

Studi Deskriptif Mengenai *Spirit at Work* pada Pengurus Komunitas Pemuda Peduli di Kota Bandung

Descriptive Study About the Spirit at Work on the Caretakers of the Youth Community Care in Bandung City

¹Nur Luqman Harun, ²Hasanuddin Noor

*1,2Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
email: 1hnurluqman28@gmail.com, 2hasanuddinnoor0611@gmail.com*

Abstract. Youth Care is a Community founded on November 7, 2016 based on Social. Based on concern for the phenomenon of modernization era that has been infected to children and adolescents everywhere. Addiction plays an excessive gadget and does not care about the environment, making concerns about the moral and socialization of children and youth in the future. The management in this Community of Youth Peduli amounts to 30 people who are contractually bound by 6 months and are not earning a salary. With the aim to empower and encourage the progress of society at the age level of children and adolescents in the city of Bandung. This community is engaged in a remote area developer in Bandung area with a focus on infrastructure development, character building of children and adolescents. Build a character that upholds the value of togetherness included faith in Allah SWT. In the process of working there are administrators who feel responsible with their work, are passionate about their work, and feel that working with the appropriate goals of this Youth Peduli community is one example of their worship. The purpose of this research is to get an empirical picture of spirit at work administrators in the Youth Care community. The measuring tool used is the spirit at work scale (SAWS) from Kinjerski & Skrypnek (2006). There were 19 community leaders who had high spirit at work and 11 caretakers had low spirit at work.

Keywords: Youth Community Care, Management, Spirit at Work

Abstrak. Pemuda Peduli ini merupakan Komunitas yang didirikan pada tanggal 7 November 2016 yang berbasis Sosial. Didasarkan dari kepedulian terhadap fenomena zaman modernisasi yang sudah menjangkit kepada anak-anak dan remaja dimanapun. Kecanduan memainkan gadget yang berlebihan dan tidak memperdulikan lingkungan sekitar, membuat keprihatinan terhadap moral dan sosialisasi anak-anak dan remaja kedepannya. Pengurus di Komunitas Pemuda Peduli ini berjumlah sebanyak 30 orang yang terikat kontrak per 6 bulan dan tidak mendapatkan gaji. Dengan tujuan untuk memberdayakan dan mendorong kemajuan masyarakat di tingkat usia anak-anak dan remaja di kota Bandung. Komunitas ini bergerak dalam pengembang daerah terpencil yang ada di daerah kota Bandung dengan fokus pada pembangunan infrastruktur, pembentukan karakter anak-anak dan remaja. Membangun karakter yang menjunjung nilai kebersamaan disertakan keimanan pada Allah SWT. Dalam proses bekerja terdapat pengurus yang merasa bertanggung jawab dengan pekerjaannya, bersemangat saat bekerja, serta merasa bahwa bekerja dengan tujuan yang sesuai komunitas Pemuda Peduli ini merupakan salah satu contoh ibadah mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan suatu gambaran yang empirik mengenai *spirit at work* pada pengurus di komunitas Pemuda Peduli. Alat ukur yang digunakan adalah *spirit at work scale (SAWS)* dari Kinjerski & Skrypnek (2006). Didapatkan sebanyak 19 pengurus komunitas yang memiliki *spirit at work* yang tinggi dan 11 pengurus memiliki *spirit at work* yang rendah.

Kata kunci: Komunitas Pemuda Peduli, Pengurus, *Spirit at Work*

A. Pendahuluan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan sebagai bentuk partisipasi komunitas terhadap masyarakat di lingkungan mereka tinggal. Kegiatan ini dapat berbentuk seperti menggalang dana ketika terjadi bencana alam yang menimpa suatu daerah, menjaga kebersihan di daerah sekitar, menggalang dana sebagai bentuk peduli terhadap anak jalanan dan yang lainnya.

Salah satu komunitas yang melakukan pengabdian ini adalah komunitas Pemuda Peduli. Namun, komunitas Pemuda Peduli ini melakukan pengabdian kepada masyarakat dengan cara yang berbeda. Pengabdian yang dilakukan komunitas Pemuda Peduli ini, didasarkan dari kepedulian terhadap fenomena zaman modernisasi yang sudah menjangkit kepada anak-anak dan remaja dimanapun. Kecanduan memainkan

gadget yang berlebihan dan tidak memperdulikan lingkungan sekitar, membuat keprihatinan terhadap moral dan sosialisasi anak-anak dan remaja kedepannya.

