

TINGKAT PEMAHAMAN DAN PENERAPAN NILAI-NILAI SPIRITUAL PEGAWAI DI BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEAGAMAAN BANDUNG

¹Teni Listiani, ²Wahyudin, ³Nefi Aris A. Asmara

¹STIA LAN Bandung, ²Balai Diklat Keagamaan Bandung

e-mail: ¹tenistiani@yahoo.com, ²wahyudinsag@gmail.com, ³nefi_asmara@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemahaman dan penerapan nilai-nilai spiritual pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif, melalui penyebaran angket terhadap 80 orang responden, dan wawancara dengan lima orang informan. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif berdasarkan basis data yang dikuantifisir dan dibuat dalam tabel distribusi frekuensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman pegawai terhadap nilai-nilai spiritual sangat baik, begitupun dalam penerapannya dalam aktivitas kerja.

Kata kunci: dimensi nilai spiritual, paradigma nilai spiritual.

Employee's Understanding and Implementation of Spiritual Values at BPPK Bandung

Abstract

This study aims to determine the understanding and application of spiritual values of employees at the Hall of Religious Training Bandung. The research was conducted by quantitative method, through questionnaires to 80 respondents, and interviews with five informants. Technical analysis is descriptive analysis based on quantifiable data and made in the frequency distribution tabel. The results showed that employee understanding of spiritual values is very good, as well as in its application in work activities. To maintain good attitude and behavior, it is advisable to create a religious work climate.

Keywords: spiritual value dimension's, spiritual value paradigm's

A. PENDAHULUAN

Dalam era kompetisi global saat ini, tuntutan dan kebutuhan organisasi turut serta mengalami perubahan. Adanya tuntutan tersebut menyebabkan tataran manajemen melakukan perubahan pada strategi pelayanannya. Sebagai akibat dari globalisasi, khususnya bagi organisasi pelayanan publik, sumber daya manusia yang professional, kompeten serta mampu dan mau melayani dengan hati menjadi semakin penting bagi organisasi.

Untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang professional dan kompeten, organisasi diantaranya dapat memberi pendidikan dan pelatihan serta bentuk pengembangan lainnya bagi pegawai. Namun, untuk mendapatkan sumber daya manusia sekaligus professional, serta mau dan mampu melayani dengan hati, diperlukan nilai-nilai yang akan memandu pegawai untuk berperilaku sebagaimana yang diharapkan. Nilai-nilai yang dimaksud, salah satunya adalah nilai-nilai spiritual. Pembahasan mengenai nilai-nilai spiritual dalam bekerja relatif baru, namun bukan berarti tidak ada para pakar yang mengkaji dan membahasnya.

Beberapa pakar, diantaranya adalah Fry (2005), Arcoubi (2013), dan Robbins (2010), menyebutkan bahwa nilai spiritual merupakan salah satu hal yang mendorong manusia dalam

melakukan sesuatu atau menjadi dasar dari tindakannya. Hal tersebut seiring dengan sifat dasar manusia yang terus tumbuh dan berkembang dengan didasari nilai spiritual yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Nilai-nilai spiritual selain bersifat universal, juga merupakan kebutuhan kodrati setelah kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi, yakni kebutuhan cinta dan mencintai Tuhan, yang akan melahirkan perbaikan kualitas dalam organisasi.

Balai Diklat Keagamaan Bandung sebagai instansi di bawah kementerian agama, mempunyai tugas pokok dan fungsi menjalankan pendidikan dan pelatihan bagi seluruh pegawai kementerian agama dalam ruang lingkup satuan kerja atau satker berada. Berdasarkan pengamatan sementara melalui pengamatan terhadap perilaku pegawai, serta wawancara informal dengan beberapa pimpinan dan pegawai yang dilakukan selama beberapa pekan, nampak adanya fenomena masalah yang berkaitan dengan penerapan nilai-nilai spiritual oleh para pegawai. Permasalahan tersebut diantaranya adalah masih ada pegawai yang belum memiliki sikap dan perilakukerja sebagaimana yang diharapkan, khususnya dalam melayani kegiatan diklat dan menuntaskan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Permasalahan lainnya, masih ada pegawai yang pulang sebelum kegiatan diklat berakhir dan cenderung lalai dalam bekerja.

Sehingga terlihat belum memiliki ketulusan dalam bekerja serta bukan bagian dari nilai-nilai keyakinannya.

Begitupun dalam kegiatan sehari-hari masih ada pegawai yang belum memiliki keseriusan dalam bekerja, terlihat kurangnya daya tanggap pegawai dalam bekerja, baik menuntaskan pekerjaan maupun dalam mengelola penyelenggaraan diklat. Pegawai belum mencurahkan segenap kemampuannya dalam bekerja, terlihat dari pengerjaan tugas yang cenderung asal beres, kurangnya interaksi dengan peserta diklat, bekerja belum optimal, kurang kreatif dan inovatif dalam pelaksanaan diklat.

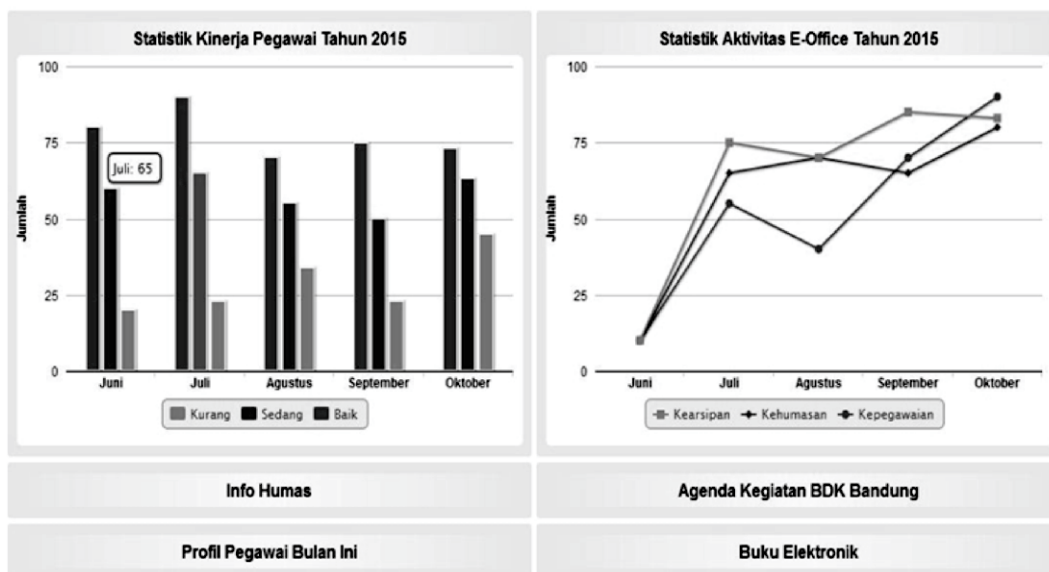
Masih kurangnya rasa syukur bahwa yang bersangkutan telah diterima dan menjadi pegawai negeri. Dengan membandingkan dan melihat fakta saat ini dimana masih banyak orang yang tidak memiliki pekerjaan (pengangguran), seharusnya setiap pegawai memiliki rasa syukur menjadi seorang pegawai negeri. Rasa syukur diantaranya dapat ditunjukkan melalui sikap dan perilaku disiplin kerja yang baik. Namun saat ini masih ada pegawai yang bekerja tidak sepenuh hati, seperti misalnya tidak tuntas dalam menangani kegiatan diklat atau masih sering datang ke tempat kerja terlambat. Pegawai terlihat seperti kurang peduli, kurang menghargai orang lain dan tidak melihat kebaikan yang telah dilakukan. Hal lainnya, masih ada pegawai yang kurang sabar, terlihat dari perilakunya yang sedikit marah atau stress menghadapi kegiatan diklat. Kurang ulet dalam menjalankan tugas, terlihat dari berkas kegiatan yang tercecer, belum bisa memberikan solusi terbaik untuk organisasi, terlihat dari selalu mengandalkan orang lain dalam kegiatan diklat. Terlihat belum ada pemahaman bahwa bekerja adalah untuk kebaikan semua pihak untuk mencapai tujuan organisasi. Hal

ini nampak dari rasa malas membantu orang lain, sulitnya dalam mengambil keputusan sampai timbulnya beda kebijakan dalam pelaksanaan diklat.

