

“MUTUAL UNDERSTANDING OF SPIRITUAL AWARENESS” : MODEL PENINGKATAN KINERJA BERBASIS NILAI BUDAYA KERJA LINTAS AGAMA

Samsul Hidayat
IAIN Pontianak
E-mail: camcul4@gmail.com

Abstract

Research object is approached with ethical and emic point of view together. This study uses a sociological approach in terms of how social systems such as work culture are formed in an organization with each interdependent part. The type of this research is literature study with qualitative method that will formulate Mutual Understanding of Spiritual Awareness (MUSA) models as a performance improvement strategy based on work culture through data source relevant to research object. The primary data source is the literature related to the concept of integrity, professionalism, innovation, responsibility, and exemplary. Supporting data comes from sources of support such as government regulations on guidelines for the development of organizational work culture, and others. Furthermore, the research data collected by document technique because the source of data comes from books, scriptures, journals, regulations and others with the construction of ideas and concepts of researchers so that gave birth to a new model of organizational culture development strategy in the form of training and development (training and development). The results of this research are performance improvement model through organizational culture based on Mutual Understanding of Spiritual Awareness (MUSA) in training and development format.

Keywords: *work culture; mutual understanding; spiritual awareness.*

Abstrak

Objek penelitian didekati dengan sudut pandang etik dan emik secara bersama-sama. Penelitian ini menggunakan pendekatan sosiologis dalam hal bagaimana sistem sosial seperti budaya kerja terbentuk di suatu organisasi dengan setiap bagian yang saling bergantung. Jenis penelitian ini adalah kajian pustaka dengan metode kualitatif yang akan merumuskan model *Mutual Understanding of Spiritual Awareness* sebagai sebuah strategi peningkatan kinerja berbasis nilai budaya kerja lintas agama melalui sumber data yang relevan dengan objek penelitian. Sumber data primer adalah literatur yang berhubungan dengan konsep integritas, profesionalitas, inovasi, tanggungjawab dan keteladanan. Data penunjang berasal dari sumber pendukung seperti peraturan pemerintah tentang pedoman pengembangan budaya kerja organisasi, dan lain-lain. Selanjutnya data penelitian dikumpulkan dengan teknik dokumen karena sumber data berasal dari buku, kitab suci, jurnal, peraturan dan lain-lain dengan konstruksi ide dan konsep peneliti sehingga melahirkan sebuah model baru strategi pengembangan budaya kerja organisasi dalam bentuk pelatihan dan pengembangan (*training and development*). Hasil penelitian berupa model peningkatan kinerja melalui budaya kerja organisasi berbasis *Mutual Understanding of Spiritual Awareness* dalam format pelatihan dan pengembangan (*training and development*).

Kata Kunci: *budaya kerja; kesalingpahaman; kesadaran spiritual*

A. PENDAHULUAN

Transformasi budaya kerja menjadi isu penting bagi sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam usaha meningkatkan kinerja pegawainya. Beberapa perusahaan atau lembaga bahkan memasang tulisan berbentuk baliho, poster, banner dan lain-lain untuk menunjukkan budaya organisasi mereka agar dapat diketahui oleh publik dalam upaya memberikan pelayanan prima.

Kinerja merefleksikan seberapa baik seseorang memenuhi permintaan pekerjaan.¹ Sebagai kunci dari kesuksesan sebuah organisasi, budaya kerja yang kuat dibangun dalam

¹ Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Displin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*, Jurnal Value Added, Vol. 8, No. 2, Maret 2012, 85.

kondisi latar belakang atau karakteristik pegawai yang bisa jadi berbeda-beda, tapi sistem dibangun agar seluruh pegawai memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Dalam praktiknya, budaya kerja yang biasa disebut sebagai budaya organisasi, dimaksudkan untuk mengikat setiap individu untuk bergerak dan bekerja dalam satu irama kerja yang sama, dalam sebuah perpaduan semangat kerja semua individu yang dipengaruhi oleh semangat terbesar dan terkuat dari salah satu individu di organisasi tersebut.² Namun berada dalam satu wilayah kerja dengan pegawai yang beragam agama atau budaya tidaklah mudah. Menghadapi individu dengan budaya atau agama yang berbeda dapat menjadi positif dan produktif atau justru sebaliknya.

Di lingkungan kerja yang heterogen, seorang pegawai menemukan kebiasaan dan perilaku mitra kerja yang berbeda sesuai dengan pola budaya atau agama yang dianut. Tidak jarang ketidakmampuan mengenal budaya mitra kerja membuat seseorang tidak mampu beradaptasi dengan kebiasaan dan perilaku orang lain. Seringkali hal-hal sepele dapat berakibat serius dalam sebuah interaksi kerja sesama pegawai seperti melakukan gurauan yang berbau suku, agama, ras dan antar golongan (SARA) dan lain-lain, bahkan tidak jarang muncul stereotipe, prasangka dan diskriminasi dari satu individu kepada yang lain baik dalam interaksi kerja, kebijakan pimpinan, sampai kepada penentuan jabatan karir pegawai karena perbedaan budaya atau agama. Primordialisme karena faktor suku atau agama, meskipun sulit untuk dilihat secara terang-terangan, namun fakta membuktikan bahwa aspek tersebut selalu

berpengaruh pada perlakuan kebijakan dan interaksi sosial dalam sebuah organisasi.

Saat ini banyak organisasi yang tidak bisa menghindari dari adanya diskriminasi, stereotipe dan praktek *glass ceiling* terhadap kelompok-kelompok tertentu seperti kelompok minoritas etnik, wanita, disabilitas dan kelompok umur. Di Indonesia kelompok minoritas etnik pada umumnya mengarah pada etnik tertentu seperti Cina, kemudian menyusul Arab, dan India. Belakangan praktek diskriminasi pada kelompok minoritas di sebuah organisasi terjadi menjadi semacam *glass ceiling effect*, dimana kaum minoritas (etnik, agama, gender, dll) sangat sedikit yang terwakili di posisi penting organisasi, meskipun tidak sedikit yang memiliki kompetensi yang sama dengan kelompok mayoritas.³

Indonesia memiliki kekayaan sumber nilai dalam melahirkan budaya sebagai pedoman dan cara hidup tertentu yang menghasilkan identitas tertentu pula sebagai sebuah bangsa (A. Montagu & Cr Dawson, 1973). Salah satu sumber nilai yang dimaksud adalah agama, dengan keragaman budaya melalui suku-suku yang berbeda. Saat ini negara memfasilitasi beberapa agama besar yang berkembang di Indonesia yaitu Islam, Khatolik, Kristen Protestan, Hindu, Budha dan Khonghucu. Agama-agama yang berkembang di Indonesia dianut oleh beragam suku dan ras sehingga melahirkan pola pemikiran, perilaku, dan hasil kerja yang berbeda-beda. Pemahaman atas nilai-nilai agama akan berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang.⁴ Sehingga perjumpaan antar agama harus ditingkatkan

² Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi (Jakarta: Rajawali Pers. 2014), 346.

³ Wibowo, *Budaya Organisasi, Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), 285.

⁴ Ima Amaliah, Aan Julia, Westi Riani, *Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja*, Jurnal Mimbar, Vol. 29, No. 2, Desember 2013, 172.

baik untuk masa kini atau akan datang,⁵ untuk mengidentifikasi perbedaan dan persamaan diantara individu agar mereka dapat saling belajar memahami satu sama lain.⁶

Kekayaan sumber nilai yang berasal dari berbagai keyakinan dan budaya seharusnya dapat menjadi kekuatan motivasi, perekat dan penopang bagi suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja seseorang.⁷ Namun faktanya sampai saat ini belum ditemukan sebuah pendekatan yang menggunakan pemahaman lintas iman dan budaya sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja berbasis budaya kerja di sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta.