Kegiatan yang dilakukan seperti mengajar pelajaran yang tidak dipelajari di sekolah, pembangunan dan perbaikan infrastruktur sarana prasana yang ada seperti Masjid. Yang kedua yaitu program kegiatan Tarka atau Karang Taruna, mengajak karang taruna di wilayah kota Bandung bersama sama membersihkan lingkungan tempat tinggal, saluran air, infrastruktur yang ada di tempat tinggal. Selanjutnya adalah program kegiatan Training, dalam kegiatan ini meliputi pelatihan hard skill dan seminar yang ditujukan kepada anak SMA yang ada di kota dan kabupaten Bandung. Dan yang terakhir adalah Program kegiatan Sosial *Traveler*, kegiatan yang dilakukan yaitu berbagi dan mengabdikan kepada desa ataupun daerah yang akan kita kunjungi nantinya.

Ketika seluruh pengurus ini melaksanakan kegiatan seperti mengajar, bakti desa dan sebagainya, mereka 6 orang dari divisi yang berbeda merasakan bahwa hal yang dilakukannya adalah hal yang menyenangkan. Dikarenakan memberi pengajaran dan bercengkrama dengan masyarakat merupakan panggilan jiwa mereka dan merupakan kesenangan yang dituju oleh mereka. Mereka merasa bersemangat, contohnya ketika bina desa, mereka mengajarkan anak – anak dan remaja untuk tepat waktu dan melakukan sesuatu memerlukan usaha. Selain itu mengajar dan memberi pelatihan juga memiliki arti yang penting bagi kehidupan mereka sehari-hari. Mereka merasa bahwa berbagi ilmu merupakan pelengkap dari kehidupan mereka serta dengan berbagi ilmu, mereka merasa bisa membantu orang yang membutuhkan keahlian mereka. Kegiatan yang dilakukan tersebut merupakan bagian dari hidup yang tidak bisa dipisahkan dari diri mereka serta tidak ada salahnya untuk berbagi ilmu dan kesenangan.

Tidak memiliki pendapatan berupa gaji atau materi dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan, mereka tetap bekerja dengan sungguh-sungguh. Mereka berpendapat bahwa tidak selalu hanya mencari materi dunia saja, ada hal yang lebih penting yaitu amalan yang akan didapatkan di akhirat. Pengurus merasa bahwa pekerjaan seperti ini bisa menjadi amal ibadah bagi dirinya. Penghayatan terhadap keberadaan Allah SWT pada saat bekerja menyebabkan pengurus bekerja dengan hati yang ikhlas, dan dapat mewujudkan suasana hati yang gembira dalam bekerja. Hal tersebut bahwa mereka memiliki perasaan keterkaitan dengan sesuatu yang lebih besar darinya.

Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, selain itu lingkungan kerja non fisik yang kondusif juga dapat membantu dalam meningkatkan prestasi karyawan (Robbins, 2006:36). Mereka melakukan hal tersebut untuk meningkatkan kinerja diri sendiri dan kinerja pengurus komunitas yang lainnya, karena hal – hal tersebut merupakan cerminan dari keyakinan yang mereka miliki. Hal seperti ini menunjukkan adanya ketertarikan dalam pekerjaan yang bermakna akan mempunyai tujuan yang lebih tinggi.

Walaupun dengan lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung dalam pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang banyak, mereka tetap bekerja dengan tekun, bersemangat dan berusaha sebaik mungkin untuk membagikan ilmu kepada anak – anak atau remaja dalam upaya pengembangan potensi yang dimilikinya.

Tujuan penelitian Untuk mengetahui berupa data empirik mengenai gambaran secara umum *spirit at work* yang berkaitan dengan derajat tinggi rendahnya *spirit at work*, dimensi - dimensi *spirit at work* yang lebih secara umum dan paling dominan, dan faktor - faktor apa saja yang terkait *spirit at work* pada Pengurus Komunitas Pemuda Peduli di Kota Bandung.