Masih ada pegawai yang sulit meninggalkan pola kerja yang lama, tidak mengikuti perkembangan. Hal ini terlihat dari sulitnya menerima perubahan, cenderung enggan mengemukakan pendapat, kurang fleksibel dalam bekerja dan cara bekerja yang tidak tersusun rapi. Masih kurangnya rasa percaya kepada orang lain, terlihat dari keengganan membagi pekerjaan. Memiliki rasa ego yang tinggi, terlihat dari cara pandangnya yang meremehkan kinerja orang lain. Masih terdapat pegawai yang kurang jujur, terlihat sibuk bekerja apabila ada atasan.

Keadaan tersebut disinyalir berdampak pada capaian kinerja yang belum optimal. Walaupun grafik berikut memperlihatkan kinerja yang relative baik, namun bila didukung oleh sikap dan perilaku pegawai yang memahami dan menerapkan nilai-nilai spiritual, diharapkan akan meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Dengan pemahaman dan penerapan nilai-nilai spiritual, pegawai akan menghargai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara lebih amanah dan bertanggung jawab. Pegawai pun akan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh keikhlasan, kejujuran dan rasa syukur.

Melalui penerapan nilai-nilai spiritual dari setiap individu pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja, artinya pegawai tidak hanya berkontribusi terhadap organisasi dimana yang bersangkutan bekerja, namun juga pegawai tersebut secara tidak langsung telah menerapkan nilai-nilai yang sifatnya mensyukuri apa yang telah dikaruniakan oleh Tuhan Yang Maha Kuasa.



Gambar 1. Statistik kinerja pegawai

Gambar 1 merupakan data statistik yang memperlihatkan gambar kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung. Dengan kinerja yang relatif sudah baik, selanjutnya akan diteliti sikap dan perilaku para pegawai dalam memahami dan menerapkan nilai-nilai spiritual dalam aktivitas kerjanya.

B. LANDASAN TEORITIS

1. Nilai-Nilai Spiritual

Untuk memahami secara lebih jelas apa yang dimaksud dengan nilai-nilai spiritual, terlebih dahulu akan dikemukakan definisi tentang nilai. Sauri dan Hufad (2007:43) berpendapat bahwa: "Nilai atau *value*, berasal dari bahasa Latin *valare* atau bahasa Prancis Kuno *valoir* yang artinya nilai. Sebatas arti detonatifnya, *valare*, *valoir*, *value* atau nilai dapat dimaknai sebagai harga. Selanjutnya untuk mengetahui makna dari nilai-nilai spiritual, Li (2014:76) mendefinisikan nilai spiritual sebagai berikut: "*Spiritual value*, i.e. satisfaction of spiritual needs of human beings, consists of increase of knowledge, improvement of thinking capacity, development of emotion, realization of ideals, effect of civic life, communications among people with similar hobbies, and so on.

Manusia dituntut untuk menempatkannya secara seimbang, sehingga manusia diharapkan berada dalam tatanan nilai yang melahirkan kesejahteraan dan kebahagiaan. Pella dan Inayati (2011:332) mengemukakan: "Nilai-nilai yang dimiliki setiap orang bervariasi. Dan yang pasti nilai-nilai yang dimiliki seseorang akan menentukan sikap, perkataan dan perilakunya sehari-hari".

Sumantri (1993:3) mengemukakan: "Nilai merupakan hal yang terkandung dalam hati nurani manusia yang lebih memberi dasar dan prinsip akhlak yang merupakan standar dari keindahan dan efisiensi atau keutuhan kata hati (potensi)". Kemudian Kastoff (2004:323) menyatakan bahwa hakikat nilai terdiri atas tiga hal, sebagai berikut:

1. Nilai sepenuhnya berhakekat subyektif tergantung pengalaman manusia pemberi nilai itu sendiri.
2. Nilai merupakan kenyataan-kenyataan ditinjau dari segi ontology, namun tidak terdapat dalam ruang dan waktu.
3. Nilai-nilai merupakan unsur-unsur objektif yang menyusun kenyataan.

Tualeka (2012:6) mengemukakan tentang muatan nilai tertinggi, sebagai berikut: "Bahkan ketika manusia pertama kali diciptakan, berdasarkan kisah dari berbagai kepercayaan, selalu terkait dengan muatan nilai-nilai spiritual yang tinggi. Pengenalan akan hakiki dan makna dari

setiap kejadian dipadu dengan kebijaksanaan".

Memiliki nilai-nilai spiritual berarti mempunyai ikatan yang lebih kepada hal yang bersifat kerohanian atau kejiwaan, dibandingkan hal yang bersifat fisik atau material. Spiritual merupakan kebangkitan atau pencerahan diri dalam mencapai makna dan tujuan hidup. Spiritual merupakan esensial dari keseluruhan kesehatan dan kesejahteraan seseorang. Webster (Tamami, 2011:19) mengemukakan makna spiritual sebagai berikut:

"Kata *spirit* berasal dari kata benda bahasa latin "*Spiritus*" yang berarti nafas (*breath*) dan kata kerja "*Spirare*" yang berarti bernafas. Melihat asal katanya, untuk hidup adalah untuk bernafas dan memiliki nafas artinya memiliki *spirit*".

Mitroff dan Denton (Agustian, 2005:12) mengemukakan tentang spiritual sebagai berikut: "*most executives defined spirituality in much the same way - not as religion, but as the basic desire to find purpose and meaning in one's life*".

Dalam pengenalan empat aspek spiritualitas, Brass and Burkhardt (1993:440) menjelaskan sebagai berikut:

1. Berhubungan dengan sesuatu yang tidak diketahui atau ketidakpastian dalam kehidupan.
2. Menemukan arti dan tujuan hidup.
3. Menyadari kemampuan untuk menggunakan sumber dan kekuatan dalam diri sendiri.
4. Mempunyai perasaan keterikatan dengan diri sendiri dan dengan Yang Maha Tinggi.

Menurut Doe dan Walch (2001:20) spiritual adalah: "Semangat kejiwaan/rohani, maksudnya jiwa atau rohani itu memiliki semangat atau dorongan yang kuat, melalui dorongan moral yang benar-benar luhur dan agung, dasar bagi tumbuhnya harga diri, nilai-nilai, moral, semangat jiwa seseorang dalam menjalankan kehidupan". Sementara itu, Tualeka (2012:6) menjelaskan makna spiritual sebagai berikut: "Pengenalan dan pembelajaran mengenai identitas manusia dan alam berdasarkan makna hakiki, komitmen moral dan kemampuan untuk terikat dalam etika".

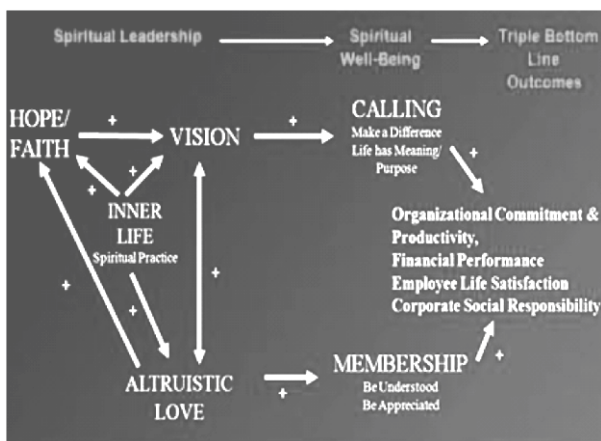
Individu yang menghidupkan nilai spiritual dalam pekerjaannya, maka ketika berhubungan dengan orang lain, akan melihat dirinya sebagai bagian dari komunitas yang dapat dipercaya. Akan mengalami proses perkembangan pribadi sebagai bagian dari komunitas di mana mereka merasa dihargai dan didukung. Pemahaman akan spiritualitas di tempat kerja membuat seseorang merasa setara dan memungkinkan mereka hidup dalam lingkungan yang bebas dari rasa takut, sehingga lebih tajam dalam intuisi dan kreativitas, serta rasa kepemilikan akan organisasi tempatnya bernaung.

