kepada Divisi Corporate Compliance dan meminta agar anda tidak diikutsertakan dalam proses tender untuk menghindari benturan kepentingan. Diharapkan dengan penjelasan secara demikian maka butir-butir kode etik dapat dengan mudah dimengerti oleh setiap anggota direksi, komisaris dan seluruh karyawan.

b. Pedoman dan Kode Etik Direksi PT Samudera Indonesia Tbk

Pedoman dan Kode Etik Direksi PT Samudera Indonesia Tbk ini memberi pedoman kepada Direksi, baik direksi entitas induk maupun entitas anak yang berisi: 1) Tugas, tanggung jawab dan wewenang, 2) Nilai-nilai, 3) Pembagian kerja dan waktu kerja, 4) Rapat direksi, 5) Pelaporan dan pertanggung-jawaban, 6) Penilaian kinerja direksi, 7) Hubungan antara direksi dan komisaris.

c. Pedoman dan Kode Etik Dewan Komisaris PT Samudera Indonesia Tbk

Pedoman dan Kode Etik Komisaris PT Samudera Indonesia Tbk ini memberi pedoman kepada Komisaris, baik komisaris entitas induk maupun entitas anak yang berisi: 1) Tugas, tanggung jawab dan wewenang, 2) Nilai-nilai, 3) Pembagian kerja dan waktu kerja, 4) Rapat Dewan Komisaris, 5) Pelaporan dan pertanggung-jawaban, 6) Penilaian kinerja komisaris, 7) Hubungan antara direksi dan komisaris.

d. Pedoman dan Kode Etik Komite Nominasi dan Remunerasi PT Samudera Indonesia Tbk

Pedoman Dan Kode Etik Komite Nominasi Dan Remunerasi PT Samudera Indonesia Tbk ini merupakan pedoman dan kode etik bagi Komite Nominasi dan Remunerasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya atas Perseroan berdasarkan asas-asas GCG, yaitu keterbukaan (transparency), akuntabilitas (accountability), pertanggungjawaban (responsibility), kemandirian (independency) dan kewajaran (fairness). Pedoman Dan Kode Etik Komite Nominasi Dan Remunerasi PT Samudera Indonesia Tbk berisi: 1) Tugas, tanggung jawab dan wewenang, 2) Nilai-

nilai, 3) Pembagian kerja dan waktu kerja, 4) Rapat Komite Nominasi dan Remunerasi, 5) Pelaporan dan pertanggung-jawaban, 6) Penilaian kinerja Komite Nominasi dan Remunerasi.

e. Kebijakan Anti Korupsi

Kebijakan Anti Korupsi merupakan pedoman untuk mengetahui, mengenali dan menyikapi tindakan yang dapat dianggap dan atau dikategorikan sebagai suap, gratifikasi, penggelapan, benturan kepentingan dan pemerasan yang kesemuanya disebut korupsi. PT Samudera Indonesia Tbk berpegang teguh pada nilai moral yang tinggi serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta peraturan internal yang berlaku. Perusahaan (PT Samudera Indonesia Tbk) akan aktif memastikan penerapan sistem anti korupsi ini, dan akan dengan tegas melarang dan tidak memberikan toleransi terhadap tindakan yang mengarah pada tindakan korupsi. Jajaran Direksi, Komisaris dan karyawan dilarang melakukan dan ikut memberi fasilitas kegiatan yang mengarah pada tindakan korupsi. Untuk mendukung kebijakan anti korupsi ini, perusahaan membentuk fungsi kepatuhan untuk mengembangkan dan mengawasi implementasi sistem manajemen anti korupsi. Kebijakan anti

korupsi juga mengikat pihak ketiga seperti konsumen, pemasok, vendor, distributor, rekanan, agen, konsultan, instansi pemerintah dan pejabatnya.

Selanjutnya dalam naskah Kebijakan Anti Korupsi Samudera Indonesia diuraikan secara rinci masing-masing bentuk korupsi, yaitu suap dan gratifikasi. Suap dapat tampil dalam berbagai bentuk yaitu: 1) Uang Pelicin (*Facilitation Payment*), yaitu pemberian dalam bentuk uang untuk memulai, mengamankan, mempercepat suatu layanan. 2) Pembayaran Kembali (*Kick Back* atau Komisi), yaitu pembayaran langsung kepada personil perusahaan atas sebagian pembayaran perusahaan kepada pihak ketiga. 3) Pemberian Sumbangan (*Donation*), yaitu pemberian barang atau uang kepada partai politik, lembaga ataupun perorangan dengan maksud mendapatkan pengaruh. Sedang Gratifikasi dapat tampil dalam berbagai bentuk, yaitu: 1) Hadiah, bisa berupa uang, voucher, barang dan jasa. 2) Keramah-tamahan atau hiburan, diberikan atau diterima untuk memulai, memperkuat atau mengembangkan hubungan dengan pihak ketiga.

Dalam naskah Kebijakan Anti Korupsi Samudera Indonesia disebutkan Dasar Hukum serta Tujuan atas Kebijakan Anti Korupsi ini. Sedangkan program yang dicanangkan dalam

menjaga nilai-nilai perusahaan adalah Sosialisasi Kebijakan Anti Korupsi, Sosialisasi Kode Etik & Panduan Prilaku, Sosialisasi Pedoman Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik pelaksanaan GCG (*Good Corporate Governance*).

f. Kebijakan Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat

Kebijakan Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat PT Samudera Indonesia Tbk merupakan dokumen tentang bagaimana mengetahui, mengenali dan berurusan dengan masalah-masalah yang dapat dikategorikan sebagai praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat, yang harus diketahui dan dipatuhi oleh seluruh karyawan yang terlibat dalam penjualan, pemasaran dan atau memiliki hubungan dan komunikasi dengan pesaing, serta orang-orang yang terlibat dalam asosiasi dagang.

Perseroan melarang semua jenis komunikasi yang mengarah ataupun bertujuan dan berdampak kesepakatan atau pemahaman bersama yang melanggar ketentuan-ketentuan mengenai praktek monopoli dan persaingan tidak sehat. Siapaun yang melakukan praktek monopoli dan persaingan tidak sehat dapat dihukum sesuai peraturan yang berlaku, hingga hukuman

pidana berupa denda atau hukuman kurungan, hukuman administrasi berupa pencabutan izin usaha, pembatalan perjanjian, pembayaran ganti rugi dan pembatalan transaksi.

Kebijakan Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat memberi pedoman tentang: 1) Perjanjian yang dilarang, yang berisi bentuk-bentuk perjanjian yang tidak boleh dilakukan, 2) Kegiatan yang dilarang, berisi kegiatan apa saja yang dilarang yang mengarah pada praktek monopoli, 3) Posisi dominan, yaitu larangan menggunakan posisi dominan personil karyawan untuk menetapkan syarat-syarat perdagangan yang menghalangi konsumen memperoleh barang dan jasa dengan harga dan kualitas yang bersaing, atau membatasi pasar dan menghambat pelaku usaha lain yang berpotensi menjadi pesaing untuk memasuki pasar, 4) Rabat, yaitu bahwa pemberian rabat dapat dilakukan berdasar volume pembelian dan diberlakukan sama untuk semua konsumen, dan 5) Asosiasi, yaitu larangan untuk berbagi atau menerima dari pesaing informasi khusus dan detil mengenai harga, rabat, diskon dan persyaratan pasokan, keuntungan, struktur biaya serta informasi sensitive lainnya pada saat rapat asosiasi. Juga dilarang berpartisipasi dalam pemungutan suara yang bertujuan untuk

mengecualkan salah satu anggota asosiasi dalam kegiatan pemasaran.

g. Kebijakan Mendukung Pembangunan Berkelanjutan dan Usaha Yang Ramah Lingkungan

Kebijakan Mendukung Pembangunan Berkelanjutan Dan Usaha Yang Ramah Lingkungan PT Samudera Indonesia Tbk ini merupakan standar perseroan dalam menjalankan usahanya. Perseroan hendaknya melakukan praktek bisnis yang bertanggung jawab untuk mengurangi resiko bisnis, serta melakukan pengembangan usaha dengan cara menemukan praktek-praktek terbaik yang mendukung pembangunan berkelanjutan dan ramah lingkungan. Hal ini bertujuan agar perseroan mampu memberikan manfaat secara ekonomi, lingkungan dan social. Dalam upaya mencapai tujuan ini perseroan memiliki 4 komitmen: 1) Manajemen bisnis jangka panjang, yaitu manajemen perseroan dalam menghasilkan keuntungan atau laba dalam jangka panjang dengan mempertimbangkan factor-faktor etika, lingkungan dan social, kepatuhan terhadap peraturan, 2) Kesejahteraan sumber daya manusia, perseroan akan senantiasa memperhatikan kesejahteraan karyawan mengacu pada peraturan yang berlaku

berupa pemberian kesempatan yang sama, perlindungan hak asasi manusia, larangan diskriminasi, kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan dan layanan kesehatan, 3) Pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan, perseroan mendukung kampanye pengurangan penggunaan kertas, penghematan penggunaan listrik, pemanfaatan fasilitas elektronik dalam bentuk teleconference untuk menghemat biaya perjalanan dinas dan pengurangan penggunaan bahan bakar, 4) Tanggung jawab terhadap masyarakat, perseroan menyadari peran dan kontribusi masyarakat dalam mendukung berjalannya usaha perseroan, kesadaran ini diwujudkan dalam bentuk peningkatan kualitas hidup masyarakat dan pembinaan di bidang-bidang social kemasyarakatan melalui program Tanggung jawab Sosial Perusahaan atau CSR. Pemberian bantuan kepada masyarakat dilaksanakan melalui program Samudera Indonesia Peduli yang telah melakukan berbagai kegiatan berupa kegiatan kemanusiaan, keagamaan, ekonomi, kemasyarakatan, pendidikan dan bantuan korban bencana alam.

h. Piagam Audit Internal PT Samudera Indonesia Tbk

Piagam Audit Internal PT Samudera Indonesia Tbk merupakan pedoman lembaga audit internal PT Samudera

Indonesia Tbk yang disusun berdasarkan peraturan Otoritas Jasa Keuangan nomor 56/POJK.04/2015 dan mengacu juga pada Standar Internasional Praktek Profesional Audit Internal yang dikeluarkan oleh The Institute of Internal Auditors (IIA). Piagam ini mengatur lembaga audit internal PT Samudera Indonesia Tbk yang terdiri: 1) Visi dan Misi, 2) Struktur Organisasi dan Kedudukan, 3) Tugas dan Tanggung Jawab, 4) Wewenang, 5) Profesionalisme, dan 6) Persyaratan Audit Internal.

i. Piagam Komite Audit PT Samudera Indonesia Tbk

Piagam Komite Audit PT Samudera Indonesia Tbk merupakan pedoman yang ditujukan untuk Komite Audit Perseroan yang disusun berdasarkan Keputusan Dewan Komisaris Otoritas Jasa Keuangan nomor 55/POJK.04/2015 tanggal 23 Desember 2015 tentang Pembentukan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit, dan berdasarkan Anggaran Dasar Perseroan pasal 18 tentang Tugas dan Wewenang Dewan Komisaris. Pengertian Komite Audit sendiri adalah komite yang dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris dalam membantu melaksanakan tugas dan fungsi Dewan Komisaris. Piagam ini mengatur Komite Audit PT Samudera

Indonesia Tbk yang terdiri: 1) Organisasi, 2) Hak dan Wewenang, 3) Tugas dan Tanggung Jawab, 4) Mekanisme kerja, 5) Penilaian sendiri.

j. Sistem Pengaduan dan Pelaporan Pelanggaran

Sistem Pengaduan Dan Pelaporan Pelanggaran PT Samudera Indonesia Tbk merupakan pedoman dalam pelaksanaan Sistem Pengaduan dan Pelaporan Pelanggaran, atau biasa disebut Whistle Blowing System (WBS), yang menampung segala keluhan, pengaduan, laporan baik dari pihak internal maupun eksternal perseroan, yang bertujuan meningkatkan kualitas transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi dan kewajaran dalam pelaksanaan implementasi Tata Kelola Perusahaan (GCG). Sistem Pengaduan Dan Pelaporan Pelanggaran ini mengatur: 1) Mekanisme WBS, 2) Organisasi Penagnan WBS, 3) Tim Investigasi, 4) Kategorisasi jenis pelanggaran, 5) Perlindungan bagi pelapor, dan 6) Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran.

3. Pakta Integritas

Sebagai bentuk pertanggungjawaban bahwa dalam pengelolaan perusahaan telah menerapkan GCG, setiap

pimpinan dan karyawan PT Samudera Indonesia Tbk wajib menanda-tangani Pakta Integritas. Pakta Integritas merupakan pernyataan atau janji tentang komitmen melaksanakan seluruh tugas, fungsi, tanggung jawab, wewenang dan peran sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kesanggupan untuk tidak melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Isi pernyataan yang dituangkan dalam Pakta Integritas adalah pernyataan untuk menjunjung tinggi integritas dalam seluruh aktivitas pengelolaan perusahaan, bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance), pernyataan bahwa telah memahami, mengerti dan akan mematuhi hukum dan pertauran perundang-undangan serta kebijakan internal PT Samudera Indonesia Tbk.

Pakta Integritas juga merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan sertifikat ISO 37001:2016. Hal ini dapat dimengerti karena dalam Pakta Integritas terdapat pernyataan menjunjung tinggi integritas dalam proses penunjukan vendor dan mitra kerja serta dalam proses pengadaan barang dan jasa untuk tidak memberikan, dan atau menerima. Baik secara langsung maupun tidak langsung, suap, hadiah, bantuan, hiburan, dan atau gratifikasi dalam bentuk apapun kepada karyawan perusahaan ataupun kepada pihak ketiga yang

ditunjuk. Sub bab berikut akan menjelaskan pengertian ISO 37001:2016.

4. ISO 37001:2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP)

Dalam upaya menjamin berjalannya GCG di PT Samudera Indonesia Tbk, manajemen juga melakukan usaha untuk mendapatkan berbagai sertifikat berkaitan dengan GCG yang dikeluarkan oleh badan independen terpercaya. Sertifikat yang telah didapat antara lain sertifikat Sistem Manajemen Anti penyuapan ISO 37001:2016 yang diberikan oleh lembaga audit sertifikasi internasional British Standard Institute melalui PT BSI Indonesia. ISO 37001:2016 merupakan

Penyuapan telah menjadi fenomena yang menyebar luas. Ia dapat disebabkan oleh tiga hal, yaitu (1) sistem yang lemah, (2) penegakan hukum yang buruk, dan (3) budaya permisif. ISO 37001:2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) hadir untuk menangani dua penyebab pertama. Standar yang diterbitkan oleh ISO pada tanggal 15 Oktober 2016 ini bertujuan untuk memberikan kepastian kepada organisasi bahwa sistem anti penyuapan yang diterapkan telah mencakup prosedur yang memadai terhadap penyuapan dan korupsi. Standar yang

merupakan sertifikasi internasional terhadap sistem anti penyuapan ini diadopsi dan diterjemahkan oleh Badan Standardisasi Nasional (BSN) sebagai SNI ISO 37001:2016 dengan SK Penetapan bertanggal 6 Desember 2016.

ISO 37001:2016 terdiri atas 10 klausul dengan menerapkan standar dokumen sistem manajemen Annex SL. Standar dokumen ini selaras dengan berbagai standar lain yang telah dikeluarkan oleh ISO, seperti ISO 9001:2015 Sistem Manajemen Mutu dan ISO 27001:2013 Sistem Manajemen Keamanan Informasi. Kesamaan ini memudahkan integrasi ISO 37001 dengan standar-standar lain tersebut.

ISO 37001 mendefinisikan “penyuapan” sebagai tindakan menawarkan, menjanjikan, memberikan, menerima, atau meminta keuntungan yang tidak semestinya dari nilai apa pun (berupa keuangan atau nonkeuangan), langsung atau tidak langsung, terlepas dari lokasi, merupakan pelanggaran peraturan perundang-undangan, sebagai bujukan atau hadiah untuk orang yang bertindak atau menahan diri dari bertindak terkait kinerja dari tugas orang tersebut. Kesesuaian dengan standar ini tidak menjamin penyuapan tidak akan terjadi, tetapi standar ini dapat membantu organisasi menerapkan rancangan yang wajar dan

proporsional untuk mencegah, mendeteksi, dan menanggapi penyuapan.

Sistem Manajemen Anti Penyuapan merupakan standar yang memiliki persyaratan dan menyediakan panduan untuk menetapkan, menerapkan, memelihara, meninjau dan meningkatkan sistem manajemen anti penyuapan. Sistem tersebut dapat berdiri sendiri atau dapat diintegrasikan dengan keseluruhan sistem manajemen. Secara umum, manajemen penyuapan dapat dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu: 1) Konteks merupakan tahap dimana anda menentukan Isu Eksternal dan Internal, Persyaratan pemangku kepentingan, penilaian resiko penyuapan dan penentuan lingkup SMAP, 2) Kepemimpinan merupakan tahap dimana menentukan kepemimpinan dan komitmen, peran dan tanggung jawab, kebijakan anti penyuapan dan Fungsi Kepatuhan, 3) Perencanaan merupakan tahapan dimana Anda merencanakan mengenai penanganan risiko penyuapan, penentuan sasaran SMAP, 4) Dukungan merupakan tahapan Anda dimana memantau sumber daya, kompetensi dan proses kepegawaian, kepedulian dan pelatihan serta komunikasi dan informasi terdokumentasi, 5) Operasi merupakan tahap Anda untuk mengimplementasikan Uji kelayakan, pengendalian keuangan,

pengendalian non keunagan, pengendalian pihak ketiga, pengendalian area risiko tinggi, pelaporan kepedulian, dan investigasi penanganan, 6) Evaluasi merupakan tahap Anda untuk evaluasi terhadap tinjauan manajemen serta fungsi kepatuhan, 7) Peningkatan merupakan tahap Anda mengoptimasi terkait adanya ketidaksesuaian tindakan korektif dan peningkatan berkelanjutan

Aktivitas ini dapat dicapai melalui sistem manajemen anti penyuapan yang dimaksudkan oleh standar ini, dan melalui komitmen kepemimpinan untuk menetapkan budaya kejujuran, transparansi, keterbukaan dan kepatuhan. Sifat dari budaya organisasi adalah hal yang kritis terhadap kesuksesan atau kegagalan sistem manajemen anti penyuapan. Standar ini merefleksikan tata kelola internasional yang baik dan dapat digunakan dalam semua yurisdiksi. Berlaku untuk organisasi kecil, medium dan besar pada semua sektor, termasuk sektor publik, swasta dan nirlaba. Risiko penyuapan dalam satu organisasi tergantung dari berbagai faktor seperti ukuran organisasi, lokasi dan sektor dimana organisasi tersebut beroperasi serta sifat, skala dan kompleksitas aktivitas organisasi. Standar ini menentukan penerapan kebijakan, prosedur dan pengendalian organisasi yang wajar dan

proporsional sesuai dengan risiko penyuapan yang dihadapi organisasi.

Hal ini menegaskan komitmen manajemen PT Samudera Indonesia Tbk dalam menentang keras praktik penyuapan dan korupsi dalam menjalankan kegiatan usaha. Dalam membangun Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) berbasis ISO 37001:2016 terdapat 6 Prinsip Dasar yang harus diperhatikan. 6 prinsip dasar ini dapat dipahami melalui pengertian yang mendalam dari persyaratan yang terdapat dalam ISO 37001:2016 itu sendiri. 6 Prinsip Dasar tersebut di antaranya adalah: 1) Komitmen Manajemen Puncak. Peran dan Komitmen Manajemen Puncak terhadap penerapan SMAP ISO 37001:2016 merupakan kunci keberhasilan utama. Manajemen Puncak harus mendemonstrasikan komitmen tersebut dan memastikan seluruh lapisan organisasi memahami tujuan dan sasaran dari SMAP yang hendak dicapai organisasi. Peran dan komitmen ini dapat berupa menetapkan kebijakan, menjadi dewan pengawas, melakukan tinjauan kinerja SMAP, mengambil Tindakan yang sesuai terhadap ketidaksesuaian yang ditemukan dalam penerapan SMAP dan lain sebagainya. 2) Identifikasi dan Analisis Risiko Penyuapan. Organisasi harus melakukan identifikasi dan analisis risiko penyuapan untuk dapat

mengetahui potensi-potensi risiko penyuapan yang mungkin dapat terjadi di proses bisnis organisasi. Dari hasil identifikasi dan analisis tersebut, selanjutnya dilakukan tindakan mitigasi terhadap risiko penyuapan tersebut, dan tindakan mitigasi tersebut selalu dikendalikan dan dimonitor, serta dievaluasi kesesuaian dan efektifitasnya dengan kondisi terkini, 3) Uji Kelayakan (*Due Diligence*). Salah satu persyaratan wajib diterapkan oleh organisasi yang menerapkan SMAP ISO 37001:2016 adalah uji kelayakan (*due diligence*). Organisasi harus memiliki mekanisme dalam melakukan Uji Kelayakan tersebut. Uji Kelayakan adalah suatu proses pengumpulan data untuk mengetahui *track record* dari pihak terkait yang akan bekerja sama dengan organisasi atau menjadi bagian dari organisasi. Pihak-pihak terkait tersebut antara lain calon karyawan, calon pemasok/kontraktor, calon pelanggan, dan lainnya. Uji kelayakan juga dilakukan terhadap personel-personel yang akan menempati posisi-posisi atau fungsi dimana setiap keputusan posisi/fungsi tersebut memiliki nilai risiko di atas batas rendah penilaian risiko. Posisi/fungsi tersebut antara lain seperti Level Manajemen, Fungsi Pemasaran, Fungsi Pengadaan, Fungsi Kepatuhan Anti Penyuapan (FKAP), dan Tim *Whistle Blowing System* (WBS) dan lainnya. 4) Informasi

Terdokumentasi yang Memadai. Setiap organisasi yang akan menerapkan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) berbasis ISO 37001:2016 dipersyaratkan untuk menetapkan kebijakan dan informasi terdokumentasi yang dipersyaratkan oleh standar tersebut, peraturan perundangan dan yang dibutuhkan oleh organisasi. Dokumen tersebut harus dapat membantu organisasi dalam mengendalikan risiko penyuapan atau gratifikasi yang akan mungkin terjadi dalam proses bisnis organisasi, 5) Komunikasi, Seluruh kebijakan dan peraturan terkait penerapan SMAP ini harus dikomunikasikan dan disosialisasikan kepada pihak-pihak yang terkait dengan organisasi baik pihak internal maupun pihak eksternal. Organisasi harus menerapkan mekanisme komunikasi ini, antara lain dapat melalui pelatihan, sosialisasi melalui media sosial, website, poster, spanduk, banner, email dan sebagainya, 6) Monitoring dan Evaluasi, Penerapan SMAP ISO 37001:2016 harus mampu dipelihara dan dikendalikan agar senantiasa berjalan efektif. Untuk itu perlu dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) ISO 37001:2016 secara berkala. Manajemen puncak memiliki kewajiban untuk memastikan proses monitoring dan evaluasi ini selalu dijalankan.

Hasil dari proses monitoring dan evaluasi ini dapat berupa rekomendasi perbaikan maupun perubahan dan peningkatan sistem yang saat ini diterapkan. Penyesuaian tersebut penting dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi selalu adaptif dengan isu internal dan isu eksternal yang senantiasa berubah dan berkembang.

Dengan memperhatikan 6 Prinsip Dasar Penerapan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) berbasis ISO 37001:2016 ini, diharapkan PT Samudera Indonesia Tbk senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan bebas dari praktik-praktik korupsi, penyuapan dan gratifikasi.

F. KONSEP KERJA RIḌA DAN BARAKAH

Dalam Sub Bab ini akan dibahas konsep Kerja Riḏa dan Barakah yang ada di PT Samudera Indonesia Tbk. Pembahasan diawali dengan temuan konsep Kerja Riḏa dan Barakah dengan pendekatan fenomenologi. Selanjutnya dipaparkan hasil wawancara dengan beberapa subjek yang merupakan pimpinan beberapa unit bisnis di PT Samudera Indonesia Tbk untuk mendukung pengertian tentang konsep Kerja Riḏa dan Barakah. Hasil penelitian dari observasi juga akan dipaparkan untuk

mendukung pengertian Kerja Riða dan Barakah. Terakhir akan diungkap pengertian Kerja Riða dan Barakah berdasarkan hasil studi fenomenologi, wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Konsep Kerja Riða dan Barakah Dalam Tinjauan Fenomenologis

Studi fenomenologi mempelajari kesadaran dan beragam pengalaman yang ada di dalamnya dari sudut pandang orang yang mengalaminya secara langsung. Fenomenologi berupaya menjelaskan makna pengalaman hidup bagi sejumlah individu menyangkut sebuah konsep atau fenomena. Fenomena dapat berupa peristiwa, pengalaman, ataupun isu. Fenomenologi meneliti bagaimana fenomena tersebut ditangkap oleh seseorang sehingga menjadi bagian dari pengalaman dan kesadaran orang itu. Jadi hal yang diteliti dalam fenomenologi adalah pemaknaan terhadap realitas, atau pembentukan kesadaran terhadap realitas atau fenomena. Studi fenomenologi menggali kesadaran terdalam dari subjek yang mengalami. Tujuan fenomenologi adalah memahami esensi pengalaman subjek terhadap sebuah fenomena.

Dalam penelitian ini fenomena yang diteliti adalah bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Subjek yang diteliti

adalah pimpinan tertinggi (*President Director/Direktur Utama*) PT Samudera Indonesia Tbk dan beberapa pimpinan anak perusahaan PT Samudera Indonesia Tbk, selanjutnya disebut subjek. Penelitian mencoba mengungkap pemaknaan subjek terhadap realitas, yaitu bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk sebagai pimpinan tertinggi. Dalam penelitian ini telah dilakukan pengumpulan data melalui wawancara, mengikuti ceramah dan sambutan subjek pada berbagai kesempatan *Leader Gathering*, juga pengumpulan data berupa dokumen-dokumen perusahaan PT Samudera Indonesia Tbk. Seluruh data yang dikumpulkan telah diungkapkan dan diuraikan di dalam bab tiga.

Data yang telah didapat selanjutnya dianalisa. Terdapat enam tahap analisa dalam pendekatan fenomenologi, yaitu: 1) *Textural Description*, yaitu membaca berulang-ulang deskripsi pengalaman yang telah ditranskrip hingga didapat pemahaman yang komprehensif atas apa yang terjadi. 2) *Structural Description*, mengklasifikasi hasil wawancara ke dalam unit-unit makna untuk ditemukan *signifcant terms* atau kata kunci yang muncul dari unit makna tersebut. Kata kunci ini merupakan *emergent meaning* atau konsep. 3) Menjelaskan lebih lanjut *emergent meaning* yang ditemukan dan mengaitkannya dengan topik kajian dan teori yang relevan. 4)

Mensintesakan keseluruhan kata kunci menjadi deskripsi pengalaman. 5) Merumuskan pola, struktur, model ataupun skema yang menggambarkan fenomena hingga struktur kesadaran. 6) Menarasikan seluruh temuan menjadi penjelasan tentang apa yang terjadi, bagaimana subjek memaknai, bagaimana subjek merespon, faktor apa saja yang terkait dengan pengalaman subjek ketika ia memaknai fenomena tersebut hingga menjadi bagian dari kesadarannya.

2. Hasil Wawancara Terhadap Subjek

Tahap pertama adalah tahap *textural description*, dilakukan membaca berulang-ulang terhadap pengalaman yang telah disampaikan oleh subjek untuk mendapatkan pemahaman komprehensif tentang pengalaman itu. Dalam hal ini telah dilakukan membaca berulang-ulang sehingga didapat pengertian tentang pengalaman subjek.

Tahap kedua *structural description*, mengklasifikasi hasil wawancara ke dalam unit-unit makna untuk ditemukan *significant terms* atau kata kunci dari unit-unit makna tadi, kemudian dari *significant terms* ini dapat dibangun sebuah konsep. Dalam pengumpulan data didapat beberapa penjelasan

subjek atas apa yang dirasakan dalam pengalamannya bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk sebagai pimpinan.

Dari pernyataan-pernyataan subjek atas pengalaman yang disampaikan muncul beberapa unit-unit makna sebagai berikut:¹⁴⁰ 1) Dari pernyataan:

“tujuan kita bekerja di perusahaan ini adalah mendapatkan riḍa dan barakah dari Allah”,

didapat kata riḍa dan barakah sebagai satu unit makna. 2)

Dari pernyataan:

“karyawan selalu diingatkan bahwa tujuan bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk adalah mengharap riḍa dan barakah dari Allah dengan selalu bersikap sabar, tabah, tekun berlandaskan iman mengharap riḍa Allah agar memperoleh barakah”,

didapat unit makna: barakah, sabar, tabah, tekun, iman, riḍa, barakah. 3) Dari pernyataan *“kerja itu simpel, yaitu taat aturan, jangan korupsi, jangan menyuap”* didapat unit makna: taat aturan, jangan korupsi, jangan menyuap. 4) Dari pernyataan:

”barakah dari Allah dapat berupa berlipatnya keuntungan perusahaan, terhindarnya perusahaan dari bencana atau krisis, keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang, atau dapat berupa hikmah, yaitu pemahaman tentang makna di balik suatu peristiwa”,

¹⁴⁰ Hasil wawancara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 1.

didapat unit makna: barakah, hikmah. 5) Dari pernyataan:

”iman merupakan dasar dari segala sikap dan perbuatan, sedangkan sabar, tabah dan tekun merupakan cara melakukan segala perbuatan”,

didapat unit makna: iman, sabar, tabah, tekun. 6) Dari pernyataan:

“dalam bekerja jangan mengeluh, jangan komplain, jangan melihat masalah hanya dari face value saja, tetapi hendaknya melihat makna di balik setiap masalah, makna dari masalah mungkin akan dipahami beberapa tahun setelah masalah itu muncul. Allah Mendisain hikmah dalam setiap peristiwa dengan sempurna, namun karena manusia tidak sempurna maka hikmah di balik peristiwa sering tidak dipahami”

didapat unit makna: jangan mengeluh, tidak melihat *face value*, melihat makna dibalik masalah, hikmah.