Hal ini disebabkan karena beberapa hal; a) minimnya tenaga ahli yang memiliki kompetensi dan kualifikasi lintas iman dan budaya dalam memberikan pelatihan dan pengembangan dengan pendekatan pemahaman lintas iman dan budaya. b) belum adanya metode atau model peningkatan kinerja berbasis budaya kerja dengan pendekatan pemahaman lintas iman dan budaya sehingga sebuah organisasi tidak memiliki sumber pembanding atau variasi model budaya kerja. c) studi dan kajian tentang pemahaman lintas iman dan budaya di perguruan tinggi sejauh ini masih terjebak pada tataran akademik atau teoritis, belum pada tataran *product knowledge*

yang bisa dirasakan manfaatnya bagi perubahan masyarakat. Akibatnya animo masyarakat untuk melanjutkan pendidikan sarjana atau master dan doktor ke jurusan-jurusan studi agama-agama atau perbandingan agama sangat minim. Bahkan jurusan dan prodi studi agama-agama atau perbandingan agama digolongkan dalam kategori jurusan langka peminat. Sementara dalam konteks pasar, masyarakat cenderung berpikir realistis bahwa pendidikan ditujukan sebagai sarana untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

Berdasarkan kondisi diatas, studi ini bermaksud merumuskan sebuah model baru dalam strategi peningkatan kinerja berbasis nilai budaya kerja dengan pendekatan pemahaman lintas iman dan budaya melalui *Mutual Understanding of Spiritual Awareness (MUSA)*. Model *Mutual Understanding of Spiritual Awareness* atau disingkat MUSA merupakan strategi peningkatan kinerja yang menggunakan metode pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*) dengan menanamkan nilai-nilai budaya kerja berbasis pemahaman lintas iman dan budaya, selanjutnya memonitor proses implementasinya serta melakukan evaluasi untuk melihat ketercapaian tujuan organisasi.

Desain baru strategi peningkatan kinerja berbasis budaya kerja ini memiliki relevansi dengan persoalan kekinian di Indonesia sebagai daerah dengan tingkat heterogenitas tinggi baik suku, budaya dan agama yang memerlukan upaya preventif dan solutif terhadap munculnya persoalan konflik di lingkungan kerja yang berdampak pada kemajuan sebuah organisasi baik pemerintah atau swasta. Banyak konflik bernuansa suku dan agama di Indonesia dilatarbelakangi oleh perbedaan pemahaman yang simplistik sehingga menimbulkan stigma, prasangka dan

⁵ Media Zainul Bahri, *Dialog antar Iman dan Kerjasama Demi Harmoni Bumi*, Jurnal Refleksi, Volume 13, Nomor 1, Oktober 2011, 1.

⁶ Ahmad Faizuddin bin Ramli & Jaffary Awang, *The Practices And Approaches Of Interfaith Dialogue At Leicester, Uk*, Journal of Techno Social, Vol. 7 No. 1, 2015, 1.

⁷ Komang Yuli Pridarsanti, Etna Nur Afri Yuyetta, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan di Kota Semarang)*, Diponegoro Journal Of Accounting, Volume 2, Nomor3, Tahun 2013, 3.

diskriminasi antar masyarakat,⁸ imbasnya pada eksklusifitas pemahaman dan praktek kehidupan dalam interaksi sosial yang tidak kondusif termasuk di wilayah kerja. Model *Mutual Understanding of Spiritual Awareness* (MUSA) diharapkan dapat menjembatani kebutuhan organisasi terhadap kualitas layanan prima kepada masyarakat melalui kinerja pegawai yang meningkat dalam sebuah budaya kerja yang mengedepankan pemahaman dan pengimplementasian nilai-nilai budaya dan keimanan seluruh anggota organisasinya.

Secara khusus bagi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang memiliki Program Studi Perbandingan Agama atau Studi Agama-agama, produk pengetahuan Fakultas Ushuluddin ini dapat dijadikan salah satu profil tambahan bagi lulusan, yaitu sebagai Trainer atau Motivator dalam bidang Peningkatan Kinerja Pegawai melalui nilai-nilai budaya kerja lintas agama baik di lingkungan pemerintah atau swasta. Para sarjana Studi Agama-agama (SAA) dapat mengimplementasikan ilmu keushuluddin mereka tidak lagi hanya sebatas pengetahuan semata, tapi sudah dalam aplikasi keilmuan yang langsung bisa dirasakan manfaat, fungsi dan perannya dalam meningkatkan harmoni, kerukunan, dan etos kerja bagi pegawai yang berbeda agama dalam sebuah instansi atau perusahaan.

1. KONSEP BUDAYA KERJA DALAM AGAMA-AGAMA

Kementerian Agama Republik Indonesia dalam situs resminya www.kemenag.go.id, bertepatan dengan peringatan ulang tahun Kementerian Agama

ke-69 pada tahun 2015 menyebarkan konsep budaya kerja kementerian yang berisi 5 budaya kerja; integritas, profesional, inovatif, tanggungjawab dan keteladanan. Meskipun bisa jadi kementerian lain juga memiliki konsep budaya kerja, peneliti mengambil konsep umum dari Kementerian Agama RI sebagai barometer dalam menawarkan konsep peningkatan kinerja pegawai karena sangat dekat hubungannya dengan pemahaman lintas iman dan budaya tentang nilai budaya kerja dalam ajaran agama-agama. Artinya budaya kerja yang digagas oleh kementerian agama pada prinsipnya selaras dengan nilai falsafah negara Pancasila atau nilai budaya kerja manapun yang menjadikan aspek luhur ajaran agama sebagai prinsip budayanya.

A. NILAI INTEGRITAS

Integritas adalah suatu kesadaran terhadap potensi kejujuran di dalam diri yang berbentuk keselarasan hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar. Dalam bentuknya terlihat dari bagaimana sebuah perbuatan dilakukan dengan tekad, kemauan untuk berbuat yang baik dan benar. Sebagai contoh dalam Islam, bekerja bagi seorang muslim adalah mengerahkan seluruh tenaga, pikiran dan hati dikerahkan secara maksimal dalam upaya memuliakan diri sebagai manifestasi amal shaleh yang bernilai ibadah. Allah swt juga melarang umat-Nya memakan harta dengan cara yang batil, seperti korupsi dan lain-lain.⁹

Ajaran Hindu mengajarkan kebenaran sebagai nilai-nilai spiritual. Selain itu ada nilai kejujuran, kerjasama, cinta kasih, tanggungjawab, kesetiaan, kecermatan, kesabaran, keadilan, keikhlasan dan keteguhan hati sebagai sikap positif yang dapat membimbing manusia meraih kebahagiaan jasmani dan

⁸ Taufiq Saefuddin, *Memahami Konflik Antar Iman: Menyikapi Perbedaan Sebagai “Rahmat” Dan Bukan “Konflik”*, Jurnal Al-Adyaan, Volume I, Nomor 2, Desember 2015, 3.