2. Dimensi dan Paradigma Nilai-nilai Spiritual

Spiritualitas adalah kebutuhan bawaan manusia untuk berhubungan dengan sesuatu yang lebih besar dari diri manusia itu. Istilah "sesuatu yang lebih besar dari manusia" adalah sesuatu yang diluar diri manusia dan menarik perasaan akan diri orang tersebut. Spiritualitas juga mencakup bagaimana individu mengekspresikan hubungannya dengan sosok *transenden* tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Nilai-nilai Spiritual memberi dimensi luas pada pandangan holistik kemanusiaan. Dimensi spiritual akan unik dan berbeda bagi setiap individu, dipengaruhi oleh kultur, perkembangan, pengalaman hidup dan ide-ide mereka sendiri tentang hidup

Menurut Fry (2005: 619) dimensi-dimensi spiritual dalam kepemimpinan di dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Visi (*Vision*).
2. Harapan/keyakinan (*Hope/Faith*).
3. Cinta Altruistik (*Altruistic Love*).



Gambar 2
Dimensi Spiritual (Fry, 2005)

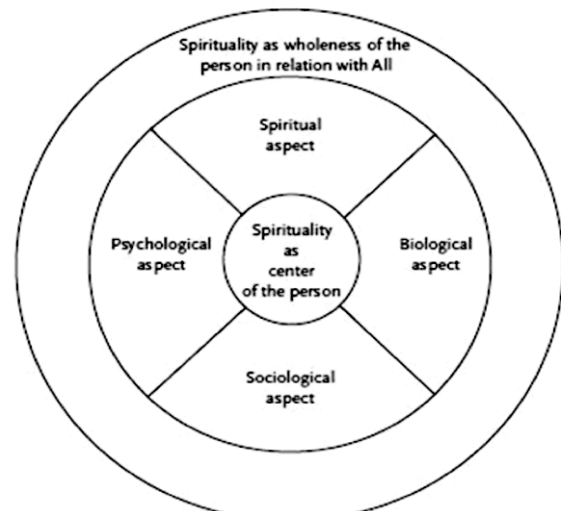
Adapun Arcoubi (2013:105) menjelaskan mengenai enam dasar paradigma spiritual, sebagaimana berikut :

1. *The Moralist*. Pendekatan ini menunjukkan bahwa spiritualitas merupakan sumber etika, tanggung jawab sosial perusahaan, dan kesejahteraan karyawan. Manusia dituntut dalam kehidupannya untuk berpijak kepada nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang memotivasi diri sendiri dan orang lain.
2. *The Modernist/Functionalist*. Dalam pendekatan ini, spiritualitas berfungsi untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan kontrol serta produktivitas di tempat kerja dengan mengedepankan rasionalitas.
3. *Eco-Humanist*. Paradigma ini menekankan hubungan spiritual antara manusia dengan manusia lainnya serta hubungan yang erat antara manusia dengan alam atau lingkungannya.

4. *The Existentialist*. Dalam pendekatan ini mengingatkan kepada manusia seutuhnya, bagaimana kehadirannya bisa bermanfaat dalam kehidupan. Bahkan menganggap spiritualitas sebagai dasar untuk melakukan tindakan yang dilakukan.
5. *The Postmodern*. Paradigma ini mengingatkan kepada keselarasan, hidup yang pluralis dan majemuk, sehingga dengan semua itu bisa hidup berdampingan dalam bekerja. Tidak ada pemisahan akibat gender, agama, ras dan sebagainya, namun semua sama serta mendapatkan hak dan perlakuan yang setara.
6. *Religious*. Dalam pandangan ini, menjadikan bekerja adalah sebagai bagian dari pengabdian dalam hidup beragama.

Robbins (Canda dan Furman, 2010:87) mengemukakan model spiritual secara holistik, sebagai berikut:

1. Aspek Spiritual.
2. Aspek Biologis.
3. Aspek Sosiologis.
4. Aspek Psikologis.



Gambar 3
Holistik Model Spiritual Robbins (2010)

Spiritualitas berbeda bagi tiap individu, hal ini antara lain dipengaruhi oleh budaya, perkembangan, pengalaman hidup, kepercayaan dan ide-ide tentang kehidupan. Spiritualitas juga memberikan suatu perasaan yang berhubungan dengan intrapersonal (hubungan antara diri sendiri), interpersonal (hubungan antara orang lain dengan lingkungan) dan transpersonal (hubungan yang tidak dapat dilihat yaitu suatu hubungan dengan ketuhanan yang merupakan kekuatan tertinggi).

Tualeka (2012:7) mengemukakan :
 "Membicarakan spiritual memang tidak bisa lepas dari pembicaraan agama. Agama memang salah satu jalan bagi kita untuk mengenal spiritual yang lebih baik. Agama adalah suatu sistem kepercayaan.

Dan spiritual adalah implementasinya dalam kehidupan. Mungkin akan lebih mudah jika diibaratkan dengan agama adalah teori dan spiritual adalah aplikasinya". Sementara itu Hasan (2006:288) mengemukakan: "Menjadi spiritual berarti memiliki ikatan yang lebih kepada hal yang bersifat kerohanian atau kejiwaan dibandingkan hal yang bersifat fisik atau material. Spiritualitas merupakan kebangkitan atau pencerahan diri dalam mencapai tujuan dan makna hidup. Spiritualitas merupakan bagian essensial dari keseluruhan dan kesejahteraan seseorang".

3. Pengukuran Nilai-Nilai Spiritual

Nilai-nilai spiritual dari setiap manusia yang diisi dan dibangun dari agama dan kepercayaannya, mampu mengedepankan kebersamaan, kesejahteraan, keamanan, kedamaian, duduk bersama membangun masyarakat, bangsa dan negara dengan penuh toleransi. Spiritualitas bukanlah segalanya tentang agama, spiritualitas adalah tentang intisari dari hubungan kita secara roh dan jiwa dengan Yang Suci, Yang Ilahi, Sumber Kebenaran, atau Yang Maha Kuasa yang kita percayai dan bagaimana kita mengaplikasikannya secara universal kepada semua hal di sekitar kita. Spiritualitas, membantu membangun karakter dalam diri kita dalam melakukan tindakan di kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Sokolow dan Houston (2008:15) menjelaskan tentang delapan inti nilai dan prinsip dari spiritual, sebagaimana berikut :

1. *Intention* (Niat).
2. *Attention* (Perhatian).
3. *Uniqe Gift and Talents* (Kemampuan dan Bakat yang unik).
4. *Gratitude* (Syukur).
5. *Uniqe Life Lessons* (Pelajaran Hidup yang unik).
6. *Holistic Persfective* (Pandangan Menyeluruh).
7. *Openness* (Keterbukaan).
8. *Trust* (Kepercayaan).

Dari delapan inti nilai dan prinsip spiritual di atas, dapat diketahui bahwa dengan pemahaman spiritual yang dimiliki oleh seseorang, akan mengantarkan seseorang bisa menempatkan diri pada hal yang sesuai atau pas menurut ukuran dan pemahamannya. Kemudian melakukan apa yang seharusnya dilakukan, sesuai dengan nilai spiritual yang dimiliki dan keyakinannya. Melalui niat yang kuat, penuh perhatian, berbakat, penuh dengan rasa syukur, memiliki pelajaran hidup yang unik, pandangan menyeluruh, terbuka dan memiliki kepercayaan, merupakan indikator-indikator yang dapat diadakan sebagai alat ukur untuk melihat bagaimana tingkatan nilai-nilai spiritual seseorang. Nilai-nilai spiritual tersebut tercermin dalam

kehidupan sehari-hari, bagaimana berperilaku, bertindak dan sebagainya. Dan dengan indikator tersebut akan memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya nilai spiritual yang dimiliki oleh setiap orang.