Seluruh unit makna yang diperoleh kemudian disimpulkan menjadi satu konsep tentang pengalaman dari subjek. Seluruh pernyataan yang disampaikan oleh subjek dapat diringkas menjadi satu pernyataan, yaitu *“karyawan selalu diingatkan bahwa tujuan bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk adalah mengharap ridā barakah dari Allah dengan selalu bersikap sabar, tabah, tekun berlandaskan iman, taat pada aturan, tidak korupsi, tidak menyuap, mengharap ridā Allah*

agar memperoleh nilai kerja riḍa barakah”. Dari pernyataan itu dapat disimpulkan bahwa unit makna yang dominan adalah riḍa dan barakah, hal ini dapat diartikan bahwa makna bekerja menurut subjek adalah mendapat riḍa dan barakah. Agar mendapatkan riḍa dan barakah dalam bekerja, atau agar mendapatkan nilai kerja riḍa dan barakah maka pekerja harus selalu bekerja dengan cara taat pada aturan, tidak korupsi, tidak menyuap, selalu sabar, tabah, tekun berlandaskan iman. Hal terpenting dalam bekerja adalah nilai kerja riḍa dan barakah. Inilah pemaknaan subjek atas realitas atau fenomena berupa bekerja sebagai pimpinan, sekaligus inilah kesadaran terdalam dari subjek atas fenomena bekerja. Bila disimpulkan menjadi satu konsep, maka konsep yang ditemukan dalam pengalaman subjek bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk sebagai pimpinan tertinggi adalah konsep Kerja Riḍa dan Barakah.

Setelah ditemukan suatu konsep dari pengalaman subjek yang disampaikan, langkah selanjutnya (tahap ke tiga) adalah menjelaskan lebih lanjut *emergent meaning* atau konsep yang ditemukan dan mengaitkannya dengan topik kajian dan teori yang relevan. Topik penelitian ini secara umum adalah *Workplace Spirituality* (spiritualitas di tempat kerja), secara khusus adalah *Workplace Sufism* (spiritualitas di tempat kerja

dalam perspektif ajaran tasawuf). Oleh sebab itu konsep Kerja Riḍa dan Barakah akan dibahas dalam perspektif ajaran tasawuf (*Workplace Sufism*). Bahasan ini akan disampaikan pada sub bab berikutnya. Demikian juga tahap ke empat mensintesakan keseluruhan kata kunci menjadi deskripsi pengalaman, dan tahap ke lima merumuskan pola, struktur, model ataupun skema yang menggambarkan fenomena hingga struktur kesadaran, akan disampaikan pada sub bab berikutnya. Adapun tahap ke enam yaitu menarasikan seluruh temuan menjadi penjelasan tentang apa yang terjadi, bagaimana subjek memaknai, bagaimana subjek merespon, faktor apa saja yang terkait dengan pengalaman subjek ketika ia memaknai fenomena tersebut hingga menjadi bagian dari kesadarannya.

Selain yang telah disebutkan di atas, wawancara juga menghasilkan temuan: 1) Pemahaman tentang bekerja harus sesuai dan taat aturan sebagaimana ditekankan oleh pimpinan benar-benar menjadi tekad dari seluruh pimpinan anak perusahaan, ada upaya keras untuk selalu mentaati seluruh aturan yang ada, baik aturan pemerintah, aturan perusahaan dan aturan agama. 2) Pemahaman bahwa tujuan bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk adalah memperoleh riḍa dan barakah dari Allah juga dipahamai dengan baik. 3) Bahwa riḍa dan

barakah adalah terminologi tasawuf kurang dipahami oleh sebagian besar pimpinan PT Samudera Indonesia Tbk. Pada saat wawancara, ketika ditanyakan tentang nilai-nilai spiritual seperti apa yang dilakukan untuk mencapai Kerja Riḍa dan Barakah, serta adakah nilai-nilai spiritual tersebut bersumber dari ajaran tasawuf, subjek menjawab bahwa:

dalam melaksanakan kerja di PT Samudera Indonesia Tbk tidak perlu ilmu yang tinggi, cukup ilmu yang diwariskan dari pendiri perusahaan, sabar tabah tekun dilandasi iman yang kuat untuk memperoleh riḍa dan barakah dari Allah. Berbagai pengalaman dalam menempuh laku sabar tabah tekun berlandaskan iman ini telah kita lalui dan kita hadapi. Kunci dari laku ini adalah jangan mengeluh, jangan komplain. Kita yakin bahwa barakah dalam bekerja akan mendatangkan keuntungan yang tidak dapat diukur dengan materi, keuntungan yang besarnya tidak diperkirakan, arah datangnya tidak disangka-sangka. Keuntungan materi itu penting karena ia merupakan tujuan antara untuk mencapai tujuan utama berupa kepuasan batin dalam mendapatkan ridha dari Allah SWT.

Dari kutipan jawaban ini menunjukkan bahwa nilai-nilai yang dipraktikkan dalam menuju Riḍa dan Barakah menggunakan terminologi: sabar, tabah, tekun, iman, riḍa, kepuasan batin. Walaupun terminologi tersebut merupakan terminologi tasawuf tetapi subjek tidak menyatakan bahwa itu merupakan pengamalan ajaran tasawuf.

3. Hasil Observasi

Selain wawancara, pengumpulan data dilakukan juga dengan observasi atau pengamatan. Pengamatan dilakukan terhadap apa saja yang berlangsung dan berjalan di PT Samudera Indonesia Tbk baik di kantor pusat maupun di kantor-kantor cabang. Pengamatan juga dilakukan terhadap kegiatan rutin dan operasi perusahaan secara harian, pengamatan atas rapat-rapat, baik rapat bulanan, tahunan, pertemuan pimpinan (*Ledaer Gathering*) maupun pertemuan-pertemuan informal, yaitu saat outing, pengajian dan yang lainnya.

Dari obervasi didapat beberapa temuan, yaitu: 1) Pimpinan tertinggi PT Samudera Indonesia Tbk selalu menekankan bahwa tujuan bekerja di perusahaan ini adalah mendapatkan riḍa dan barakah. Hal itu disampaikan pada setiap kesempatan memberikan pengarahan dalam pertemuan para pimpinan unit bisnis atau anak perusahaan, pada setiap forum Leader Gathering yang diadakan setiap tahun, dalam kesempatan rapat-rapat rutin bulanan maupun rapat-rapat yang lain. Karyawan selalu diingatkan tujuan bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk, yaitu mengharap riḍa dan barakah dari Allah dengan selalu bersikap sabar, tabah, tekun berlandaskan iman dengan mengharap riḍa Allah agar memperoleh nilai Kerja Riḍa

dan Barakah. 2) Seluruh level pimpinan di PT Samudera Indonesia Tbk telah menanda-tangani Pakta Integritas. Pakta Integritas merupakan pernyataan atau janji tentang komitmen melaksanakan seluruh tugas, fungsi, tanggung jawab, wewenang dan peran sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kesanggupan untuk tidak melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme. Isi pernyataan yang dituangkan dalam Pakta Integritas adalah pernyataan untuk menjunjung tinggi integritas dalam seluruh aktivitas pengelolaan perusahaan, bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*), pernyataan bahwa telah memahami, mengerti dan akan mematuhi hukum dan pertauran perundang-undangan serta kebijakan internal PT Samudera Indonesia Tbk. Dengan Pakta Integritas maka pemahaman tentang bekerja harus sesuai aturan sebagaimana ditekankan oleh pimpinan benar-benar menjadi tekad dari seluruh pimpinan anak perusahaan, ada upaya keras untuk selalu mentaati seluruh aturan yang ada, baik aturan pemerintah, aturan perusahaan dan aturan agama. 3) Hubungan antar karyawan di PT Samudera Indonesia Tbk sangat erat, hubungan erat ini didasari oleh rasa pertemanan dan persaudaraan yang kuat antar mereka. Mereka saling membantu

dan menolong bila di antara mereka ada yang membutuhkan bantuan.

4. Hasil Dokumentasi

Pengumpulan data berupa dokumentasi dalam penelitian ini antara lain menghasilkan dokumen perusahaan tentang Pedoman Tata Kelola Perusahaan yang terdiri atas 10 (sepuluh) kebijakan, yaitu: 1) Kode Etik Dan Panduan Prilaku, 2) Pedoman Dan Kode etik Direksi PT Samudera Indonesia Tbk, 3) Pedoman Dan Kode Etik Dewan Komisaris PT Samudera Indonesia Tbk, 4) Pedoman Dan Kode Etik Komite Nominasi Dan Remunerasi PT Samudera Indonesia Tbk, 5) Kebijakan Anti Korupsi, 6) Kebijakan Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, 7) Kebijakan Mendukung Pembangunan Berkelanjutan Dan Usaha Yang Ramah Lingkungan, 8) Piagam Audit Internal PT Samudera Indonesia Tbk, 9) Piagam Komite Audit PT Samudera Indonesia Tbk, 10) Sistem Pengaduan Dan Pelaporan Pelanggaran. Masing-masing kebijakan akan diuraian dalam sub bab berikut.

Selain data Pedoman Tata Kelola Perusahaan, terdapat dokumen-dokumen lain sebagai pendukung, yaitu tentang

sejarah singkat berdirinya PT Samudera Indonesia Tbk, profil pendiri, profil perusahaan dan filosofi perusahaan.

Dari data yang telah dikumpulkan di atas dapat di ambil pengertian Kerja Riḍa dan Barakah, yaitu bekerja dengan cara taat pada aturan secara ketat dengan bersikap sabar, tabah, tekun berdasarkan iman yang kuat dengan tujuan mendapat riḍa dan barakah dari Allah.

G. WORKPLACE SUFISM

Dalam sub bab ini dikaji konsep *Workplace Sufism*. *Workplace Sufism* dipahami sebagai *Workplace Spirituality* dalam perspektif tasawuf. Prinsip spiritualitas keduanya berbeda. Nilai-nilai spiritualitas dalam *Workplace Sufism* bersumber dari ajaran tasawuf. Dalam ajaran tasawuf terdapat konsep *maqāmāt* yang merupakan tangga menuju puncak perjalanan sufi. Perjalanan tersebut ditempuh dengan laku *takhalli*, *taḥalli* dan *tajalli*. Hal-hal yang akan diuraikan dalam sub bab ini adalah: nilai-nilai tasawuf di tempat kerja, perbandingan nilai-nilai spiritualitas antara *Workplace Spirituality* dan Tasawuf, bagaimana proses *takhalli*, *taḥalli* dan *tajalli* dilaksanakan di tempat kerja, serta bagaimana konsep Insan Kamil di tempat kerja.

1. Nilai-Nilai Tasawuf Di Tempat Kerja

Nilai-nilai tasawuf di tempat kerja adalah nilai-nilai tasawuf yang dipraktekkan dan direalisasikan di tempat bekerja. Dewasa ini banyak ahli yang telah mengemukakan konsep *Workplace Spirituality*, maka nilai-nilai tasawuf di tempat kerja merupakan *Workplace Spirituality* dalam perspektif tasawuf, yaitu spiritualitas para pekerja dengan nilai-nilai spiritualitas tasawuf. Sebagaimana disampaikan pada sub bab sebelumnya, nilai-nilai tasawuf meliputi berbagai jenjang atau *maqām* yang harus dilalui untuk mencapai derajat spiritual tertinggi berupa pengenalan diri kepada Allah (*ma'rifātullah*). Jenjang itu meliputi Taubah, Zuhud, sabar, Fakir, Tawadhu, Taqwa, Tawakal, Ridha, Maḥabbah dan Makrifah.

Di sisi lain, nilai-nilai tasawuf adalah berbagai akhlak terpuji dalam proses *takhalli* dan *tahalli* menuju *tajalli*, yaitu *tauhīd* (mengesakan Allah), *ikhhlās* (beramal karena Allah semata), *taubah* (kembali ke jalan yang baik), *zuhud* (sikap mental lebih mementingkan Allah), *ḥub* (cinta kepada Allah), *warā'* (menjaga diri dari hal-hal yang subhat), *ṣabr* (tabah), *faqr* (merasa butuh kepada Allah), *syukūr* (menggunakan nikmat dari Allah sesuai dengan kehendakNya), *riḍa* (rela terhadap ketetapan Allah), dan *tawakkal* (berserah diri kepada Allah).

Dalam kaitannya dengan tempat kerja, sifat dan perilaku tercela yang utama adalah *ḍālim*. *Ḍālim* merupakan lawan dari adil (*‘adl*). Beberapa perilaku *ḍālim* sebagai kebalikan dari adil menurut Al-Ghazali antara lain menimbun barang agar harga menjadi tinggi, dan menggunakan uang palsu untuk bertransaksi.¹⁴¹ Menimbun barang dapat disamakan dengan merugikan orang lain (*Harm others*), menggunakan uang palsu dapat disamakan dengan menipu (*Cheating*), itulah perilaku *ḍālim* di tempat kerja.

Dari sisi kerangka ajaran Islam yang terdiri atas *īmān*, *islām* dan *iḥsān*, tasawuf merupakan wujud dari *iḥsān*.¹⁴² *Iḥsān* merupakan jiwa dan fundasi dari *īmān* dan *islām*. *Īman* terbangun dari ilmu dan keyakinan akan menjelma dalam wujud perilaku yang di sebut *islām*. Perpaduan antara *īmān* dan *islām* dalam pribadi seseorang akan melahirkan *akhlāq al-karīmah*, itulah *iḥsān*.¹⁴³

Dalam kaitannya dengan tempat kerja, sifat-sifat dan perilaku terpuji adalah adil dan *iḥsān*. Menurut Ali al-Jurjani adil (*‘adl*) bermakna *al-i‘tidāl* (seimbang) dan *al-istiḳāmah* (lurus

¹⁴¹Al-Imam Abu Hamid Al-Ghazali, *Ihya’ ‘Ulum al-Din*, (Beirut, Dar Ibn Hazm, 2005), *Ihya*, 84.

¹⁴²H.M. Amin Syukūr, *Tasawuf Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 4.

¹⁴³H.M. Amin, *Tasawuf Sosial*, 5.

atau jujur), yaitu kecenderungan terhadap sesuatu yang benar.¹⁴⁴ Diantara sikap adil adalah jujur, yaitu menyampaikan apa yang sebenarnya. Sementara *ihsān* adalah perbuatan keutamaan, tidak wajib tapi sangat bermanfaat bagi yang bermuamalah.¹⁴⁵ Menurut al-Sa'di, *ihsān* dibagi menjadi dua, *pertama*, *ihsān* kepada Allah berarti beribadah kepadaNya seakan-akan melihatNya, *kedua*, kepada sesama makhluk berarti usaha untuk mendatangkan kemanfaatan bagi mereka.¹⁴⁶

Manifestasi *ihsān* dalam praktek kehidupan bermuamalah menurut Al-Ghazali adalah¹⁴⁷: 1) Tidak mengharapkan keuntungan semata, tetapi keuntungan dan persaudaraan, dimana terhadap saudara kita ingin memberikan harga yang ringan. 2) Memudahkan transaksi dan memberi keuntungan lebih untuk pedagang kecil. 3) Mudah memberi tangguh orang yang berhutang, bahkan menghapus hutang dari mereka. 4) Bersegera membayar hutang bila berhutang. 5) Menerima kembali pengembalian barang orang yang telah membeli karena telah menyesal membeli barangnya. 6) Dalam

¹⁴⁴Muhammad bin Ali Al-Jurjani, *al-Ta'rifat*, (Beirut, Dar al-Kotob al-Ilmiyah, 2013), 150.

¹⁴⁵Al-Imam Abu Hamid Al-Ghazali, *Ihya' 'Ulum al-Din*, 81.

¹⁴⁶Abdurrahman bin Nashir bin al-Sa'di, *Bahjah Qulub al-Abrar*, (Kairo, Dar al-Furqan, 2012), 174.

¹⁴⁷Al-Imam Abu Hamid Al-Ghazali, *Ihya*, 81.

bermuamalah dengan orang miskin menanggihkan meminta pembayaran. Yusuf Sudami dan Akram Al Ariss mengungkapkan pokok-pokok perilaku adil dan ihsān menurut al-Ghazali, yaitu: *Justice to workers* (adil kepada pekerja), *Not overworking* (tidak membebani berlebih), *Forgiveness of mistakes* (mudah memaafkan kesalahan), *Fair pricing* (adil dalam memberi harga), *Fair advertising* (jujur dalam menginformasikan produk), *No profiteering* (tidak berlebihan dalam mencari profit).¹⁴⁸

Selain *‘adl* dan *ihsān*, ada satu lagi konsep mu’amalah atau bekerja menurut Al-Ghazali, yaitu *syafaqah* atau kasih sayang. Menurut Al-Ghazali, ada beberapa sifat *syafaqah* yang dilakukan dalam melakukan transaksi dengan orang lain, yaitu:¹⁴⁹ 1) Memiliki niat dan motivasi yang baik, karena segala sesuatu nilainya akan kembali pada niatnya. Dengan niat yang benar maka segala hasil dalam bekerja akan mendatangkan kebaikan. 2) Menetapkan tujuan bekerja adalah ibadah, dengan tujuan ibadah maka bekerja menjadi sesuatu yang penting, suci dan harus dilakukan dengan penuh kesungguhan. 3) Bekerja

¹⁴⁸Yusuf Sidani, & Akram Al Ariss, “New Conceptual Foundation for Islamic Business Ethics: The Contribution of Abu Hamid Al-Ghazali”, *Journal of Business Ethics*, 4 (2015): 854.

¹⁴⁹ Al-Imam Abu Hamid Al-Ghazali, *Ihya*, 84.

tidak boleh membuat lalai dari ingat Allah (zikir) dan ingat akhirat. 4) Tidak berlebihan mencintai pekerjaan dan kegiatan bekerja. Hal ini didasari dengan keyakinan bahwa dunia adalah wasilah untuk akhirat, karena tujuan utama adalah kampung akhirat. 5) Behubungan dan berinteraksi dengan sebaik-baiknya dengan semua kolega dalam bekerja dengan menonjolkan sikap kasih sayang.

Prilaku *ihsān*, *'adl*, *syafaqah* dan prilaku terpuji lainnya di tempat kerja, semua bertujuan agar apa yang dikerjakan ditempat kerja menjadi wasīlah untuk sampai kepada tujuan akhir, yaitu Allah. Menurut Zaenuddin Bin Ali Al Malibary bahwa setiap yang bekerja adalah menempuh jalan (*ṭarīqah*), dengan jalan itu mereka akan sampai kepada Allah.¹⁵⁰

Dari uraian nilai-nilai tasawuf di atas, maka nilai-nilai tasawuf di tempat kerja adalah: 1) Akhlak tercela, yaitu *ḍālim*, *harm others* (membahayakan dan merugikan orang lain, *cheating* (menipu), ditambah lagi prilaku standar dalam ajaran tasawuf meliputi *ḥāsud* (dengki), *ḥirṣ* (keinginan yang berlebihan), *takabbur* (sombong), *gaḍab* (marah), *riyā'* (ingin dilihat), *sum'ah* (ingin didengar), *'ujub* (membanggakan diri)

¹⁵⁰ Sayyid Abu Bakr Ibn Sayyid Muhammad Syatta Al-Dimyati, *Kifayatul Atqiya wa Minhajul Ashfiya'*, (Mesir: Al-Khoiriyyah, 1303H), 12.

dan *syirik* (menyekutukan Allah). 2) Akhlak terpuji, yaitu *Justice to workers* (adil kepada pekerja), *Not overworking* (tidak membebani berlebih), *Forgiveness of mistakes* (mudah memaafkan kesalahan), *Fair pricing* (adil dalam memberi harga), *Fair advertising* (jujur dalam menginformasikan produk), *No profiteering* (tidak berlebihan dalam mencari profit), ditambah lagi dengan akhlak terpuji standar ajaran tasawuf yang meliputi *tauhīd* (mengesakan Allah), *ikhhlās* (beramal karena Allah semata), *taubah* (kembali ke jalan yang baik), *zuhud* (sikap mental lebih mementingkan Allah), *hub* (cinta kepada Allah), *warā'* (menjaga diri dari hal-hal yang subhat), *ṣabr* (tabah), *faqr* (merasa butuh kepada Allah), *syukūr* (mengggunakan nikmat dari Allah sesuai dengan kehendakNya), *riḍa* (rela terhadap ketetapan Allah), dan *tawakkal* (berserah diri kepada Allah).

2. Perbandingan Spiritualitas Tasawuf dan Workplace Spirituality

Beberapa persamaan antara *Workplace Spirituality* dan Tasawuf adalah: 1) Memiliki komitmen menegakkan nilai-nilai moral, baik moral terhadap orang lain maupun terhadap lingkungan. Bimbingan moral sangat diperlukan dalam kegiatan

bekerja, karena dengan moral itulah masing-masing anggota organisasi atau perusahaan dihargai. 2) Memiliki karakteristik meninggalkan perilaku negatif, mengisi dengan perilaku positif. Keduanya sama-sama memberi batasan tentang perilaku, apa saja yang merupakan perilaku positif dan apa saja yang merupakan perilaku negatif. 3) Terkait pencarian makna tertinggi dalam kehidupan. Munculnya spiritualitas di tempat kerja didorong oleh kemauan untuk memahami apa sebenarnya yang dicari dalam kegiatan bekerja. Setelah manusia mendapatkan materi melimpah dalam bekerja, ternyata hal itu belum mampu memuaskan jiwanya, sehingga ia perlu mendapatkan jawaban atas apa makna yang sebenarnya mereka bekerja. Tasawuf juga mengajarkan pencarian makna tertinggi dalam hidup, yaitu mengenal Allah.

Walaupun terdapat beberapa persamaan antara *Workplace Spirituality* dan Tasawuf, namun demikian terdapat kelebihan nilai-nilai Tasawuf dibandingkan dengan nilai-nilai *Workplace Spirituality*, kelebihan itu antara lain: 1) Dalam hal moral, bahwa *Workplace Spirituality* berpijak pada nilai-nilai yang disepakati, sementara Tasawuf berpijak pada ajaran Islam dalam hal ini ilmu tasawuf. Spiritualitas Tasawuf berpedoman pada ajaran agama dan teladan ulama-ulama sufi dalam

mempraktekkan kehidupan moral. Ilmu tasawuf merupakan ajaran spiritualitas berdasarkan syariat Islam, dengan demikian tasawuf memiliki standar yang pasti atas prilaku baik buruk itu. Sementara pada *Workplace Spirituality*, nilai-nilai spiritualitas tidak mendasarkan pada ajaran agama atau kepercayaan tertentu. Sumber ajaran berasal dari nilai-nilai yang disepakati oleh masyarakat atau komunitas yang terbatas. Karena tidak mendasarkan pada agama atau kepercayaan tertentu maka tidak ada standar yang pasti dalam menentukan prilaku baik dan buruk. Selain nilai-nilai yang disepakati, nilai-nilai spiritualitas dalam *Workplace Spirituality* mendasarkan pada dampak prilaku terhadap kinerja, baik kinerja individual pekerja maupun kinerja perusahaan secara organisasi. Bila berdampak baik bagi kinerja maka ia merupakan prilaku positif, sebaliknya bila berdampak buruk maka ia adalah prilaku negatif. 2) Dalam hal orientasi, orientasi *Workplace Spirituality* adalah kinerja atau performansi individu dan organisasi dalam mencapai target laba. Jadi walaupun *Workplace Spirituality* merupakan suatu proses spiritualitas, namun ujung orientasi *Workplace Spirituality* adalah materi. Kesadaran akan kehidupan batin, perasaan keterhubungan dan tata nilai dalam bekerja akan mengantarkan kepada makna terdalam dari aktifitas bekerja. Dengan kesadaran

makna yang mendalam maka bekerja akan dilakukan secara serius dan optimal untuk mencapai kinerja terbaik. Dengan menemukan makna hidup dalam bekerja muncul sikap totalitas dalam bekerja yang akan membawa dampak positif, yaitu hasil kerja yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Lain halnya dengan Nilai-nilai Tasawuf, orientasi dari ajaran ini adalah pencapaian makna tertinggi dalam hidup yaitu mengenal Allah sebagai Tuhan pencipta melalui *mujāhadah* dan *riyadhah*. Adapun pencapaian kemakmuran materi dan berlimpahnya keuntungan bila ada, hal itu bukan tujuan akhir melainkan tujuan antara untuk mencapai tujuan akhir. 3) Dalam Tasawuf terdapat ajaran pembersihan jiwa (*tazkiah al-nafs*), bahkan hal ini menjadi karakteristik utama Tasawuf, sementara hal ini tidak ditemukan dalam *Workplace Spirituality*. *Workplace Spirituality* lebih menekankan aspek lahiriah dibanding aspek batiniah yang terkait pembersihan jiwa. Kehidupan batin tidak terbatas hanya pada perasaan mendalam akan keterhubungan dengan orang lain, tetapi lebih dari itu, yaitu perasaan mendalam akan keterhubungan dengan Tuhan sebagai Dzat yang maha berkuasa. Perasaan keterhubungan dengan Tuhan ini pada tahap tertentu mencapai *fanā'* atau perasaan bukan apa-apa di hadapan Dzat yang sebenar-benarnya

Ada. Untuk sampai pada derajat ini jiwa manusia harus senantiasa dibersihkan dari hawa nafsu kebendaan. 4) Tujuan utama dalam Tasawuf adalah kebahagiaan dan kepuasan yang bersifat abadi, kebahagiaan tidak hanya di dunia akan tetapi kebahagiaan hingga di akhirat kelak, kebahagiaan yang bersifat jangka panjang. Hal ini tidak terdapat dalam *Workplace Spirituality* karena *Workplace Spirituality* hanya menekankan tujuan di dunia saja, tidak ada wawasan jangka panjang sampai dengan akhirat. 5) Dibandingkan dengan nilai-nilai *Workplace Spirituality*, nilai-nilai Tasawuf lebih sistematis dalam praktek pelaksanaannya. Hal ini disebabkan praktek pelaksanaan nilai-nilai Tasawuf dilakukan sesuai dengan tahapan yang telah diajarkan, yaitu tahapan *takhalli*, *tahalli* dan *tajalli*.

Dari perbandingan antara Spiritualitas di Tempat Kerja dan Tasawuf yang telah diulas, persamaan yang menonjol adalah sama-sama memiliki karakteristik meninggalkan perilaku negatif dan mengisi dengan perilaku positif, juga sama-sama berupaya mencari makna tertinggi dalam kehidupan. Sedangkan perbedaan yang paling menonjol dan sekaligus menjadi keunggulan Tasawuf adalah terkait orientasi. Tasawuf memiliki orientasi lebih mengutamakan batiniyah, non materi dan jangka panjang. Orientasi dari ajaran ini adalah pencapaian makna

tertinggi dalam hidup yaitu mengenal Allah sebagai Tuhan pencipta. Apabila manusia telah mampu mencapai derajat mengenal Tuhannya, maka ia akan mendapat kepuasan hidup dan kebahagiaan baik lahiriah maupun batiniah, baik di dunia maupun di akhirat. Inilah perbedaan sekaligus menjadi keunggulan Tasawuf dibandingkan dengan *Workplace Spirituality*.

3. *Takhalli, Tahalli dan Tajalli di Tempat Kerja*

Dalam ajaran tasawuf terdapat konsep *takhalli, tahalli dan tajalli*, yaitu proses perjalanan menemukan makna tertinggi dalam kehidupan. Proses perjalanan dimulai dari upaya meninggalkan prilaku dan sifat tercela, mengisi dengan prilaku dan sifat terpuji kemudian menuju kejernihan hati dalam menemukan makna tertinggi. Dalam hal ini terdapat kesamaan dengan konsep *Workplace Spirituality* dalam perjalanan mencapai tujuan tertinggi, yaitu meninggalkan prilaku negatif, mengisi dengan prilaku positif, akhirnya mencapai tujuan tertinggi berupa makna tertinggi dari bekerja. Sub bab ini akan mengkaji proses perjalanan menemukan makna tertinggi dalam bekerja menurut konsep *Workplace Sufism*, atau *Workplace Spirituality* dalam perspektif tasawuf, yaitu dalam perspektif

takhalli, *taḥalli* dan *tajalli*. Kajian akan didahului dengan uraian tentang pengertian “tempat kerja” dalam konsep *Workplace Spirituality*, dilanjutkan dengan pembahasan *takhalli*, *taḥalli* dan *tajalli* di tempat kerja.