B. Landasan Teori

Spirit at work menurut Kinjerski & Skrypnek (2006), *Spirit at work* adalah

semangat di tempat kerja dan dapat menyesuaikan diri dengan baik, menunjukkan rasa ketentraman batin, energi positif, teliti, dan cenderung terbuka untuk segala kemungkinan (Kinjerski & Skrypnek, 2004). Pengasih dan rendah hati, orang dengan semangat di tempat kerja memiliki *self transenden* dan spiritualitas. Penggunaan istilah "*spirit at work*" juga dianggap membantu dalam menghindari perdebatan agama / spiritualitas yang tampak dalam literatur. Meskipun ekspresi agama dipandang sangat tidak pantas di tempat kerja, spiritualitas dipandang sangat sesuai untuk diskusi (Mitroff & Denton, 1999). Istilah *spirit* dan *spirituality* sering digunakan secara bergantian dalam literatur, seperti juga *spirit at work* dan *spirituality at work (SAW)* yang digunakan secara sinonim.

Kinjerski dan Skrypnek (2006) melakukan pengukuran *Spirituality at work* yang dinamakan *Spirit At Work Scale (SAWS)*. *SAWS* bertujuan untuk mengukur pengalaman individu mengenai *spirituality at work*. *SAWS* terdiri atas empat dimensi yaitu:

1. Engaging Work

Spirituality at Work meliputi: ketertarikan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan perasaan kesejahteraan yang luar biasa, keyakinan bahwa seseorang yang tertarik dalam pekerjaan yang bermakna akan mempunyai tujuan yang lebih tinggi, kesadaran akan kesetaraan antara nilai-nilai dan keyakinan karyawan dengan organisasinya, dan perasaan untuk menjadi apa adanya.

2. Sense of Community

A sense of community dikarakteristikan oleh perasaan keterkaitan dengan orang lain dan tujuan-tujuan bersama. Pada Penelitian sebelumnya oleh Kinjerski & Skrypnek mendapatkan kesimpulan mengenai *Sense of community* yaitu, keselarasan mengacu pada kecocokan atau kesesuaian antara nilai - nilai dan keyakinan dengan pekerjaan yang dilakukan, orang-orang yang menjadi rekan kerja, dan organisasi dimana dirinya bekerja bekerja.

3. Spiritual Connection

Dikarakteristikan oleh perasaan keterkaitan dengan sesuatu yang lebih besar dari pada dirinya. Pada Penelitian sebelumnya oleh Kinjerski & Skrypnek mendapatkan kesimpulan mengenai *Spiritual connection* yaitu, seiring dengan munculnya perasaan `memberikan kontribusi untuk sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri, individu yang memiliki kesadaran terhubung pada sesuatu yang dianggap lebih besar dari dirinya.

4. Mystical or Unitive Experience

A mystical or unitive experience dikarakteristikan oleh vitalitas dan energi yang positif, perasaan sempurna, pengalaman di luar pemahaman manusia dan pengalaman kebahagiaan dan kegembiraan yang luar biasa.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

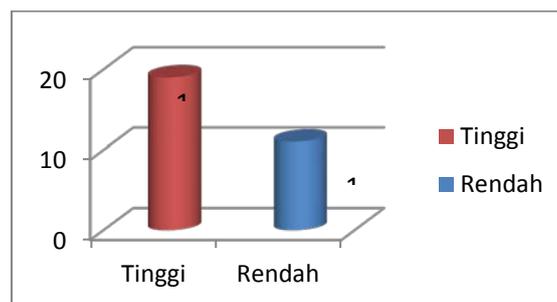
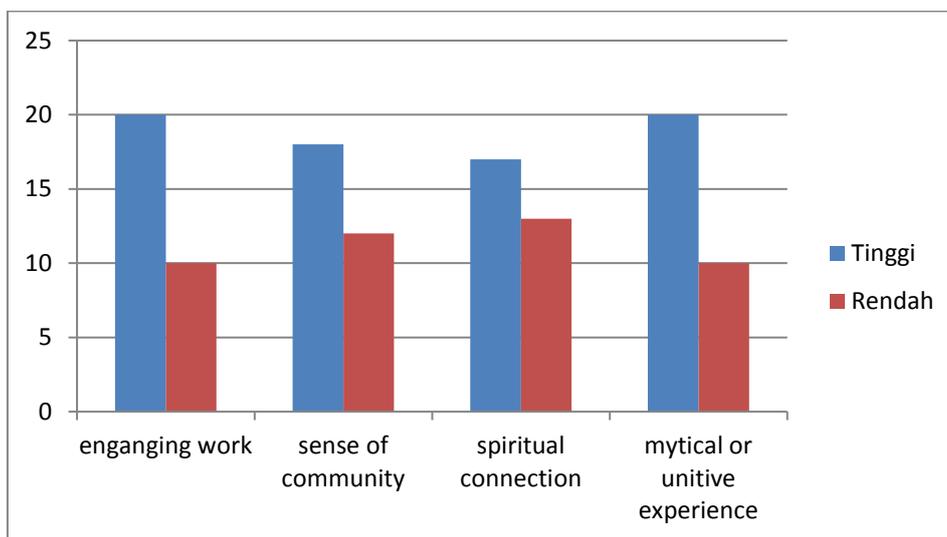