Lingkungan organisasi merupakan salah satu kekuatan yang melingkupi suatu organisasi dan mempunyai potensi untuk mempengaruhi cara beroperasi dan aksesnya ke sumber daya. Oleh karena itu, lingkungan menjadi faktor penting bagi kelangsungan organisasi. Dapat dikatakan seorang pegawai, mempunyai tugas yang sama dalam mengawal institus yaitu mempunyai fungsi yang sama sebagai agen-agen perubahan didalam institusi termasuk di Balai Diklat Keagamaan Bandung. Peran pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung merupakan tokoh sentral dan penting dalam kajian ini, karena merupakan sebagai subjek dalam kajian ini, sehingga keberadaannya akan memberikan pemahaman mengenai proses kinerja pelayanan pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung yang sebenarnya. Adapun yang menjadi alasan mengapa yang menjadi loutkus penelitian ini adalah Balai Diklat Keagamaan Bandung, karena ingin diketahui lebih lanjut apakah dengan lingkungan kerja yang notabene kental nuansa keagamaannya, apakah para pegawainya memiliki pemahaman sekaligus menerapkan nilai-nilai keagamaan tersebut.

C. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah analisis data kuantitatif. Dari hasil penelitian, akan digambarkan dan dianalisis nilai-nilai spiritual dari pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung diterapkan dalam kegiatan bekerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di BDK Bandung yang berjumlah 80 orang, sebagaimana berikut.

Tabel 1
Jumlah Populasi

No	Bidang	Jumlah (Orang)
1	Widyaiswara	44
2	Jafung	30
3	Pelaksana	6
Total		80

Sumber : Diolah dari data kepegawaian BDK Bandung

Sementara itu, dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan penyebaran angket, wawancara, studi dokumentasi.

a. Penyebaran Angket/Kuesioner

Penyebaran angket atau kuesioner yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan angket

atau kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden yang dijadikan subjek penelitian. Daftar pertanyaan dibuat atas indikator-indikator variabel dalam penelitian ini, yaitu nilai-nilai spiritual dan pelayanan diklat.

b. Wawancara

Wawancara yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan dialog atau tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang kualitas pelayanan diklat. Agar wawancara lebih terarah dengan topik penelitian, pertanyaan diajukan dengan mempergunakan pedoman wawancara.

Adapun wawancara akan dilakukan kepada para pejabat struktural selaku pengambil kebijakan dan perwakilan widyaiswara di Balai Diklat Keagamaan Bandung, antara lain :

- 1) Kepala Balai Diklat Keagamaan Bandung.
- 2) Kasubbag TU Balai Diklat Keagamaan Bandung.
- 3) Kasi Diklat Teknis Balai Diklat Keagamaan Bandung.
- 4) Kasi Diklat Administrasi Balai Diklat Keagamaan Bandung.
- 5) Widyaiswara Administrasi Balai Diklat Keagamaan Bandung
- 6) Widyaiswara Teknis Balai Diklat Keagamaan Bandung

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu cara pengumpulan data dengan cara mengumpulkan bahan-bahan yang terkait dengan penelitian ini, antara lain : peraturan perundangan, SK kegiatan diklat, surat tugas, daftar hadir, evaluasi kegiatan diklat.

Tabel 2
Bobot Skor Jawaban Responden

No	Keterangan	Bobot/Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Kurang Setuju	2
4	Tidak Setuju	1

Selanjutnya untuk menganalisis hasil penyebaran angket terhadap responden, akan dibuat terlebih dahulu distribusi tabel frekuensi. Berdasarkan hasil distribusi table frekuensi, data dianalisis dan diinterpretasikan, berdasarkan kategori skor jawaban sebagai berikut:

Tabel 3
Kriteria Skor Jawaban

No	Skor	Kategori
1	00,00 – 24,99	Tidak baik
2	25,00 – 49,99	Cukup
3	50,00 – 74,99	Baik
4	75.00 – 100	Sangat Baik

(Hamdani, 2007: 31)

D. PEMBAHASAN

Sebelum masuk ke pembahasan hasil pengolahan data, akan dikemukakan terlebih dahulu gambaran pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung pada saat ini.:

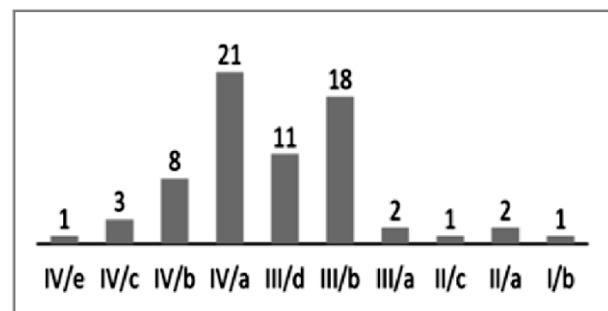
Tabel 4
Statistik Pegawai Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	Struktural	4
2.	Widyaiswara	46
3.	JFU	36
	JUMLAH	86

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BDK Bandung

Dari tabel di atas dapat kita cermati bahwa Balai Diklat Keagamaan Bandung memiliki pegawai 86 orang, yang terdiri dari 4 pejabat struktural, 46 widyaiswara dan 36 jabatan fungsional umum. Adapun tingkat golongan pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung sangat bervariasi, terdiri dari golongan I sampai dengan golongan IV, sebagaimana terlihat dalam gambar berikut ini :

Gambar 4
Statistik Pegawai Berdasarkan Golongan



Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BDK Bandung

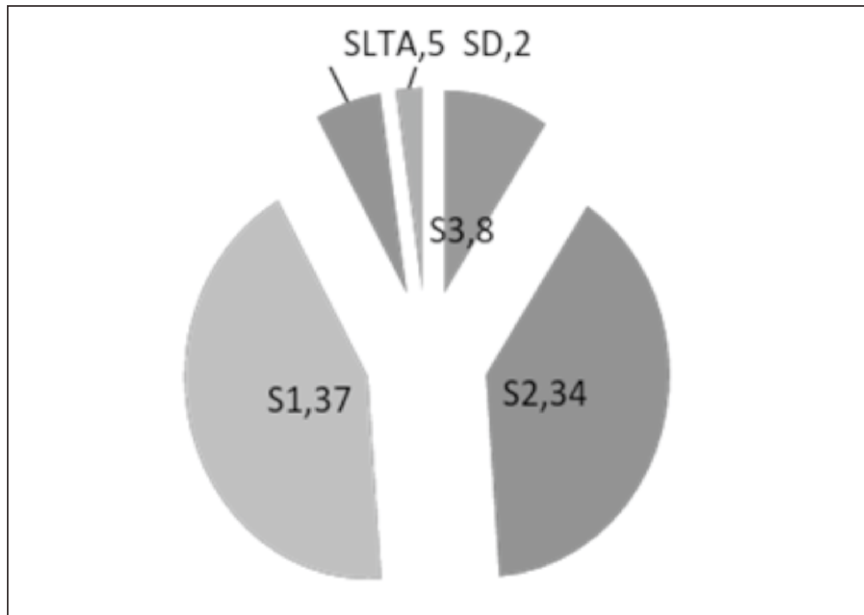
Data sampai bulan November 2015 di Balai Diklat keagamaan Bandung terdapat 1 orang pegawai dengan Pangkat/Golongan IV/e dan secara keseluruhan mayoritas pegawai Balai Diklat

Keagamaan Bandung di dominasi oleh pegawai golongan IV dan III, ini merupakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Balai Diklat Keagamaan Bandung karena manusia merupakan motor penggerak organisasi yang sangat menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi

dalam mencapai tujuannya.