⁹ QS. Al Baqarah 2:188

rohani untuk mencapai “*moksartam jagadhitaya ca iti dharma*”. Bagi seorang pemimpin sebuah organisasi, baik pemerintah atau swasta, kepemimpinan yang berlandaskan nilai integritas beriring sejalan dengan menyebarnya dharma ditengah masyarakat.¹⁰

Dalam ajaran Buddha, etos kerja adalah sebuah semangat kerja yang dibentuk oleh pandangan hidup, yang menjadi ciri khas terkait dengan keyakinan seseorang atau sekelompok orang.¹¹ “Setiap makhluk bertanggung jawab atas perbuatannya sendiri. Perbuatannya yang menentukan bagaimana nasibnya, bahkan kelahirannya di kemudian hari”.¹² Dengan melaksanakan karma, seseorang akan selalu menghimpun kebaikan, seperti bekerja dengan penuh integritas, jujur, dan bertanggungjawab atas apa yang telah dikerjakan selama hidup di dunia ini.¹³

Dalam ajaran Kristen, bekerja merupakan panggilan ilahi yang suci. Melalui kesadaran bekerja sebagai panggilan ilahi yang suci, maka akan lahir perasaan yang benar, rasa menjunjung tinggi keadilan dan kebaikan. Bekerja juga diibaratkan seperti sedang memuliakan Tuhan, seperti terdapat dalam surat Paulus dijelaskan: “*Karena itu kami senantiasa berdoa juga untuk kamu, supaya Allah kita menganggap kamu layak bagi panggilan-Nya dan dengan kekuatan-Nya menyempurnakan kehendakmu untuk berbuat baik dan menyempurnakan segala pekerjaan imanmu.*”¹⁴

Agama Khonghucu menetapkan beberapa prinsip dalam bekerja, salah satunya adalah mengutamakan nilai integritas yang

berbentuk kejujuran, berbudi luhur, semangat yang berkobar, tahan terhadap ujian, sehingga seorang pemimpin dapat mengendalikan organisasi dengan baik, dan rakyat atau yang dipimpin mendapat keberkahan yang besar.¹⁵

B. NILAI PROFESIONALITAS

Nilai profesional dalam budaya kerja dimaknai sebagai bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Profesionalisme merupakan salah satu sikap atau budaya kerja yang sangat diperlukan dalam keberhasilan sebuah organisasi. Profesionalitas umumnya diartikan sebagai jenis pekerjaan yang khas, membutuhkan pengetahuan dan keahlian yang digunakan dalam aplikasi untuk berhubungan dengan orang lain atau lembaga.¹⁶

Perilaku profesional dalam Islam tercermin dari akhlak Rasulullah SAW seperti sifat jujur (*shiddiq*), sifat tanggungjawab (*amanah*), sifat komunikatif (*tabligh*), dan sifat cerdas (*fathonah*). Sifat jujur adalah dasar atau pondasi bagi profesionalitas. Organisasi yang dibangun dengan budaya jujur akan meningkatkan performa, nama baik dan integritas organisasi itu sendiri. Dalam ajaran Hindu, Profesionalisme memiliki landasan normatif yang termaktub di dalam Bhagavad Gita (IV.13 dan XVIII.41), dalam hal ini Tuhan menciptakan empat profesi atau Catur Varna bagi manusia. Kehidupan manusia diatur sesuai dengan profesi atau pekerjaannya, dan memiliki kedudukan yang sama dihadapan *Ida Sang Hyang Widhi Wasa*. Secara filosofis Catur Varna ada pada setiap orang. Dalam bercita-cita seseorang hendak-

¹⁰ Lihat *Atharva Veda*: 3.4.2

¹¹ Khrisnanda Wijaya Mukti, *Wacana Buddha Dharma* (Jakarta: Yayasan Dharma Pembangunan & Ekayana Buddhist Centre, 2003), 424.

¹² Lihat *Anguttara Nikaya*. V, 288.

¹³ Charles Kimball, *Kala Agama Jadi Bencana* (Jakarta: Mizan Publika, 2008), 171.

¹⁴ Lihat 2 Tesalonika 1:11.

¹⁵ Lihat *Kitab Su Si Bagian Ajaran Besar* Bab X Pasal 14.

¹⁶ M. Rasyid Ridla, *Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Proses Pembelajaran*, Tadriss. Volume 3. Nomor 1, 2008, 32.

nya menjadi seorang Brahma, sedangkan dalam upaya mengembangkan cita-cita hendaknya seseorang bagaikan seorang Ksatria. Dalam hal memelihara kemakmuran hendaknya ia menjadi Waisya, dan jika dia ingin melayani semuanya, hendaklah seseorang bagaikan seorang Sudra. Setiap orang memiliki kecenderungan dan pertumbuhan unsur warna atau profesi dalam dirinya masing-masing. Ada yang lebih kuat aspek Brahmananya, Ksatrianya, Waisyanya dan Sudranya.

Menurut ajaran Buddha, profesionalisme (*sippa*) adalah langkah awal menuju kesuksesan kerja. Dalam *Gonaka Moggalana Sutta* dijelaskan tentang kemajuan latihan, kerja dan perbuatan progresif melalui parktek Dhamma dan Vinaya. Melalui meditasi yang benar, praktek dhamma dan vinaya akan menghasilkan pencapaian jhana-jhana (kesadaran atau pikiran yang terpusat). Dengan metode Gonaka Moggalana Sutta, seseorang dapat bekerja secara profesional. Dalam hal ini perhatian terpusat penuh pada peraturan-peraturan, dan dijaga dengan sangat disiplin. Dengan melaksanakan peraturan, maka tingkah laku akan terkendali, usaha akan semakin giat, perasaan takut, khawatir, cemas akan hambatan dan persaingan juga akan terkendali dengan baik.

Agama Kristen mengajarkan profesionalitas sebagai bagian dari tanggungjawab seseorang terhadap pekerjaannya. Keahlian dalam bekerja tidak semata dilandaskan pada kemampuan intelektual semata, namun juga harus bisa menunjukkan identitasnya sebagai pengikut Kristus. Karya dan upayanya harus merupakan sebuah perwujudan dari pengenalannya akan firman Tuhan.¹⁷ Salah satu bentuk

profesionalitas adalah mengembangkan diri dalam suatu keahlian tertentu untuk meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan organisasi. Hakikat profesionalisme adalah komitmen tenaga profesional dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya lalu secara terus menerus mengembangkan strategi yang digunakannya untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.¹⁸

Di dalam kitab Su Si, Nabi Khongcu mengajarkan pentingnya sikap profesionalitas dalam bekerja. Pada bagian BINGCU Jilid VII A Pasal 18: “*Bingcu berkata, "Orang yang luas Kebajikannya dan Bijaksana dalam bekerja; ia tentu sudah banyak menanggung derita dan kesukaran."* Bekerja dengah penuh bijaksana artinya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam batas kemampuan atau kesanggupannya. Pada SABDA SUCI Jilid XIX Pasal 10: *Cu-he berkata, "Seorang Kuncu setelah memperoleh kepercayaan rakyat baru berani menyuruh mereka bekerja keras. Bila belum mendapat kepercayaan, niscaya akan dianggap menindas. Harus mendapat kepercayaan lebih dahulu sebelum memberi peringatan kepada atasannya. Bila belum mendapat kepercayaan, niscaya disangka hanya pandai menyalahkan."* Dalam pengertian ini, kerja keras seorang pemimpin harus berangkat dari kepercayaan yang diberikan oleh organisasi kepadanya. Begitu-pun bagi yang dipimpin harus mendapat kepercayaan dari pimpinannya baru dia dapat bekerja dengan maksimal.