Tempat kerja adalah tempat dimana sekelompok orang bekerja bersama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal tujuan bersama adalah laba, organisasi tersebut disebut perusahaan. Organisasi didefinisikan sebagai sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁵¹ Setiap organisasi membutuhkan manajemen, demikian juga organisasi yang bernama perusahaan. Hal ini mengingat pentingnya manajemen dalam menjalankan organisasi, yaitu¹⁵² *pertama*, untuk mencapai tujuan organisasi. *Kedua*, untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan seperti pemilik, karyawan, pelanggan, pemerintah dan masyarakat. *Ketiga*, agar tercapai efisiensi dan efektifitas. Efisiensi berarti melakukan pekerjaan dengan benar, efektifitas berarti melakukan pekerjaan yang benar. Unsur penting dari organisasi adalah struktur organisasi. Struktur organisasi sebuah perusahaan kebanyakan disusun berdasarkan

¹⁵¹Roos Kities Andadari dkk., *Pengantar Bisnis: Mengelola Bisnis Dengan Perspektif Indonesia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2019), 5.

¹⁵²T. Hani Handoko, *Manajemen: Edisi Dua*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), 6.

fungsi, yaitu fungsi pemasaran, fungsi produksi (untuk perusahaan manufaktur) atau fungsi operasi (untuk perusahaan jasa), fungsi keuangan dan fungsi sumber daya manusia. Seluruh fungsi tersebut diintegrasikan dan dikoordinasikan untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu menghasilkan laba.¹⁵³ Laba didapat perusahaan dengan memproduksi barang atau jasa yang memenuhi *value* yang diestimasikan oleh pelanggan.¹⁵⁴ *Value* yang diestimasikan pelanggan tersebut hanya dapat dihasilkan oleh perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi.¹⁵⁵ Sesuai dengan struktur organisasi, sumber daya manusia dalam perusahaan terdiri atas pimpinan tertinggi (*leader*), manajer (*manager*) dan pekerja (*worker*). Pimpinan memberikan inspirasi serta menentukan visi dan strategi, manajer mengimplementasikan visi dan strategi, pekerja melaksanakan instruksi manajer.¹⁵⁶ Pimpinan berperan sebagai *pathfinder*, menentukan arah ke mana perusahaan akan dibawa

¹⁵³ Roos Kities dkk., *Pengantar Bisnis*, 21.

¹⁵⁴ Philip Kotler et al., *Marketing Management: An Asian Perspective*, (Singapore: Prentice Hall, 1996), 9.

¹⁵⁵ Michael Zwell, *Creating A Culture of Competence*, (New York: John Wiley & Sons, Inc., 2000), 9.

¹⁵⁶ Angelo Kinicki & Brian K. William, *Management: A Practical Introduction*, (New York: McGraw Hill, 2016), 470.

dan bagaimana caranya agar sampai ke sana.¹⁵⁷ Selain menentukan visi, pimpinan harus mampu mengkomunikasikan visi dengan jelas sehingga perusahaan berjalan atau beroperasi sesuai dengan tujuan yang digariskan.¹⁵⁸ Itulah gambaran singkat mengenai perusahaan sebagai “tempat kerja” dalam konsep *Workplace Spirituality*.

Spiritualitas di perusahaan merupakan perilaku spiritual yang dilakukan oleh pengelola perusahaan. Pengelola perusahaan terdiri atas *leader*, *manager* dan *worker*.¹⁵⁹ Dalam konsep *Workplace Spirituality*, perilaku spiritual muncul dari empat karakteristik spiritualitas di tempat kerja, yaitu: 1) Kesadaran akan kehidupan batin, 2) Perasaan akan keterhubungan dalam komunitas bekerja, 3) Adanya tata nilai dalam organisasi dan 4) Mendambakan kebermaknaan dalam kehidupan melalui bekerja. Dari karakteristik ini lahirlah perilaku spiritual sebagaimana telah dibahas pada bab sebelumnya.

Dalam konsep Tasawuf, perilaku spiritual muncul dari ajaran Tasawuf dengan karakteristik utama peningkatan moral

¹⁵⁷Muhammad Syafii Antonio, *Muhammad SAW: The Super Leader Super manager*, (Jakarta: Tazkia Publishing, 2009), 20.

¹⁵⁸Colett M. Taylor, et all., “Visionary Leadership and its Relationship to Organizational Effectiveness”, *Leadership & Organization Development Journal* 35, (2013): 567.

¹⁵⁹Angelo Kinicki, *Management*, 470.

melalui pembersihan jiwa. Menurut al-Ghazali, setiap jiwa memiliki kotoran yang harus dibersihkan.¹⁶⁰ Pembersihan jiwa adalah pembersihan diri dari akhlak dan prilaku tercela menuju akhlak dan prilaku terpuji dan mulia. Pembersihan jiwa dilakukan dengan menempuh laku *takhalli* (pengosongan dari sifat-sifat tercela), *tahalli* (pengisian dengan sifat-sifat terpuji) dan akhirnya sampai pada jenjang tertinggi *tajalli*, yaitu mencapai kejernihan hati. Dalam perspektif tasawuf, *Workplace Spirituality* adalah laku *takhalli*, *tahalli* dan *tajalli* di tempat kerja.

Langkah pertama yang dilakukan dalam perjalanan menuju makna tertinggi dalam ajaran tasawuf adalah *takhalli*, yaitu meninggalkan prilaku buruk dan tercela. Prilaku buruk dan tercela adalah prilaku yang menjauhkan diri dari Allah. Di sisi lain dalam konsep Spiritualitas di Tempat Kerja, nilai spiritual yang dipraktekkan adalah meninggalkan prilaku yang berdampak negatif. Prilaku negatif adalah prilaku yang berdampak merugikan bagi pekerja maupun bagi perusahaan. Ajaran tasawuf memberi arti yang lebih luas akan prilaku negatif ini, tidak terbatas hanya pada yang merugikan

¹⁶⁰ Al-Imam Abu Hamid Al-Ghazali, *Mukhtashar Ihya' 'Ulum al-Din*, (Beirut, Dar al-Kutub, 2018), 147.

perusahaan, melainkan juga perilaku yang menjauhkan diri dari Allah. Dalam perspektif ini, pembersihan diri para pekerja dari perilaku dan sifat tercela (perilaku yang menjauhkan diri dari Allah) harus ditinggalkan terlebih dahulu. Pekerja sebagai manusia perlu membersihkan diri tidak hanya sisi lahir, tetapi juga pembersihan dari sisi batin. Adapun perilaku dan sifat yang harus ditinggalkan pekerja dalam perspektif tasawuf adalah sebagaimana disebutkan dalam Sub Bab Nilai-Nilai Tasawuf Di Tempat Kerja di atas. Dengan demikian tidak hanya perilaku-prilaku negatif yang lahiriyah saja yang ditinggalkan, melainkan perilaku negatif batinpun harus ditinggalkan.

Langkah kedua yang dilakukan dalam perjalanan menuju makna tertinggi dalam ajaran tasawuf adalah *tahalli*, yaitu mengisi dengan perilaku baik dan terpuji. Setelah pembersihan terhadap perilaku negatif, kemudian mengisi dengan perilaku positif. Dalam konsep *Workplace Spirituality*, perilaku positif adalah perilaku yang berdampak menguntungkan bagi perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Perilaku seperti penuh motivasi, jujur, terbuka, kemauan mencapai target, komitmen, mau mengerti, kreatif dan selalu mencari kebenaran, menghargai, mendengar, adalah perilaku yang akan menguntungkan perusahaan baik jangka pendek

maupun jangka panjang. Dalam ajaran tasawuf, perilaku positif adalah perilaku yang dapat mendekatkan diri kepada Allah. Perilaku seperti *tauḥīd* (mengesakan Allah), *ikhhlāṣ* (beramal karena Allah semata), *taubah* (kembali ke jalan yang baik), *zuhud* (sikap mental lebih mementingkan Allah), *ḥub* (cinta kepada Allah), *warā'* (menjaga diri dari hal-hal yang subhat), *ṣabr* (tabah), *faqr* (merasa butuh kepada Allah), *syukūr* (menggunakan nikmat dari Allah sesuai dengan kehendakNya), *riḍa* (rela terhadap ketetapan Allah), dan *tawakkal* (berserah diri kepada Allah), itu semua adalah perilaku yang akan mendekatkan diri pekerja kepada Allah. Jadi tidak hanya perilaku-prilaku positif yang lahiriah saja yang dilakukan, melainkan perilaku positif batin pun harus dilakukan. Tidak pula hanya perilaku positif yang menguntungkan secara materi yang dilakukan, melainkan perilaku yang menguntungkan secara non materi berupa kedekatan dengan Allah juga dilakukan. Tidak pula hanya perilaku positif yang menguntungkan dalam jangka pendek di dunia saja yang dilakukan, melainkan perilaku yang menguntungkan dalam jangka panjang sampai di akhirat juga dilakukan.

Tahap terakhir yang dilakukan dalam perjalanan menuju makna tertinggi dalam ajaran tasawuf adalah *tajalli*, yaitu

pencapaian kejernihan hati. Setelah pengisian dengan perilaku positif, tibalah saatnya mencapai puncak tujuan. Dalam konsep Spiritualitas di Tempat Kerja, puncak tujuan itu sebagaimana diungkapkan oleh Richard Barret adalah kesadaran *unity*, yaitu kesadaran akan kebersamaan yang menghilangkan kesadaran individu dan kelompok, kesadaran bahwa kita hadir untuk melayani.¹⁶¹ Dalam ajaran tasawuf, puncak tujuan itu adalah mendapatkan kejernihan hati sehingga hati mampu menangkap realitas tertinggi berupa mengenal Allah (*ma'rifātullah*).

4. Konsep Insan Kamil di Tempat Kerja

Tahap terakhir dalam perjalanan menuju makna tertinggi adalah *tajalli*. *Tajalli* merupakan kondisi hati yang jernih dan bersih hingga mampu mencapai kesadaran puncak, yaitu mengenal Tuhan (*ma'rifātullah*). Kesadaran puncak ini hanya dapat diraih oleh manusia dalam derajat insan kamil atau manusia sempurna, manusia yang mengalami puncak pencapaian tertinggi yang dapat dicapai oleh manusia.

Menurut al-Ghazali, manusia sempurna adalah manusia yang telah mampu menggabungkan makna dzahir dan makna

¹⁶¹Richard Barret, "Culture and Consciousness, 259.

batin atas keberadaan dirinya di alam semesta ini.¹⁶² Manusia sempurna adalah manusia yang telah mencapai tingkat hakikat, namun ia senantiasa tidak melampaui batasan-batasan syariat. Kesempurnaan manusia dibentuk oleh kesempurnaan jiwanya, sedang kesempurnaan jiwanya dibentuk oleh kesucian jiwanya yang tetap dalam garis syariat. Sehingga makrifat tidak akan dicapai tanpa keseimbangan syariat dan hakikat.¹⁶³ Dalam konteks lingkungan kerja, pencapaian makna tertinggi dari bekerja tidak akan dapat dicapai tanpa memenuhi semua aturan yang berlaku. Terdapat banyak sekali aturan di lingkungan pekerjaan, ada aturan dari internal perusahaan maupun aturan dari eksternal perusahaan berupa peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah. Makna tertinggi dari bekerja dapat dicapai manakala pekerja memenuhi semua aturan yang berlaku baginya.

Manusia sempurna menurut Ibn ‘Arabi adalah mampu melaksanakan *takhalluq bi akhlāqillāh* (berakhlak dengan akhlak Allah) sebagaimana dicontohkan dengan sempurna pada diri Nabi Muhammad SAW dan merupakan jalan menuju Tuhan

¹⁶²Sumanta, “*Al-insan Al-kamil*, Dalam Perspektif Tasawuf: Studi Komparasi Antara Tasawuf Al-Ghazali dan Al-Jilli” (Disertasi, Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2007), 56.

¹⁶³Sumanta, “*Al-insan Al-kamil*, 56.

yang melahirkan akhlak mulia.¹⁶⁴ Di dalam kehidupan nyata dan dalam dunia kerja di perusahaan, kesuksesan bekerja berhubungan erat dengan sifat-sifat yang pada pada seseorang.¹⁶⁵ Pekerja yang sukses biasanya memiliki sifat berintegritas, bekerja keras, pantang menyerah, pembelajar dan kreatif. Sementara pekerja yang gagal memiliki sifat-sifat pemalas, takut gagal, miskin ilmu dan pemaarah. Sifat-sifat terbaik dalam bekerja adalah sifat-sifat yang bersumber dari *asmā' al-ḥusna*.¹⁶⁶ Pekerja yang terbaik adalah pekerja yang mampu berakhlak dengan akhlak Allah yang terdapat di dalam sembilan puluh sembilan nama terbaik Allah itu.

Menurut al-Jili, pengertian insan kamil meliputi dua sisi, yaitu insan kamil sebagai subjek yang berhadapan dengan makhluk, ia berkedudukan khalifah Allah di muka bumi. Sedangkan bila insan kamil berhadapan dengan Tuhan, maka ia merupakan puncak dari proses *taraqqi* (pendakian) dalam proses mencapai kesadaran spiritualitas tertinggi.¹⁶⁷ Jadi manusia sempurna adalah manusia yang memiliki kesadaran spiritual

¹⁶⁴Noer, Kautsar Azhari, "Fushus Al-Hikam Ibn 'Arabi, 408.

¹⁶⁵ Muhammad Syafii Antonio, *Asma'ulhusna for Success in Business & Life*, (Jakarta:Tazkia Publishing, 2013)

¹⁶⁶ Muhammad Syafii Antonio, 16

¹⁶⁷Yunasril Ali, *Manusia Citra Ilahi*, 125.

tertinggi akan kehadirannya dalam kehidupan ini. Dalam konteks lingkungan pekerjaan, pekerja yang sempurna adalah pekerja yang memiliki kesadaran tinggi akan kehadirannya di muka bumi sebagai khalifah Allah yang bertanggung jawab tentang ketertiban dan kemakmuran serta pencapaian target-target yang baik di lingkungan pekerjaan.

Konsep Insan Kamil juga diajukan oleh tokoh filsafat Islam Muhammad Iqbal. Pemikiran Muhammad Iqbal tentang Insan Kamil merupakan salah satu pemikiran Iqbal yang sangat vital.¹⁶⁸ Pemikiran Iqbal tentang Insan Kamil merupakan muara dari pemikirannya tentang *khudi*. *Khudi* adalah diri atau kedirian, atau ego atau pribadi.¹⁶⁹ Menurut Iqbal, lahirnya Insan Kamil ditempuh melalui tiga tahap, yaitu:¹⁷⁰ *Pertama*, ketaatan pada hukum. Untuk mendapat tempat terbaik di sisi Tuhan manusia harus mentaati kewajiban dan aturan dari Tuhan. Aturan Tuhan adalah jalan untuk sampai kepadaNya. Dengan aturan Tuhan manusia akan memperoleh kebebasan. *Kedua*, penguasaan diri atau *self control*. Ketaatan pada aturan akan

¹⁶⁸ Djohan Effendi, “Adam, Khudi dan Insan Kamil : Pandangan Iqbal Tentang Manusia,” dalam “*Insan Kamil: Konsepsi Manusia Menurut Islam*”, ed. M. Dawam Raharjo, (Jakarta: Pustaka Grafitipers, 1987), 24.

¹⁶⁹ Rusdin, “Insan Kamil Dalam Perspektif Muhammad Iqbal”, *Rausyan Fiqr*, 12, (2016): 266.

¹⁷⁰ Rusdin, “Insan Kamil, 267.

menjaga diri dari sikap takut dan sombong, suatu sikap yang dapat melemahkan diri. Dalam diri manusia terdapat kecenderungan yang buruk dan kecenderungan yang baik. Kecenderungan terhadap yang buruk akan menyebabkan kelemahan diri, kecenderungan pada yang baik menyebabkan akan menguatkan diri. Upaya mencapai derajat Insan Kamil dilakukan dengan mengendalikan kecenderungan terhadap hal-hal yang buruk. *Ketiga*, kekhalifahan Tuhan. Manusia yang telah mampu taat pada aturan Tuhan, kemudian dengan ketaatan itu ia mampu mengendalikan diri, maka sampailah ia pada derajat Insan Kamil, yaitu khalifah Allah di muka bumi. Insan Kamil adalah manusia mukmin sejati, manusia yang taat pada aturan Tuhan dan mampu mengendalikan diri, manusia yang mampu membaca aturan-aturan Tuhan dan mampu menafsirkan serta mewujudkan dalam prilakunya.

Dalam filsafat Islam terdapat empat hal pokok yang dibicarakan agama, yaitu Tuhan, manusia, alam dan kebudayaan. Etika agama mengatur hubungan manusia dengan Tuhannya, manusia dengan sesamanya, manusia dengan alam dan dengan budaya yang menjadi ciptaannya.¹⁷¹ Dalam hal

¹⁷¹ Musa Asy'arie, *Filsafat Islam: Sunnah Nabi Dalam Berpikir*, Yogyakarta: LESFI, 2010. Musa Asy'arie, 123.

hubungan manusia dengan Tuhannya, etika agama menetapkan keharusan manusia untuk tunduk dan patuh kepada Tuhannya. Dalam hal hubungan manusia dengan sesamanya, bahwa posisi manusia terhadap sesamanya adalah sama dan sederajat, sama-sama ciptaan Tuhan, memiliki kekuasaan yang sama, tidak boleh saling memaksa dan merampas hak masing-masing. Dalam hal hubungan manusia dengan alam, bahwa alam semesta adalah bagian dari diri manusia, manusia mengemban amanat untuk memakmurkan bumi dan tidak boleh membuat kerusakan. Dalam hubungan manusia dengan ciptaannya, manusia memegang otoritas penuh atas semua ciptaannya, ciptaannya itu bergantung sepenuhnya pada manusia, semua ciptaan manusia dibuat untuk mempermudah, membuat nyaman dan mempercepat pencapaian tujuan hidup manusia.

BAB IV

KONSEP KERJA RIḌA DAN BARAKAH DALAM PERSPEKTIF *WORKPLACE SUFISM*

Dalam bab ini akan dilakukan analisa terhadap informasi dan data yang telah disajikan dalam bab tiga khususnya konsep Kerja RiḌa dan Barakah, dengan menggunakan teori yang telah diungkapkan dalam bab tiga sebagai alat analisa, yaitu *Workplace Sufism*. Pembahasan dalam bab ini terdiri atas dua sub bab, yaitu: 1) Konsep Kerja RiḌa dan Barakah di PT Samudera Indonesia Tbk. 2) *Workplace Sufism* di PT Samudera Indonesia Tbk. Tujuan uraian dan pembahasan dalam bab ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah disebutkan di bab satu.

A. Konsep Kerja RiḌa dan Barakah di PT Samudera Indonesia Tbk

Konsep Kerja RiḌa dan Barakah merupakan konsep bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk yang menjadi salah satu temuan penting dalam penelitian ini. Temuan konsep ini mendasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan terhadap subjek pertama dalam penelitian, yaitu pimpinan tertinggi PT

Samudera Indonesia Tbk, juga berdasarkan observasi dan dokumentasi yang mendukung hasil wawancara. Pembahasan meliputi dua hal, yaitu: 1) Konsep Kerja Riḍa dan Barakah di PT Samudera Indonesia Tbk. 2) Praktek Kerja Riḍa dan Barakah di PT Samudera Indonesia Tbk.

1. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah di PT Samudera Indonesia Tbk

Bekerja dalam konsep Kerja Riḍa dan Barakah adalah bekerja dengan cara taat pada aturan secara ketat dengan bersikap sabar, tabah, tekun berdasarkan iman yang kuat dengan tujuan mendapat riḍa dan barakah dari Allah. Terdapat beberapa unsur dalam konsep bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk, yaitu taat aturan, sabar, tabah, tekun, iman, ridha dan barakah. Seluruh unsur tersebut membentuk suatu proses kerja, yang dalam perspektif tasawuf proses kerja tersebut adalah meninggalkan prilaku tercela, menghias dengan prilaku terpuji untuk mencapai tujuan dan makna sejati dalam bekerja. Itulah nilai-nilai tasawuf dalam aktivitas pengelolaan perusahaan. Adapun pengertian masing-masing unsur pendukung konsep Kerja Riḍa dan Barakah yang merupakan Nilai Utama Kerja PT Samudera Indonesia Tbk diuraikan pada pembahasan berikut.

1.1. Sabar, Tabah, Tekun

Dari hasil wawancara didapat pernyataan tentang Sabar, Tabah, Tekun sebagai berikut:

Segala pekerjaan dilakukan dengan cara sabar, tabah dan tekun dilandasai dengan iman yang kuat. Sabar, tabah, tekun, iman, riḍa dan barakah adalah filosofi bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk yang diwariskan oleh pendiri perusahaan. Sampai dengan generasi ketiga filosofi bekerja ini masih dipertahankan bahkan diperkuat dengan teladan serta petunjuk implementasi dalam bentuk peraturan dan kebijakan.

Dari kutipan pernyataan subjek di atas diketahui bahwa sabar, tabah dan tekun merupakan cara dan sikap yang diutamakan dalam bekerja. Cara dan sikap bekerja ini merupakan warisan dari pendiri perusahaan yang sampai dengan generasi ketiga saat ini terus dilestarikan, dikuatkan dan digalakkan. Pendiri tidak hanya mengajarkan secara verbal sikap kerja tersebut, tetapi juga mengajarkan melalui contoh dan teladan perilaku di lingkungan kerja setiap hari.

Dalam ajaran tasawuf, sabar merupakan salah satu *maqām* atau stasiun dalam perjalanan menuju pencapaian makna tertinggi. Sabar, yaitu memilih untuk mengerjakan perintah

agama ketika muncul desakan nafsu.¹⁷² Sabar juga berarti mengharap kesenangan dan kegembiraan hanya dari Allah. Menurut Al-Kalabadzi, sabar merupakan kebaktian paling mulia dan paling tinggi.¹⁷³ Al-Kalabadzi juga menyatakan bahwa sabar atas kesabaran adalah tingkatan sabar paling tinggi.

Tabah dan tekun merupakan kata-kata dalam Bahasa Indonesia yang menggambarkan sabar sebagaimana diuraikan di atas. Tabah dan tekun adalah penguat sikap sabar yang ditekankan di awal, sehingga dapat diartikan sabar yang dikehendaki dalam bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk adalah sabar yang berlipat-lipat.

1.2. Iman

Dari hasil wawancara didapat pernyataan tentang Iman sebagai berikut:

Iman merupakan dasar dari segala sikap dan perbuatan, sedangkan sabar, tabah dan tekun merupakan cara melakukan segala perbuatan. Segala pekerjaan dilakukan dengan cara sabar, tabah dan tekun dilandasai dengan iman yang kuat. Konsep sabar, tabah, tekun, iman, riḍa dan barakah adalah filosofi bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk yang diwariskan

¹⁷² Al-Imam Abu Hamid Al-Ghazali, *Mukhtashar Ihya' 'Ulum al-Din*, (Beirut, Dar al-Kutub, 2018), 216.

¹⁷³ Arberry, *The Doctrine of The Sufis*, 93.

oleh pendiri perusahaan. Sampai dengan generasi ketiga filosofi bekerja ini masih dipertahankan bahkan diperkuat dengan teladan serta petunjuk implementasi dalam bentuk peraturan dan kebijakan. Kita merasa mendapat kepuasan batin dengan iman. Bekerja itu simpel, bersikap amanah, taat aturan, jangan menipu, jangan menyuap, jangan korupsi. Perkembangan PT Samudera Indonesia Tbk yang pesat hingga saat ini memiliki aset puluhan trilyun, dikelola dengan dasar iman. Iman mendasari perilaku utama sabar tabah dan tekun. Iman mengantarkan pada ridha dan barokah dari Allah SWT. Dengan iman maka karyawan akan mampu bersikap amanah. Kalau mau disimpulkan bahwa Ridha dan Barakah adalah nilai utama bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk, bias dikatakan begitu. Karena saya mendapat langsung pelajaran tentang prinsip bekerja itu dari pendiri perusahaan, Pak Soedarpo. Beliau memberi contoh setiap habis sholat subuh selalu membaca Al-Qur'an. Setiap ayat dimengerti terjemahnya, lalu tafsirnya, lalu diresapkan dalam hati sebagai bekal bekerja di hari itu.

Iman merupakan dasar segala sikap dan perbuatan dalam bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Iman yang diartikan sebagai percaya kepada Tuhan merupakan landasan moral yang wajib dipegang oleh setiap orang yang bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Semua pekerjaan didasari kepada kepercayaan bahwa hanya Allah lah yang berkuasa menentukan dan mentaqdirkan penyelesaian pekerjaan itu. Sebagai pekerja wajib berupaya keras dan sungguh-sungguh untuk mencapai target, tetapi hasil akhir sepenuhnya diserahkan kepada yang maha

menentukan dan yang maha berkuasa. Dengan iman bekerja merasa aman, dengan iman bekerja mendatangkan kepuasan batin.

Dari sisi kerangka ajaran Islam yang terdiri atas *īmān*, *islām* dan *ihsān*, tasawuf merupakan wujud dari *ihsān*. *Ihsān* merupakan jiwa dan fundasi dari *īmān* dan *islām*. *īmān* terbangun dari ilmu dan keyakinan akan menjelma dalam wujud perilaku yang di sebut *islām*. Perpaduan antara *īmān* dan *islām* dalam pribadi seseorang akan melahirkan *akhlāq al-karīmah*, itulah *ihsān*. Dengan demikian sudah sangat tepat bahwa landasan kerja di PT Samudera Indonesia Tbk adalah iman.

1.3. Riḍa

Riḍa dapat diartikan sebagai puas, rela atau menerima. Riḍa mengandung dua pengertian, *pertama* riḍa Tuhan kepada manusia, *kedua* riḍa manusia kepada Tuhan. Riḍa Tuhan kepada manusia dapat berupa kehendak Tuhan untuk memberi pahala, kebaikan maupun kasih sayang atas segala perbuatan baik yang telah dilakukan. Sedang riḍa manusia kepada Tuhan adalah

kerelaan hati dan kepasrahan manusia atas segala perintah dan ketentuan-Nya.¹⁷⁴

Prinsip bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk adalah bekerja dengan cara taat pada aturan secara ketat dengan bersikap sabar, tabah, tekun berdasarkan iman yang kuat, dengan tujuan agar mendapat riḍa dan barakah dari Allah, yang pada akhirnya memperoleh nilai Kerja Riḍa dan Barokah. Riḍha menunjukkan bahwa usaha dan amal kita diterima Allah.

Riḍa Allah kepada manusia mendahului riḍa manusia kepada Allah, karena hanya dengan pertolongan Allah manusia mampu bersikap riḍa dalam bentuk rela hati dan pasrah menerima perintah dan ketentuan Allah. Dalam pengertian ini maka riḍa manusia sangat terkait dengan riḍa Allah, sehingga dapat dikatakan bahwa riḍa merupakan anugerah Allah kepada hamba-Nya. Riḍa adalah kepuasan hati untuk apa yang telah dipilih Allah bagi hamba-Nya sejak awal mula, sebab apa yang dipilih oleh Allah bagi manusia adalah yang terbaik.¹⁷⁵ Menurut Al-Ghazali, riḍa merupakan *maqām* tertinggi yang hanya dimiliki oleh orang-orang yang dekat kepada Allah (*muqarrabun*).¹⁷⁶

¹⁷⁴ Azyumardi Azra & dkk, *Ensiklopedi Tasawuf*, 1038.

¹⁷⁵ Arberry, *The Doctrine of The Sufis*, 103.

¹⁷⁶ Azyumardi Azra & dkk, *Ensiklopedi Tasawuf*, 1040.

Dari beberapa pengertian Riḍa di atas dapat diketahui bahwa Riḍa merupakan anugerah dari Allah kepada hamba-hamba-Nya yang dipilih. Riḍa merupakan maqām tertinggi dalam pendakian menuju kepada-Nya,

1.4. Barakah

Dalam konteks tempat kerja, pada tahap *tajalli* pekerja tidak hanya mencapai kesadaran akan kebersamaan dengan sesama pekerja dalam komunitas bekerja, tetapi juga mencapai kesadaran akan kebersamaan dan kedekatan dengan Allah serta kesadaran tertinggi dengan mengenal Allah. Dalam dunia nyata di kehidupan bekerja, terdapat berbagai terminologi untuk menggambarkan pencapaian makna tertinggi dalam bekerja, salah satunya adalah barakah atau berkah. Kerja barakah atau kerja yang barakah sering diartikan sebagai bekerja yang menghasilkan tidak hanya limpahan materi, akan tetapi juga kebahagiaan dan kepuasan batin. Hal ini sebagaimana kutipan wawancara terhadap subjek pertama berikut:

Barakah dari Allah dapat berupa berlipatnya keuntungan perusahaan, terhindarnya perusahaan dari bencana, krisis dan kesulitan lainnya, atau keberlangsungan berjalannya perusahaan dalam jangka panjang, atau juga dapat berupa kebaikan dalam bentuk yang tidak diduga. Barakah juga dapat berupa hikmah, yaitu pemahaman tentang makna di balik

suatu peristiwa dalam aktivitas bekerja untuk mengelola perusahaan.

Menurut Quraish Shihab, barakah adalah kebaikan yang melimpah, beraneka ragam, mantap dan berkesinambungan.¹⁷⁷ Barakah merupakan kebajikan yang meliputi jasmani dan ruhani. Menurut Thabathaba'i sebagaimana dikutip Quraish Shihab, bahwa sesuatu dikatakan barakah atau berkah apabila ada kebaikan yang menyertai sesuatu itu. Sebagai contoh, waktu yang barakah, berarti di waktu itu banyak kebaikan yang dapat dilaksanakan. Barakah pada makanan berarti cukupnya makanan yang sedikit untuk mengenyangkan orang banyak yang biasanya makanan tidak cukup dengan orang sebanyak itu. Barakah atau keberkahan makanan juga dapat berarti makanan yang mampu mendatangkan kesehatan, melindungi dari penyakit, mendorong kepada perbuatan dan prilaku positif.¹⁷⁸

Barakah dari langit dapat dipahami dalam arti keberkahan spiritual, berkah dari bumi dapat dipahami dalam arti keberkahan material.¹⁷⁹ Dalam konteks kehidupan bekerja di kantor, keberkahan material dapat berupa kecukupan

¹⁷⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), Volume 4, 189.