Pendidikan bagi pegawai sebagai sumber penggerak organisasi sangat penting, begitu pula bagi Balai Diklat Keagamaan Bandung. Adapun tingkat pendidikan di Balai Diklat Keagamaan Bandung dapat terlihat dari gambar berikut :

Gambar 5
Statistik Pegawai Berdasarkan Pendidikan



Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BDK Bandung

Setelah melihat gambaran umum pegawai sebagaimana dijelaskan tersebut, berikut akan dibahas tanggapan responden terhadap nilai-nilai spiritual yang diukur dari delapan indikator, yaitu :

Intention, Attention, Unique Gifts and Talents, Gratitude, Unique Life Lessons, Holistic Perspective, Openness dan Trust.

Tabel 5
 Tanggapan Responden Tentang *Intention* (Niat)

Pernyataan	SS		S		KS		TS		Jumlah		% Skor
	f	S	f	S	f	S	f	S	f	S	
Saya bekerja sebagai pengabdian kepada Tuhan.	32	128	47	141	1	2	0	0	80	271	84.68
Saya bekerja dengan niat ibadah	31	124	47	141	1	2	1	1	80	268	83.75
Saya bekerja dengan semangat.	40	160	40	120	0	0	0	0	80	280	87.5
Saya tulus dalam bekerja.	42	168	37	111	1	2	0	0	80	281	87.81
Saya bekerja dengan sepenuh hati.	37	148	41	123	2	4	0	0	80	275	85.93
JML	182	728	212	636	5	10	1	1	400	1375	
Rata-rata %	45.50	53.00		1.25		0.25			100		
Jumlah Responden = 80					Jumlah Skor Ideal 80x4x5 = 1600						
Persentase Hasil Total					85.93 %						

Sumber : Hasil Penelitian 2017

a. Deskripsi Indikator *Intention*

Berdasarkan skor hasil jawaban responden terhadap indikator *intention* (niat) sebagaimana nampak dalam tabel 5 diperoleh persentase hasil total sebesar 85,93 % (sangat baik). Hal ini berarti bahwa nilai-nilai spiritual pegawai Balai Diklat

Keagamaan Bandung dilihat dari indikator *intention* (niat) sudah sangat baik, terutama ketika bekerja sebagai pengabdian kepada Tuhan, bekerja merupakan ibadah, bekerja dengan semangat dan sepenuh hati yang disertai ketulusan.

Wujud dari hasil penilaian tersebut nampak dari berbagai kebaikan atau bantuan sosial yang dilakukan pegawai seperti menolong korban bencana, bantuan daging qurban kepada warga sekitar kantor setiap tahun dan sumbangan sosial lainnya. Kegiatan tersebut dilakukan oleh seluruh pegawai, yang dikoordinir oleh bagian keuangan. Hal ini dilakukan oleh pegawai sebagai rasa solidaritas yang merupakan sebagian dari keyakinannya dan juga merupakan pengabdian kepada Tuhan.

Niat yang sungguh-sungguh dari pegawai dalam bekerja dapat terlihat pula dari rutinitas

sehari-hari pegawai, terutama kehadiran pegawai. Ada beberapa pegawai yang rumahnya dari luar kota, seperti garut dan cianjur. Akan tetapi mereka begitu meniatkan untuk bekerja, terbukti dengan kehadiran yang bagus dan tepat waktu. Dengan kata lain, pegawai memiliki keyakinan bahwa bekerja adalah ibadah kepada Allah swt. Hal lainnya, pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung, memiliki ketulusan yang sangat baik dalam bekerja. Ketulusan pegawai tersebut terbukti, pada waktu libur atau di luar waktu kerja mereka tidak keberatan menuntaskan pekerjaan yang telah ditentukan.

Tabel 6
Tanggapan Responden Tentang *Attention* (Perhatian)

Pernyataan	SS		S		KS		TS		Jumlah		% Skor
	f	S	f	S	f	S	f	S	f	S	
Saya bekerja dengan serius.	35	140	44	132	1	2	0	0	80	274	85.62
Saya memiliki tanggung jawab untuk bekerja sebaik-baiknya.	42	168	38	114	0	0	0	0	80	282	88.12
Saya bekerja dengan mencurahkan seluruh pikiran.	32	128	47	141	1	2	0	0	80	271	84.68
Saya bekerja dengan seluruh kekuatan fisik yang dimiliki.	31	124	47	141	1	2	1	1	80	268	83.75
Saya menjaga kestabilan emosi dalam bekerja.	32	128	47	141	1	2	0	0	80	271	84.68
JML	172	688	223	669	4	8	1	1	400	1366	85.37
Rata-rata %	43.00	55.75		1.00		0.25		100			
Jumlah Responden = 80					Jumlah Skor Ideal 80x4x5 = 1600						
Persentase Hasil Total					85.37						

Sumber : Hasil Penelitian 2017

b. Deskripsi Indikator *Attention*

Berdasarkan skor hasil jawaban responden terhadap aspek *attention* (perhatian), sebagaimana nampak dalam tabel 6 diperoleh persentase hasil total sebesar 85,37 % (sangat baik). *Attention* terutama menyangkut keseriusan bekerja, tanggung jawab, bekerja dengan mencurahkan seluruh pikiran, fisik dan kestabilan emosi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Balai Diklat Keagamaan Bandung, Kasubbag, Kasi Teknis dan Administrasi serta Widyaiswara, secara umum dapat diperoleh informasi bahwa pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung, merupakan pegawai yang memiliki keseriusan dalam bekerja. Pegawai siap bekerja dan berjuang menuntaskan suatu pekerjaan sampai beres. Hal ini dapat terlihat diantaranya dalam kegiatan lelang konsumsi untuk kegiatan diklat yang ditunjuk beberapa orang khusus untuk menangani itu semua.

Hal lainnya, sebagai wujud dari perhatian, bahwa pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung memiliki tanggung jawab untuk bekerja sebaik-

baiknya. Hal ini berkaitan dengan tanggung jawab pegawai dalam suatu kegiatan, adapun aspek yang dinilai dari pelayanan terhadap peserta, kedisiplinan dalam melayani diklat, kerja sama dengan peserta, melayani narasumber dan sikapnya terhadap peserta diklat. Gambaran lain dari penerapan nilai-nilai spiritual yang sangat baik adalah pegawai bekerja dengan mencurahkan seluruh pikiran dalam bekerja, terlihat dari waktu kerjanya yang sangat panjang, melebihi waktu kerja normal. Padahal pegawai tersebut memiliki jarak antara rumah dan kantor yang sangat jauh, datang tepat waktu dan pulang yang larut, menunjukkan begitu perhatiannya dalam bekerja.

Kestabilan emosi, merupakan bentuk lain dari nilai-nilai spiritual. Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung, sangat baik dan terkendali. Tidak ada pegawai yang terlihat marah-marah, mengeluh, sering berubah-ubah pikiran, namun hampir sebagian besar ramah dan mudah tersenyum.

Tabel 7
 Tanggapan Responden Tentang *Unique Gift And Talents*

Pernyataan	SS	S		KS		TS		Jumlah			% Skor
	f	S	f	S	f	S	f	S	f	S	
Saya berupaya mengembangkan ide baru dalam bekerja.	31	124	47	141	1	2	1	1	80	268	83.75
Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	42	168	38	114	0	0	0	0	80	282	88.12
Saya berupaya mengolah bakat yang dimiliki.	24	96	54	162	2	4	0	0	80	262	81.87
Saya berupaya mengembangkan keahlian yang dimiliki.	26	104	54	162	0	0	0	0	80	266	83.12
JML	123	492	193	579	3	6	1	1	320	1078	
Rata-rata %	38.44	60.31		0.94		0.31		100			
Jumlah Responden = 80				Jumlah Skor Ideal 80x4x4 = 1280							
Persentase Hasil Total				1078							