C. NILAI INOVASI

Dalam dunia kerja, inovasi diperlukan setiap saat karena tuntutan perubahan dan

¹⁷ Maria Lidya Wenas, *Profesionalisme Dosen Dari Sudut Pandang Kristiani; Prosiding Seminar Nasional Pak Ii Dan Call For Papers*, Tema: Profesionalisme

Dan Revolusi Mental Pendidik Kristen. Ungaran, 5 Mei 2017. Isbn: 978-602-60350-4-2, 1.

¹⁸ Haryati, Sri, “*Peningkatan Profesionalisme Dosen Di Era MEA.*” Seminar Semester Genap Sub Unit Korpri di Magelang Tanggal 28 Juli 2016, 4.

perkembangan ilmu dan pengetahuan, sehingga diperlukan upaya menyempurnakan bagian yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. Di dalam ajaran Islam, nilai-nilai inovasi tergambar dari firman Tuhan yang mengatakan bahwa seseorang tidak akan dapat mengalami perubahan, kecuali dia berupaya untuk melakukan perubahan tersebut, baik terhadap manajemen atau sistem yang ada menjadi lebih baik. (QS. Ar-Ra'd : 11)

Dalam konteks inovasi, masyarakat Hindu terbiasa dengan kegiatan-kegiatan kreatif terutama dalam hal kesenian dan kebudayaan yang dilaksanakan dalam suatu ritual (keagamaan) sehingga memberikan ruang terbuka bagi umat Hindu untuk mengembangkan diri dan masyarakat melalui seni budaya. Dalam istilah Hindu Bali, sistem budaya tersebut disebut dengan Rasa Jengah. Rasa Jengah adalah satu sikap dan perasaan masyarakat Hindu yang sangat malu apabila dia tidak bisa melakukan apa yang dilakukan oleh kerabat atau tetangganya. Mereka yang memiliki Rasa Jengah, baik orang tua, anak muda, laki-laki atau perempuan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu yang bisa dilakukan oleh masyarakat sekitarnya.

Sementara dalam ajaran Buddha, menumbuhkan sikap mental kerja yang inovatif berangkat dari kepercayaan bahwa segala keadaan dapat berubah jika manusia sendiri mau mengubahnya. Menurut Bhikku Jotidhammo,¹⁹ perjuangan manusia yang percaya kepada kemampuan diri sendiri sangat dibutuhkan dalam upaya mengubah suatu keadaan yang serba tidak abadi. Dalam pandangan Kristen, manusia yang inovatif adalah bukti konkrit dari kuasa Tuhan yang menciptakan manusia menurut gambar dan

rupa Allah. Manusia diberikan nafas kehidupan, dianugerahi akal budi, pikiran dan perasaan untuk mengembangkan pengetahuan dengan seluas-luasnya. Manusia ditugaskan Tuhan untuk menaklukkan alam semesta (Kejadian 1:28), dan di dalam Kejadian 11:1-9 Tuhan memberikan kuasa kepada manusia untuk melaksanakan rencana-Nya.

Ajaran Khonghucu mengenal 7 (tujuh) karakter etos kerja yang menjadi budaya kerja masyarakat Khonghucu; (1) Ren (仁) yang berarti murah hati, mencintai dan bersikap baik kepada sesama. (2) Yi (義) yang berarti berlaku benar dan bertanggung jawab, adil, keputusan yang benar diambil dengan sikap yang benar berdasarkan kebenaran. (3) Yong (勇) atau bersikap berani dan berlaku ksatria. (4) Zhi (智) yang berarti kebijaksanaan dalam memutuskan dengan benar, (5) Cheng (誠) yang berarti sikap tulus, setulus-tulusnya, sikap sungguh sungguh tanpa pamrih. Li (禮) yang berarti bersikap santun dan bertindak benar. (6) Zhong (忠) bermakna loyalitas dan mengabdikan.²⁰

D. NILAI TANGGUNG JAWAB

Sikap tanggungjawab dalam bekerja adalah bagian dari profesionalitas yang sangat menguntungkan sebuah organisasi. Profesionalisme merupakan sikap bertanggungjawab terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya.²¹ Bersikap amanah atas apa yang dilimpahkan pimpinan kepada yang dipimpin

²⁰ Nazwar, Konsep Ketuhanan (*T'ien*) dan Relevansinya dengan Pembentukan Etos Kerja dalam Ajaran Kong Hu Cu (Konfusius), *Jurnal Intizar*, Vol. 22, No. 2, 2016, 359-360.

²¹ Restu Agusti Dan Nastia Putri Pertiwi, *Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Se Sumatera)*, *Jurnal Ekonomi*, Volume 21, Nomor 3 September 2013, 6.

¹⁹ Bhikkhu Jotidhammo, *Membangun Etos Kerja Buddha*, BUDDHA CAKKHU No.19/XI/90; Yayasan Dhammadipa Arama, 2013.

akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja.

Di dalam ajaran Islam, tanggung jawab adalah bentuk komitmen individu dalam setiap aktifitasnya, sebagaimana ditegaskan dalam beberapa firman Allah swt seperti pada surat al-An'am ayat 164; *“Dan tidaklah seorang membuat dosa melainkan kemudharatannya kembali kepada dirinya sendiri dan seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain.”* Di dalam surat Al Mudatstsir ayat 38 Allah swt berfirman: *“Tiap-tiap diri bertanggungjawab atas apa yang telah diperbuatnya”* Oleh sebab itu tanggungjawab sangat berkaitan dengan kewajiban yang diemban seseorang. Seorang pemimpin harus bertanggungjawab pada orang yang dipimpin. Kepala keluarga harus bertanggungjawab kepada keluarganya. *“Wahai orang-orang mukmin peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka.”* (At Tahrir 6)

Dalam pandangan Hindu, manusia dan alam semesta pada dasarnya berasal dari dari satu garbha “kandungan yang maha besar” dari Tuhan Yang Maha Kuasa, seperti yang dinyatakan dalam Bhagawad Gita Bab VII Sloka 6: *“Ketahuilah bahwa semua makhluk yang ada di dunia ini berasal dari garbha (kandungan) Ku, Aku adalah asal mula dan pelebur alam semesta ini.”*²² Manusia harus dapat membangun hubungan yang harmonis dan selaras dengan Tuhan, alam semesta dan juga dengan komunitas sesama manusia.²³ Tugas manusia dimuka bumi tidak hanya bertanggungjawab untuk memanusiakan

manusia, tapi yang lebih penting adalah mengentaskan kejahatan (sarwa bhuta) yang ada di sekelilingnya menuju kehidupan yang lebih tinggi.

Dalam ajaran Buddha, sikap mental yang perlu dibangun dalam mewujudkan etos kerja Buddhis diantaranya adalah *Citta* dan *Vimamsa*.²⁴ Setiap perbuatan manusia memiliki karma nya sendiri. Perbuatan yang baik akan mendatangkan karma baik, begitupun sebaliknya. Menurut Jotidhammo, *Citta* adalah memperhatikan dengan sepenuh hati hal-hal yang sedang dikerjakan tanpa membiarkannya begitu saja. Pekerjaan yang diperhatikan, disadari dengan sepenuh hati akan mendatangkan hasil yang baik.