¹⁷⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir*, 189.

¹⁷⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir*, Vol 5, 185.

pemenuhan kebutuhan lahiriah seluruh karyawan dengan hasil keuntungan yang didapat perusahaan. Sedangkan keberkahan spiritual dapat berupa tumbuh suburnya kehidupan spiritual yang membawa pada kepuasan dalam bekerja. Kehidupan spiritual meliputi tiga hal, yaitu memiliki kesadaran akan kehidupan batin, adanya perasaan akan keterhubungan dalam komunitas bekerja, dan mendambakan kebermaknaan dalam kehidupan melalui bekerja. Di dalam ajaran tasawuf, makna tertinggi dalam kehidupan adalah mengenal Allah atau *ma'rifātullah*.

Dalam tasawuf, barakah bermakna limpahan ruhani dari orang-orang yang dihormati seperti orang tua kepada anak, guru (*mursyid*) kepada murid, kyai kepada santri ataupun ulama kepada umatnya.¹⁸⁰ Barakah merupakan kekuatan atau energi spiritual dari orang-orang yang dihormati yang mengalir segala sesuatu dalam kehidupan. Semakin suci orang maka semakin besar pula aliran barakah yang ada pada orang itu sehingga ia akan mampu mengalirkan barakah kepada orang di bawahnya.

Dari berbagai pengertian tentang barakah yang dipaparkan dapat disimpulkan bahwa barakah adalah tambahan kebaikan (*ziyādatul khayr*) dan tambahan manfaat (*ziyādatul*

¹⁸⁰ Azyumardi Azra & dkk, *Ensiklopedi Tasawuf*, 264.

manfa'āt). Dalam hal lingkungan kerja dan lingkungan usaha, barakah tidak menafikan keuntungan. Motivasi mencari keuntungan adalah suatu keniscayaan dalam usaha, akan tetapi yang dicari adalah keuntungan yang barakah, yaitu keuntungan yang akan memberi tambah manfaat dan kebaikan (*ziyādatul manfa'āt*).

Konsep Kerja Riḍa dan Barakah di PT Samudera Indonesia Tbk didukung oleh berbagai unsur penting, yaitu: sabar, tabah, tekun, iman, riḍa dan barakah. Unsur-unsur itu merupakan nilai-nilai utama bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Selanjutnya pada sub bab berikut akan dibahas praktek Kerja Riḍa dan Barakah di PT Samudera Indonesia Tbk sebagai pembandingan dengan konsep yang telah dipaparkan di atas.

2. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Dalam Praktek di PT Samudera Indonesia Tbk.

Penjelasan dan pembahasan tentang konsep Kerja Riḍa dan Barakah yang telah dipaparkan di atas merupakan konsep Kerja Riḍa dan Barakah dalam tataran konsep atau tataran ideal, dalam pengertian apa yang dikehendaki oleh manajemen PT Samudera Indonesia Tbk. Sesuatu yang ideal belum tentu dapat ditemukan di dalam kondisi nyata di lapangan. Dalam sub bab

ini akan dilakukan pembahasan tentang Kerja Riḍa dan Barakah dalam praktek di lingkungan kerja PT Samudera Indonesia Tbk. Pembahasan mendasarkan pada temuan melalui wawancara kepada subjek kedua sampai dengan subjek kelima sebagaimana tertera dalam Lampiran.

Dari wawancara dengan subjek kedua didapat pernyataan sebagai berikut:

Iklīm persaudaraan di PT Samudera Indonesia Tbk sangat kuat, yang hal ini tidak dirasakan di perusahaan lain. Setiap ada tantangan, maka tantangan itu dilalui dengan baik. Kita berpegang pada pedoman Sabar Tabah Tekun Iman. Dalam keseharian, pemilik mencontohkan sikap sabar yang harus dilakukan ketika melakukan pekerjaan. Bekerja dengan sabar dan iman, maka pekerjaan yang dilakukan akan mendatangkan riḍa dan berkah. Berkah itu mencukupi bahkan melebihi dari cukup. Saya merasakan mendapatkan berkah dari bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk, antara lain bahwa dulu ketika bekerja di luar PT Samudera Indonesia Tbk, saya merasakan tidak mendapat berkah, gaji yang diterima tidak mencukupi. Sekarang di PT Samudera Indonesia Tbk, gaji selalu cukup, tidak hanya mencukupi kebutuhan pokok tetapi juga mencukupi kebutuhan investasi pribadi. Padahal besaran gaji tidak beda jauh dari tempet bekerja sebelumnya. Itulah barakah yang saya rasakan di PT Samudera Indonesia Tbk. Kita mencari proyek pekerjaan yang bersih-bersih saja, bukan pekerjaan yang harus melakukan pelanggaran aturan untuk mendapatkannya. Dari sisi perusahaan, barakah berarti mampu berinvestasi untuk mengembangkan usaha. Di PT Samudera Indonesia Tbk bekerja memang harus keras, tetapi bukan keras

yang hingga melupakan shalat, tetapi kerja keras yang dibarengi dengan do'a yang banyak. Saya yakin barakah kerja di PT Samudera Indonesia Tbk juga akibat dari do'a-do'a yang dipanjatkan bersama dengan seluruh karyawan.

Dari kutipan di atas, Kerja Riða dan Barakah menurut subjek adalah bekerja dengan berpegang pada apa yang diajarkan dan dicontohkan pimpinan, yaitu Sabar Tabah Tekun Iman agar mendapat riða dan berkah. Sedangkan berkah menurutnya adalah pendapatan yang membawa bekas dan mencukupi. Membawa bekas artinya ada asset tetap yang terbeli dan bermanfaat, mencukupi berarti semua kebutuhan hidup cukup dipenuhi dari pendapatan sebagai karyawan.

Dari wawancara dengan subjek ketiga didapat pernyataan sebagai berikut:

Pengalaman batin di PT Samudera Indonesia Tbk adalah rasa persaudaraan, tidak ada saling manjatuhkan sehingga kita merasa nyaman. Moto dari PT Samudera Indonesia Tbk Sabar Tabah Tekun Iman pas sebagai pedoman bekerja, karena moto itu bersumber dari ajaran agama kita, sehingga dengan suasana kerja yang penuh persaudaraan, dengan semboyan perusahaan Tabah Tekun Iman dan dengan bidang ekspor impor yang menjadi cita-cita saya sejak kecil, maka saya merasakan puas secara batin bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Ada kepuasan karena bekerja tidak semata-mata mencari uang seperti bekerja di perusahaan non pribumi. Sabar tabah Tekun Iman merupakan pedoman yang

dicanangkan pimpinan, maka kita ikuti pedoman itu, sebagaimana kita juga harus mengikuti peraturan yang berlaku di tempat mana kita bekerja. Apalagi pedoman dan peraturan itu sangat sesuai dengan ajaran agama kita, maka bekerja menjadi nyaman dalam kondisi seperti itu. Semua aturan diikuti maka kita akan mencapai sukses dalam bekerja. Untuk mencapai atau mendapatkan barakah, pertama kita harus tahu apa yang dikehendaki perusahaan, apa yang dikehendaki perusahaan dengan peraturan itu, kita harus tahu. Termasuk target yang dibebankan kepada kita maka kita harus dengan sungguh-sungguh kita upaya untuk mencapai. Pengalaman yang paling berkesan di PT Samudera Indonesia Tbk adalah tentang kegiatan berbagi dan memberi yang dilakukan PT Samudera Indonesia Tbk melalui Yayasan Samudera Indonesia. Kegiatan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan ini tidak semata-mata mencari keuntungan, akan tetapi ada sisi sosial yang dilakukan, dan ada tujuan tinggi yang ingin dicapai oleh PT Samudera Indonesia Tbk. Tidak semua perusahaan besar punya Yayasan sebagaimana yang dimiliki PT Samudera Indonesia Tbk. Di PT Samudera Indonesia Tbk mencari keuntungan bukan nomor satu. Kebijakan GCG dilakukan dengan komitmen tinggi oleh manajemen PT Samudera Indonesia Tbk, ini juga menunjukkan bahwa perusahaan peduli nilai-nilai tinggi diluar materi. Ada perubahan-perubahan besar yang dilakukan manajemen PT Samudera Indonesia Tbk, Juga kebijakan regenerasi yang akhir-akhir ini digalakkan akan membuat PT Samudera Indonesia Tbk mendapat kekuatan baru.

Dari kutipan di atas menurut subjek bahwa bekerja dengan Sabar Tabah Tekun Iman itu sangat pas dengannya karena ajaran itu bersumber dari agama Islam. Ia merasa selama ini bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk tidak semata-mata

mencari uang, akan tetapi ada nilai-nilai non materi yang ingin didapat. Buah Riḍa dan barakah dalam bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk menurutnya adalah rasa persaudaraan antar karyawan yang begitu kuat. Rasa persaudaraan seperti ini belum tentu ada di perusahaan lain.

Dari wawancara dengan subjek keempat didapat pernyataan sebagai berikut:

Tujuan bekerja itu ada awal, tengah, akhir. Tujuan awal bekerja tentu saja mencari uang untuk kebutuhan hidup. Tujuan ini akan meningkat seiring dengan berlalunya waktu dan bertambahnya pengalaman dalam bekerja. Tujuan yang paling tinggi yang saya inginkan bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk adalah keinginan untuk meninggalkan sesuatu yang baik, semacam Legacy, agar ada sumbangan dan peran kita dalam sejarah perjalanan PT Samudera Indonesia Tbk. Hal ini dapat diwujudkan dengan tinggalan yang baik, entah itu berupa jenis bisnis baru, teknik pekerjaan baru, atau apapun yang bias dirasakan manfaatnya oleh perusahaan dan oleh generasi penerus nantinya. Sehingga dengan legacy itu kita akan dikenang sebagai orang yang pernah mengisi perjalanan perusahaan ini. Yang kedua, menyiapkan generasi penerus untuk melanjutkan perjuangan menjalankan perusahaan sehingga generasi penerus mendapat pengetahuan yang baik dan cukup sebagai bekal meneruskan perjalanan perusahaan. Yang ketiga kita ingin menuntun generasi setelah kita agar sukses di jaman mereka. Kita ingin sukses di jaman kita, tetapi kunci sukses itu belum tentu sesuai dengan jaman dimana pengganti kita menggantikan kita. Kita ingin mereka sukses pada jaman mereka. Sabar Tabah Tekun Iman merupakan suatu

konsep, atau tekad, itu filosofi perusahaan yang tidak semua karyawan mampu melakukan hal itu. Itu tuntunan moral bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Terjemahan konsep itu ke masing-masing pimpinan dan karyawan akan berbeda-beda. Sebagai pimpinan tertinggi Sabar itu muncul dalam bentuk yang berbeda dengan Sabar yang dimiliki dan diresapi pimpinan atau karyawan di bawahnya. Masing-masing karyawan memiliki latar belakang masa lalu, pengalaman, dan pengetahuan yang berbeda sehingga terjemahan konsep sabar tabah tekun iman akan berbeda-beda. Apalagi pimpinan tertinggi mendapat mentoring langsung dari orang yang mencanangkan pertama konsep sabar tabah tekun iman untuk mencapai nilai bekerja ridha dan barakah.

Dari kutipan di atas menurut subjek bahwa bekerja dengan Sabar Tabah Tekun Iman itu tidak sama untuk setiap karyawan, hal itu tergantung tingkat pemahaman masing-masing karyawan. Sikap Sabar Tabah Tekun Iman yang dimiliki pimpinan tertinggi bisa jadi merupakan sikap Sabar Tabah Tekun Iman sesuai dengan apa yang dimaksudkan oleh pendiri, karena beliau mendapat mentoring langsung dari pendiri. Sedangkan Barakah menurut subjek keempat adalah seberapa banyak dan seberapa bernilai *legacy* yang kita tinggalkan untuk generasi setelah kita.

Dari wawancara dengan subjek kelima didapat pernyataan sebagai berikut:

Awal bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk tujuannya adalah memenuhi cita-cita sejak sekolah, yaitu lulus terus

mencari pekerjaan. Akhirnya ketemulah PT Samudera Indonesia Tbk. Dengan berlalunya waktu bekerja di perusahaan ini, banyak pengalaman dan suka duka. Hal-hal menyenangkan di PT Samudera Indonesia Tbk adalah rotasi jabatan yang memberi pengalaman baru sekaligus pelajaran berharga dalam bekerja. Ternyata di PT Samudera Indonesia Tbk lebih sebagai sarana belajar kehidupan, dibandingkan sarana meniti karir dengan tujuan kemewahan hidup. Sekali cita-cita karir ditetapkan di PT Samudera Indonesia Tbk, maka karir tersebut akan membawa rejekinya sendiri, artinya bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk akan membawa kecukupan bukan kemewahan. Itu yang saya yakini berkah dari bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Bekerja di perusahaan ini saya merasakan belajar dan dibayar, umumnya orang yang belajar itu harusnya membayar, begitu selesai belajar maka ia akan dapat pekerjaan lebih dan akan mendapat imbalan lebih tinggi. Akan tetapi di PT Samudera Indonesia Tbk kita belajar, dibayar, setelah belajar mendapat pekerjaan yang meningkat dan gaji pun akan meningkat mengikuti peningkatan pekerjaan. Ada hal-hal yang perlu diperbaiki di PT Samudera Indonesia Tbk, terutama tentang sangsi yang tegas terhadap siapapun yang membuat kesalahan. Namun di PT Samudera Indonesia Tbk kadang terlalu pemaaf sehingga bisa menjadikan orang tidak takut untuk berbuat melanggar aturan. Hal lain adalah bahwa turn over karyawan di PT Samudera Indonesia Tbk itu tinggi. Hal ini disebabkan karena system rekrut dengan level tinggi namun gaji yang diterima bukan yang tertinggi bila dibandingkan dengan perusahaan besar lainnya. Bentuk barakah lain yang saya rasakan bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk adalah bahwa seluruh kebutuhan kehidupan saya selesai dengan pendapatan di PT Samudera Indonesia Tbk. Pengalaman kerja di salah satu anak perusahaan adalah membangun masjid di area kantor. Ternyata pembangunan

masjid itu terlaksana pada saat performa perusahaan sedang turun, walaupun rencana pembangunan masjid itu sudah direncanakan sejak perusahaan dalam performa yang paling bagus. Kegiatan-kegiatan keagamaan, misalnya pengajian, di PT Samudera Indonesia Tbk kegiatan seperti itu biasa dilaksanakan di jam-jam kerja, hal itu akan sangat berbeda dengan perusahaan-perusahaan besar yang lain yang sangat memperhitungkan waktu kerja jangan sampai terpotong oleh kegiatan-kegiatan yang tidak berhubungan dengan kerja. Dalam industri yang sama, PT Samudera Indonesia Tbk cukup bagus dalam hal memberi remunerasi. Hal yang perlu diperhatikan oleh PT Samudera Indonesia Tbk adalah rotasi yang terlalu cepat menyebabkan tidak ada pimpinan anak perusahaan yang berpikir jangka panjang. Akan sangat berbahaya bila semua pimpinan anak perusahaan.

Dari kutipan di atas menurut subjek bahwa barakah merupakan kecukupan hidup, bukan kemewahan hidup. Hidup dengan berkecukupan, bukan keberlimpahan yang cenderung mewah.

Dari hasil pengumpulan data di atas dapat disimpulkan bahwa dalam praktek di lingkungan kerja di PT Samudera Indonesia Tbk: 1) Semua subjek merasakan barakah bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk, meskipun bentuk barakah yang mereka rasakan berbeda-beda. 2) Barakah didapat dari bekerja dengan Sabar Tabah Tekun Iman, namun mereka merasakan bahwa sikap ini belum maksimal mereka praktekan. 3) Persepsi subjek tentang barakah masih bersifat materi, belum mencapai

tingkat menemukan makna sejati dari kehidupan melalui bekerja, seperti mengenal Allah (*ma'rifatullah*), pencapaian derajat insan kamil ataupun kesuksesan fungsi kekhalfahan.

B. *Workplace Sufism* di PT Samudera Indonesia Tbk

Dalam sub bab ini dilakukan pembahasan tentang *Workplace Sufism* di PT Samudera Indonesia Tbk. Pembahasan meliputi: 1) Konsep Kerja Riḍa dan Barakah sebagai proses *takhalli*, *tahalli*, *tajalli*. 2) Konsep Kerja Riḍa dan Barakah sebagai manifestasi Insan Kamil. 3) Urgensi Nilai-Nilai Tasawuf dalam Konsep Kerja Riḍa dan Barakah. Tujuan dari pembahasan dalam sub bab ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah disampaikan dalam bab pendahuluan.

1. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Sebagai Proses *Takhalli*, *Tahalli*, *Tajalli*

Dalam ajaran tasawuf terdapat konsep *takhalli*, *tahalli* dan *tajalli*, yaitu proses perjalanan menemukan makna tertinggi dalam kehidupan. Proses perjalanan dimulai dari upaya meninggalkan prilaku dan sifat tercela, mengisi dengan prilaku dan sifat terpuji kemudian menuju kejernihan hati dalam

menemukan makna tertinggi. Sub bab ini akan membahas proses *takhalli*, *tahalli* dan *tajalli* dalam konsep Kerja Riða dan Barakah di PT Samudera Indonesia Tbk. Ada tiga pembahasan, yaitu Konsep Kerja Riða dan Barakah Sebagai Proses *Takhalli*, Konsep Kerja Riða dan Barakah Sebagai Proses *Tahalli*, Konsep Kerja Riða dan Barakah Sebagai Proses *Tajalli*.

1.1. Konsep Kerja Riða dan Barakah Sebagai Proses *Takhalli*

Takhalli merupakan langkah penyucian diri dari sifat dan prilaku tercela. Dalam konteks perusahaan PT Samudera Indonesia Tbk, *takhalli* meliputi penyucian dan pembersihan diri dari prilaku-prilaku yang dilarang sesuai dengan peraturan perusahaan sebagaimana tertuang dalam kebijakan manajemen tentang Pedoman Tata Kelola Perusahaan yang terdiri atas 10 (sepuluh) pedoman. Dari 10 pedoman ini dapat dipilah menjadi kebijakan tentang prilaku yang terlarang dan prilaku yang terpuji. Dalam sub bab ini akan dibahas prilaku yang terlarang di PT Samudera Indonesia Tbk.

a. Prilaku Terlarang di PT Samudera Indonesia Tbk

Langkah pertama yang dilakukan dalam perjalanan menuju makna tertinggi dalam *Workplace Sufism* adalah

takhalli, yaitu meninggalkan perilaku buruk dan tercela. Secara lahir, perilaku tercela adalah perilaku yang berdampak merugikan bagi pekerja maupun bagi perusahaan. Manajemen PT Samudera Indonesia Tbk telah menyusun berbagai kebijakan untuk meninggalkan perilaku tercela ini. Berikut dibahas perilaku tercela atau terlarang dilakukan oleh karyawan PT Samudera Indonesia Tbk sesuai yang tertera pada masing-masing kebijakan GCG.

Dalam Kode Etik Dan Panduan Perilaku, perilaku terlarang meliputi: memiliki dan atau mendahulukan kepentingan pribadi dalam proses pengadaan, terlibat dalam *insider trading*, menyalahgunakan jabatan dan pekerjaan, melakukan diskriminasi terhadap karyawan dalam hal perekrutan dan penilaian prestasi, melakukan perbuatan asusila, pelecehan dan kekerasan, penyalahgunaan narkoba, minuman keras dan perjudian, memalsukan pernyataan, tanda tangan dengan maksud menipu, menyalahgunakan sistem Teknologi Informasi, melakukan pencarian dan mengunduh informasi yang tidak senonoh, menginstall perangkat lunak yang tidak resmi. Dalam hal politik, karyawan dilarang menjadi anggota dan terlibat langsung dalam partai politik, menjadi pengurus partai politik, menggunakan jabatan dan fasilitas perusahaan untuk

mendukung aktivitas politik, menggunakan atribut partai politik dan organisasi sosial kemasyarakatan dalam lingkungan kerja, dan memberi sumbangan dana politik.

Dari Pedoman Dan Kode etik Direksi PT Samudera Indonesia Tbk, perilaku yang terlarang adalah bahwa setiap anggota Direksi dilarang mengambil keuntungan pribadi, baik secara langsung maupun tidak langsung dari kegiatan perusahaan selain penghasilan yang sah.

Dari Pedoman Dan Kode Etik Dewan Komisaris PT Samudera Indonesia Tbk, perilaku yang terlarang adalah bahwa setiap anggota Komisaris dilarang mengambil keuntungan pribadi, baik secara langsung maupun tidak langsung dari kegiatan perusahaan selain penghasilan yang sah.

Dari Pedoman Dan Kode Etik Komite Nominasi Dan Remunerasi PT Samudera Indonesia Tbk tidak menyebutkan perilaku terlarang.

Dari Kebijakan Anti Korupsi, hal-hal yang terlarang terkait korupsi adalah suap dan gratifikasi. Beberapa bentuk suap, yaitu: 1) Uang Pelicin (*Facilitation Payment*), yaitu pemberian dalam bentuk uang untuk memulai, mengamankan, mempercepat suatu layanan. 2) Pembayaran Kembali (*Kick Back* atau Komisi), yaitu pembayaran langsung kepada personil

perusahaan atas sebgaiian pembayaran perusahaan kepada pihak ketiga. 3) Pemberian Sumbangan (*Donation*), yaitu pemberian barang atau uang kepada partai politik, lembaga ataupun perorangan dengan maksud mendapatkan pengaruh. Sedang Gratifikasi dapat berbentuk: 1) Hadiah, bisa berupa uang, voucher, barang dan jasa. 2) Keramah-tamahan atau hiburan, diberikan atau diterima untuk memulai, memperkuat atau mengembangkan hubungan dengan pihak ketiga.

Dalam Kebijakan Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat prilaku yang terlarang adalah prilaku yang dapat menyebabkan terjadinya persaingan tidak sehat. Beberapa perjanjian yang dilarang yaitu: 1) Perjanjian horisontal antara dua atau lebih bisnis pesaing yang beroperasi pada pasar yang sama, 2) Perjanjian vertikal antara perusahaan di berbagai tingkat rantai pasokan yang dapat membatasi persaingan, 3) Oligopoli (melakukan penguasaan produksi dan pemasaran produk), 4) Perjanjian dengan pesaing untuk menentukan harga dan wilayah pemasaran, 5) Perjanjain yang menghalangi pelaku usaha lain untuk melakukan usaha yang sama, 6) Kartel (mengatur harga dengan mengatur produksi maupun pemasaran produk, 7) Trust (membentuk gabungan perusahaan yang lebih besar yang bertujuan mengontrol

produksi dan pemasaran, 8) Oligopsoni (secara bersama-sama menguasai pembelian dan penerimaan pasokan untuk mengendalikan harga).

Seluruh perilaku tercela dan terlarang yang telah disebut di atas adalah perilaku yang berdampak merugikan bagi pekerja maupun bagi perusahaan. Sebagai perusahaan besar, PT Samudera Indonesia Tbk berkepentingan memastikan bahwa seluruh pimpinan, karyawan, pemasok serta pihak-pihak lainnya yang berhubungan dengan perusahaan telah mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan, yaitu menjauhi perilaku tercela dan terlarang sebagaimana telah diuraikan. Untuk memastikan dan menjamin bahwa perilaku terlarang dan tercela tersebut di jauhi oleh seluruh pimpinan, karyawan, pemasok serta pihak-pihak lainnya yang berhubungan dengan perusahaan maka dilakukan proses pengawasan yang terus berjalan yang dilakukan oleh Direktorat Kepatuhan. Pimpinan tertinggi PT Samudera Indonesia Tbk memandang bahwa proses pengawasan ini merupakan sesuatu yang sangat penting dan strategis, oleh sebab itu fungsi Direktorat Kepatuhan itupun senantiasa dalam perhatian pimpinan tertinggi. Hal ini dengan tujuan agar tata kelola yang baik di dalam manajemen PT Samudera Indonesia Tbk dapat berjalan.

b. Penyucian Diri Dari Prilaku Terlarang

Upaya penyucian diri dari prilaku terlarang dilakukan dengan cara meninggalkan segala prilaku terlarang sebagaimana disebutkan di atas.¹⁸¹ Apabila dibandingkan dengan prilaku terlarang menurut Al-Ghazali, kebijakan yang dikeluarkan oleh manajemen PT Samudera Indonesia Tbk tersebut telah mengandung nilai-nilai prilaku terlarang menurut Al-Ghazali. Menurut Al-Ghazali prilaku tercela yang utama adalah *ḍālim*. *Ḍālim* merupakan lawan dari adil (*‘adl*). Al-Ghazali mencontohkan beberapa prilaku *ḍālim* sebagai kebalikan dari prilaku adil antara lain menimbun barang agar harga menjadi tinggi, dan menggunakan uang palsu untuk bertransaksi. Menimbun barang dapat disamakan dengan merugikan orang lain (*Harm others*), menggunakan uang palsu dapat disamakan dengan menipu (*Cheating*), itulah prilaku *ḍālim* di tempat kerja. *Ḍālim* sebagai prilaku tercela utama ini telah diatur secara tersirat dalam sepuluh kebijakan GCG PT Samudera Indonesia Tbk.

Prilaku terlarang dapat dibagi ke dalam dua macam, yaitu prilaku terlarang lahir dan prilaku terlarang batin. Upaya penyucian diri dilakukan dengan meninggalkan prilaku terlarang

¹⁸¹ Lihat Lampiran 2, Daftar Prilaku Terlarang PT Samudera Indonesia Tbk.

secara lahir dan meninggalkan perilaku terlarang secara batin. Upaya meninggalkan perilaku terlarang yang diatur dalam sepuluh kebijakan PT Samudera Indonesia Tbk yang telah diuraikan sebelumnya adalah upaya penyucian diri secara lahir.

Upaya penyucian diri yang kedua adalah penyucian diri secara batin. Perilaku buruk dan tercela secara batin adalah perilaku yang menjauhkan diri dari Allah. Dalam ajaran tasawuf, penyucian batin adalah pembersihan hati dari kotoran-kotoran hati seperti *ḥāsud* (dengki), *ḥirṣ* (keinginan yang berlebihan), *takabbur* (sombong), *gaḍab* (marah), *riyā'* (ingin dilihat), *sum'ah* (ingin didengar), *'ujub* (membanggakan diri) dan *syirik* (menyekutukan Allah). Di PT Samudera Indonesia Tbk, upaya mendorong karyawan untuk senantiasa melakukan penyucian diri secara batin yang telah dilakukan oleh manajemen dengan cara menyelenggarakan majlis taklim rutin, juga arahan dari pimpinan tertinggi untuk selalu mendekatkan diri kepada Tuhan dan menghindari perbuatan-perbuatan yang dapat menjauhkan diri dari Tuhan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penyucian diri dari perilaku tercela dan terlarang telah dilaksanakan di PT Samudera Indonesia baik secara formal melalui berbagai peraturan dan pedoman maupun secara

informal melalui majlis taklim dan pertemuan-pertemuan informal lainnya.

Dengan telah dilakukannya upaya penyucian diri dari prilaku tercela baik lahir maupun batin, selanjutnya dilakukan mengisi dan menghias diri dengan prilaku terpuji. Sub bab berikut akan membahas *tahalli* di PT Samudera Indonesia Tbk.

1.2. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Sebagai Proses *Tahalli*

Langkah kedua yang dilakukan dalam perjalanan menuju makna tertinggi dalam ajaran tasawuf adalah *tahalli*, yaitu mengisi dengan prilaku baik dan terpuji. Hal ini dilakukan setelah pembersihan terhadap prilaku tercela. Dalam konteks perusahaan PT Samudera Indonesia Tbk, *tahalli* meliputi pengisian diri dengan prilaku-prilaku yang terpuji sesuai dengan peraturan perusahaan sebagaimana tertuang dalam kebijakan manajemen tentang Pedoman Tata Kelola Perusahaan yang terdiri atas sepuluh pedoman. Dari sepuluh pedoman ini dapat dipilah menjadi kebijakan tentang prilaku yang terlarang dan prilaku terpuji. Berikut ini dibahas prilaku terpuji di PT Samudera Indonesia Tbk.

a. Prilaku Terpuji di PT Samudera Indonesia Tbk

Setelah melakukan *takhalli*, langkah berikutnya yang dilakukan dalam perjalanan menuju makna tertinggi dalam *Workplace Sufism* adalah *tahalli*, yaitu mengisi dan menghias diri dengan prilaku terpuji. Secara lahir, prilaku terpuji adalah prilaku yang berdampak menguntungkan bagi pekerja maupun bagi perusahaan. Manajemen PT Samudera Indonesia Tbk telah menyusun berbagai kebijakan untuk melakukan prilaku terpuji ini. Berikut dibahas prilaku terpuji yang seharusnya dan sebaiknya dilakukan oleh karyawan PT Samudera Indonesia Tbk sesuai yang tertera pada masing-masing kebijakan GCG.