Sumber : Hasil Penelitian 2017

c. Deskripsi Indikator *Unique Gift and Talents*

Berdasarkan skor hasil jawaban responden terhadap aspek *attention* (perhatian), sebagaimana nampak dalam tabel 7 diperoleh persentase hasil total sebesar 84,21 %. (sangat baik). Nilai-nilai spiritual pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung dalam bekerja, terutama dilihat dari indikator *unique gift and talents* (keahlian dan bakat) sudah sangat baik. Hal ini terutama menyangkut dalam mengembangkan ide-ide baru dalam bekerja, memiliki inisiatif, mengolah bakat dan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Balai Diklat Keagamaan Bandung, Kasubbag, Kasi Teknis dan Administrasi serta Widyaiswara, secara umum dapat diperoleh informasi bahwa pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung, ditengah kesibukan dan rutinitas bekerja, pegawai membawa suasana gembira dengan kata lain *enjoy*, terlihat dari seringnya kegiatan olah raga yang dilakukan pegawai. Hal lainnya, menunjukkan bahwa pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Balai

Diklat Keagamaan Bandung, Kasubbag, Kasi Teknis dan Administrasi serta Widyaiswara, secara umum dapat diperoleh informasi bahwa pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung, dapat diandalkan. Hal tersebut terlihat dari tidak banyak bertanya dengan masalah yang sama, namun mampu menjalankan semua tugas dengan baik dan tepat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Balai Diklat Keagamaan Bandung, Kasubbag, Kasi Teknis dan Administrasi serta Widyaiswara, secara umum dapat diperoleh informasi bahwa pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung, terbagi menjadi fungsional umum dan widyaiswara. Selama ini yang berupaya untuk meningkatkan atau mengolah bakat sebagian besar adalah widyaiswara, karena memang sangat diperlukan terkait dengan tupoksinya. Namun untuk fungsional umum atau staf biasa, kemungkinan biasa saja. Hal ini dapat terlihat dari pegawai yang masuk ke dalam perpustakaan, hampir sebagian besar widyaiswara, hanya beberapa orang fungsional umum saja yang masuk ke perpustakaan Balai Diklat Keagamaan Bandung.

Tabel 8
 Tanggapan Responden Tentang *Gratitude*

Pernyataan	SS	S		KS		TS		Jumlah			% Skor
	f	S	f	S	f	S	f	S	f	S	
Saya bersyukur kepada Tuhan atas pekerjaan yang dimiliki.	24	96	54	162	2	4	0	0	80	262	81.87
Saya bersyukur atas rekan kerja yang baik.	49	196	31	93	0	0	0	0	80	289	90.31
Saya bersyukur atas lingkungan kerja yang baik.	45	180	35	105	0	0	0	0	80	285	89.06
Saya menghargai pekerjaan orang lain.	46	184	34	102	0	0	0	0	80	286	89.37
JML	164	656	154	462	2	4	0	0	320	1122	
Rata-rata %	51.25	48.13		0.63		0.00		100			
Jumlah Responden = 80				Jumlah Skor Ideal 80x4x4 = 1280							
Persentase Hasil Total				87.65 %							

Sumber : Hasil Penelitian 2017

d. Deskripsi Indikator *Gratitude* (Syukur)

Berdasarkan skor hasil jawaban responden terhadap aspek *attention* (perhatian), sebagaimana nampak dalam tabel 8 diperoleh persentase hasil

total sebesar 87.65 %. (sangat baik). Hal ini terutama menyangkut dalam sikap pegawai atas rasa syukur nikmat pekerjaan yang dimiliki, rekan kerja yang baik, lingkungan kerja yang menyenangkan dan

saling menghargai atas hasil kerja orang lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Balai Diklat Keagamaan Bandung, Kasubbag, Kasi Teknis dan Administrasi serta Widyaiswara, secara umum dapat diperoleh informasi bahwa pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung, memiliki perilaku yang baik dan dapat memberi inspirasi bagi peserta diklat. Hal tersebut secara tidak langsung memberikan gambaran pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung, memberikan hasil kerja yang baik sebagai tanda syukur atas pekerjaan yang dimiliki.

Pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung, bersyukur memiliki lingkungan kerja yang baik. Hal ini dapat terlihat dari fasilitas-fasilitas yang ada di

Balai Diklat Keagamaan Bandung, selain itu fasilitas internet yang besar dan berada di jalur jalan utama menyebabkan mudah dilalui dari mana saja.

Hal lainnya menunjukkan bahwa pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung, berupaya untuk saling menghargai hasil pekerjaan orang lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Balai Diklat Keagamaan Bandung, Kasubbag, Kasi Teknis dan Administrasi serta Widyaiswara, secara umum dapat diperoleh informasi bahwa pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung, dapat bekerja sama dengan baik dengan setiap pegawai dan pegawai instansi lain. Hal ini terlihat dari belum terdengar adanya permasalahan terkait dengan pekerjaan di lingkungan Balai Diklat Keagamaan Bandung.

Tabel 9
Tanggapan Responden Tentang *Unique Life Lessons*

Pernyataan	SS		S		KS		TS		Jumlah			% Skor
	f	S	f	S	f	S	f	S	f	S		
Saya menuntaskan pekerjaan sesulit apapun.	29	116	50	150	1	2	0	0	80	268	83.75	
Saya bersabar dalam menuntaskan pekerjaan.	31	124	49	147	0	0	0	0	80	271	84.68	
Saya bekerja tanpa mengharap imbalan.	24	96	54	162	2	4	0	0	80	262	81.87	
Saya bekerja dengan ikhlas.	37	148	42	126	1	2	0	0	80	276	86.25	
Saya bekerja dengan penuh kehati-hatian.	23	92	55	165	2	4	0	0	80	261	81.56	
JML	144	576	250	750	6	12	0	0	400	1338		
Rata-rata %	38.44		60.31		0.94		0.31		100			
Jumlah Responden = 80					Jumlah Skor Ideal 80x4x5 = 1600							
Persentase Hasil Total					83.62%							

Sumber : Hasil Penelitian 2017

e. Deskripsi Indikator *Unique Life Lessons*

Berdasarkan skor hasil jawaban responden terhadap aspek *Unique Life Lessons* (pengalaman hidup), sebagaimana nampak dalam tabel 9 diperoleh persentase hasil total sebesar 83.62 %. (sangat baik). Hal tersebut terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang sulit, kesabaran, bekerja dengan ikhlash tanpa pamrih dan penuh kehati-hatian. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Balai Diklat Keagamaan Bandung, Kasubbag, Kasi Teknis dan Administrasi, secara umum dapat diperoleh informasi bahwa pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung, dapat diandalkan. Hal ini dapat terlihat dari selesainya tugas kantor, diklat dan laporan-laporan dengan baik, ditengah kesibukannya bekerja.

Hal lainnya, menunjukkan bahwa pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung, berupaya sabar dalam menuntaskan pekerjaannya, terlihat bagaimana pegawai tetap masuk kerja menuntaskan di waktu libur, sampai berjam-jam untuk melaksanakan pekerjaan mendampingi peserta diklat yang berasal dari berbagai macam daerah. Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung bekerja dengan telaten dan tanpa pamrih. Sampai saat ini belum terdengar ada keluhan dari manapun terkait imbalan untuk pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung. Keikhlasan dalam bekerja dapat terlihat memperlihatkan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya yang didasari oleh keikhlasan.

Tabel 10
Tanggapan Responden Tentang *Holistic Perspective*

Pernyataan	SS		S		KS		TS		Jumlah			% Skor
	f	S	f	S	f	S	f	S	f	S		
Saya bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.	28	112	52	156	0	0	0	0	80	268	83.75	
Saya bekerja untuk kepentingan organisasi.	28	112	52	156	0	0	0	0	80	268	83.75	
Saya menjaga nama baik organisasi.	43	172	37	111	0	0	0	0	80	283	88.43	
Saya membantu orang lain dalam bekerja, bila diperlukan.	34	136	45	135	1	2	0	0	80	273	85.31	
JML	133	532	186	558	1	2	0	0	320	1092		
Rata-rata %	38.44		60.31		0.94		0.31		100			
Jumlah Responden = 80					Jumlah Skor Ideal 80x4x4 = 1280							
Persentase Hasil Total					85.31							

Sumber : Hasil Penelitian 2017

f. Deskripsi Indikator *Holistic Perspective*

Berdasarkan skor hasil jawaban responden terhadap aspek *holistic perspective* (pandangan menyeluruh), sebagaimana nampak dalam tabel 10 diperoleh persentase hasil total sebesar 85.31 %. (sangat baik), terutama dalam bekerja untuk tujuan, kepentingan dan menjaga nama baik organisasi serta membantu orang lain dalam menuntaskan pekerjaan. Seluruh pegawai Balai Diklat Bandung bekerja keras untuk mewujudkan semua tujuan organisasi, sesuai dengan visi instansi.