Dalam iman Kristen, tanggungjawab adalah pemberian Tuhan bagi orang yang percaya. Tanggung jawab adalah sepenuh hati berdasarkan alkitab menjalankan apa yang diperintahkan oleh Tuhan, sesuai dengan iman percayanya dan melakukannya dengan penuh sukacita. Dalam Matius 25:14 *“Sebab hal Kerajaan Sorga sama seperti seorang yang mau bepergian ke luar negeri, yang memanggil hamba-hambanya dan mempercayakan hartanya kepada mereka. Pada pasal 25:15 “Yang seorang diberikannya lima talenta, yang seorang lagi dua dan yang seorang lain lagi satu, masing-masing menurut kesanggupan- nya, lalu ia berangkat.”*

Dalam ajaran Khonghucu, nilai tanggungjawab juga merupakan bagian penting dalam menjalankan kehidupan. Dalam hal ini terutama seorang pemimpin diajarkan agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan adil, bijaksana, serta membuat kebijakan yang mensejahterakan rakyat,

²² Pudja, G. *Bhagawadgita (Pancama Veda)*, Surabaya, Paramita, 1999, 187.

²³ Donder, I Ketut, *Kosmologi Hindu, Penciptaan, Pemeliharaan, dan Peleburan Serta Penciptaan Kembali Alam Semesta* (Surabaya: Paramita, 2007), 400.

²⁴ Bhikkhu Jotidhammo, *Membangun Etos Kerja Buddhis*, BUDDHA CAKKHU No.19/XI/90; Yayasan Dhammadipa Arama, 2013.

membebaskan rakyat dari penderitaan.
(BINGCU Jilid II A Pasal 5-9)

E. NILAI KETELADANAN

Keteladanan merupakan faktor mutlak yang dimiliki oleh seorang pegawai atau seorang pemimpin. Keteladanan dapat diklasifikasi sebagai sarana, media atau metode yang paling kuat dalam mengantarkan seseorang pada keberhasilan, kondusifitas lingkungan kerja, meluruskan kognisi dan menerapkan berbagai perilaku yang diinginkan, sesuai dengan tujuan organisasi.²⁵

Dalam konsep kementerian agama, keteladanan diartikan sebagai menjadi contoh yang baik bagi orang lain. (www.kemenag.go.id) Ajaran Islam menjelaskan pemaknaan keteladanan sebagai sesuatu yang patut ditiru atau dijadikan contoh. Dalam bahasa Arab, teladan sejajar dengan pengertian Qudwah dan Uswah. Qudwah artinya sesuatu yang layak untuk diteladani (*li mâ yuqtadâ bihi*),²⁶ sementara Uswah artinya mengikuti atau meneladani dan berlaku sepertinya (*yaqtadî bihi wa kâna fî mitsl hâlihi*).²⁷

Keteladanan (yang baik) dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan dalam upaya proses peniruan (imitasi) bagi segenap pegawai, yang terjadi dalam beberapa tahap yaitu; melalui keinginan untuk mencontoh (*raghbah fî al-muhâkah wa al-iqtidâ*), kesiapan atau kesadaran untuk melakukan imitasi (*isti'dâd li al-taqlîd*), dan menyadari

tujuan imitasi atau peniruan (*hadaf al-taqlîd*)²⁸

Dalam ajaran Hindu keteladanan dalam hidup merupakan bagian penting dari proses manusia memupuk karma yang baik. Kitab suci Veda dengan gamblang menekankan pentingnya menunjukkan keteladanan melalui hati dan sikap bijaksana, luhur dan perilaku santun dan mulia. Di dalam kitab Sarasamuccaya sloka 75 dijelaskan sebagai berikut: “*Inilah empat hal yang tak boleh diucapkan yaitu: perkataan kotor, perkataan kasar, perkataan memfitnah dan perkataan bohong. Keempat hal inilah ucapan-ucapan yang harus dibatasi, tidak boleh diucapkan dan malah jangan juga dipikirkan ucapan-ucapan itu.*”²⁹ Dari sloka ini tergambar dengan jelas bahwa seorang pemimpin, pendidik, orangtua dan siapapun dituntut untuk dapat berpikir, berkata dan berperilaku yang baik, karena setiap pikiran, perkataan dan perilaku akan menjadi contoh dan ditiru oleh rakyat, anak, bawahan dan masyarakat umum.

Dalam ajaran Buddha, keteladanan adalah bagian penting dalam menjalani kehidupan yang benar. Guru Agung Buddha bahkan pernah memberikan pujian kepada seorang murid karena keteladanannya, yaitu Sariputta yang dijadikan teladan tata laku bagi bhikku Radha. Buddha Agung berkata; “seseorang hendaknya dianggap seperti penunjuk harta karun bila ia menunjukkan sesuatu yang harus dihindari serta memberikan dorongan terhadap sesuatu yang harus dilakukan. Begitulah seorang yang bijaksana yang patut diteladani, sungguh baik dan tidak

²⁵ Rahendra Maya, *Revitalisasi Keteladanan Dalam Pendidikan Islam: Upaya Menjawab Peluang Dan Tantangan Pendidikan Islam Di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)*, Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam Vol. 05, Januari 2016, 10.

²⁶ Muḥammad Ibn Mukarrim Ibn Manzhûr Al- Ifrîqî Al-Mishrî, *Lisân Al-'Arab*, Beirut, Dâr Shâdir, 2011, Vol. 12, 45.

²⁷ *Ibid*, 109.

²⁸ 'Abd Al-Rahmân Al-Nihlâwî, *Ushûl Al-Tarbiyah Al-Islâmiyyah Wa Asâlibuhâ: Fî Al-Bait Wa Al-Madrasah Wa Al-Mujtama'*, Damaskus, Dâr Al-Fikr, 2005, 208-209.

²⁹ Sudharta, Tjok Rai, *Sarasamuccaya Smerti Nusantara (Berisi Kamus Jawa Kuno-Indonesia)* (Surabaya: Paramita, 2009), 36-37.

tercela meneladani orang baik seperti itu.” (Dhammapada 76)

Ajaran Kristen melalui Alkitab nya sangat jelas menunjukkan pentingnya sifat keteladanan dalam setiap perbuatan baik hingga dalam hal keimanan. *"Dan jadikanlah dirimu sendiri suatu teladan dalam berbuat baik. Hendaklah engkau jujur dan bersungguh-sungguh dalam pengajaranmu"* (Titus 2:7). Artinya untuk menjadi orang yang baik di mata Tuhan, tentu tidaklah cukup jika nilai kebaikan hanya sebatas omongan dan retorika, tapi harus dalam dicontohkan dalam perbuatan nyata di kehidupan sehari-hari.

Ajaran Khonghucu juga menekankan pentingnya keteladanan dalam berperilaku. Salah satu bentuk keteladanan adalah mengutamakan kebajikan ketimbang kekayaan. Disabdakan dalam kitab suci agama Khonghucu, SU SI; “Seorang Junzi memuliakan tiga hal, memuliakan Firman Tian (Tuhan Yang Maha Esa), memuliakan orang-orang besar dan memuliakan sabda para Nabi.” (Lun Yu XVI:8). Dalam hal ini disampaikan bahwa orang yang bijak adalah mereka yang memuliakan Tuhan, Nabi dan para pemimpin. Tian Yang Maha Esa akan melimpahkan rahmat dan berkah atas setiap kebajikan, dan bukan atas kekayaan yang dikumpulkan, apalagi bila kekayaan itu dikumpulkan dengan mengabaikan kebajikan. (Sendana, 2012).