Diagram 1. Spirit at work

Dari hasil penelitian dan pengolahan data mengenai taraf *spirit at work* pada pengurus komunitas Pemuda Peduli di Kota Bandung, didapatkan hasil bahwa dari 30 orang pengurus komunitas tersebut, sebanyak 19 orang atau 63,3% memiliki taraf *spirit at work* yang tinggi. Kinjerski & Skrypnek (2006) menyebut istilah yang menggambarkan pengalaman karyawan yang bergairah dan berenergi dengan pekerjaan mereka sebagai *spirit at work* atau spirit di tempat kerja, bergairah dan penuh semangat terhadap pekerjaannya, dapat merasakan keterikatan dengan orang-orang disekelilingnya, merasakan kedekatan dengan Tuhan serta menghayati pengalaman - pengalaman yang membuat dampak positif pada pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari pengurus di komunitas ini memiliki taraf *spirit at work* yang tinggi, mereka dapat mengeluarkan segala potensi yang mereka miliki serta menunjukkan kinerja mereka yang terbaik.

Dapat diartikan bahwa pengurus komunitas ini sudah bisa merasakan bahwa apa yang mereka lakukan saat ini merupakan suatu hal yang sangat bermakna dan membuat mereka berusaha mengeluarkan seluruh potensi yang ada pada diri mereka. Walaupun lingkungan kerja mereka yang tidak mendukung, mereka tetap sepenuh hati untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan optimal. Adanya hambatan dalam pekerjaan yang terjadi, membuat pekerjaan yang dilakukan tidak berpengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan oleh pengurus komunitas Pemuda Peduli tersebut.

Sedangkan dari 30 orang pengurus komunitas tersebut, sebanyak 11 orang atau 36,7% memiliki taraf *spirit at work* yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 11 orang pengurus komunitas tersebut cenderung melakukan suatu pekerjaan mereka dengan belum merasa sejahtera dengan pekerjaannya, merasakan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan kurang atau belum bermakna bagi dirinya. Sedangkan menghadapi hambatan pekerjaannya, pengurus komunitas tersebut menjadikan hal tersebut menjadi hal yang memberatkan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai pengurus komunitas Pemuda Peduli.



Gambar 2. Hasil Distribusi Frekuensi Dimensi *Spirit at Work*

Dimensi *engaging work*, perilaku atau perlakuan pengurus komunitas terhadap suatu pekerjaan mereka dengan merasa sejahtera, dan merasakan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan bermakna, serta memiliki tujuan. Sadar akan tuntutan mereka saat bekerja, dan merasa sesuai dengan pekerjaannya. Dari 30 orang pengurus komunitas, sebesar

33.3% atau 10 orang pengurus komunitas mempunyai *engaging at work* dengan kategori rendah dan 66.6% atau 20 orang pengurus komunitas lebih banyak memiliki *engaging at work* dengan kategori tinggi. Dengan kata lain, 20 pengurus tersebut menunjukkan perilaku/perasaan adanya tujuan yang lebih bermakna pada saat bekerja.

Dimensi *sense of community*, bahwa pengurus merasakan adanya perasaan terhubung antara pekerjaan yang dilakukan saat ini dengan dirinya, perasaan terhubung sesama pengurus atau orang-orang yang menjadi rekan kerja, dan dirinya dengan komunitas dimana dirinya bekerja saat ini dan dari 30 pengurus komunitas, sebesar 60% atau 18 pengurus komunitas lebih banyak *a sense of community* dengan kategori tinggi dan 40% atau 12 pengurus komunitas mempunyai *a sense of community* dengan kategori rendah. Dengan kata lain, 18 orang pengurus komunitas ini merasakan adanya tujuannya yang sama antara sesama pengurus dengan tujuan komunitas itu sendiri.