Dalam Kode Etik Dan Panduan Prilaku, prilaku terpuji meliputi: patuh dan tunduk pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, mendahulukan penyelesaian melalui musyawarah mufakat dan menyelesaikan perselisihan, menghindari benturan kepentingan, memberikan kesempatan kerja yang adil dan setara, menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat bagi karyawan, melakukan pencatatan dan pelaporan tepat waktu, lengkap dan transparan, menjaga dan melindungi aset perusahaan.

Dari Pedoman Dan Kode etik Direksi PT Samudera Indonesia Tbk, prilaku yang terpuji adalah bahwa setiap anggota

Direksi melaksanakan tugasnya berdasarkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi perusahaan yaitu integritas dan profesionalisme.

Dari Pedoman Dan Kode Etik Dewan Komisaris PT Samudera Indonesia Tbk, perilaku yang terpuji adalah bahwa setiap anggota Komisaris melaksanakan tugasnya berdasarkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi perusahaan yaitu integritas dan profesionalisme.

Dari Pedoman Dan Kode Etik Komite Nominasi Dan Remunerasi PT Samudera Indonesia Tbk bahwa perilaku terpuji Komite Nominasi Dan Remunerasi PT Samudera Indonesia Tbk adalah melaksanakan tugasnya nilai-nilai perusahaan, yaitu integritas dan profesionalisme.

Dari Kebijakan Anti Korupsi, perilaku terpuji adalah memastikan implementasi sistem manajemen anti penyuapan dengan cara melakukan pelaporan pelanggaran kebijakan (*whistleblowing*) dengan itikad baik untuk melakukan perbaikan berkesinambungan atas sistem manajemen anti penyuapan yang diterapkan perusahaan.

Dalam Kebijakan Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat perilaku, perilaku terpuji yang harus dilakukan adalah melakukan pencegahan, pendeteksian

dan pelaporan atas pelanggaran kebijakan anti monopoli dalam bentuk apapun.

Dalam Kebijakan Mendukung Pembangunan Berkelanjutan Dan Usaha Yang Ramah Lingkungan, kebijakan ini dimaksudkan agar perusahaan melakukan praktek bisnis yang mendukung kelanjutan usaha dalam jangka panjang serta ramah lingkungan. Adapun perilaku terpuji dalam kebijakan ini adalah selalu mempertimbangkan faktor etika, lingkungan dan sosial. Dalam hal ini karyawan didorong untuk berhemat dalam penggunaan semua jenis sumber daya dalam operasional perusahaan.

PT Samudera Indonesia Tbk sebagai perusahaan publik menyadari bahwa keberlangsungan usahanya tidak terlepas dari peran dan kontribusi dari masyarakat sekitar. Dengan kesadaran ini maka perusahaan selalu di garis terdepan dalam membantu keperluan dan kepentingan masyarakat dan berkomitmen bahwa kehadiran perusahaan ini membawa manfaat bagi sekitar di mana perusahaan beroperasi. Bantuan dapat berupa perbaikan kualitas hidup maupun pembinaan berbagai bidang melalui program Tanggung Jawab Sosial (CSR). Hal ini sejalan dengan dua misi yang dicanangkan oleh PT Samudera Indonesia Tbk, yaitu: berkontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi

Indonesia dengan memberikan solusi logistik yang efisien, dan turut berperan serta dalam menciptakan lapangan kerja dan mengembangkan kompetensi sumber daya manusia di Indonesia.¹⁸²

Bantuan kepada masyarakat tersebut disalurkan melalui Yayasan Samudera Indonesia Peduli. Fokus Yayasan ini adalah peningkatan taraf hidup masyarakat di lokasi sekitar operasional perusahaan, masyarakat daerah pesisir serta masyarakat luas yang membutuhkan. Bantuan dari Yayasan Samudera Indonesia Peduli dibagi dalam beberapa kelompok kegiatan, yaitu kegiatan kemanusiaan, bencana alam, keagamaan, ekonomi dan kemasyarakatan, kesehatan dan olah raga, pendidikan, pembangunan dan perbaikan saran umum, serta pelestarian lingkungan hidup. Adapun program-program bantuan yang telah dilakukan antara lain: Program Perahu Sekolah, Samudera Indonesia Peduli Bencana Alam, Samudera Indonesia Peduli Keagamaan, Samudera Indonesia Peduli Pendidikan, Samudera

¹⁸²Misi PT Samudera Indonesia Tbk: 1) Menyediakan layanan jasa transportasi untuk memenuhi kebutuhan distribusi barang dari dan ke seluruh penjuru Indonesia. 2) Berkontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia dengan memberikan solusi logistik yang efisien. 3) Senantiasa memastikan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan seraya memberikan nilai tambah bagi pemegang saham. 4) T turut berperan serta dalam menciptakan lapangan kerja dan mengembangkan kompetensi sumber daya manusia di Indonesia.

Indonesia Peduli Kesehatan, Samudera Indonesia Peduli Sarana Masyarakat, Samudera Indonesia Peduli Kemanusiaan.

Seluruh perilaku terpuji yang telah disebut di atas adalah perilaku yang berdampak menguntungkan bagi pekerja maupun bagi perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Sebagai perusahaan besar, PT Samudera Indonesia Tbk berkepentingan memastikan bahwa seluruh pimpinan, karyawan, pemasok serta pihak-pihak lainnya yang berhubungan dengan perusahaan telah mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan, yaitu mendahulukan perilaku terpuji sebagaimana telah diuraikan. Seluruh jajaran pimpinan adalah figur teladan dalam mendahulukan perilaku terpuji, untuk itu manajemen PT Samudera Indonesia Tbk sangat mempertimbangkan karyawan yang berperilaku terpuji dalam melaksanakan promosi jabatan.

b. Berhias Dengan Perilaku Terpuji

Upaya mengisi dan menghias diri dengan perilaku terpuji dilakukan dengan cara melakukan segala perilaku yang dipandang baik menurut nilai dan norma yang berlaku di PT Samudera Indonesia Tbk sebagaimana telah disebutkan di atas.¹⁸³

¹⁸³ Lihat Lampiran 2, Daftar Perilaku Terpuji PT Samudera Indonesia Tbk.

Adapun nilai-nilai yang dijunjung tinggi di PT Samudera Indonesia Tbk adalah: “Menjunjung Tinggi Integritas dan Profesionalisme”. Sepuluh kebijakan pedoman pengelolaan perusahaan yang telah dikeluarkan oleh manajemen PT Samudera Indonesia Tbk tidak lepas dari upaya mempertahankan dan mengutamakan nilai-nilai yang dijunjung tinggi tersebut. Apabila dibandingkan dengan perilaku terpuji menurut Al-Ghazali, kebijakan yang dikeluarkan oleh manajemen PT Samudera Indonesia Tbk tersebut telah mengandung nilai-nilai perilaku terpuji menurut Al-Ghazali. Menurut Al-Ghazali perilaku terpuji meliputi: *Justice to workers* (adil kepada pekerja), *Not overworking* (tidak membebani berlebih), *Forgiveness of mistakes* (mudah memaafkan kesalahan), *Fair pricing* (adil dalam memberi harga), *Fair advertising* (jujur dalam menginformasikan produk) dan *No profiteering* (tidak berlebihan dalam mencari profit).

Perilaku terpuji dapat dibagi ke dalam dua macam, yaitu perilaku terpuji lahir dan perilaku terpuji batin. Perilaku terpuji lahir adalah sebagaimana diatur dalam sepuluh kebijakan GCG PT Samudera Indonesia Tbk. Sedangkan perilaku terpuji batin adalah perilaku penghias diri sebagaimana diajarkan dalam tasawuf.

Dalam ajaran tasawuf, perilaku terpuji adalah perilaku yang dapat mendekatkan diri kepada Allah. Perilaku tersebut adalah *tauḥīd* (mengesakan Allah), *ikhhlās* (beramal karena Allah semata), *taubah* (kembali ke jalan yang baik), *zuhud* (sikap mental lebih mementingkan Allah), *ḥub* (cinta kepada Allah), *warā'* (menjaga diri dari hal-hal yang subhat), *ṣabr* (tabah), *faqr* (merasa butuh kepada Allah), *syukūr* (menggunakan nikmat dari Allah sesuai dengan kehendakNya), *riḍa* (rela terhadap ketetapan Allah), dan *tawakkal* (berserah diri kepada Allah). Di PT Samudera Indonesia Tbk, upaya mendorong karyawan untuk senantiasa mengisi dan menghias diri secara batin yang telah dilakukan oleh manajemen adalah dengan cara menyelenggarakan majlis taklim rutin, juga arahan dari pimpinan tertinggi untuk selalu mendekatkan diri kepada Tuhan dan menghindari perbuatan-perbuatan yang dapat menjauhkan diri dari Tuhan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengisian dan penghiasan diri dengan perilaku terpuji telah dilaksanakan di PT Samudera Indonesia baik secara formal melalui berbagai peraturan dan pedoman maupun secara informal melalui majlis taklim dan pertemuan-pertemuan informal lainnya.

1.3. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Sebagai Proses *Tajalli*

Tahap terakhir yang dilakukan dalam perjalanan menuju makna tertinggi dalam ajaran tasawuf adalah *tajalli*, yaitu pencapaian kejernihan hati. Setelah pengisian dan menghias diri dengan perilaku positif dan terpuji, tibalah saatnya mencapai puncak tujuan. Dalam ajaran tasawuf, puncak tujuan itu adalah mendapatkan kejernihan hati sehingga hati mampu menangkap realitas tertinggi berupa mengenal Allah (*ma'rifātullah*). Itulah pencapaian derajat Insan Kamil atau manusia sempurna, yaitu manusia yang mengalami puncak pencapaian tertinggi yang dapat dicapai oleh manusia. Dalam ajaran tasawuf puncak tersebut berupa hubungan yang bersifat paripurna dengan pencipta segala yang ada, Tuhan yang maha kuasa. Pembahasan lebih mendalam tentang konsep Insan Kamil dilakukan pada sub bab setelah ini. Pembahasan dikaitkan dengan konsep Kerja Riḍa dan Barakah di PT Samudera Indonesia, yaitu konsep Kerja Riḍa dan Barakah sebagai manifestasi Insan Kamil.

2. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Sebagai Manifestasi Insan Kamil

Dalam sub bab ini dilakukan analisa konsep Kerja Riḍa dan Barakah dari perspektif ajaran Insan Kamil. Pandangan dari

beberapa ulama yang memiliki konsep Insan Kamil akan dikemukakan dalam pembahasan ini, yaitu pandangan Imam Al Ghazali, Ibnu Arabi, Al Jilli dan Muhammad Iqbal. Pandangan mereka yang akan dikaji adalah pandangan tentang Insan Kamil, yaitu manusia sempurna, manusia paripurna, manusia yang perjalanan ruhaninya telah mencapai tahap *tajalli*, manusia yang telah mencapai tingkat tertinggi dalam pengabdianya kepada Tuhan, yaitu manusia yang telah mengenal Tuhan.

2.1. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Dalam Perspektif Al-Ghazali

Setelah pembersihan dari sifat dan perilaku tercela dengan cara mentaati semua aturan, baik itu aturan yang dikeluarkan oleh manajemen PT Samudera Indonesia Tbk, aturan pemerintah maupun aturan yang ditaati terkait keyakinan pada kebenaran agama, kemudian menghiasi diri dengan sifat dan perilaku terpuji, maka sampailah pada tahap terakhir yaitu *tajalli*. *Tajalli* merupakan kondisi hati yang jernih dan bersih bagaikan cermin yang mampu menangkap bayangan dengan sempurna. Bila kejernihan hati telah diraih maka manusia telah siap untuk mencapai kesadaran puncak akan Tuhan sekaligus makna tertinggi dalam kehidupan, yaitu mengenal Tuhan

(*ma'rifātullah*).¹⁸⁴ Makna tertinggi ini hanya dapat diraih oleh manusia dalam derajat Insan Kamil atau manusia sempurna, manusia yang mengalami puncak pencapaian tertinggi yang dapat dicapai oleh manusia.

Menurut al-Ghazali, manusia sempurna adalah manusia yang telah mampu menggabungkan makna lahir dan makna batin atas keberadaan dirinya di alam semesta ini. Manusia sempurna adalah manusia yang telah mencapai tingkat hakikat, namun ia senantiasa tidak melampaui batasan-batasan syariat. Kesempurnaan manusia dibentuk oleh kesempurnaan jiwanya, sedang kesempurnaan jiwanya dibentuk oleh kesucian jiwanya yang tetap dalam garis syariat. Sehingga makrifat tidak akan dicapai tanpa keseimbangan syariat dan hakikat.¹⁸⁵ Kesucian jiwa diraih dengan cara suluk atau menempuh perjalanan ruhani menuju puncak, diawali dengan penyingkapan tabir penghalang berupa harta, kehormatan dan kemaksiatan. Adapun puncak perjalanan ruhani adalah *al-qurb*, kedekatan dengan Allah hingga manusia tidak melihat segala yang wujud kecuali yang

¹⁸⁴Martin Bruinessen, & Julia Day Howell, *Urban Sufism*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 6.

¹⁸⁵Sumanta, “*Al-insan Al-kamil* Dalam Perspektif Tasawuf: Studi Komparasi Antara Tasawuf Al-Ghazali dan Al-Jilli” (Disertasi, Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2007), 56.

Esa.¹⁸⁶ Itulah kedekatan seorang hamba kepada Tuhannya, ia telah mengenal-Nya, ia telah mencapai tingkatan makrifat, yaitu mencapai pengetahuan yang benar terhadap Allah. Makrifat adalah cahaya yang diberikan kepada hati seorang hamba yang dikehendaki-Nya, yaitu pengetahuan hakiki yang datang melalui penyingkapan (*al-kasyf*), penyaksian (*al-mujāhadah*) dan cita rasa (*al-ẓauq*).¹⁸⁷

Dalam perjalanan mengelola perusahaan PT Samudera Indonesia Tbk pimpinan tertinggi PT Samudera Indonesia Tbk telah merasakan berbagai macam pengalaman. Pengalaman yang paling penting, menarik dan berkesan adalah ketika mempraktekkan sikap tabah, sabar, tekun berlandaskan iman dalam kegiatan pengelolaan perusahaan sehari-hari. Tekad menjalankan perusahaan dengan cara selalu mentaati aturan dengan tabah, sabar dan tekun berdasarkan iman yang kuat untuk mencapai ridha Allah yang pada akhirnya untuk mendapatkan nilai Kerja Riḍa dan Barakah. Dalam perspektif ajaran Al Ghazali, tekad yang dilakukan pimpinan tertinggi PT

¹⁸⁶ Azyumardi Azra & dkk, *Ensiklopedi Tasawuf*, (Bandung: Angkasa, 2012. Ensiklopedi Tasawuf), 133.

¹⁸⁷ Sumanta, “*Al-Insan Al-Kamil Dalam Perspektif Tasawuf: Studi Komparasi Antara Tasawuf Al-Ghazali dan Al-Jili*,” (Disertasi, Sekolah PascaSarjana UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2007) 167.

Samudera Indonesia Tbk ini merupakan istiqamah dalam garis syariat demi kesempurnaan dan kesucian jiwa untuk mendapatkan riḍa Allah. Itulah cita-cita manusia sempurna atau insan kamil sebagaimana yang dimaksud Imam Al-Ghazali.

Proses Kerja Riḍa dan Barakah diawali dengan sikap taat pada aturan, baik aturan internal perusahaan maupun aturan eksternal dari pemerintah. Sepuluh kebijakan pengelolaan perusahaan yang telah diuraikan di bab tiga merupakan pedoman pelaksanaan sikap taat pada aturan. Ketaatan pada aturan dilakukan dengan sikap sabar, tabah dan tekun dilandasi dengan iman yang kuat. Pada awalnya, ketaatan pada aturan dirasakan berat, terutama bila menyangkut proyek pekerjaan dengan nilai besar dan harus memilih antara dua pilihan yang sulit, mendapat proyek tetapi menyalahi aturan atau taat aturan tetapi tidak mendapatkan proyek. Bila proyek pekerjaan tidak didapat maka *opportunity cost*-nya sangat tinggi. Namun demikian, dengan kekuatan iman yang selama ini diajarkan oleh pendiri PT Samudera Indonesia Tbk maka pilihan-pilihan sulit tersebut dapat dilalui dan diselesaikan dengan baik. Pendiri perusahaan mengajarkan tentang iman dan cara memupuknya. Iman dipupuk dengan cara rajin membaca kitab Al-Qur'an, mendirikan sholat dan banyak bersedekah. Ajaran pendiri ini

merujuk pada kitab suci Al-Qur'an surat Fatir ayat 29.¹⁸⁸ Sedemikian banyak pengalaman menghadapi berbagai masalah dengan iman membawa pimpinan tertinggi PT Samudera Indonesia Tbk pada keyakinan yang kuat bahwa yang dapat diandalkan dalam menghadapi masalah hanyalah iman sehingga ia merasa mendapat kepuasan batin dengan iman. Iman ini pulalah yang mengantarkannya pada pengalaman tertinggi dalam bekerja, yaitu mendapatkan rida dan barakah.

Pimpinan tertinggi PT Samudera Indonesia Tbk menyadari bahwa konsep sabar, tabah, tekun, iman, rida dan barakah yang merupakan filosofi bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk adalah warisan paling berharga yang diwariskan oleh pendiri perusahaan. Oleh sebab sangat berharga, warisan itu senantiasa dirawat dari generasi ke generasi. Sampai dengan generasi ketiga filosofi sabar, tabah, tekun, iman, ridha dan barokah ini tetap dipertahankan, bahkan diperkuat dengan teladan serta petunjuk implementasi dalam bentuk peraturan dan kebijakan. Pimpinan tertinggi PT Samudera Indonesia Tbk berpendapat bahwa bekerja itu *simpel*, bersikap amanah, taat

¹⁸⁸ Terjemahan ayat 29 surat Fatir adalah: Sesungguhnya orang-orang yang selalu membaca kitab Allah dan mendirikan sholat dan menginfakkan sebagian rezeki yang Kami anugerahkan kepadanya secara diam-diam dan terangan-terangan, mereka itu mengharapkan perniagaan yang tidak akan merugi.

aturan, jangan menipu, jangan menyuap, jangan korupsi. Sikap yang diajarkan pimpinan tertinggi PT Samudera Indonesia Tbk ini juga merupakan istiqamah dalam garis syariat demi kesempurnaan dan kesucian jiwa untuk mendapatkan ridha Allah sebagaimana yang diajarkan Al-Ghazali.

Secara lahir, perkembangan PT Samudera Indonesia Tbk yang pesat sehingga saat ini memiliki aset puluhan trilyun adalah karunia yang wajib disyukuri. Secara batin, kepuasan hati ketika mampu melewati pilihan-pilihan sulit dalam mendapatkan proyek pekerjaan merupakan rasa bahagia yang mendalam yang tidak dapat diuraikan dengan kata-kata. Dalam perspektif ajaran tasawuf, perasaan kepuasan batin dengan iman untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan yang mengantarkan pada makna tertinggi dari bekerja merupakan proses terbukanya hati untuk menerima cahaya dari Allah. Itulah makrifat, yaitu penyingkapan hati dari pandangan materi berupa laba perusahaan kepada pandangan cahaya kebenaran berupa keyakinan dan kepuasan akan Allah dan karuniaNya. Hal ini sesuai dengan ajaran Imam Al-Ghazali bahwa makrifat adalah cahaya yang diberikan kepada hati seorang hamba yang dikehendakiNya, yaitu pengetahuan hakiki yang datang melalui

penyingkapan (*al-kasyf*), penyaksian (*al-mujāhadah*) dan cita rasa (*al-ẓauq*).

Dalam dunia nyata di kehidupan bekerja, terdapat berbagai terminologi untuk menggambarkan pencapaian makna tertinggi dalam bekerja, salah satunya adalah barakah. Hal ini sebagaimana yang ada di PT Samudera Indonesia Tbk, yaitu Kerja Riḍa dan Barakah. Kerja Riḍa dan Barakah dapat diartikan sebagai bekerja yang menghasilkan tidak hanya limpahan materi, akan tetapi juga kebahagiaan dan kepuasan batin. Menurut Quraish Shihab, barakah adalah kebaikan yang melimpah, beraneka ragam, mantap dan berkesinambungan.¹⁸⁹ Barakah merupakan kebajikan yang meliputi jasmani dan ruhani. Sesuatu dikatakan barakah apabila ada kebaikan yang menyertai sesuatu itu. Berkah dari langit dapat dipahami dalam arti kerberkahan spiritual, berkah dari bumi dapat dipahami dalam arti keberkahan material.¹⁹⁰ Dalam konteks kehidupan bekerja di kantor, keberkahan material dapat berupa kecukupan pemenuhan kebutuhan lahiriah seluruh karyawan dengan hasil keuntungan yang didapat perusahaan. Sedangkan keberkahan spiritual dapat berupa tumbuh suburnya kehidupan spiritual

¹⁸⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), Volume 4, 189.

¹⁹⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir*, Vol 5, 185.

yang membawa pada kepuasan dalam bekerja. Kehidupan spiritual meliputi tiga hal, yaitu memiliki kesadaran akan kehidupan batin, adanya perasaan akan keterhubungan dalam komunitas bekerja, dan mendambakan kebermaknaan dalam kehidupan melalui bekerja. Dalam konteks PT Samudera Indonesia Tbk, Kerja Riḍa dan Barakah telah membawa tidak hanya kelimpahan materi, namun juga kepuasan dan kenikmatan batin. Dalam konteks tempat kerja, pada tahap *tajalli* ini pekerja tidak hanya mencapai kesadaran akan kebermaknaan dalam bekerja serta rasa kebersamaan dengan sesama pekerja dalam komunitas bekerja, tetapi juga mencapai kesadaran akan kebersamaan dan kedekatan dengan Allah sebagai dzat yang memberikan anugerah barakah.

Berbagai pengalaman dalam menempuh laku sabar tabah tekun berlandaskan iman ini telah dilalui dan dihadapi oleh pimpinan tertinggi PT Samudera Indonesia Tbk. Pengalaman itu mendatangkan kepuasan lahir dan batin dalam memimpin PT Samudera Indonesia Tbk. Anugerah kepuasan lahir dan batin tidak lepas dari sikap dan prilaku sabar tabah tekun yang dilakukan dengan dasar iman, mengantarkan pada riḍa dan barakah dari Allah. Sudah menjadi hal yang wajar di setiap perusahaan ada saja prilaku karyawan maupun pimpinan yang

tidak sesuai dengan aturan, seperti korupsi, menipu dan menyuap. Namun demikian banyak diantara kasus itu yang dimaafkan dengan syarat tidak akan mengulangi lagi perbuatan yang sama. Hal lain, banyak karyawan yang telah memasuki masa pensiun tetapi mengajukan perpanjangan masa kerja berhubung masih harus membiayai pendidikan anak mereka, mereka pun mendapat perpanjangan masa kerja. Itulah implementasi ajaran sabar yang menjadi filosofi perusahaan PT Samudera Indonesia Tbk. Itu pula yang dimaksud dengan sikap *ihsān* dalam bekerja, yaitu sikap berbuat baik melebihi dari yang semestinya. *Ihsān* adalah perbuatan keutamaan, tidak wajib tapi sangat bermanfaat bagi yang bermuamalah.¹⁹¹

Dari uraian Kerja Riḍa dan Barakah dari perspektif Al-Ghazali di atas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen PT Samudera Indonesia Tbk telah mengambil langkah-langkah penting untuk mencapai sesuatu yang dicita-citakan. Langkah-langkah penting itu berupa kebijakan untuk bersikap taat sepenuhnya pada semua aturan. Adapun sesuatu yang dicita-citakan adalah mendapatkan nilai Kerja Riḍa dan Barakah. Menurut Al-Ghazali, cita-cita tertinggi manusia adalah mencapai derajat Insan Kamil atau manusia sempurna, yaitu

¹⁹¹Al-Imam Abu Hamid Al-Ghazali, *Ihya' 'Ulum al-Din*, 81.

manusia yang memenuhi beberapa kriteria: 1) Telah mencapai tingkat makrifat, dalam konteks PT Samudera Indonesia Tbk hakikat yang dimaksud adalah pemahaman tentang Kerja Riḍa dan Barakah. 2) Senantiasa tidak melampaui batasan-batasan syariat, yaitu senantiasa berupaya dalam ketaatan pada aturan dan kebijakan yang telah diambil manajemen. 3) Kesempurnaannya dibentuk oleh kesucian jiwanya, yaitu dengan cara memupuk jiwa sabar tabah tekun dan iman. Manusia Sempurna dalam hal ini merupakan tipe manusia ideal yang dicita-citakan dan yang diidolakan. Meskipun derajat manusia sempurna hanya dapat dicapai oleh para Nabi dan Rasul namun tidak ada salahnya untuk menjadikannya sebagai idola dan cita-cita. Di PT Samudera Indonesia Tbk, tipe Insan Kamil telah menjadi idola dan cita-cita.

2.2. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Dalam Perspektif Ibn Arabi

Kerja Riḍa dan Barakah merupakan proses bekerja dengan tujuan barakah dari Allah. Dalam Kerja Riḍa dan Barakah, hal yang diutamakan adalah kebermaknaan dalam bekerja, bukan keuntungan semata. Keinginan mendapat kebermaknaan dalam bekerja melebihi keinginan mendapatkan

keuntungan materi. Dalam ajaran tasawuf terdapat konsep Insan Kamil atau Manusia Sempurna. Insan Kamil menurut Ibn ‘Arabi adalah lokus penampakan diri Tuhan yang paling sempurna, karena manusia sempurna telah mampu menyerap semua nama dan sifat Tuhan secara sempurna dan seimbang. Untuk mencapai derajat manusia sempurna, maka manusia harus melakukan *takhalluq*, yaitu menerima atau mengambil nama-nama Allah yang telah ada pada diri manusia yang berbentuk potensi menjadi aktual, inilah yang disebut *Takhalluq bi akhlāqillāh* (berakhlak dengan akhlak Allah). *Takhalluq bi akhlāqillāh* telah dicontohkan dengan sempurna pada diri Nabi Muhammad SAW dan merupakan jalan menuju Tuhan yang melahirkan akhlak mulia.¹⁹²

Meskipun tidak secara terbuka manajemen PT Samudera Indonesia Tbk menyatakan bahwa karyawan PT Samudera Indonesia Tbk hendaknya berakhlak sebagaimana akhlak Allah, akan tetapi dari perilaku dan contoh teladan yang diberikan pimpinan tertinggi PT Samudera Indonesia Tbk kepada karyawan jelas menunjukkan bahwa yang dicontohkan adalah *Takhalluq bi akhlāqillāh* (berakhlak dengan akhlak Allah).

¹⁹²Noer, Kautsar Azhari, “Fushus Al-Hikam Ibn ‘Arabi,” dalam *Warisan Agung Tasawuf: Menegnal Karya Besar Para Sufi*, Ed. Kautsar Azhari Noer, (Jakarta: Sadra International Institute, 2015), 408.

Sebagai contoh, pimpinan tertinggi sangat sayang kepada karyawannya, maka ia senantiasa berupaya menghafal seluruh nama karyawan PT Samudera Indonesia Tbk, dan ia hafal seluruh nama karyawan level supervisor sampai dengan Direktur. Bukan hanya nama saja yang diperhatikan pimpinan, akan tetapi ia juga berupaya mengenal karakter dan sifat setiap karyawan. Perhatiannya yang begitu tinggi terhadap seluruh karyawan menunjukkan sifat kasih sayang pimpinan terhadap anak buahnya. Hal ini sekaligus menjadi bukti bahwa pimpinan tertinggi PT Samudera Indonesia Tbk memberi contoh cara menyesuaikan perangai diri (*takhalluq*) dengan nama Allah *Al-Rahim*.¹⁹³ Demikian juga sikap dan perangai sabar yang dicontohkan oleh pimpinan tertinggi, sabar dalam ketaatan pada aturan, sabar dalam menghadapi masalah-masalah besar dan pilihan-pilihan sulit. Sikap sabar merupakan *takhalluq* dengan nama Allah *al-ṣābūr*, yaitu internalisasi nama Allah yang Maha Sabar.¹⁹⁴ Proses Kerja Riḍa dan Barakah sangat mengandalkan sikap sabar dalam bekerja, maka *takhalluq* dengan nama Allah *al-ṣābūr* adalah sesuatu yang sangat tepat untuk dipraktekkan

¹⁹³ Ibnu Arabi, *Rahasia Asamul Husna: Mengungkap Makna 99 Nama Allah*, Terj. Zainul Maarif. (Jakarta: Turos, 2015), 62. lih juga Syafii Antonio 44, Quraish Shihab 24.

¹⁹⁴ Ibn Arabi, *Rahasia Nama* 247.

dalam bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Terkait dengan internalisasi nama-nama Allah ke dalam kehidupan nyata dan dalam dunia kerja di perusahaan, Syafiii Antonio berpendapat bahwa kesuksesan bekerja berhubungan erat dengan sifat-sifat yang pada pada seseorang.¹⁹⁵ Sifat-sifat terbaik dalam bekerja adalah sifat-sifat yang bersumber dari *asmā' al-ḥusna*, pekerja yang baik adalah yang mampu menginternalisasi *asmā' al-ḥusna* sebagaimana dikemukakan oleh Ibn Arabi.