Demikian konsep budaya kerja dalam agama-agama yang ada di Indonesia, yaitu Islam, Hindu, Buddha, Kristen (Katholik dan Protestan), dan Khonghucu yang memiliki prinsip-prinsip nilai spiritualitas yang tidak jauh berbeda satu dengan yang lain. Jika ada perbedaan tidak lebih karena intensitas, bahasa dan fakta historis yang berbeda-beda. Sementara nilai luhur yang diungkap dalam ayat-ayat suci, kisah-kisah dan pesan moral

tokoh agama memiliki benang merah tentang pentingnya integritas, profesionalitas, inovasi, tanggungjawab dan keteladanan dalam setiap aktifitas pekerjaan. Dengan banyaknya titik temu konsep nilai-nilai budaya kerja dari beberapa agama diharapkan dapat menjadi modal besar dan panduan dalam merumuskan konsep kerja dan aksi bersama membangun lingkungan kerja yang produktif, rukun dan harmonis.

2. APLIKASI MODEL *MUTUAL UNDERSTANDING OF SPIRITUAL AWARENESS* DALAM BENTUK *TRAINING AND DEVELOPMENT*

A. KERANGKA UMUM PROSES PELATIHAN

Aplikasi model *Mutual Understanding of Spiritual Awareness* (MUSA) ini dikemas dalam sebuah pelatihan dan pengembangan (*training and development*) yang berbasis pada kebutuhan peserta di suatu instansi atau lembaga. Artinya pelatihan ini berangkat dari upaya meningkatkan hasil kerja pegawai melalui implemantasi budaya kerja yang selaras dengan ajaran agama. Beberapa nilai budaya kerja yang dimaksud seperti integritas, profesionalitas, inovatif, bertanggungjawab dan keteladanan saat ini telah diterapkan dan menjadi budaya kerja Kementerian Agama RI sebagai penjawantahan nawacita Presiden RI Joko Widodo.

Pelatihan ini dimaksudkan untuk membekali peserta, dalam hal ini pegawai di suatu instansi baik pemerintah maupun swasta, suatu pemahaman yang menyeluruh tentang konsep budaya kerja berbasis ajaran agama-agama yang ada di Indonesia yaitu Islam, Katholik, Kristen, Hindu, Buddha dan Khonghucu. Selanjut peserta diharapkan dapat mengimplementasikan nilai-nilai budaya kerja di lingkungan kerja masing-masing dengan target dan waktu yang telah ditentukan.

Untuk itu peserta pelatihan akan dibekali dengan kemampuan dalam mengidentifikasi persoalan-persoalan yang berhubungan dengan budaya kerja di lingkungan kerja, menentukan harapan dan keinginan, melakukan upaya pengembangan budaya kerja yang baru, serta membangun komitmen bersama untuk meningkatkan kinerja di lingkungan kerja.

Melalui nilai-nilai budaya kerja yang selaras dengan ajaran agama masing-masing pegawai, maka diharapkan setiap pegawai akan lebih mudah melakukan internalisasi dan eksternalisasi nilai dalam kehidupan kerja yang harmonis dan produktif.

Pelatihan ini dikemas dalam beberapa sesi kegiatan, dimulai dari bagian Orientasi Pelatihan. Pada sesi ini peserta sudah dikenalkan sikap dasar dan pengalaman terhadap penerapan budaya kerja di lingkungan kerja masing-masing. Sikap dasar dan pengalaman peserta akan menjadi basis dalam pelatihan ini, melalui tahapan yang terdiri dari penciptaan suasana, pengenalan diri, dan kontrak belajar. Pada sesi penciptaan suasana, peserta diarahkan untuk menemukan zona aman, damai dan tentram sebagai pintu masuk pelatihan yang kondusif dan menyenangkan. Pada sesi pengenalan diri, peserta diminta untuk mengidentifikasi nilai-nilai budaya kerja yang paling umum dimiliki dan dilakukan baik yang bersifat positif atau negatif. Sedangkan pada sesi kontrak belajar, peserta diminta untuk membuat komitmen bersama demi kelancaran dan kesuksesan pelatihan.

Pokok bahasan selanjutnya adalah konsep Nilai-Nilai Budaya Kerja dalam Pandangan Agama-agama. Pada sesi ini peserta ditargetkan sudah dapat memahami konsep nilai-nilai budaya kerja dalam pandangan agama-agama dan menemukan titik temu konsep nilai-nilai budaya kerja dari berbagai keyakinan. Hal ini menjadi kata

kunci keberhasilan pelatihan dan menjadi basis dari seluruh proses pelatihan. Penjabaran nilai-nilai budaya kerja dalam konsep baik normatif maupun historis serta dihubungkan dalam sebuah kajian komparatif mengisyaratkan sebuah kekuatan besar yang dapat melahirkan produk budaya baru yang konstruktif dan produktif. Hal ini disebabkan karena adanya pesan-pesan ayat suci yang jelas tentang pentingnya melakukan sebuah usaha atau ikhtiyar yang berbasis pada nilai-nilai integritas, profesionalitas, inovatif, tanggungjawab dan keteladanan.

Bagian pelatihan berikutnya adalah sesi implementasi nilai-nilai budaya kerja. Peserta ditargetkan dapat memahami konsep nilai-nilai budaya kerja dalam ajaran agama-agama, mampu memetakan kondisi objektif penerapan nilai integritas ditempat kerja, mampu menjelaskan langkah-langkah pengembangan nilai integritas ditempat kerja, serta dapat mengambil keputusan kebijakan dan tindakan perubahan budaya kerja baru guna meningkatkan kinerja para pegawai.

B. METODOLOGI PELATIHAN PARTISIPATIF

Prinsip pelatihan dan pengembangan menggunakan model *Mutual Understanding of Spiritual Awareness* (MUSA) dalam upaya peningkatan kinerja ini menggunakan pendekatan partisipatif. Pendekatan ini digunakan karena hampir seluruh sesi pelatihan melibatkan partisipasi seluruh peserta, mulai dari merumuskan nilai, mengimplementasikan nilai, sampai pada tahap evaluasi dan pengembangan. Selain bersifat partisipatif, pelatihan ini ditujukan untuk membantu mengembangkan cara pandang, kemampuan, kepercayaan diri serta komitmen dari seluruh peserta pelatihan. (Mitra BSP, 2002:21)

Peningkatan kinerja melalui budaya kerja yang menggunakan modal pemahaman

lintas budaya dan iman merupakan strategi baru dalam upaya meningkatkan performa sebuah instansi. Hal ini dapat saja menimbulkan pertanyaan tertentu, keraguan dan kecemasan dari orang-orang tertentu yang belum pernah melihat konsep nilai berbasis agama diterapkan dalam budaya kerja organisasi. Pada sisi yang lain, perasaan takut, ragu atau curiga dari peserta juga bisa muncul jika dikaitkan dengan adanya kemungkinan perubahan budaya kerja yang dihasilkan dari pelatihan ini sehingga berbenturan dengan budaya kerja yang selama ini sudah dipelihara. Untuk mengatasi keadaan tersebut, maka pelatihan dengan menggunakan pendekatan partisipatif diharapkan dapat menjembatani, menelusuri dan bahkan mengikis hambatan-hambatan sosial yang membuat seseorang tidak ingin berpartisipasi. Melalui pelatihan partisipatif dapat dikembangkan berbagai strategi dan keterampilan dalam menemukan masalah dan mencari solusi serta membuat program pengembangan dalam pengelolaan organisasi.