Dimensi *Spiritual connection*, pengurus komunitas mempunyai perasaan dan penghayatan terhadap sesuatu yang lebih besar yaitu Allah swt yang memberikan kontribusi terhadap pekerjaannya saat ini sebagai pekerjaannya saat ini, dan memiliki keyakinan terhadap ajaran Islam dan mengaplikasikannya terhadap pekerjaan saat ini sebagai pengurus komunitas Pemuda Peduli. Dan diketahui bahwa dari 30 orang pengurus komunitas sebesar 43,4% atau 13 orang pengurus komunitas mempunyai *spiritual connection* dengan kategori rendah, dan 56,66.% atau 17 orang pengurus komunitas lebih banyak memiliki *spiritual connection* dengan kategori tinggi. Dengan kata lain, 17 orang pengurus komunitas ini merasa pekerjaan saat ini lebih bermakna dan tidak hanya mencari hal dunia saja melainkan pahala yang akan didapat di akhirat nantinya.

Dimensi *mystical or unitive experience*, pengurus komunitas merasakan pengalaman diluar pemahaman manusia seperti semangat yang mampu memberikan dampak yang positif pada saat bekerja, serta merasakan kegembiraan yang luar biasa pada saat bekerja. Dari 30 orang pengurus komunitas sebesar 66.6% atau 20 orang pengurus komunitas lebih banyak memiliki *mystical or unitive experience* dengan kategori tinggi dan 33.3% atau 10 orang pengurus komunitas mempunyai *mystical or unitive experience* dengan kategori rendah. Dengan kata lain 20 orang pengurus komunitas ini merasakan adanya dorongan dari kepercayaan yang mereka pegang mempunyai hal positif terhadap pekerjaannya saat ini.

D. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengurus di komunitas Pemuda Peduli di kota Bandung memiliki taraf *spirit at work* yang tinggi. Dengan dimensi *engaging work* dan dimensi *mystical or unitive experience* menjadi dimensi yang paling dominan dalam perilaku pengurus dalam bekerja. Seperti merasakan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan bermakna, serta memiliki tujuan. Sadar akan tuntutanannya saat bekerja, dan merasa sesuai dengan pekerjaannya merasakan pengalaman diluar pemahaman manusia seperti semangat yang mampu memberikan dampak yang positif pada saat bekerja, serta merasakan kegembiraan yang luar biasa pada saat bekerja.

Daftar Pustaka

- Kinjerski, V.M. and Skrypnek, B.J. 2004. Defining spirit at work: Finding common ground, *Journal of Organizational Change Management*, [Http://www.emeraldinsight.com/0953-4814.htm](http://www.emeraldinsight.com/0953-4814.htm)

- Kinjerski, V.M. and Skrypnek, B.J. 2006a. Creating organizational conditions that foster spirit at work. *Leadership and organizational Development Journal*.
[Http://www.emeraldinsight.com/0143-7739.htm](http://www.emeraldinsight.com/0143-7739.htm)
- Kinjerski, V.M. and Skrypnek, B.J. 2006b. Measurement the intangible : Development of the Spirit at Work Scale, in M. Weaver (ed.). *Best Paper Proceddings of the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA*, 16pp.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Kinjerski, V.M. and Skrypnek, B.J. 2006. A Human Ecological Model os Spirit at Work. *Journal of Management, Spirituality & Religion*.
- Noor Hasanuddin. 2009. *Psikometri, Aplikasi Dalam Penyusunan Pengukuran Perilaku*. Bandung: Universitas Islam Bandung.
- Mardiawan, Oki dan Mubarak, Ali. *LPPM UNISBA: Pengaruh Spirituality At Work Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Bagian Administrasi Fakultas Di Universitas Islam Bandung*. Bandung: Universitas Islam Bandung.
- Puji Lestari, Tia. 2015. *Studi Deskriptif Mengenai Spirit at Work pada Pesantren Integritas Qur'ani di Kota Bandung*. Bandung : Universitas Islam Bandung.
- Ashmos, D. and Duchon, D. (2000), "Spirituality at work", *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9, pp. 134-45
- Frone, M.R., Yardley, J.K. and Markel, K.S. (1997), "Developing and testing an integrative model of the work-family interface", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 50, pp. 145-67.
- Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C.L. (2003), "Toward a science of workplace spirituality", in Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C.L. (Eds), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, Sharpe, New York, NY, pp. 3-28.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.