2.3. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Dalam Perspektif Al Jili

Menurut al-Jili, pengertian Insan Kamil meliputi dua sisi, yaitu insan kamil sebagai subjek yang berhadapan dengan makhluk, dan subjek yang berhadapan dengan Tuhan sebagai penciptanya. Bila insan kamil berhadapan dengan makhluk, insan kamil mempunyai tugas mulia sebagai khalifah Allah di muka bumi, wakil Allah yang bertugas menata kehidupan makhluk di muka bumi. Sedangkan bila insan kamil berhadapan dengan Tuhan, maka ia berkedudukan sebagai *wāsiṭah*, perantara antara Tuhan dan makhluk, juga sebagai *mir'ah* atau cermin bagi Tuhan dalam hal mana Tuhan melihat diriNya melalui insan kamil. Di satu sisi insan kamil merupakan ujung

¹⁹⁵ Muhammad Syafii Antonio, 6.

dari proses *tanazzul* (penurunan) dalam *tajalli* Tuhan, di sisi lain ia merupakan puncak dari proses *taraqqi* (pendakian) dalam proses mencapai kesadaran spiritualitas tertinggi.¹⁹⁶

Bekerja sebagai karyawan PT Samudera Indonesia Tbk adalah berperan sebagai khalifah Allah di lingkungan perusahaan PT Samudera Indonesia Tbk. Khalifah Allah adalah pemimpin di muka bumi dalam memelihara, merawat dan memakmurkan bumi dan seisinya. Sebagai karyawan PT Samudera Indonesia Tbk, maka ia adalah khalifah Allah di lingkungan kerja PT Samudera Indonesia Tbk. Ia bertanggungjawab memelihara dan merawat lingkungan kerja dari berbagai hal yang dapat menyebabkan kerusakan. Ada dua jenis kerusakan, yaitu kerusakan moral dan kerusakan material. Kerusakan moral disebabkan oleh tidak terpeliharanya aturan. Sedangkan kerusakan material terutama disebabkan oleh kerusakan moral dari pihak-pihak yang beraktivitas di lingkungan bekerja. Kebijakan untuk taat pada aturan merupakan tindakan memelihara lingkungan kerja dari kerusakan moral.

¹⁹⁶Yunasril Ali, *Manusia Citra Ilahi: Pengembangan Konsep Insan Kamil Ibn 'Arabi oleh al-Jilli*, (Jakarta: Penerbit Paramadina, 1997), 125.

Dalam kaitannya dengan tugas kekhalfahan di PT Samudera Indonesia Tbk, kebijakan taat pada aturan memiliki dua sisi: *Pertama*, kebijakan taat pada aturan menunjukkan tekad yang kuat agar ketertiban dan kemakmuran terwujud di lingkungan bekerja. Ketertiban diupayakan melalui pemenuhan semua aturan yang mesti dipatuhi, sedangkan kemakmuran diupayakan melalui kegiatan memberi dan berbagi. Di PT Samudera Indonesia Tbk, kegiatan memberi dan berbagi diwujudkan dalam pemberian bantuan kepada masyarakat yang disalurkan Yayasan Samudera Indonesia Peduli. Pemberian bantuan difokuskan pada peningkatan taraf hidup masyarakat di lokasi sekitar operasional perusahaan, masyarakat daerah pesisir serta masyarakat luas yang membutuhkan. Bantuan dari Yayasan Samudera Indonesia Peduli dibagi dalam beberapa kelompok kegiatan, yaitu kegiatan kemanusiaan, bencana alam, keagamaan, ekonomi dan kemasyarakatan, kesehatan dan olah raga, pendidikan, pembangunan dan perbaikan saran umum, serta pelestarian lingkungan hidup. Adapun program-program bantuan yang telah dilakukan antara lain: Program Perahu Sekolah, Samudera Indonesia Peduli Bencana Alam, Samudera Indonesia Peduli Keagamaan, Samudera Indonesia Peduli Pendidikan, Samudera Indonesia Peduli Kesehatan, Samudera

Indonesia Peduli Sarana Masyarakat, Samudera Indonesia Peduli Kemanusiaan. Dengan kegiatan memberi dan berbagi PT Samudera Indonesia Tbk berupaya berperan sebagai khalifah yang bertugas memakmurkan bumi.

Kedua, kebijakan taat aturan merupakan proses *taraqqi* (pendakian) dalam proses mencapai kesadaran spiritualitas tertinggi. Kesadaran tertinggi itu berupa pemahaman tentang kebermaknaan dalam bekerja. Sabar tabah tekun iman dalam upaya taat pada aturan yang menjadi kebijakan manajemen PT Samudera Indonesia Tbk adalah proses *taraqqi*. Menurut al-Jili, *taraqqi* merupakan puncak perjalanan ruhani manusia dalam pendakian kembali kepada Tuhan. Insan Kamil adalah manusia yang telah mencapai puncak pendakian ruhani itu. Untuk mencapai martabat Insan Kamil, manusia harus menjalani aturan-aturan formal agama yang telah termaktub dalam Al-Qur'an dan Sunnah Nabi. Pengetahuan dan prilaku yang tidak didukung oleh kedua sumber aturan agama itu adalah pengetahuan dan prilaku yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Syariat merupakan sarana untuk mencapai tujuan akhir pendakian ruhani menuju

Tuhan hingga mencapai derajat Insan Kamil.¹⁹⁷ Jadi ketaatan yang ketat pada aturan yang digariskan oleh manajemen PT Samudera Indonesia Tbk adalah proses *taraqqi* menuju puncak pendakian tertinggi dalam martabat Insan Kamil atau manusia sempurna.

Khalifah akan mempertanggung jawabkan kepemimpinannya kepada Allah. Peran sebagai khalifah ini telah menjadi kesadaran setiap karyawan PT Samudera Indonesia Tbk sebagai refleksi pemahaman dan kesadaran pimpinan tertinggi. Setiap karyawan akan berupaya melakukan yang terbaik bekerja sama dengan karyawan lain dalam mencapai tujuan dan cita-cita perusahaan. Semua itu didasari dengan iman, dilakukan dengan sabar tabah tekun dalam cita-cita mencapai riḍa Allah.

2.4. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Dalam Perspektif Muhammad Iqbal

Dalam pemikiran Iqbal, lahirnya Insan Kamil ditempuh melalui tiga tahap, yaitu: *pertama*, ketaatan pada hukum. Untuk mendapat tempat terbaik di sisi Tuhan manusia harus mentaati

¹⁹⁷ Azyumardi Azra & dkk, *Ensiklopedi Tasawuf*, 16.

kewajiban dan aturan dari Tuhan. Aturan Tuhan adalah jalan untuk sampai kepadaNya. Dengan aturan Tuhan manusia akan memperoleh kebebasan. *Kedua*, penguasaan diri atau *self control*. Dalam diri manusia terdapat kecenderungan yang buruk dan kecenderungan yang baik. Kecendurag terhadap yang buruk akan menyebabkan kelemahan diri, kecenduragan pada yang baik menyebabkan akan menguatkan diri. Upaya mencapai derajat Insan Kamil dilakukan dengan mengendalikan kecenduragan terhadap hal-hal yang buruk. *Ketiga*, kekhalifahan Tuhan. Manusia yang telah mampu taat pada aturan, kemudian dengan ketaatan itu ia mampu mengendalikan diri, maka sampailah ia pada derajat Insan Kamil, yaitu khalifah Allah di muka bumi. Insan Kamil adalah manusia mukmin sejati, manusia yang taat pada aturan Tuhan dan mampu mengendalikan diri, manusia yang mampu membaca aturan-aturan Tuhan dan mampu menafsirkan serta mewujudkan dalam prilakunya.

Dalam konteks PT Samudera Indonesia Tbk, ketaatan pada aturan merupakan hal pertama dan utama dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab tiga, bahwa Kerja Riḍa dan Barakah adalah bekerja dengan cara taat pada aturan secara ketat dengan bersikap sabar,

tabah, tekun berdasarkan iman yang kuat dengan tujuan mendapat riḍa dan barakah dari Allah. Perjalanan mencapai Insan Kamil dalam pemikiran Iqbal dilakukan melalui tiga tahap, yaitu taat pada aturan, pengendalian diri dan kekhalfahan. Dalam konsep Kerja Riḍa dan Barakah, derajat perolehan ridha dan barakah ditempuh melalui: 1) Taat pada aturan secara ketat, hal ini sesuai dengan tahap pertama perjalanan menuju Insan Kamil Iqbal. 2) Bersikap sabar, tabah, tekun berlandaskan iman yang kuat, sikap ini merupakan upaya pengendalian diri dari kecenderungan buruk sebagaimana tahap kedua perjalanan menuju Insan Kamil Iqbal. 3) Muara dari upaya taat pada aturan secara ketat dengan bersikap sabar, tabah, tekun berlandaskan iman adalah perolehan riḍa dan barakah dari Allah. Pekerja yang mendapat riḍa dan barakah dari Allah sudah barang tentu adalah pekerja yang akan menebarkan kebaikan pada lingkungan kerjanya, riḍa dan barakah yang ia peroleh akan membekas pada pekerjaan yang ia lakukan setiap hari. Itulah prinsip kekhalfahan yang dalam konsen Insan Kamil dari Muhammad Iqbal.

2.5. Konsep Kerja Riḍa dan Barakah Dalam Perspektif Manajemen Profetik

Manajemen Profetik adalah manajemen yang dicontohkan oleh Rasulullah Muhammad SAW. Rasulullah diutus untuk menjadi contoh dan teladan akhlak yang mulia di seluruh sisi kehidupan, tak terkecuali sisi manajemen. Nilai-nilai Manajemen Profetik dalam bidang bisnis, yaitu nilai-nilai yang ditanamkan oleh Rasulullah dalam hal pengelolaan bisnis haruslah diintegrasikan dalam sistem pengelolaan bisnis ataupun dalam aktivitas mengelola perusahaan. Menurut Kuntowijoyo, nilai-nilai profetik meliputi nilai humanis, liberasi dan transendensi.¹⁹⁸ Kuntowijoyo menyebutnya sebagai trilogi nilai profetik.¹⁹⁹ Nilai ini didasarkan pada ayat 110 surat Ali Imran. Nilai humanis atau emansipatoris dilandasi dari *ta'murunā bi al-ma'rūf*. Nilai liberasi dilandasi oleh *tanhā 'an al-faḥsyā'i wa al-munkar*, dan transendensi diderivasi dari *tu'minūna billāh*. Trilogi profetik inilah yang pada hakekatnya merupakan misi Islam yang dibawa Nabi sebagai misi profetik. Trilogi ini

¹⁹⁸Yuliharti & Umiarso, *Manajemen Profetik: Konstruksi Teoretis dalam Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Amzah, 2019), 75.

¹⁹⁹ Dikutip Yuliharti & Umiarso, *Manajemen Profetik*, 77.

merupakan prasyarat terwujudnya umat yang terbaik atau *khairu ummah*.

Dalam perspektif trilogi profetik Kuntowijoyo, Kerja Barakah dicapai dengan perjuangan untuk selalu berada dalam ketaatan pada atauran dan hukum yang berlaku. Proses mencapai ketataan didahului dengan penyusunan aturan berupa kebijakan tentang tata kelola perusahaan yang baik (GCG), yang berisi berbagai tindakan, perbuatan dan prilaku yang tidak boleh dan yang boleh dilakukan. Selanjutnya dalam pelaksanaan kebijakan tata kelola tersebut diikuti dengan pengawasan dan evaluasi untuk menjadi bahan pertimbangan pembuatan kebijakan di masa yang akan datang. Kegiatan manajemen PT Samudera Indonesia Tbk sejak menyusun kebijakan tata kelola perusahaan yang baik, kemudian menetapkan berlakunya kebijakan tersebut, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasinya, seluruh proses tersebut merupakan bagian dari trilogi profetik humanis dan liberasi. Nilai humanis atau emansipatoris dilandasi dari *ta'murunā bi al-ma'rūf*. Kebijakan tentang pengelolaan perusahaan yang baik berisi petunjuk kepada jalan yang makruf, jalan yang baik serta prilaku yang baik dan positif dalam pengelolaan perusahaan. Trilogi yang kedua adalah liberasi, yaitu mencegah dan menolak perbuatan munkar,

mencegah perilaku terlarang dalam pengelolaan perusahaan yang baik. Nilai liberasi dilandasi oleh *tanhā ‘an al-faḥṣyā’i wa al-munkar*. Nilai ketiga dari Trilogi Profetik adalah transendensi yang diderivasi dari *tu’minūna billāh*. Kerja Riḍa dan Barakah adalah bekerja dengan cara taat pada aturan secara ketat dengan dasar iman yang kuat. Ketaatan pada aturan dilakukan dengan cara selalu bersikap sabar, tabah, tekun berlandaskan iman dengan mengharap riḍa Allah agar memperoleh nilai Kerja Riḍa dan Barakah. Dalam perspektif trilogi profetik, konsep Kerja Riḍa dan Barakah merupakan proses transendensi dari suatu upaya manusia dalam bekerja. Makna bekerja dalam konsep Kerja Riḍa dan Barakah tidak sekedar mencari keuntungan materi, tetapi lebih dari itu, yaitu mendapatkan kebermaknaan dari bekerja.

3. Urgensi Nilai-Nilai Tasawuf Dalam Kerja Riḍa dan Barakah Di PT Samudera Indonesia Tbk

Dalam sub bab ini akan dilakukan pembahasan tentang urgensi nilai-nilai tasawuf dalam konsep Kerja Riḍa dan Barakah di PT Samudera Indonesia Tbk. Pembahasan sub ini bertujuan menjawab pertanyaan penelitian ketiga dalam Rumusan Masalah dalam bab pendahuluan. Pembahasan

meliputi: 1) Nilai-nilai tasawuf dalam Konsep Kerja Riḍa dan Barakah di PT Samudera Indonesia Tbk. 2) Urgensi nilai-nilai tasawuf dalam Konsep Kerja Riḍa dan Barakah di PT Samudera Indonesia Tbk.

3.1. Nilai-Nilai Tasawuf Dalam Konsep Kerja Riḍa dan Barakah

Nilai-nilai tasawuf di tempat kerja adalah nilai-nilai tasawuf yang dipraktekkan dan direalisasikan di tempat kerja. Dari uraian nilai-nilai tasawuf di bab dua, maka nilai-nilai tasawuf di tempat kerja adalah: 1) Akhlak tercela, yaitu *ḍālim*, *harm others* (membahayakan dan merugikan orang lain), *cheating* (menipu), ditambah lagi perilaku standar dalam ajaran tasawuf meliputi *ḥāsud* (dengki), *ḥirṣ* (keinginan yang berlebihan), *takabbur* (sombong), *gaḍab* (marah), *riyā'* (ingin dilihat), *sum'ah* (ingin didengar), *'ujub* (membanggakan diri) dan *syirik* (menyekutukan Allah). 2) Akhlak terpuji, yaitu *Justice to workers* (adil kepada pekerja), *Not overworking* (tidak membebani berlebih), *Forgiveness of mistakes* (mudah memaafkan kesalahan), *Fair pricing* (adil dalam memberi harga), *Fair advertising* (jujur dalam menginformasikan produk), *No profiteering* (tidak berlebihan dalam mencari

profit), *Syafaqah* (memiliki niat yang baik, menetapkan tujuan bekerja adalah ibadah, tidak lalai dari ingat Allah (*zikir*), tidak berlebihan mencintai pekerjaan, menonjolkan sikap kasih sayang). Kemudian perilaku terpuji disempurnakan dengan ajaran tasawuf yang meliputi *tauḥīd* (mengesakan Allah), *ikhhlāṣ* (beramal karena Allah semata), *taubah* (kembali ke jalan yang baik), *zuhud* (sikap mental lebih mementingkan Allah), *hub* (cinta kepada Allah), *warā'* (menjaga diri dari hal-hal yang subhat), *ṣabr* (tabah), *faqr* (merasa butuh kepada Allah), *syukūr* (menggunakan nikmat dari Allah sesuai dengan kehendakNya), *riḍa* (rela terhadap ketetapan Allah), dan *tawakkal* (berserah diri kepada Allah).

Dalam konteks PT Samudera Indonesia Tbk, terdapat unsur-unsur yang membentuk konsep Kerja Riḍa dan Barakah, yaitu: sabar, tabah, tekun, iman, riḍa dan barakah.

Unsur pertama dalam konsep Kerja Riḍa dan Barakah adalah sabar, tabah dan tekun. Sabar, tabah, tekun merupakan cara dan sikap yang diutamakan dalam bekerja. Dalam ajaran tasawuf, sabar merupakan salah satu *maqām* atau stasiun dalam perjalanan menuju pencapaian makna tertinggi. Menurut Al-Kalabadzi, sabar merupakan kebaktian paling mulia dan paling

tinggi.²⁰⁰ Sabar atas kesabaran adalah tingkatan sabar paling tinggi. Tabah dan tekun merupakan kata-kata dalam Bahasa Indonesia yang menggambarkan sabar sebagaimana diuraikan di atas. Tabah dan tekun adalah penguat sikap sabar yang ditekankan di awal, sehingga dapat diartikan sabar yang dikehendaki dalam bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk adalah sabar yang berlipat-lipat. Sabar, tabah, tekun adalah sabar atas kesabaran sebagaimana yang disebutkan oleh Al-Kalabadzi, itulah tingkatan sabar yang paling tinggi dalam ajaran tasawuf.

Unsur kedua dalam konsep Kerja Riḍa dan Barakah adalah iman. Iman merupakan dasar segala sikap dan perbuatan dalam bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Iman merupakan landasan moral yang wajib dipegang oleh setiap orang yang bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Dari sisi kerangka ajaran Islam yang terdiri atas *īmān*, *islām* dan *ihsān*, tasawuf merupakan wujud dari *ihsān*. *Ihsān* merupakan jiwa dan fundasi dari *īmān* dan *islām*. *Īmān* terbangun dari ilmu dan keyakinan akan menjelma dalam wujud perilaku yang di sebut *islām*. Perpaduan antara *īmān* dan *islām* dalam pribadi seseorang akan melahirkan *akhlāq al-karīmah*, itulah *ihsān*. Dengan demikian

²⁰⁰ Arberry, *The Doctrine of The Sufis*, 93.

sudah sangat tepat bahwa landasan kerja di PT Samudera Indonesia Tbk adalah iman.

Unsur ketiga dalam konsep Kerja Riḍa dan Barakah adalah riḍa. Riḍa dapat diartikan sebagai puas, rela atau menerima. Riḍa yang dimaksud adalah riḍa Tuhan kepada manusia. Riḍa Tuhan kepada manusia dapat berupa kehendak Tuhan untuk memberi pahala, kebaikan maupun kasih sayang atas segala perbuatan baik yang telah dilakukan. Riḍa Allah kepada manusia mendahului riḍa manusia kepada Allah. Riḍa merupakan anugerah Allah kepada hamba-Nya. Riḍa adalah kepuasan hati untuk apa yang telah dipilih Allah bagi hamba-Nya. Menurut Al-Ghazali, riḍa merupakan maqām tertinggi yang hanya dimiliki oleh orang-orang yang dekat kepada Allah (*muqarrabun*).²⁰¹ Jadi dalam ajaran tasawuf, riḍa merupakan maqām tertinggi dalam pendakian menuju kepada-Nya.

Unsur keempat dalam konsep Kerja Riḍa dan Barakah adalah barakah. Dalam kehidupan bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk, barakah diartikan sebagai keberlimpahan materi yang mendatangkan kebahagiaan dan kepuasan batin. Barakah dari langit dapat dipahami dalam arti kerberkahan spiritual, berkah dari bumi dapat dipahami dalam arti keberkahan

²⁰¹ Azyumardi Azra & dkk, *Ensiklopedi Tasawuf*, 1040.

material. Keberkahan material dapat berupa kecukupan pemenuhan kebutuhan lahiriah seluruh karyawan dengan hasil keuntungan yang didapat perusahaan. Sedangkan keberkahan spiritual dapat berupa tumbuh suburnya kehidupan spiritual yang membawa pada kepuasan dalam bekerja. Motivasi mencari keuntungan adalah suatu keniscayaan dalam usaha, akan tetapi yang dicari adalah keuntungan yang barakah, yaitu keuntungan yang akan memberi tambah manfaat dan kebaikan (*ziyādatul manfa'āt*).

Dari pembahasan di atas bahwa Konsep Kerja Riḍa dan Barakah di PT Samudera Indonesia Tbk didukung oleh berbagai unsur penting, yaitu: sabar, tabah, tekun, iman, riḍa dan barakah. Unsur-unsur itu merupakan nilai-nilai tasawuf dalam bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Dalam unsur-unsur tersebut tersirat nilai-nilai prilaku terpuji dalam bermu'amalah, yaitu 'adl, *iḥsān* dan *Syafaqah*. Unsur-unsur tersebut kemudian disempurnakan dengan meninggalkan prilaku *ḥāsud* (dengki), *ḥirṣ* (keinginan yang berlebihan), *takabbur* (sombong), *gaḍab* (marah), *riyā'* (ingin dilihat), *sum'ah* (ingin didengar), *'ujub* (membanggakan diri) dan *syirik* (menyekutukan Allah), juga menghiasi prilaku dengan *tauhīd* (mengesakan Allah), *ikhhlāṣ* (beramal karena Allah semata), *taubah* (kembali ke jalan yang

baik), *zuhud* (sikap mental lebih mementingkan Allah), *hub* (cinta kepada Allah), *warā'* (menjaga diri dari hal-hal yang subhat), *ṣabr* (tabah), *faqr* (merasa butuh kepada Allah), *syukūr* (menggunakan nikmat dari Allah sesuai dengan kehendakNya), *riḍa* (rela terhadap ketetapan Allah), dan *tawakkal* (berserah diri kepada Allah). Dengan sempurnanya pembersihan dari perilaku tercela dan mengisi dengan perilaku terpuji, tercapailah kejernihan hati dan puncak perjalanan menuju makna sejati dari bekerja.

Selanjutnya pada sub bab berikut akan dibahas urgensi nilai-nilai tasawuf dalam konsep Kerja Riḍa dan Barakah di PT Samudera Indonesia Tbk.

3.2. Urgensi Nilai-Nilai Tasawuf Dalam Konsep Kerja Riḍa dan Barakah

Dalam pendahuluan disebutkan bahwa latar belakang penelitian ini adalah maraknya spiritualitas di tempat kerja yang populer dengan sebutan *Workplace Spirituality*. Kemudian muncul keinginan mengisi nilai-nilai spiritualitas *Workplace Spirituality* dengan nilai-nilai yang bersumber dari ajaran tasawuf, yang dalam penelitian ini diperkenalkan sebagai *Workplace Sufism*. Dalam bab dua juga telah dipaparkan

persamaan dan perbedaan antara *Workplace Spirituality* dan *Workplace Sufism*.

Persamaan antara *Workplace Spirituality* dan *Workplace Sufism* adalah: 1) Memiliki komitmen menegakkan nilai-nilai moral, baik moral terhadap orang lain maupun terhadap lingkungan. Bimbingan moral sangat diperlukan dalam kegiatan bekerja, karena dengan moral itulah masing-masing anggota organisasi atau perusahaan dihargai. 2) Memiliki karakteristik meninggalkan prilaku negatif, mengisi dengan prilaku positif. Keduanya sama-sama memberi batasan tentang prilaku, apa saja yang merupakan prilaku positif dan apa saja yang merupakan prilaku negatif. 3) Terkait pencarian makna tertinggi dalam kehidupan. Munculnya spiritualitas di tempat kerja didorong oleh kemauan untuk memahami apa sebenarnya yang dicari dalam kegiatan bekerja. Setelah manusia mendapatkan materi melimpah dalam bekerja, ternyata hal itu belum mampu memuaskan jiwanya, sehingga ia perlu mendapatkan jawaban atas apa makna yang sebenarnya mereka bekerja. *Workplace Sufism* juga mengajarkan pencarian makna tertinggi dalam hidup, yaitu mengenal Allah.

Adapun perbedaan antara *Workplace Spirituality* dan *Workplace Sufism* adalah: 1) Dalam hal moral, bahwa

Workplace Spirituality berpijak pada nilai-nilai yang disepakati, sementara *Workplace Sufism* berpijak apada ajaran Islam dalam hal ini ilmu tasawuf. Spiritualitas Tasawuf berpedoman pada ajaran agama dan teladan ulama-ulama sufi dalam mempraktekkan kehidupan moral. Ilmu tasawuf merupakan ajaran spiritualitas berdasarkan syariat Islam, dengan demikian *Workplace Sufism* memilki standar yang pasti atas prilaku baik buruk itu. Sementara pada *Workplace Spirituality*, nilai-nilai spiritualitas tidak mendasarkan pada ajaran agama atau kepercayaan tertentu. Sumber ajaran berasal dari nilai-nilai yang disepakati oleh masyarakat atau komunitas yang terbatas. Karena tidak mendasarkan pada agama atau kepercayaan tertentu maka tidak ada standar yang pasti dalam menentukan prilaku baik dan buruk. Selain nilai-nilai yang disepakati, nilai-nilai spiritualitas dalam *Workplace Spirituality* mendasarkan pada dampak prilaku terhadap kinerja, baik kinerja individual pekerja maupun kinerja perusahaan secara organisasi. Bila berdampak baik bagi kinerja maka ia merupakan prilaku positif, sebaliknya bila berdampak buruk maka ia adalah prilaku negatif.

2) Dalam hal orientasi, orientasi *Workplace Spirituality* adalah kinerja atau performansi individu dan organisasi dalam mencapai target laba. Jadi walaupun *Workplace Spirituality*

merupakan suatu proses spiritualitas, namun ujung orientasi *Workplace Spirituality* adalah materi. Kesadaran akan kehidupan batin, perasaan keterhubungan dan tata nilai dalam bekerja akan mengantarkan kepada makna terdalam dari aktifitas bekerja. Dengan kesadaran makna yang mendalam maka bekerja akan dilakukan secara serius dan optimal untuk mencapai kinerja terbaik. Dengan menemukan makna hidup dalam bekerja muncul sikap totalitas dalam bekerja yang akan membawa dampak positif, yaitu hasil kerja yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Lain halnya dengan *Workplace Sufism*, orientasi dari konsep ini adalah pencapaian makna tertinggi dalam hidup yaitu mengenal Allah sebagai Tuhan pencipta melalui *mujāhadah* dan *riyadhah*. Adapun pencapaian kemakmuran materi dan berlimpahnya keuntungan bila ada, hal itu bukan tujuan akhir melainkan tujuan antara untuk mencapai tujuan akhir. 3) Dalam *Workplace Sufism* terdapat ajaran pembersihan jiwa (*tazkiah al-nafs*), bahkan hal ini menjadi karakteristik utama Tasawuf, sementara hal ini tidak ditemukan dalam *Workplace Spirituality*. *Workplace Spirituality* lebih menekankan aspek lahiriah dibanding aspek batiniah yang terkait pembersihan jiwa. Kehidupan batin tidak terbatas hanya pada perasaan mendalam

akan keterhubungan dengan orang lain, tetapi lebih dari itu, yaitu perasaan mendalam akan keterhubungan dengan Tuhan sebagai Dzat yang maha berkuasa. Perasaan keterhubungan dengan Tuhan ini pada tahap tertentu mencapai *fanā'* atau perasaan bukan apa-apa di hadapan Dzat yang sebenar-benarnya Ada. Untuk sampai pada derajat ini jiwa manusia harus senantiasa dibersihkan dari hawa nafsu kebendaan. 4) Tujuan utama dalam *Workplace Sufism* adalah kebahagiaan dan kepuasan yang bersifat abadi, kebahagiaan tidak hanya di dunia akan tetapi kebahagiaan hingga di akhirat kelak, kebahagiaan yang bersifat jangka panjang. Hal ini tidak terdapat dalam *Workplace Spirituality* karena *Workplace Spirituality* hanya menekankan tujuan di dunia saja, tidak ada wawasan jangka panjang sampai dengan akhirat. 5) Dibandingkan dengan nilai-nilai *Workplace Spirituality*, nilai-nilai *Workplace Sufism* lebih sistematis dalam praktek pelaksanaannya. Hal ini disebabkan praktek pelaksanaan nilai-nilai Tasawuf dilakukan sesuai dengan tahapan yang telah diajarkan, yaitu tahapan *takhalli*, *tahalli* dan *tajalli*.

Dari perbandingan antara *Workplace Spirituality* (Spiritualitas di Tempat Kerja) dan *Workplace Sufism* yang telah diulas, persamaan yang menonjol adalah sama-sama memiliki karakteristik meninggalkan perilaku negatif dan mengisi dengan

prilaku positif, juga sama-sama berupaya mencari makna tertinggi dalam kehidupan. Sedangkan perbedaan yang paling menonjol dan sekaligus menjadi keunggulan *Workplace Sufism* adalah terkait orientasi. *Workplace Sufism* memiliki orientasi lebih mengutamakan aspek batin, non materi dan jangka panjang. Orientasi dari ajaran ini adalah pencapaian makna tertinggi dalam hidup yaitu mengenal Allah sebagai Tuhan pencipta. Apabila manusia telah mampu mencapai derajat mengenal Tuhannya, maka ia akan mendapat kepuasan hidup dan kebahagiaan baik lahiriah maupun batiniah, baik di dunia maupun di akhirat. Inilah perbedaan sekaligus menjadi keunggulan *Workplace Sufism* dibandingkan dengan *Workplace Spirituality*.