Semua pegawai bekerja untuk tujuan organisasi, jumlah diklat yang telah diselesaikan pada semester I 2017 dan jumlah peserta yang semakin bertambah memperlihatkan betapa gigihnya pegawai dalam bekerja, sehingga dalam satu semester dapat mendekati jumlah dalam satu tahun beberapa tahun kebelakang. Hal ini menunjukkan semua pegawai bekerja keras untuk

mencapai kepentingan organisasi.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Balai Diklat Keagamaan Bandung, Kasubbag, Kasi Teknis dan Administrasi serta Widyaiswara, secara umum dapat diperoleh informasi bahwa pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung sangat baik. Hal ini terlihat dari tidak pernah adanya permasalahan antar pegawai ataupun dengan pihak manapun terkait dengan pekerjaannya, dan pegawai selalu berupaya menjaga nama baik instansi.

Secara umum dapat diperoleh informasi bahwa pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung, sangat perhatian terhadap pegawai lain. Hal tersebut dapat terlihat dari pegawai yang terbiasa membantu satu sama lain, terutama dalam penyelesaian laporan kegiatan. Pembagian tugas menjadi salah satu kunci dari keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Tabel 11
Tanggapan Responden Tentang *Openness*

Pernyataan	SS		S		KS		TS		Jumlah		% Skor
	f	S	f	S	f	S	f	S	f	S	
Saya memiliki pandangan positif untuk kemajuan organisasi.	36	144	44	132	0	0	0	0	80	276	86.25
Saya siap menerima perubahan organisasi.	30	120	50	150	0	0	0	0	80	270	84.37
Saya menerima saran dan kritik dari orang lain.	30	120	50	150	0	0	0	0	80	270	84.37
Saya berbaik sangka dalam bekerja.	30	120	50	150	0	0	0	0	80	270	84.37
JML	126	504	194	582	0	0	0	0	320	1086	
Rata-rata %	39.38		60.63	0.00		0.00			100		
Jumlah Responden = 80					Jumlah Skor Ideal 80x4x4 = 1280						
Persentase Hasil Total					84.84						

Sumber : Hasil Penelitian 2017

g. Deskripsi Indikator *Openness*

Berdasarkan skor hasil jawaban responden terhadap aspek *openness* (keterbukaan), sebagaimana nampak dalam tabel 11 diperoleh persentase hasil total sebesar 86.25 % (sangat baik). Hal tersebut terutama dalam pandangan positif untuk kemajuan organisasi di masa yang akan datang, siap menerima perubahan, siap menerima saran dan kritik serta berbaik sangka dalam bekerja. Pegawai bekerja sudah memiliki pandangan positif untuk kemajuan organisasi di masa yang akan datang. Pegawai pun dalam bekerja sudah siap

menerima perubahan dalam organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Balai Diklat Keagamaan Bandung, Kasubbag, Kasi Teknis dan Administrasi serta Widyaiswara, secara umum dapat diperoleh informasi bahwa pegawai selalu siap menerima perubahan dan aturan.

Hal lainnya berkaitan dengan penerapan nilai-nilai spiritual, di Balai Diklat Keagamaan Bandung, jarang terlihat atau terdengar gunjingan atau buruk sangka terhadap sesama pegawai/atasan/organisasi, sehingga iklim organisasi kondusif.

Tabel 12
Tanggapan Responden Tentang *Trust*

Pernyataan	SS		S		KS		TS		Jumlah		% Skor
	f	S	f	S	f	S	f	S	f	S	
Saya menjaga kepercayaan organisasi.	33	132	46	138	1	2	0	0	80	272	85
Saya jujur dalam bekerja.	34	136	46	138	0	0	0	0	80	274	85.62
Saya berkomitmen kepada organisasi	31	124	49	147	0	0	0	0	80	271	84.68
JML	98	392	141	423	1	2	0	0	240	817	
Rata-rata %	40.83		58.75	0.42		0.00			100		
Jumlah Responden = 80					Jumlah Skor Ideal 80x4x3= 960						
Persentase Hasil Total					85.10						

Sumber : Hasil Penelitian 2017

h. Deskripsi Indikator *Trust* (Kepercayaan)

Berdasarkan deskripsi delapan indikator nilai-nilai spiritual di atas dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai spiritual pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Bandung telah membudaya dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dengan sangat baik. Artinya pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung memiliki pemahaman nilai-nilai spiritual yang baik dan telah dijalankan dalam kehidupan sehari-hari. Hal tersebut menjadi penunjuk bagi pegawai, setiap perbuatan yang dilakukan tidak lepas dari pemahaman nilai-nilai

spiritual yang dimilikinya, walaupun masih ada beberapa hal yang menjadi perhatian dengan memperlihatkan kurang setuju, namun dari hasil rekapitulasi menunjukkan nilai-nilai spiritual member pengaruh yang positif dalam bekerja.

Berdasarkan data yang ada pada masing-masing indikator, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Nilai-Nilai Spiritual pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung adalah seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 13
 Rekapitulasi Skor Variabel Nilai-Nilai Spiritual

No.	Indikator	Skor	Persentase(%)	Ket
1	<i>Intention</i>	1375	85.93	Sangat Baik
2	<i>Attention</i>	1366	85.37	Sangat Baik
3	<i>Unique Gift and Talents</i>	1078	84.21	Sangat Baik
4	<i>Gratitude</i>	1122	87.65	Sangat Baik
5	<i>Unique Life Lessons</i>	1338	83.62	Baik
6	<i>Holistic Persfective</i>	1092	85.31	Sangat Baik
7	<i>Openness</i>	1086	84.84	Sangat Baik
8	<i>Trust</i>	817	85.10	Sangat Baik
Jumlah		9274	681.4	
Total Skor Ideal		4 x 80 x 34 = 10880		
Skor		$\frac{9274}{10880}$	x 100 %	85.23
				Sangat Baik