Pelatihan dengan pendekatan partisipatif akan membantu partisipan dalam menemukan dan mengembangkan kemampuan menelaah, memilih, merencanakan, menciptakan, mengorganisasikan dan mengambil inisiatif. Jika ini telah dimiliki oleh partisipan, maka yang bersangkutan akan dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya pada berbagai aspek kehidu-

POKOK BAHASAN	TOPIK
ORIENTASI PELATIHAN	Penciptaan Suasana
	Pengenalan Diri
	Kontrak Belajar

pannya. Selain itu pelatihan partisipatif juga ditujukan untuk mengembangkan karakter para partisipannya supaya mereka memiliki kemampuan mengendalikan perubahan yang

mempengaruhi dirinya. Pelatihan partisipatif dapat membantu pengembangan 5 karakter seseorang yaitu; kepercayaan diri, penguatan kapasitas, pengembangan sumber daya, perencanaan aksi dan tanggungjawab (Mitra BSP, 2002: 22-23)

MATRIKS SILABUS PELATIHAN PENINGKATAN KINERJA BERBASIS BUDAYA KERJA DENGAN MODEL *MUTUAL UNDERSTANDING OF SPIRITUAL AWARENESS* (MUSA)

POKOK BAHASAN	TOPIK
ORIENTASI PELATIHAN	Penciptaan Suasana Pengenalan Diri Kontrak Belajar
NILAI-NILAI DASAR	Konsep Nilai-nilai Budaya Kerja dalam Agama- agama
IMPELEMENTASI NILAI-NILAI BUDAYA KERJA	Nilai Integritas Nilai Profesionalitas Nilai Inovatif Nilai Tanggungjawab Nilai Keteladanan
EVALUASI DAN PENGEMBANGAN	Bentuk Evaluasi Bentuk Pengembangan

Berikut beberapa contoh panduan modul Pelatihan Peningkatan Kinerja Berbasis Budaya Kerja Dengan *Mutual Understanding of Spiritual Awareness* (MUSA).

BAGIAN 1. ORIENTASI PELATIHAN

1. Penciptaan Suasana

Tujuan:

- a. Mengkondisikan suasana pelatihan yang nyaman, rileks dan kondusif
- b. Menunjukkan bahwa suasana pelatihan yang rileks dan nyaman dapat diciptakan jika peserta ikut aktif

Metode: Ice breaking

Bahan: Tidak ada

Waktu: 10 menit

Proses Fasilitasi:

N o.	Tahapan	Metode	Bahan	Waktu
1.	Fasilitator menjelaskan tujuan dan materi sesi ini	Ceramah	-	3'
2.	Peserta dibagi menjadi beberapa kelompok kecil. Setiap kelompok terdiri dari person yang beragam (suku, agama, jenis kelamin, dll)	-	-	3'
3.	Peserta mempersiapkan alat tulis dan fasilitator menjelaskan konsep budaya kerja dalam agama-agama (bahan atau konsep dapat dibagikan)	Membaca dan diskusi kelompok kecil	Bolpen	5'
4.	Fasilitator mengajukan pertanyaan	-	-	7'

	tertulis dan dijawab secara tertulis oleh setiap peserta; a. Bagaimana konsep budaya kerja dari sudut pandangan agama saudara? b. Apakah saudara menemukan kesamaan dan perbedaan dalam hal budaya kerja dari agama lain? Sebutkan Apa yang akan saudara lakukan untuk memperkuat titik temu dan meminimalisir titik beda dalam hal budaya kerja dilingkungan kerja saudara?			
5.	Fasilitator meminta peserta mendiskusikan jawaban masing-masing peserta. Buat semua	Diskusi dan tanya jawab	-	20'

	peserta aktif.			
--	----------------	--	--	--

POKOK BAHASAN	TOPIK
KONSEP NILAI-NILAI BUDAYA KERJA DALAM AGAMA-AGAMA	Nilai Integritas Nilai Profesionalitas Nilai Inovatif Nilai Tanggungjawab Nilai Keteladanan

6.	Setiap kelompok diminta untuk mempresentasikan hasil diskusi kelompok dan fasilitator mencatat setiap kata kunci dari budaya kerja dalam potongan-potongan kertas atau papan tulis	-	Kertas plano	20'
7.	Buat rangkuman dari hasil diskusi	-	-	5'
8.	Fasilitator membagikan bahan bacaan atau konsep tentang budaya kerja dalam pandangan agama-agama. Minta peserta membaca selama beberapa menit. Fasilitator	Membaca	Bahan Bacaan	10'

	menguraikan konsep nilai budaya kerja dalam agama-agama dan mendiskusikannya dalam kelompok besar perihal tema diatas			
9.	Fasilitator meminta peserta mengemukakan pelajaran yang mereka peroleh dari sesi ini.	-	-	7'

BAGIAN 2. NILAI-NILAI DASAR

Tujuan:

- Memahami konsep nilai-nilai budaya kerja dalam pandangan agama-agama
- Menemukan titik temu konsep nilai-nilai budaya kerja dari berbagai keyakinan

Metode :

Tanya jawab
Diskusi kelompok
Presentasi

Bahan: Lembar bacaan : Konsep budaya kerja dalam pandangan agama-agama

Waktu: 80 menit

Proses Fasilitasi:

N o.	Tahapan	Metode	Bahan	Waktu
1.	Fasilitator menjelaskan tujuan dan materi sesi ini	Ceramah	-	3'
2.	Peserta dibagi menjadi beberapa kelompok kecil.	-	-	3'

	Setiap kelompok terdiri dari person yang beragam (suku, agama, jenis kelamin, dll)				hal budaya kerja dari agama lain? Sebutkan			
3.	Peserta mempersiapkan alat tulis dan fasilitator menjelaskan konsep budaya kerja dalam agama-agama (bahan atau konsep dapat dibagikan)	Membaca dan diskusi kelompok kecil	Bolpen	5'	Apa yang akan saudara lakukan untuk memperkuat titik temu dan meminimalisir titik beda dalam hal budaya kerja dilingkungan kerja saudara?			
4.	Fasilitator mengajukan pertanyaan tertulis dan dijawab secara tertulis oleh setiap peserta; a. Bagaimana konsep budaya kerja dari sudut pandangan agama saudara? b. Apakah saudara menemukan kesamaan dan perbedaan dalam	-	-	7'	5. Fasilitator meminta peserta mendiskusikan jawaban masing-masing peserta. Buat semua peserta aktif.	Diskusi dan tanya jawab	-	20'
					6. Setiap kelompok diminta untuk mempresentasikan hasil diskusi kelompok dan fasilitator mencatat setiap kata kunci dari budaya kerja dalam potongan-potongan kertas atau papan tulis	-	Kertas plano	20'
					7. Buat rangkuman dari hasil diskusi	-	-	5'
					8. Fasilitator	Membaca	Bahasa	10'

	membagikan bahan bacaan atau konsep tentang budaya kerja dalam pandangan agama-agama. Minta peserta membaca selama beberapa menit. Fasilitator menguraikan konsep nilai budaya kerja dalam agama-agama dan mendiskusikannya dalam kelompok besar perihal tema diatas	aca	n baca an		kerja tepat waktu	pulan g kerja yang disep akati	sten mela ksana kan aktifi tas jam kerja deng an disipl in dan berta ngun g jawa b	ar ha di r fi ng er pr in t	kepe gawa ian		
9.	Fasilitator meminta peserta mengemukakan pelajaran yang mereka peroleh dari sesi ini.	-	-	7'		Meng evalu asi secar a berka la hasil kegia tan					

CONTOH RENCANA KEGIATAN PENGEMBANGAN

N o	Kegi atan	Taha pan	Hasil yang dicap ai	B u kt i	Pena nggu ng jawa b	W ak tu	K e t
01	Men erap kan buda ya	Mene ntuka n jam masu k dan	Pega wai secar a konsi	B uk ti da ft	Bagi an umu m dan	Ja nu ari 2018	-