Berdasarkan paparan persamaan dan perbedaan yang kemudian diperoleh keunggulan nilai-nilai *Workplace Sufism*, Oleh sebab itu nilai-nilai tasawuf dalam *Workplace Sufism* sangat mendesak (urgen) untuk diterapkan dalam dunia kerja.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan dua temuan, temuan pertama adalah temuan yang bersifat teoritis, yaitu *Workplace Sufism*. *Workplace Sufism* adalah konsep bekerja dengan nilai-nilai tasawuf yang berjalan dan dipraktekkan di lingkungan bekerja dalam perusahaan. Bila saat ini sedang berkembang Spiritualitas di Tempat Kerja yang populer dengan istilah *Workplace Spirituality*, maka *Workplace Sufism* adalah *Workplace Spirituality* yang nilai-nilai spiritualitasnya diisi dan diwarnai dengan nilai-nilai dari ajaran Tasawuf. Temuan kedua adalah Konsep Kerja Riḍa dan Barakah, yaitu konsep bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Dalam penelitian ini, *Workplace Sufism* dijadikan teori untuk membahas dan menganalisa temuan kedua, yaitu Konsep Kerja Riḍa dan Barakah.

Dari analisa terhadap Konsep Kerja Riḍa dan Barakah dengan menggunakan *Workplace Sufism* sebagai alat analisa didapat tiga kesimpulan yang sekaligus menjadi jawaban atas pertanyaan penelitian atau rumusan masalah dari penelitian ini. Berikut ketiga kesimpulan yang dimaksud.

1. Proses Perjalanan Menuju Kerja Riḍa dan Barakah

Kerja Riḍa dan Barakah adalah bekerja dengan cara taat pada aturan secara ketat dengan bersikap sabar, tabah, tekun berdasarkan iman yang kuat, dengan tujuan agar mendapat riḍa dan barakah dari Allah. Proses perjalanan menuju Kerja Riḍa dan Barakah dimulai dengan ketaatan pada aturan secara ketat, baik aturan internal perusahaan, aturan Pemerintah maupun aturan agama. Dari sisi perilaku pekerja, isi dari seluruh aturan yang berlaku tersebut dapat dibagi menjadi dua, yaitu perilaku yang terlarang dan perilaku yang terpuji. Proses menjauhi perilaku yang terlarang dan proses menghiasi dengan perilaku terpuji tersebut dalam perspektif *Workplace Sufism* disebut proses *takhalli* dan *tahalli*. Proses menjauhi perilaku yang terlarang dan proses menghiasi dengan perilaku terpuji dilakukan dengan tujuan Riḍa dan Barakah dari Allah, itulah tujuan tertinggi bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Dalam *Workplace Sufism*, pencapaian tujuan tertinggi disebut *tajalli*. Sehingga dalam perspektif *Workplace Sufism*, *tajalli* di PT Samudera Indonesia Tbk adalah Riḍa dan Barakah. Itulah proses yang dilakukan pekerja PT Samudera Indonesia Tbk dalam perjalanan menuju Kerja Riḍa dan Barakah.

2. Penerapan Nilai-Nilai Tasawuf Dalam Perjalanan Menuju Kerja Riḍa dan Barakah

Dalam ajaran tasawuf terdapat konsep Insan Kamil atau manusia sempurna, manusia yang telah mampu mencapai makna tertinggi dari kehidupan, yaitu mengenal Allah. Konsep Insan Kamil sangat penting diterapkan dalam kehidupan bekerja dengan alasan bahwa konsep Insan Kamil mengajarkan ketaatan pada aturan (Al-Ghazali dan Muhammad Iqbal), berakhlak mulia, yaitu berakhlak dengan akhlak Allah (Ibn Arabi) untuk mencapai derajat khalifah Allah dimuka bumi (Al-Jili dan Muhammad Iqbal). Derajat kekhalfahan sangat relevan bagi masyarakat pekerja. Dalam batas-batas lingkungan kerjanya, pekerja adalah manusia yang mendapat amanah Allah untuk menjaga ketertiban dan kemakmuran lingkungan kerja itu. Bila ia sukses mengemban amanat kekhalfahan, maka ia telah sukses sebagai manusia dengan kesuksesan yang sebenarnya. Konsep Insan Kamil adalah konsep untuk menggambarkan tujuan yang paripurna dari penciptaan manusia dalam ajaran tasawuf.

3. Urgensi Nilai-Nilai Tasawuf Dalam Perjalanan Menuju Kerja Riḍa dan Barokah

Latar belakang penelitian ini berawal dari kemunculan *Workplace Spirituality*, spiritualitas yang dijalani oleh para pekerja profesional. Dalam Islam ada ajaran tasawuf, yaitu ajaran yang lebih menekankan pada aspek spiritualitas. Apabila dibandingkan antara spiritualitas *Workplace Spirituality* dengan *Workplace Sufism*, maka ditemukan beberapa keunggulan *Workplace Sufism*. Dengan keunggulan itu dipandang nilai-nilai spiritualitas tasawuf di tempat kerja atau *Workplace Sufism* dapat mengisi atau menyempurnakan spiritualitas *Workplace Spirituality*. Adapun keunggulan utama *Workplace Sufism* adalah terkait orientasi. *Workplace Sufism* memiliki orientasi lebih mengutamakan aspek batin, non materi dan jangka panjang. Orientasi dari konsep *Workplace Sufism* adalah pencapaian makna tertinggi dalam hidup yaitu mengenal Allah sebagai Tuhan pencipta. Apabila manusia telah mampu mencapai derajat mengenal Tuhannya, maka ia akan mendapat kepuasan hidup dan kebahagiaan tertinggi baik lahir maupun batin, baik di dunia maupun di akhirat. Dengan keunggulan *Workplace Sufism* tersebut dipandang perlu dan urgen untuk mengimplementasikan nilai-nilai tasawuf di tempat kerja, tak

terkecuali di lingkungan kerja PT Samudera Indonesia Tbk. *Workplace Sufism* perlu diimplementasikan dalam Kerja Riḍa dan Barakah, agar dicapai nilai barakah tertinggi yaitu mengenal Allah.

B. SARAN

Dalam praktek Kerja Riḍa dan Barakah di lingkungan kerja di PT Samudera Indonesia Tbk didapati bahwa: 1) Semua subjek merasakan barakah bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk, meskipun bentuk barakah yang mereka rasakan berbeda-beda. 2) Barakah didapat dari bekerja dengan Sabar Tabah Tekun berlandaskan Iman, namun mereka merasakan bahwa sikap ini belum maksimal mereka praktekkan. 3) Dari perspektif konsep *Workplace Sufism*, konsep Kerja Riḍa dan Barakah merupakan konsep kerja yang unggul disebabkan dalam konsep ini terdapat proses kerja *takhalli*, *tahalli* dan *tajalli*. Namun demikian manajemen PT Samudera Indonesia Tbk kurang menyadari keunggulan ini.

Dari hasil penelitian ini kiranya dapat disampaikan beberapa saran. Secara khusus penelitian ini merekomendasikan kepada manajemen PT Samudera Indonesia Tbk hal-hal sebagai berikut: 1) Meningkatkan pemahaman tentang keunggulan

konsep Kerja Riḍa dan Barakah, bahwa tujuan tertinggi dari bekerja dalam konsep ini adalah derajat tertinggi yang dapat dicapai manusia, yaitu derajat kekhalifahan dalam konsep Insan Kamil. 2) Agar konsep Kerja Riḍa dan Barakah disosialisasikan dengan lebih intensif kepada seluruh level karyawan, dari level pimpinan sampai pekerja di bawah.

Dari sisi pengembangan keilmuan penelitian ini merekomendasikan dilakukan penelitian lebih lanjut tentang *Workplace Sufisme* baik dari sisi kajian teori maupun kajian lapangan dengan objek perusahaan-perusahaan besar di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Jurnal Ilmiah

- Amir, Yulmida, & Diah Rini Lesmawati. “Religiusitas dan Spiritualitas: Konsep Yang Sama Atau Berbeda”. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi*, 2 (2016): 67-73.
- Agung, Leo, M.Y. & Nilam Widyarini. “Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis”, *Jurnal Psikologi*, 42, (2015):1-14
- Ashar, Hanna, & Maureen Lane-Maher. “Success and Spirituality in the New Business Paradigm”, *Journal of Management Inquiry*, 13, (2004): 249-260.
- Ashmos, Donde P, & Dennis Duchon. “Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure”. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2000): 134-145.
- Bhunia, Amalendu, & Sri Somnath Mukhuti. “Workplace Spirituality on Motivation for Earning Management: An Empirical Analysis”. *Business Management Dynamics*, 1 (2011): 73-78.
- Fares, Djafri, & Kamaruzaman bin Noordin, “Islamic Spirituality, Organizational Commitment and Organizational

- Citizenship Behavior: A Proposed Conceptual Framework”, *Middle East Journal of Business*, 11, (2016): 29-38.
- Fridayanti, “Religiusitas, Spiritualitas Dalam Kajian Psikologi dan Urgensi Perumusan Religiusitas Islam”, *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2, (2015): 199-208.
- Giacalone, Robert A., & Carole L. Jurkiewicz, “A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance”, *Journal of Business Ethics*, 49, (2004): 129-142.
- Harrington, Willam, et al., “Professional and Executives Support: A Relationship Between Organizational Commitment and Spirituality in the Workplace”, *Journal of Business & Economics Research*, 7, (2009): 33-48.
- Hasbiansyah, O., “Pendekatan Fenomenologi: Pengantar Praktik Penelitian dalam Ilmu Sosial dan Komunikasi,” *Mediator*, 9 (2008): 163-180.
- Hassan, Misbah et al., “Impact of Workplace Spirituality on Job Satisfaction: Mediating Effect of Trust,” *Cogent Business & Management*, 3, (2016) diakses 28 Juli 2019, <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2016.1189808>

- Karakas, Fahri, “Spirituality and Performance in Organization: Literature Review,” *Journal of Business Ethics*, 94 (2009): 5-44
- Latifa Dinar, Marisa, “Spiritualitas Islami Di Tempat Kerja Studi Pada Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta, Tesis, Universitas Gaja Mada Yogyakarta, 2014
- Lindbald, Thomas J., “The Economic Decolonisation of Indonesia: a Bird’s-eye View”, *Journal of Indonesian Social Sciences and Humanities*, 4 (2011).
- Mas’oed, Mohtar, & Amalinda Savirani, “Financing Politics in Indonesia”, *PCD Journal*, III No 1-2 (2011), 63-94.
- McCormick, Donald W., “Spirituality and Management”, *Journal of Managerial Psychology*, 9 (1994).
- Mitroff, Ian I., “Do Not Promote Religion under the Guise of Spirituality”, *Spirituality, Management and Organization*, 10 (2003): 374-382.
- , & Elizabeth A. Denton, “A Study of Spirituality in the Workplace”, *MIT Sloan Management Review*, 4 (1999): 83-92

- Pandey, Ashish, "Workplace Spirituality: Themes, Impact And Research Directions", *South Asian Journal of Human Resources Management*, SAGE Publications India, 2017.
- Post, Peter, "The Formation of the Pribumi Business Elite in Indonesia 1930s-1940s", *Bijdragen tot de Taal, Land-en Volkenkunde*, 152 (1996), 609-632.
- Pradan, Rabindra Kumar, "The Study of Workplace Spirituality and Job Outcomes in Indian Information Technology Industry", *Int. Journal, Strategic Business Alliances*, 5 (2016): 54-92
- Prakoso, Aditya Ramadhan, dkk., "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace Spirituality) Terhadap Komitmen Organisasional: Studi pada Karyawan PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta", *Jurnal Administrasi Bisnis* 65 (2018) 1-8
- Rathee, Vijay, & Ritu Yadav, "Spirituality at Workplace: An Essence for the Business", *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce* 6 (2016) 40-46
- Rusdin, "Insan Kamil Dalam Perspektif Muhammad Iqbal", *Rausyan Fiqr*, 12, (2016): 263-271.

- Sarmad, Muhammad et al., Unlocking Spirituality at Workplace through Islamic Work Ethics: Analyzing Employees' Performance in Islamic Banks, *Journal of Islamic Business and Management*, 8 (2018): 520-536
- Saseendran, Harris. "The Impact of Religiosity and Spirituality on Employee Work Commitment – A Literature Review." diakses 20 Desember 2019, <https://scholar.google.com/> key word: harris saseendran.
- Syamsuri & Muhammad Ridwan, "Konsep Adil dan Ihsān Dalam Transaksi Ekonomi Menurut Imam al-Ghazali dan Pengaruh Tasawuf Terhadapnya: Studi Analisis Terhadap Kitab Ihya' al-'Ulum al-Din", *Tasfiyah*, 3, (2019): 67-92.
- Taylor, Colett M., et all., "Visionary Leadership and its Relationship to Organizational Effectiveness", *Leadership & Organization Development Journal* 35, (2013): 566-583.
- Yudiani, Ema, "Work Engagement Karyawan Pt. Bukit Asam, Persero Ditinjau Dari Spiritualitas", *Psikis: Jurnal Psikologi Islam*, 3 No 1, 2017

Sumber Buku

Al-Jurjani, Muhammad bin Ali, *al-Ta'rifat*, Beirut, Dar al-Kotob al-Ilmiyah, 2013M/1434 H.

Al-Ghazali, al-Imam Abu Hamid, *Ihya' 'Ulum al-Din*, Beirut, Dar Ibn Hazm, 2005.

-----, *Mukhtashar Ihya' 'Ulum al-Din*, Beirut, Dar al-Kutub, 2018.

Al-Taftazani, Abu al-Wafa' al-Ghanimi, *Madkhal ila al-Tashawwuf al-Islam*, Kairo, Dar al-Tsaqafah li al-Nasyr wa al-Tauzi, 1983.

Al-Qusyairi, Abul Qasim Abdul Karim Hawazin al-Naisaburi, *Risalah Qusyairiyah*, terj. Ma'ruf Zariq, Jakarta, Pustaka Amani, 2002.

Al-Qusyairi, Abul Qasim Abdul Karim Hawazin al-Naisaburi, *Ral-Risalah al-Qusyairiyah fi 'Ilm al-Tasawuf*, Dar al-Khair, tt.

Al-Sa'di, Abdurrahman bin Nashir bin, *Bahjah Qulub al-Abrar*, Kairo, Dar al-Furqan, 2012.

A.M. Lilik Agung, *Ketika Nurani Ikut Berbisnis*, Jakarta, Elex Media Komputindo, 2010.

- Andadari, Roos Kities dkk., *Pengantar Bisnis: Mengelola Bisnis Dengan Perspektif Indonesia*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2019.
- Antonio, Muhammad Syafii, *Muhammad SAW: The Super Leader Super manager*, Jakarta: Tazkia Publishing, 2009.
- Antonio, Muhammad Syafii, *Asma'ulhusna for Success in Business & Life*, Jakarta: Tazkia Publishing, 2013.
- Arabi, Ibnu, *Rahasia Asamul Husna: Mengungkap Makna 99 Nama Allah*, Terj. Zainul Maarif. Jakarta: Turos, 2015.
- Arberry, A.J., *The Doctrine of The Sufis*, England: The Cambridge University Press, 1966.
- Asy'arie, Musa, *Filsafat Islam: Sunnah Nabi Dalam Berpikir*, Yogyakarta: LESFI, 2010.
- Azra, Azyumardi & dkk, *Ensiklpedi Tasawuf*, Bandung: Angkasa, 2012.
- Bagir, Haidar, *Mengenal Tasawuf: Spiritualisme Dalam Islam*, Bandung: Noura Books, 2019.
- Barret, Richard, "Culture and Consciousness: Measuring Spirituality in the Workplace by Mapping Values," dalam *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational*

- Performance*, ed. Robert A. Giacalone, & Carole L. Jurkiewicz, 255-275, New York: Routledge, 2015.
- Bruinessen, Martin, & Julia Day Howell, *Urban Sufism*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Effendi, Djohan, “Adam, Khudi dan Insan Kamil : Pandangan Iqbal Tentang Manusia,” dalam “*Insan Kamil: Konsepsi Manusia Menurut Islam*,” ed. M. Dawam Raharjo, 13-28. Jakarta: Pustaka Grafitipers, 1987.
- Giacalone, Robert A., & Carole L. Jurkiewicz, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. New York: Routledge, 2015.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen: Edisi Dua*, Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Hendrawan, Sanerya, *Spiritual Management: From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*, Bandung: Mizan Pustaka, 2009
- Hendriks, Gay & Kate Ludeman. *The Corporate Mystic: A Guidebook For Visionaries with Their Feet on the Ground*, New York: Bantam Books, 1996.
- Kinicki, Angelo & Brian K. William, *Management: A Practical Introduction*, New York: McGraw Hill, 2016.

- Kotler, Philip et al., *Marketing Management: An Asian Perspective*, Singapore: Prentice Hall, 1996.
- Kuswarno, Engkus, *Metode Penelitian Komunikasi Fenomenologi: Konsepsi Pedoman dan Contoh Penelitian*, Bandung: Widya Padjadjaran, 2009.
- Madjid, Nurcholis, *Islam Agama Peradaban: Membangun Makna dan Relevansi Doktrin Islam Dalam Sejarah*, Jakarta: Paramadina, 2000.
- , *Islam Doktrin Peradaban: Sebuah Telaah Kritis Tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan, Kemodernan*, Jakarta: Paramadina, 2000.
- Marques, Joan, et al., *Spirituality in the Workplace: What it is Why it Matters How to Make it for You*. Fawnskin: Personhood Press, 2007.
- Michon, Jean-Louis, “Praktik Spiritual Tasawuf,” dalam *Ensiklopedi Tematis: Spiritualitas Islam*, Buku 1, ed. Seyyed Hossein Nasr, terj. Rahmani Astuti, 357-393, Bandung: Penerbit Mizan, 2002.
- Moleong, Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.

- Muhadjir, Noeng, *Metode Penelitian Kualitatif: Pendekatan Positivistik, Rasionalistik, Phenomenologik, Dan Realisme Metafisik, Telaah Studi Teks dan Penelitian Agama*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 1998.
- Muhammad, Hasyim, *Maqāmāt dan Aḥwāl dalam Tafsir Al-Jilani*, Semarang: Laporan Penelitian LPPM IAIN Walisongo, 2014.
- Muhayya, Abdul, “Peranan Tasawuf dalam Menanggulangi Krisis Spiritual,” dalam *Tasawuf dan Krisis*, ed. HM. Amin Syukūr dkk., 15-33. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001.
- Mulyadhi Kartanegara, *Menyelami Lubuk Tasawuf*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006
- Nasr, Sayyid Husein, *Tasawuf Dulu dan Sekarang*, Terj. Abdul Hadi WM. Jakarta: Pustaka Firdaus, 2002.
- Nasution, Harun, *Filsafat dan Mistisisme dalam Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 2014.
- Renard, John, *Knowledge of god in Classical Sufism: Foundation of Islamic Mystical Theology*, New Jersey: Paulist Press, 2004.

- Roof, Wade Clark, *Spiritual Marketplace: Baby Boomers and the Remaking of American Religion*, New Jersey: Princeton University Press, 2001.
- Sayyid Abu Bakr Ibn Sayyid Muhammad Syatta Al-Dimyati, *Kifayatul Atqiya wa Minhajul Ashfiya'*, Mesir: Al-Khoiriyah, 1303H.
- Siroj, Said Aqil, *Tasawuf Sebagai Kritik Sosial: Mengedepankan Islam Sebagai Inspirasi Bukan Aspirasi*, (Bandung: Penerbit Mizan, 2006).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2006.
- Sumanta, "Al-Insan Al-Kamil Dalam Perspektif Tasawuf: Studi Komparasi Antara Tasawuf Al-Ghazali dan Al-Jili," Disertasi, Sekolah PascaSarjana UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2007.
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Syimmel, Annemarie, *Mystical Dimensions of Islam*, North Carolina: University of North Caroline Press, 1975.
- Syukūr, H.M. Amin, *Tasawuf Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

-----, *Zuhud di Abad Modern*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997.

Umar, Nasaruddin, *Tasawuf Modern: Jalan Mengenal dan Mendekatkan Diri Kepada Allah SWT*, Jakarta: Republika, 2014.

Zwell, Michael, *Creating A Culture of Competence*, New York: John Wiley & Sons, Inc., 2000.

LAMPIRAN 1

WAWANCARA (Subjek 1)

1.TANYA: Apa Tujuan yang sebenarnya bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk?

JAWAB: Tujuan kita bekerja di perusahaan ini adalah mendapatkan ridha dan barokah. Hal ini sebagaimana yang kita sampaikan pada setiap kesempatan pengarahan dalam pertemuan para pimpinan business unit atau anak perusahaan, pada setiap forum Leader Gathering yang diadakan setiap tahun, dalam kesempatan rapat-rapat rutin bulanan maupun rapat-rapat yang lain. Pimpinan dan karyawan selalu diingatkan tujuan bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk, yaitu mengharap ridha dan barokah dari Allah dengan selalu bersikap sabar, tabah, tekun berlandaskan iman dengan mengharap ridha Allah agar memperoleh nilai Kerja Ridha Barokah.

2.TANYA: Apa nilai-nilai utama bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk? Apakah Ridha dan Barokah merupakan nilai utama itu?

JAWAB: Prinsip bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk adalah bekerja dengan cara taat pada aturan secara ketat dengan bersikap sabar, tabah, tekun berdasarkan iman yang kuat, dengan tujuan agar mendapat ridha dan barokah dari Allah, yang pada akhirnya memperoleh nilai Kerja Ridha dan Barokah. Ridha menunjukkan bahwa usaha dana mal kita diterima Allah. Barokah dari Allah dapat berupa berlipatnya keuntungan perusahaan, terhindarnya perusahaan dari bencana, krisis dan kesulitan lainnya, atau keberlangsungan berjalannya perusahaan dalam jangka panjang, atau juga dapat berupa kebaikan dalam bentuk yang tidak diduga. Barokah juga dapat berupa hikmah, yaitu pemahaman tentang makna di balik suatu peristiwa dalam aktivitas bekerja untuk mengelola perusahaan. Iman merupakan

dasar dari segala sikap dan perbuatan, sedangkan sabar, tabah dan tekun merupakan cara melakukan segala perbuatan. Segala pekerjaan dilakukan dengan cara sabar, tabah dan tekun dilandasi dengan iman yang kuat. Konsep sabar, tabah, tekun, iman, ridha dan barokah adalah filosofi bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk yang diwariskan oleh pendiri perusahaan. Sampai dengan generasi ketiga filosofi bekerja ini masih dipertahankan bahkan diperkuat dengan teladan serta petunjuk implementasi dalam bentuk peraturan dan kebijakan. Kita merasa mendapat kepuasan batin dengan iman. Bekerja itu simpel, bersikap amanah, taat aturan, jangan menipu, jangan menyuap, jangan korupsi. Perkembangan PT Samudera Indonesia Tbk yang pesat hingga saat ini memiliki aset puluhan trilyun, dikelola dengan dasar iman. Iman mendasari perilaku utama sabar tabah dan tekun. Iman mengantarkan pada ridha dan barokah dari Allah SWT. Dengan iman maka karyawan akan mampu bersikap amanah. Kalau mau disimpulkan bahwa Ridha dan Barakah adalah nilai utama bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk, bias dikatakan begitu. Karena saya mendapat langsung pelajaran tentang prinsip bekerja itu dari pendiri perusahaan, Pak Soedarpo. Beliau memberi contoh setiap habis sholat subuh selalu membaca Al-Qur'an. Setiap ayat dimengerti terjemahnya, lalu tafsirnya, lalu diresapkan dalam hati sebagai bekal bekerja di hari itu.

3.TANYA: Karena tujuan bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk adalah memperoleh Ridha dan barakah, penelitian ini menyebut prinsip atau konsep kerja di PT Samudera Indonesia Tbk adalah Kerja Ridha dan Barakah. Selanjutnya, bagaimana proses mencapai Kerja Ridha dan Barokah

JAWAB: Proses yang ditempuh yaitu melalui kepatuhan pada aturan yang ada, baik itu aturan yang dibuat oleh Pemerintah, aturan yang disusun oleh manajemen PT Samudera

Indonesia Tbk sendiri, dan aturan agama. Kepatuhan pada aturan Pemerintah jelas adalah patuh pada semua undang-undang, Peraturan Pemerintah baik Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Pusat. Seluruh divisi corporate di Direktorat Kepatuhan harus selalu update tentang undang-undang dan peraturan baru, selain tentunya paham dan mengerti undang-undang dan pertauran lama yang masih berlaku. Kepatuhan pada aturan yang dibuat oleh internal PT Samudera Indonesia Tbk adalah peraturan yang tercantum dalam buku kuning, buku biru serta peraturan sebagaimana tertuang dalam berbagai paket kebijakan dan kode etik yang dikeluarkan manajemen PT Samudera Indonesia Tbk. Terdapat 10 (sepuluh) kebijakan dan kode etik yang telah dikeluarkan dalam upaya agar seluruh jajaran pimpinan, staf dan karyawan PT Samudera Indonesia Tbk patuh pada aturan. Selain mengeluarkan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan ketaatan pada aturan, kita juga membentuk yayasan yang berfungsi sosial untuk membantu masyarakat yang membutuhkan. Yayasan tersebut adalah Yayasan Samudera Indonesia Peduli. Selama ini Yayasan Samudera Indonesia Peduli telah melakukan banyak hal dalam membantu masyarakat umum, bantuan dibagi dalam kelompok kegiatan kemanusiaan dan bencana alam, keagamaan, ekonomi dan kemasyarakatan, kesehatan dan olah raga, pendidikan, perbaikan dan pengembangan sarana umum, dan pelestarian lingkungan hidup. Program-program yang sudah dilakukan antara lain: Program Perahu Sekolah, Samudera Indonesia Peduli Bencana Alam, Samudera Indonesia Peduli Keagamaan, Samudera Indonesia Peduli Pendidikan, Samudera Indonesia Peduli Kesehatan, Samudera Indonesia Peduli Sarana Masyarakat, dan Samudera Indonesia Peduli Kemanusiaan. Pembentukan Yayasan Samudera Indonesia Peduli adalah salah satu bentuk menempuh jalan mendapatkan barokah dengan cara memberi dan berbagi. Kita melakukan *action* berbagai dalam

kondisi apapun, dalam kondisi usaha sedang bagus atau dalam kondisi usaha sedang sulit. Berbagi tidak dikaitkan dengan kondisi usaha, berbagi dilakukan dengan landasan iman, bukan berdasarkan kondisi usaha. Selanjutnya adalah taat pada aturan agama. Kita selalu mengingatkan pimpinan dan karyawan PT Samudera Indonesia Tbk tentang nilai-nilai agama, kita adakan pengajian rutin, kita dorong masing-masing divisi dan cabang melaksanakan pengajian atau majlis taklim dengan tujuan saling mengingatkan. Semampu kita, kita bangun masjid di kantor pusat dan cabang-cabang, agar dengan masjid itu setiap karyawan mendapat tempat yang layak dalam melaksanakan ibadahnya. Selain tempat beribadah, masjid dan musholla berfungsi sebagai tempat pembinaan moral dan saran berkomunikasi antar karyawan.

Suatu cita-cita mulia tidak akan terwujud tanpa perjuangan yang kuat dan tekad yang bulat dalam menyingkirkan hambatan-hambatan meraih cita-cita itu. Dalam meraih cita-cita kerja ada banyak hambatan yang harus dihadapi pimpinan tertinggi. Hambatan tersebut dapat dibagi dua, yaitu hambatan internal dan hambatan eksternal. Hambatan internal adalah hambatan yang muncul dari dalam perusahaan sendiri berupa perilaku pimpinan dan karyawan yang tidak sesuai dengan aturan yang ada. Sedangkan hambatan eksternal adalah hambatan yang muncul dari pihak luar perusahaan, yaitu pihak-pihak yang berhubungan dan bertransaksi dengan perusahaan yang meliputi oknum aparat pemerintah, vendor dan pelanggan.

Hambatan internal berupa perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan aturan yang sering dihadapi adalah sikap tidak amanah, yaitu sikap yang berlawanan dengan apa yang digariskan oleh manajemen. Termasuk dalam sikap tidak amanah ini antara lain berperilaku melawan aturan, tidak melaksanakan tugas dengan baik dan menipu. Begitu pentingnya sikap amanah ini sampai nama kapal-kapal yang baru kita beli

kita beri nama amanah, misalnya Amanah Halmahera, Amanah Morowali. Tidak hanya nama kapal, nama ruang meeting utama di kantor pusat juga diberi nama Ruang Meeting Amanah. Hal ini menunjukkan betapa perusahaan ini sangat menjunjung tinggi sikap amanah.

Hambatan eksternal berasal dari oknum aparat pemerintah, vendor dan pelanggan. Dari aparat pemerintah, masih saja ada oknum yang melakukan pungutan liar serta tambahan biaya di atas biaya resmi atas jasa yang diberikan. Hal ini menyulitkan manajemen PT Samudera Indonesia Tbk dalam upaya menegakkan tata kelola yang bersih (GCG). Demikian juga vendor, masih saja ada vendor yang berupaya mencari pengaruh untuk meloloskan mereka dalam pemilihan vendor dengan menjanjikan uang kepada oknum internal perusahaan. Oknum dari customer yang menjanjikan order bila ia mendapat imbalan atas order yang akan diberikan. Semua itu merupakan hambatan yang membuat pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik (GCG) menjadi sulit, yang pada gilirannya akan menghambat cita-cita Kerja Barokah. Hambatan-hambatan dalam meraih cita-cita kerja barokah yang telah disebutkan tadi harus dihadapi dengan sabar, tabah, tekun dan iman sebagaimana diajarkan oleh pendiri perusahaan.

4.TANYA: Nilai-nilai spiritual seperti apa yang anda lakukan untuk mencapai Kerja Ridha dan Barokah? Adakah nilai-nilai spiritual tsb bersumber dari ajaran tasawuf?