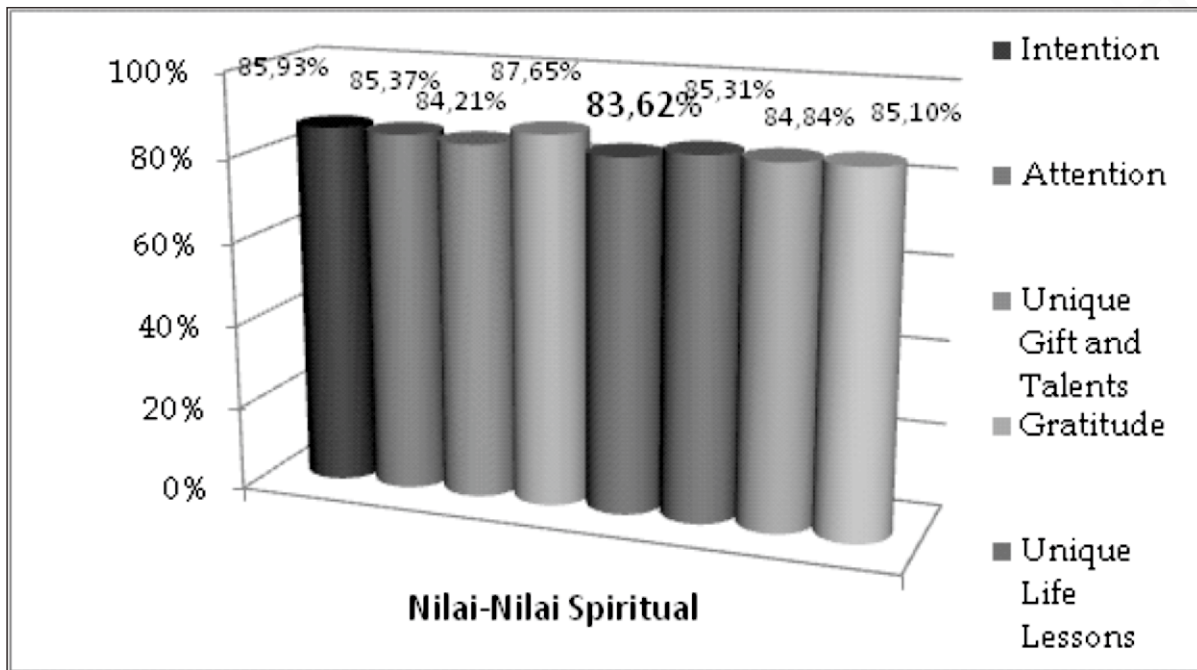
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan skor hasil jawaban responden terhadap aspek *trust* (kepercayaan), sebagaimana nampak dalam tabel13 diperoleh persentase hasil total sebesar 85.10 %, hal ini terutama dalam sikap pegawai dalam menjaga kepercayaan organisasi, kejujuran dalam bekerja dan komitmennya terhadap organisasi, sikap dan perilaku pegawai sangat baik. Secara umum dapat diperoleh informasi bahwa pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung, sangat menjunjung tinggi nama baik organisasi melalui perilaku baik yang meninggalkan kesan baik bagi orang lain. Hal ini dapat terlihat dari adakalanya instansi daerah yang tetap mengengnangnama seorang pegawai yang pernah

dikenalnya, yang disebabkan pegawai dapat dipercaya dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana telah diuraikan di atas, menunjukkan nilai-nilai spiritual pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung termasuk dalam kategori sangat baik. Variabel nilai-nilai spiritual mempunyai delapan indikator, yaitu *intention*, *attention*, *unique gift and talents*, *gratitude*, *unique life lessons*, *holistic persfective*, *openness* dan *trust*.

Jumlah persentase masing-masing indikator variabel nilai-nilai spiritual dapat dilihat pada gambar 4 sebagai berikut:



Gambar 6
Jumlah Persentase Masing-Masing Indikator Pada Variabel Nilai-Nilai Spiritual

Meskipun secara keseluruhan skor variabel nilai-nilai spiritual, masuk dalam kategori sangat baik, namun penelitian ini juga menemukan sejumlah responden yang mempunyai persepsi kurang setuju/tidak setuju terhadap beberapa kondisi dalam item pernyataan/kuesioner penelitian. Persepsi yang kurang positif tersebut cukup tinggi pada indikator *unique life lessons* dengan total persentase sebesar 1,5 %, terdapat dari pernyataan menuntaskan pekerjaan sesulit apapun 1 responden, bekerja tanpa mengharap imbalan 2 responden, bekerja dengan ikhlash 1 responden dan bekerja dengan penuh kehati-hatian 2 responden.

Berdasarkan data penelitian, maka sikap responden yang bekerja tanpa mengharap imbalan dan bekerja dengan penuh kehati-hatian, direspon tinggi oleh responden. Namun baik sikap responden yang bekerja tanpa mengharap imbalan, bekerja dengan penuh kehati-hatian, menuntaskan pekerjaan sesulit apapun maupun bekerja dengan ikhlash, pada dasarnya tidak disebabkan oleh *unique life lessons* (pengalaman hidup) karena *unique life lessons* (pengalaman hidup) pegawai masih dalam kategori baik.

Merujuk kepada hasil wawancara secara umum dengan Kepala Balai Diklat Keagamaan Bandung, Kasubbag, Kasi Teknis dan Administrasi serta Widyaiswara, kemudian berdasarkan pengamatan penulis, maka kondisi tersebut lebih disebabkan karena menganggap mudahnya suatu pekerjaan khususnya dalam penyelesaian pelaksanaan tugas. Selanjutnya terkait dengan kultur kerja lama, ini berkaitan erat dengan

kemampuan pegawai itu sendiri, sulit meninggalkan pola yang lama. Kemudian bekerja yang sesuai dengan keyakinannya, hal ini berkaitan komitmen terhadap apa yang dianutnya, termasuk dengan pengetahuan dan wawasan yang dimiliki oleh setiap pegawai.

Melalui komunikasi dan memperhatikan petunjuk yang baik, akan dapat membagi tugas setiap pegawai, sehingga akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kemudian dengan memperhatikan kembali kultur kerja, beban kerja dan kemampuan pegawai yang jelas dan terukur akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal. Dengan memperbanyak pengetahuan dan wawasan pegawai, monitoring yang rutin dari pimpinan dan lingkungan kerja yang baik akan mendorong kehati-hatian pegawai sehingga merangsang pegawai untuk berkinerja lebih baik.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh nilai-nilai spiritual terhadap kinerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung, dapat disimpulkan bahwa pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung pada umumnya telah memiliki pemahaman yang tinggi atas nilai-nilai spiritual. Nilai-nilai spiritual pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung telah membudaya dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dengan sangat baik. Untuk lebih mengoptimalkan tingkat pemahaman dan

penerapan nilai-nilai spiritual para pegawai di Balai Diklat Keagamaan Bandung, disarankan hal-hal berikut: 1) meningkatkan kepercayaan kepada pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan hal tersebut dengan monitoring rutin dari atasan yang disertai dengan memberikan keleluasaan bagi pegawai dalam mengembangkan nilai-nilai spiritual disesuaikan dengan keyakinan dan kebutuhan. 2) meningkatkan mental pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan seluruh kemampuan terbaiknya. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan *study* banding untuk menambah wawasan dan pengetahuan ke tempat atau instansi yang memiliki kekhususan/spesialisasi tertentu. 3) memperluas pengetahuan pegawai untuk memperdalam agama dan keyakinannya, dalam rangka memberikan latihan kepribadian. Melalui hal ini diharapkan timbulnya semangat dalam bekerja dan membangun sikap yang baik untuk lebih menyadarkan bahwa pekerjaan yang dijalani sangat penting, sebab merupakan bagian dari agama dan keyakinannya. Hal ini dapat dilakukan dengan pelatihan khusus kepribadian atau melalui kursus tertentu atau melalui pendekatan tertentu sesuai kebutuhan.

REFERENSI

- Agustian, Ary G. 2005. *ESQ: Emotional Spiritual Quotient*. Jakarta: Arga Publishing.
- Arcoubi K. 2013. *The Islamic Faith: Implications for Business Management*. Handbook of Faith and Spiritual in the Workplace. New York: Springer. P.
- Canda dan Furman. 2010. *Spiritual Diversity in Social Work Practice: The Heart of Helping*. New York: Oxford University Press.
- Doe dan Walch. 2010. *Spiritual Parenting: Bagaimana Menumbuhkan Dan Merawat Sukma Anak Anda*. Bandung: Kaifa.
- Hasan, A.W. 2006. *Aplikasi Strategi dan Model Kecerdasan Spiritualitas (SQ) Rasulullah di Masa Kini*. Yogyakarta: Bangun Tapan.
- Kastoff, L.O. 2004. *Pengantar Filsafat*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Li, D. 2014. *Value Theory: a Research into Subjectivity*. New York: Springer.
- Pella dan Inayati. 2011. *Talent Management*. Jakarta: Gramedia.
- Sauri, Sofyan, Achmad Hufad. 2007. *Pendidikan Nilai. Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Bandung: Grasindo.
- Sokolow, Stephen L, Houston. 2008. *The Spiritual Dimension of Leadership*. California USA: Corwin Press.
- Sumantri, Endang. 1993. *Buku Materi Pokok Pembinaan Generasi Muda*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Tualeka, Basa Alim. 2012. *Nilai Agung Kepemimpinan Spiritual*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Tamami. 2011. *Psikologi Tasawuf*. Bandung: Pustaka Setia.