C. SIMPULAN

Berdasarkan temuan dan paparan penelitian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Dalam dunia organisasi baik pemerintah atau swasta, setiap pegawai terikat dalam satu nilai, standar, moralitas, dan hukum yang bertindak sebagai pengendali dari setiap bentuk kerja dalam sebuah

- kepentingan dan tujuan tertentu. Nilai-nilai yang diikat dalam sebuah komitmen bersama melalui budaya kerja organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan organisasi secara keseluruhan akan berjalan harmonis, kondusif dan produktif.
- b. Upaya peningkatan kinerja melalui nilai budaya kerja dengan pendekatan pemahaman lintas iman dan budaya merupakan hal urgen dan signifikan dalam menentukan sikap dan perilaku kerja pada sebuah organisasi yang heterogen baik budaya, suku atau agama. Pada banyak organisasi baik pemerintah atau swasta, para pegawai merupakan individu dengan identitas beragam sehingga model *Mutual Understanding of Spiritual Awareness* (MUSA) diharapkan menjadi metode peningkatan kinerja berbasis nilai-nilai budaya kerja pada lingkungan organisasi yang bersifat merangkul, tanpa tendensi diskriminasi atau menegasikan satu dengan.
 - c. Lingkungan kerja yang harmonis, nyaman dan kondusif karena ditopang oleh penerapan nilai-nilai agama dan budaya yang dimiliki oleh individu organisasi akan dapat meningkatkan *output* lembaga pada masyarakat, terutama dalam penyelenggaraan pelayanan dan pembangunan yang mengedepankan integritas, profesionalisme, inovasi, tanggungjawab dan keteladanan.
- Al-Nihlâwî, 'Abd Al-Rahmân, *Ushûl Al-Tarbiyah Al-Islâmiyyah Wa Asâlîbuhâ: Fî Al-Bait Wa Al-Madrasah Wa Al-Mujtama'*, Damaskus: Dâr Al-Fikr, 2005.
- Alkitab, Lembaga, Indonesia, 2013, *ALKITAB*, Jakarta, Percetakan Lembaga Alkitab Indonesia.
- Amaliah, Ima, Aan Julia, Westi Riani, *Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja*, Jurnal Mimbar, Vol. 29, No. 2, (Desember 2013).
- Anwarudin, Awang, *Pengembangan Model Penilaian Kinerja Pegawai*, Jurnal Ilmu Administrasi, Volume 3, No. 4, (Desember 2006).
- Dhammananda, Sri, *What Buddhists Believe*, Kuala Lumpur: Ehipassiko Foundation, 2002.
- Darmayanti, Tri, Efektivitas Intervensi Keterampilan Self-Regulated Learning Dan Keteladanan Dalam Meningkatkan Kemampuan Belajar Mandiri Dan Prestasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Jarak Jauh, *Jurnal Pendidikan Terbuka Dan Jarak Jauh*, Volume 9, Nomor 2, (September 2008).
- Donder, I Ketut, *Kosmologi Hindu, Penciptaan, Pemeliharaan, dan Peleburan Serta Penciptaan Kembali Alam Semesta*, Surabaya: Paramita, 2007.
- Durkheim, Emile, *The Rules of Sociological Method*, New York: The Free Press, 1895.
- Faizuddin, Ahmad bin Ramli & Jaffary Awang, *The Practices And Approaches Of Interfaith Dialogue At Leicester, Uk*, Journal of Techno Social, Vol. 7 No. 1 (2015).
- Gibson, James L, John M. Ivancevich; James H Donnelly, Jr, 1996, *Organisasi*

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, Restu, Dan Nastia Putri Pertiwi, *Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Se Sumatera)*, Jurnal Ekonomi, Volume 21, Nomor 3 September 2013.

- Perilaku Struktur Proses (Jilid Satu)*, Jakarta, Binarupa Aksara.
- Haryati, Sri. “*Peningkatan Profesionalisme Dosen Di Era MEA.*” Seminar Semester Genap Sub Unit Korpri di Magelang Tanggal 28 Juli 2016.
- Ibn Mukarrim, Muḥammad, Ibn Manzhûr Al- Ifrîqî Al-Mishrî, *Lisân Al-’Arab*, Beirut, Dâr Shâdir, Vol. 12. (2011).
- Jotidhammo, Bhikkhu, *Membangun Etos Kerja Buddhis*, BUDDHA CAKKHU No.19/XI/90; Yayasan Dhammadipa Arama.
- Kitab Suci Su SI*
Kitab Suci Veda
Kitab Anguttara Nikaya.
- Kimball, Charles, *Kala Agama Jadi Bencana*, Jakarta: Mizan Publika, 2008.
- Lidya, Maria, Wenas, *Profesionalisme Dosen Dari Sudut Pandang Kristiani; Prosiding Seminar Nasional Pak Ii Dan Call For Papers*, Tema: Profesionalisme Dan Revolusi Mental Pendidik Kristen. Ungaran, 5 Mei 2017. ISBN: 978-602-60350-4-2
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Nazwar, Konsep Ketuhanan (*T’ien*) dan Relevansinya dengan Pembentukan Etos Kerja dalam Ajaran Kong Hu Cu (Konfusius), *Jurnal Intizar*, Vol. 22, No. 2 (2016).
- Noor Aziza, Tri, *Transformasi Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Panajam Paser Utara Melalui Pendekatan Six Thinking Hats.* Jurnal Borneo Administrator/Volume 11/ No. 1/2015
- Prihantoro, Agung, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Displin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*, Jurnal Value Added, Vol. 8, No. 2, (Maret 2012).
- Pudja, G. *Bhagawadgita (Pancama Veda)*, Surabaya: Paramita, 1999.
- Rahendra, Maya, *Revitalisasi Keteladanan Dalam Pendidikan Islam: Upaya Menjawab Peluang Dan Tantangan Pendidikan Islam Di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)*, Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam Vol. 05, Januari 2016.
- Ridla, M. Rasyid, *Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Proses Pembelajaran*, Tadris. Volume 3. Nomor 1. (2008)
- Saefuddin, Taufiq, *Memahami Konflik Antar Iman: Menyikapi Perbedaan Sebagai “Rahmat” Dan Bukan “Konflik”*, Jurnal Al-Adyaan, Volume I, Nomor 2, (Desember 2015)
- Sudharta, Tjok Rai, *Sarasamuccaya Smerti Nusantara (Berisi Kamus Jawa Kuno-Indonesia)*, Surabaya: Paramita, 2009.
- Wibowo, *Budaya Organisasi, Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Wijaya, Khrisnanda, Mukti, 2003, *Wacana Buddha Dharma*, Jakarta, Yayasan Dharma Pembangunan & Ekayana Buddhist Centre.
- Yulietmi, Ivan, dkk, *Pengembangan Etos Kerja dalam Perspektif Buddhis*, 2012. Diakses tanggal 1 September 2018.

<http://kusalaivan.blogspot.co.id/2012/09/jurnalpengembangan-etos-kerja-dalam.html>.

Yuli, Komang, Pridarsanti, Etna Nur Afri Yuyetta, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan di Kota Semarang)*, Diponegoro Journal Of Accounting, Volume 2, Nomor3, Tahun 2013.

Zainul, Media, Bahri, *Dialog antar Iman dan Kerjasama Demi Harmoni Bumi*, Jurnal Refleksi, Volume 13, Nomor 1 (Oktober 2011).