JAWAB: Dalam melaksanakan kerja di PT Samudera Indonesia Tbk tidak perlu ilmu yang tinggi, cukup ilmu yang diwariskan dari pendiri perusahaan, sabar tabah tekun dilandasi iman yang kuat untuk memperoleh ridha dan barakah dari Allah. Berbagai pengalaman dalam menempuh laku sabar tabah tekun berlandaskan iman ini telah kita lalui dan kita hadapi. Kunci dari laku ini adalah jangan mengeluh, jangan komplain. Dalam

menghadapi masalah, masalah tersebut jangan dilihat hanya dari *face value* (nilai luar) semata, tetapi hendaknya dilihat makna dibalik setiap masalah, peristiwa atau kejadian. Pengalaman tentang makna dibalik setiap kejadian sangat banyak kita alami. Biasanya makna itu baru dimengerti dan dipahami setelah sekian lama kejadian berlalu. Setiap kejadian dapat dikaitkan dengan kejadian lain sehingga membentuk satu rangkaian yang utuh dengan makna yang jelas. Bisa jadi sesuatu yang dialami pada usia 15 tahun baru diketahui maknanya pada usia 40 tahun. Semua makna tersebut menjadi bukti bahwa bila kita percaya (iman) maka kita akan mengerti bahwa Allah selalu bermaksud baik melalui peristiwa dan kejadian itu. Allah mendisain hikmah dalam setiap peristiwa dengan sempurna, namun karena manusia tidak sempurna maka sering hikmah dari disain Allah tersebut tidak dipahami oleh manusia. Hanya dengan iman yang kuat maka hikmah dibalik peristiwa akan mampu dipahami. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap peristiwa adalah karunia dan kenikmatan dari Allah SWT. Segala hal yang tidak disenangi belum tentu hal itu buruk, segala hal yang disenangi belum tentu itu baik. Waktu akan membuktikan sesuatu baik atau buruk. Demikian juga setiap orang yang kita anggap jahat belum tentu ia tidak bermanfaat bagi kita, bahkan bisa jadi ia adalah guru kita yang dapat memberi pelajaran penting kepada kita tentang kehidupan. Kita juga dapat belajar dari kesalahan-kesalahan kita, untuk ke depan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama. Karena begitu seringnya memperoleh makna dari setiap kejadian, maka semakin kuatlah keyakinan akan kebenaran laku sabar tabah tekun dan iman. Hingga masalah rumah tangga pun bila dihadapi dengan iman yang kuat yang diyakini dalam hati maka masalah itu akan dapat selesai dengan baik. Kita yakin bahwa barokah dalam bekerja akan mendatangkan keuntungan yang tidak dapat diukur dengan materi, keuntungan yang besarnya tidak diperkirakan, arah

datangnya tidak disangka-sangka. Keuntungan materi itu penting karena ia merupakan tujuan antara untuk mencapai tujuan utama berupa kepuasan batin dalam mendapatkan ridha dari Allah SWT.

5.TANYA: Apa yang harus dilakukan agar seluruh pimpinan PT Samudera Indonesia Tbk memiliki visi yang sama bahwa Kerja Ridha dan Barokah merupakan Nilai Utama Kerja di PT Samudera Indonesia Tbk.

JAWAB: Pimpinan Biz Unit Masing-masing karyawan harus mengingatkan tujuan bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk, yaitu memperoleh barokah dari Allah SWT. Pimpinan tertinggi menganggap figur pendiri adalah guru yang mengajarkan banyak hal tentang kehidupan dan tentang pengelolaan perusahaan. Banyak pelajaran tentang kehidupan yang didapat dari pendiri melalui nasehat-nasehat yang disampaikan. Terkadang nasehat itu terasa janggal dan aneh pada saat disampaikan, akan tetapi setelah sekian tahun berlalu baru nasehat itu terbukti kebenaran dan manfaatnya. Nasehat utama yang diberikan pendiri adalah sabar, tabah, tekun didasari iman untuk menggapai ridha dan barokah dari Allah. Kualitas sabar, tabah, tekun dan iman meningkat secara bertahap seiring dengan berlalunya kejadian dan peristiwa yang dialami dalam mengelola dan memimpin perusahaan. Semua rencana tidak akan terlaksana dengan baik kecuali dengan ridha Allah. Setiap peristiwa merupakan pengalaman dalam mempraktekkan sikap sabar tabah tekun iman. Semakin banyak peristiwa, akan semakin tinggi kualitas sabar tabah tekun dan iman itu. Dalam setiap peristiwa, kadang Allah ingin menunjukkan karakter-karakter manusia, ada karakter manusia yang baik dan jujur, ada juga karakter sebagai penipu dan pencuri. Dalam hal ini pegangan kita adalah surat Fatir ayat 29 yang terjemahannya berbunyi: “Sesungguhnya orang-orang yang selalu membaca

kitab Allah dan mendirikan sholat dan menginfakkan sebagian rezeki yang Kami anugerahkan kepadanya secara diam-diam dan terangan-terangan, mereka itu mengharapkan perniagaan yang tidak akan merugi”. Sebagai pimpinan, kita harus mencintai karyawan dan anak buah kita. Cara mencintai dapat dilakukan dengan banyak hal, antara lain menghafal nama seluruh anak buah kita, mengenal dengan baik, mengenal keluarganya.

WAWANCARA (Subjek 2)

TANYA: Mohon Anda ceritakan tujuan bekerja, pengalaman bekerja mencari ridha dan barakah di PT Samudera Indonesia Tbk, hal-hal positif dan negatif, serta apa saja yang bisa diceritakan tentang bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk.

JAWAB: Saya pernah bekerja di BUMN dan perusahaan swasta sebelum saya bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Saya benar-benar merasakan bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk berbeda dengan tempat lain yang pernah saya masuki. Pemilik sangat percaya dengan kita, pemilik mempercayakan sepenuhnya pengelolaan perusahaan kepada pimpinan anak perusahaan, tidak pernah melakukan intervensi dalam pengelolaan harian. Hal yang benar-benar diawasi adalah masalah integritas, dimana setiap pimpinan anak usaha sudah menanda-tangani Pakta Integritas. Selain masalah integritas, kita diberi wewenang penuh hingga yang kita rasakan adalah bahwa seakan-akan kita sebagai owner perusahaan yang kita pimpin. Pemilik sangat menghargai pekerjaan kita, ada apresiasi dalam bentuk ucapan paling tidak. Iklim persaudaraan di PT Samudera Indonesia Tbk sangat kuat, yang hal ini tidak dirasakan di perusahaan lain. Setiap ada tantangan, maka tantangan itu dilalui dengan baik. Kita berpegang pada pedoman Sabar Tabah Tekun Iman. Dalam keseharian, pemilik mencontohkan sikap sabar yang harus dilakukan ketika melakukan pekerjaan. Bekerja dengan sabar dan iman, maka pekerjaan yang dilakukan akan

mendatangkan berkah. Berkah itu mencukupi bahkan melebihi dari cukup. Saya merasakan mendapatkan berkah dari bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk, antara lain bahwa dulu ketika bekerja di luar PT Samudera Indonesia Tbk, saya merasakan tidak mendapat berkah, gaji yang diterima tidak mencukupi. Sekarang di PT Samudera Indonesia Tbk, gaji selalu cukup, tidak hanya mencukupi kebutuhan pokok tetapi juga mencukupi kebutuhan investasi pribadi. Padahal besaran gaji tidak beda jauh dari tempat bekerja sebelumnya. Itulah barakah yang saya rasakan di PT Samudera Indonesia Tbk. Kita mencari proyek pekerjaan yang bersih-bersih saja, bukan pekerjaan yang harus melakukan pelanggaran aturan untuk mendapatkannya. Dari sisi perusahaan, barakah berarti mampu berinvestasi untuk mengembangkan usaha. Di PT Samudera Indonesia Tbk bekerja memang harus keras, tetapi bukan keras yang hingga melupakan sholat, tetapi kerja keras yang dibarengi dengan do'a yang banyak. Saya yakin barakah kerja di PT Samudera Indonesia Tbk juga akibat dari do'a-do'a yang dipanjatkan bersama denganseluruh karyawan.

Adapun faktor susahny bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk antara lain bahwa kadang entitas anak merasakan kerja sendiri dan kurang mendapat support daridivisi corporate, pada dvisi corporate mestinya mensupport kegiatan entitas anak. Terkesan terlalu banyak birokrasi yang menghambat, di saat yang sama competitor dapat lebih cepat memutuskan.

WAWANCARA (Subjek 3)

TANYA: Mohon Anda ceritakan tujuan bekerja, pengalaman bekerja mencari ridha dan barakah di PT Samudera Indonesia Tbk, hal-hal positif dan negatif, serta apa saja yang bisa diceritakan tentang bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk.

JAWAB: Tujuan bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk, pertama mencari nafkah untuk menghidupi keluarga, kita sebagai laki-laki sebagai kepala rumah tangga harus mendapat sumber penghasilan yang pasti. Yang kedua, dari dulu saya suka pekerjaan yang berkaitan dengan ekspor impor. Di PT Samudera Indonesia Tbk kegiatan utama adalah ekspor impor sehingga pas sekali dengan cita-cita saya sejak kecil. Sejak kecil di kampung saya sering menyaksikan kegiatan pengiriman barang dieskpor melalui kapal di pelabuhan, saat ini saya merasakan rasanya saya ada di dalam perusahaan yang melaksanakan kegiatan yang dulu waktu kecil saya cita-citakan. Pengalaman batin di PT Samudera Indonesia Tbk adalah rasa persaudaraan, tidak ada saling manjatuhkan sehingga kita merasa nyaman. Moto dari PT Samudera Indonesia Tbk Sabar Tabah Tekun Iman pas sebagai pedoman bekerja, karena moto itu bersumber dari ajaran agama kita, sehingga dengan suasana kerja yang penuh persaudaraan, dengan semboyan perusahaan Tabah Tekun Iman dan dengan bidang ekspor impor yang menjadi cita-cita saya sejak kecil, maka saya merasakan puas secara batin bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Ada kepuasan karena bekerja tidak semata-mata mencari uang seperti bekerja di perusahaan non pribumi. Sabar tabah Tekun Iman merupakan pedoman yang dicanangkan pimpinan, maka kita ikuti pedoman itu, sebagaimana kita juga harus mengikuti peraturan yang berlaku di tempat mana kita bekerja. Apalagi pedoman dan peraturan itu sangat sesuai dengan ajaran agama kita, maka bekerja menjadi nyaman dalam kondisi seperti itu. Semua aturan diikuti maka kita akan mencapai sukses dalam bekerja. Untuk mencapai atau mendapatkan barakah, pertama kita harus tahu apa yang dikehendaki perusahaan, apa yang dikehendaki perusahaan dengan peraturan itu, kita harus tahu. Termasuk target yang dibebankan kepada kita maka kita harus denga sungguh-sungguh kita upaya untuk mencapai. Pengalaman yang paling

berkesan di PT Samudera Indonesia Tbk adalah tentang kegiatan berbagi dan memberi yang dilakukan PT Samudera Indonesia Tbk melalui Yayasan Samudera Indonesia. Kegiatan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan ini tidak semata-mata mencari keuntungan, akan tetapi ada sisi sosial yang dilakukan, dan ada tujuan tinggi yang ingin dicapai oleh PT Samudera Indonesia Tbk. Tidak semua perusahaan besar punya Yayasan sebagaimana yang dimiliki PT Samudera Indonesia Tbk. Di PT Samudera Indonesia Tbk mencari keuntungan bukan nomor satu. Kebijakan GCG dilakukan dengan komitmen tinggi oleh manajemen PT Samudera Indonesia Tbk, ini juga menunjukkan bahwa perusahaan peduli nilai-nilai tinggi diluar materi. Ada perubahan-perubahan besar yang dilakukan manajemen PT Samudera Indonesia Tbk, Juga kebijakan regenerasi yang akhir-akhir ini digalakkan akan membuat PT Samudera Indonesia Tbk mendapat kekuatan baru.

WAWANCARA (Subjek 4)

TANYA: Mohon Anda ceritakan tujuan bekerja, pengalaman bekerja mencari ridha dan barakah di PT Samudera Indonesia Tbk, hal-hal positif dan negatif, serta apa saja yang bisa diceritakan tentang bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk.

JAWAB: Tujuan bekerja itu ada awal, tengah, akhir. Tujuan awal bekerja tentu saja mencari uang untuk kebutuhan hidup. Tujuan ini akan meningkat seiring dengan berlalunya waktu dan bertambahnya pengalaman dalam bekerja. Tujuan yang paling tinggi yang saya inginkan bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk adalah keinginan untuk meninggalkan sesuatu yang baik, semacam Legacy, agar ada sumbangan dan peran kita dalam sejarah perjalanan PT Samudera Indonesia Tbk. Hal ini dapat diwujudkan dengan tinggalkan yang baik, entah itu berupa jenis bisnis baru, teknik pekerjaan baru, atau apapun yang bias dirasakan manfaatnya oleh perusahaan dan oleh generasi

penerus nantinya. Sehingga dengan legacy itu kita akan dikenang sebagai orang yang pernah mengisi perjalanan perusahaan ini. Yang kedua, menyiapkan generasi penerus untuk melanjutkan perjuangan menjalankan perusahaan sehingga generasi penerus mendapat pengetahuan yang baik dan cukup sebagai bekal meneruskan perjalanan perusahaan. Yang ketiga kita ingin menuntun generasi setelah kita agar sukses di jaman mereka. Kita ingin sukses di jaman kita, tetapi kunci sukses itu belum tentu sesuai dengan jaman dimana pengganti kita menggantikan kita. Kita ingin mereka sukses pada jaman mereka. Sabar Tabah Tekun Iman merupakan suatu konsep, atau tekad, itu filosofi perusahaan yang tidak semua karyawan mampu melakukan hal itu. Itu tuntunan moral bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Terjemahan konsep itu ke masing-masing pimpinan dan karyawan akan berbeda-beda. Sebagai pimpinan tertinggi Sabar itu muncul dalam bentuk yang berbeda dengan Sabar yang dimiliki dan diresapi pimpinan atau karyawan di bawahnya. Masing-masing karyawan memiliki latar belakang masa lalu, pengalaman, dan pengetahuan yang berbeda sehingga terjemahan konsep sabar tabah tekun iman akan berbeda-beda. Apalagi pimpinan tertinggi mendapat mentoring langsung dari orang yang mencanangkan pertama konsep sabar tabah tekun iman untuk mencapai nilai bekerja ridha dan barakah.

Saya merasakan kebebasan bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk, kita diberi kebebasan berekspresi, insiatif untuk menemukan hal-hal baru dalam pekerjaan. Ibarat orang belajar nyetir mobil, di PT Samudera Indonesia Tbk kita belajar nyetir mobil dengan mobil milik PT Samudera Indonesia Tbk, kita tidak ada resiko dalam belajar, dan kita mendapat ilmu banyak dari belajar itu. Ilmu itu pada gilirannya nanti akan memberikan manfaat bagi kita sendiri, bagi karyawan lain dan tentunya bagi perusahaan. Kita dirangsang untuk selalu memiliki ide dan aggasan baru.

Pengalaman batin di PT Samudera Indonesia Tbk antara lain persaudaraan yang tinggi, hubungan sesama karyawan tidak hanya hubungan kerja, tetapi hubungan persaudaraan, kita diertemukan seabgai keluarag oleh PT Samudera Indonesia Tbk. Ada beberapa karyawan yang merasa pandai, dan kepandaiannya digunakan untuk mengungguli karyawan lain, maka orang itu dalam waktu tidak lama akan hilang, baik hilang dari PT Samudera Indonesia Tbk maupun hilang dari pergaulan dunia usaha. Karyawan yang tidak memiliki integritas ternyata pada hilang dalam waktu yang tidak lama. Banyak contoh dalam hal ini. Dari sekian puluh tahun pengalaman bekerja d PT Samudera Indonesia Tbk dengan pedoman sabar, maka sabar ini membawa kita selamat dan sukses bekerja dalam waktu lama. Kesuksesan kita bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk (bila ada) itu merupakan buah dari sikap sabar yang kita lakukan. Sabar tersebut tentunya harus diimbangi dengan ikhtiar kita untuk mencapai target tertentu dalam setiap pekerjaan. Pengalaman lain di PT Samudera Indonesia Tbk, tidak ada diskrimansi apapun dalam bekerja, semua ras, agama, suku mendapat perlakuan yang sama dalam karir dan dalam kesempatan bekerja. PT Samudera Indonesia Tbk adalah miniature kebinekaan Indonesia. Saya pernah bekerja di perusahaan lain, tidak ada perusahaan yang tidak ada melakukan diskriminasi seperti PT Samudera Indonesia Tbk.

Saat ini PT Samudera Indonesia Tbk dipimpin oleh pemilik, bukan professional. Ada perbedaan antara keduanya, ada plus minusnya masing-masing. Bila dipimpin pemilik, maka pemilik lebih objektif, tidak berdasarkan kelompok. Profesional biasanya punya kecenderungan membela kelompoknya, sehingga dalam hal karir maka yang masuk kelompok pimpinan akan mendapat karir bagus. PT Samudera Indonesia Tbk perlu memikirkan regenerasi yang smooth dan berkelanjutan. Hendaknya dibangun suatu organisasi dengan system yang kuat

sehingga siapapun yang menjadi pimpinan yang akan berjalan adalah sistem bukan kecenderungan perorangan.

WAWANCARA (Subjek 5)

TANYA: Mohon Anda ceritakan tujuan bekerja, pengalaman bekerja mencari ridha dan barakah di PT Samudera Indonesia Tbk, hal-hal positif dan negatif, serta apa saja yang bisa diceritakan tentang bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk.

JAWAB: Awal bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk tujuannya adalah memenuhi cita-cita sejak sekolah, yaitu lulus terus mencari pekerjaan. Akhirnya ketemulah PT Samudera Indonesia Tbk. Dengan berlalunya waktu bekerja di perusahaan ini, banyak pengalaman dan suka duka. Hal-hal menyenangkan di PT Samudera Indonesia Tbk adalah rotasi jabatan yang memberi pengalaman baru sekaligus pelajaran berharga dalam bekerja. Ternyata di PT Samudera Indonesia Tbk lebih sebagai sarana belajar kehidupan, dibandingkan sarana meniti karir dengan tujuan kemewahan hidup. Sekali cita-cita karir ditetapkan di PT Samudera Indonesia Tbk, maka karir tsb akan membawa rejekinya sendiri, artinya bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk akan membawa kecukupan bukan kemewahan. Itu yang saya yakini berkah dari bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk. Bekerja di perusahaan ini saya merasakan belajar dan dibayar, umumnya orang yang belajar itu harusnya membayar, begitu selesai belajar maka ia akan dapat pekerjaan lebih dan akan mendapat imbalan lebih tinggi. Akan tetapi di PT Samudera Indonesia Tbk kita belajar, dibayar, setelah belajar mendapat pekerjaan yang meningkat dan gaji pun akan meningkat mengikuti peningkatan pekerjaan. Ada hal-hal yang perlu diperbaiki di PT Samudera Indonesia Tbk, terutama tentang sangsi yang tegas terhadap siapapun yang membuat kesalahan. Namin di PT Samudera Indonesia Tbk kadang terlalu pemaaf sehingga bias menjadikan orang tidak takut untuk berbuat

melanggar aturan. Hal lain adalah bahwa turn over karyawan di PT Samudera Indonesia Tbk itu tinggi. Hal ini disebabkan karena system rekrut dengan level tinggi namun gaji yang diterima bukan yang tertinggi bila dibandingkan dengan perusahaan besar lainnya. Bentuk barakah lain yang saya rasakan bekerja di PT Samudera Indonesia Tbk adalah bahwa seluruh kebutuhan kehidupan saya selesai dengan pendapatan di PT Samudera Indonesia Tbk. Pengalaman kerja di salah satu anak perusahaan adalah membangun masjid di area kantor. Ternyata pembangunan masjid itu terlaksana pada saat performa perusahaan sedang turun, walaupun rencana pembangunan masjid itu sudah direncanakan sejak perusahaan dalam performa yang paling bagus. Kegiatan-kegiatan keagamaan, misalnya pengajian, di PT Samudera Indonesia Tbk kegiatan seperti itu biasa dilaksanakan di jam-jam kerja, hal itu akan sangat berbeda dengan perusahaan-perusahaan besar yang lain yang sangat memperhitungkan waktu kerja jangan sampai terpotong oleh kegiatan-kegiatan yang tidak berhubungan dengan kerja. Dalam industri yang sama, PT Samudera Indonesia Tbk cukup bagus dalam hal memberi remunerasi. Hal yang perlu diperhatikan oleh PT Samudera Indonesia Tbk adalah rotasi yang terlalu cepat menyebabkan tidak ada pimpinan anak perusahaan yang berpikir jangka panjang. Akan sangat berbahaya bila semua pimpinan anak perusahaan.

LAMPIRAN 2

Daftar Prilaku Terlarang di PT Samudera Indonesia Tbk

Tercantum Dalam Kode Etik Dan Panduan Prilaku:

memiliki dan atau mendahulukan kepentingan pribadi dalam proses pengadaan, terlibat dalam *insider trading*, menyalahgunakan jabatan dan pekerjaan, melakukan diskriminasi terhadap karyawan dalam hal perekrutan dan penilaian prestasi, melakukan perbuatan asusila, pelecehan dan kekerasan, penyalahgunaan narkoba, minuman keras dan perjudian, memalsukan pernyataan, tanda tangan dengan maksud menipu, menyalahgunakan sistem Teknologi Informasi, melakukan pencarian dan mengunduh informasi yang tidak senonoh, menginstall perangkat lunak yang tidak resmi. Dalam hal politik, karyawan dilarang menjadi anggota dan terlibat langsung dalam partai politik, menjadi pengurus partai politik, menggunakan jabatan dan fasilitas perusahaan untuk mendukung aktivitas politik, menggunakan atribut partai politik dan organisasi sosial kemasyarakatan dalam lingkungan kerja, dan memberi sumbangan dana politik.

Tercantum Dalam Pedoman Dan Kode etik Direksi:

Anggota Direksi dilarang mengambil keuntungan pribadi, baik secara langsung maupun tidak langsung dari kegiatan perusahaan selain penghasilan yang sah.

Tercantum Dalam Pedoman Dan Kode Etik Dewan Komisaris:

Setiap anggota Komisaris dilarang mengambil keuntungan pribadi, baik secara langsung maupun tidak langsung dari kegiatan perusahaan selain penghasilan yang sah.

Tercantum Dalam Pedoman Dan Kode Etik Komite Nominasi Dan Remunerasi:

Tidak menyebutkan perilaku terlarang.

Tercantum Dalam Kebijakan Anti Korupsi:

Hal-hal yang terlarang terkait korupsi adalah suap dan gratifikasi.

Bentuk-bentuk suap: 1) Uang Pelicin (*Facilitation Payment*), yaitu pemberian dalam bentuk uang untuk memulai, mengamankan, mempercepat suatu layanan. 2) Pembayaran Kembali (*Kick Back* atau Komisi), yaitu pembayaran langsung kepada personil perusahaan atas sebagian pembayaran perusahaan kepada pihak ketiga. 3) Pemberian Sumbangan (*Donation*), yaitu pemberian barang atau uang kepada partai politik, lembaga ataupun perorangan dengan maksud mendapatkan pengaruh. Sedang Gratifikasi dapat berbentuk: 1) Hadiah, bisa berupa uang, voucher, barang dan jasa. 2) Keramah-tamahan atau hiburan, diberikan atau diterima untuk memulai, memperkuat atau mengembangkan hubungan dengan pihak ketiga.

Tercantum Dalam Kebijakan Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat:

Prilaku yang terlarang adalah prilaku yang dapat menyebabkan terjadinya persaingan tidak sehat. Beberapa perjanjian yang dilarang yaitu: 1) Perjanjian horisontal antara dua atau lebih bisnis pesaing yang beroperasi pada pasar yang sama, 2) Perjanjian vertikal antara perusahaan di berbagai tingkat rantai pasokan yang dapat membatasi persaingan, 3) Oligopoli (melakukan penguasaan produksi dan pemasaran produk), 4) Perjanjian dengan pesaing untuk menentukan harga dan wilayah

pemasaran, 5) Perjanjian yang menghalangi pelaku usaha lain untuk melakukan usaha yang sama, 6) Kartel (mengatur harga dengan mengatur produksi maupun pemasaran produk, 7) Trust (membentuk gabungan perusahaan yang lebih besar yang bertujuan mengontrol produksi dan pemasaran, 8) Oligopsoni (secara bersama-sama menguasai pembelian dan penerimaan pasokan untuk mengendalikan harga).

LAMPIRAN 2

Daftar Prilaku Terpuji di PT Samudera Indonesia Tbk

Tercantum Dalam Kode Etik Dan Panduan Prilaku:

Patuh dan tunduk pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, mendahulukan penyelesaian melalui musyawarah mufakat dan menyelesaikan perselisihan, menghindari benturan kepentingan, memberikan kesempatan kerja yang adil dan setara, menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat bagi karyawan, melakukan pencatatan dan pelaporan tepat waktu, lengkap dan transparan, menjaga dan melindungi aset perusahaan.

Tercantum Dalam Pedoman Dan Kode etik Direksi:

Setiap anggota Direksi melaksanakan tugasnya berdasarkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi perusahaan yaitu integritas dan profesionalisme.

Tercantum Dalam Pedoman Dan Kode Etik Dewan Komisaris:

Setiap anggota Komisaris melaksanakan tugasnya berdasarkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi perusahaan yaitu integritas dan profesionalisme.

Tercantum Dalam Pedoman Dan Kode Etik Komite Nominasi Dan Remunerasi:

Prilaku terpuji Komite Nominasi Dan Remunerasi PT Samudera Indonesia Tbk adalah melaksanakan tugasnya nilai-nilai perusahaan, yaitu integritas dan profesionalisme.

Tercantum Dalam Kebijakan Anti Korupsi:

Prilaku terpuji adalah memastikan implementasi sistem manajemen anti penyuapan dengan cara melakukan pelaporan pelanggaran kebijakan (*whistleblowing*) dengan itikad baik untuk melakukan perbaikan berkesinambungan atas sistem manajemen anti penyuapan yang diterapkan perusahaan.

Tercantum Dalam Kebijakan Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat:

Prilaku terpuji yang harus dilakukan adalah melakukan pencegahan, pendeteksian dan pelaporan atas pelanggaran kebijakan anti monopoli dalam bentuk apapun.

Tercantum Dalam Kebijakan Mendukung Pembangunan Berkelanjutan Dan Usaha Yang Ramah Lingkungan:

Kebijakan ini dimaksudkan agar perusahaan melakukan praktek bisnis yang mendukung kelanjutan usaha dalam jangka panjang serta ramah lingkungan. Prilaku terpuji dalam kebijakan ini adalah selalu mempertimbangkan faktor etika, lingkungan dan sosial. Dalam hal ini karyawan didorong untuk berhemat dalam



penggunaan semua jenis sumber daya dalam operasional perusahaan.

Kegiatan Yayasan Samudera Indonesia Peduli:

Bantuan dari Yayasan Samudera Indonesia Peduli dibagi dalam beberapa kelompok kegiatan, yaitu kegiatan kemanusiaan, bencana alam, keagamaan, ekonomi dan kemasyarakatan, kesehatan dan olah raga, pendidikan, pembangunan dan perbaikan saran umum, serta pelestarian lingkungan hidup. Program-program bantuan yang telah dilakukan: Program Perahu Sekolah, Samudera Indonesia Peduli Bencana Alam, Samudera Indonesia Peduli Keagamaan, Samudera Indonesia Peduli Pendidikan, Samudera Indonesia Peduli Kesehatan, Samudera Indonesia Peduli Sarana Masyarakat, Samudera Indonesia Peduli Kemanusiaan.

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Hurip Santoso
2. Tempat & Tgl. Lahir: Sukoharjo, 20 Agustus 1961
3. Alamat Rumah : Jl Sidomukti Raya 20 Semarang

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal:

- a. SD Sukoharjo, lulus 1973
- b. SMP Sukoharjo, lulus 1976
- c. SMA 3 Surakarta, lulus 1980
- d. S1 Fakultas Ekonomi UGM lulus 1987
- e. S2 Magister Manajemen UNDIP lulus 2001
- f. S2 Magister Agama UIN Walisongo lulus 2005

C. Pekerjaan, s/d Desember 2021

- Komisaris PT Samudera Perdana
- Komisaris PT Taraka Jaya Samudera
- Komisaris PT Samudera Laksana Perdana
- Direktur PT Samudera Yogyakarta Logistik
- Direktur PT Tirang Jaya Samudera
- Direktur PT Tembini Jaya Samudera
- Kepala Cabang PT Samudera Agencies Indonesia
- Kepala Cabang PT Silkargo Indonesia

D. Organisasi Sosial

- Ketua Pengawas Koperasi Syariah BMT Sakinah
- Ketua Pengawas Yayasan Darul Muttaqin Semarang
- Ketua Pengurus Koperasi Syariah Amanah Darul Muttaqin
- Pengurus Yayasan SABILA Semarang
- Pengurus Yayasan Masjid Al-Huda Surakarta

E. Karya Ilmiah

- a. Analisis Keterkaitan Antara Kompetensi dan Kinerja Keuangan

BMT: Studi Kasus Pada Beberapa Lembaga Keuangan Syariah
BMT di Jawa Tengah – Tesis UNDIP 2001

- b. Sufi Kota: Studi Kasus Pada Lembkota – Tesis IAIN WS 2004
- c. Beberapa jurnal ilmiah