

## **GAMBARAN SPIRITUALITY AT WORK PADA GURU DI JAKARTA**

**Fatmawati**

**Maria Dwi Yanika Hesti Nugraha**

### **ABSTRACT**

*School is a formal education in which there is the learning process. In this case spirituality at work is needed to improve the quality of the teacher. Spirituality at work is one of the psychological climate in which people who work have an internal life that nourishes and nurtured by meaningful work, and feeling connected with others and with the community in workplace. Purpose of this study is to describe spirituality at work on teachers in Jakarta.*

*The method used is descriptive method, a method in researching the status of a group of people, an object, condition, thought, or an event in the present, the goal is to create a description, picture, or painting in a systematic, factual and accurate information on the facts-facts, properties and relationships between the phenomena investigated. The results obtained in this study is spirituality at work on teachers in Jakarta who are in the low category, with the validity of .30 and reliability of .969.*

**Keywords:** *Spirituality, spirituality at work, teachers*

### **A. LATAR BELAKANG**

Pendidikan di Indonesia terdiri dari pendidikan formal, nonformal, dan informal. Pendidikan formal di Indonesia dimulai dari jenjang pendidikan dasar sampai dengan jenjang pendidikan tinggi yang terdiri atas Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama dan Atas lalu dilanjutkan ke Perguruan Tinggi. Pelaksanaan sekolah tersebut dibagi menjadi dua bagian, yakni sekolah negeri dan sekolah swasta berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003.

Di sekolah terdapat unit yang mendukung satu sama lain dalam proses belajar mengajar. Unit tersebut diantaranya adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga pengajar atau biasa disebut dengan guru, staff pendukung lainnya (seperti sekretaris, administrasi, dan sebagainya), dan peserta didiknya (siswa).

Masing-masing unit dalam sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab dalam memperlancar proses belajar dan pengembangan peserta didiknya. Guru sebagai tenaga pendidik atau pengajar memegang peranan penting pada kemajuan organisasi maupun peserta didiknya. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 pasal 1 ayat 1 mengatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Terkandung di dalam tugas pokok guru, bahwa dalam proses pembelajaran guru merencanakan dan melaksanakan pembelajaran melalui tugasnya mengajar. Guru memberikan bantuan kepada peserta didik dalam memecahkan masalah yang dihadapinya, pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai bagi peserta didik, melalui proses membimbing, mendidik, mengarahkan dan melatih.

Pembentukan nilai-nilai tersebut, didapatkan dari pedoman nilai yang dimiliki sekolah dalam pelaksanaan organisasinya. Kondisinya di jaman sekarang ini banyak sekolah termasuk di dalamnya yaitu para guru, tidak memperhatikan nilai-nilai tersebut. Banyaknya orang yang berminat menjadi guru dikarenakan gaji yang dijanjikan cukup tinggi, dan adanya iming-iming pegawai negeri sipil, sehingga guru yang bekerja di sekolah kurang produktif dalam mengajar. Hal ini terlihat dari adanya kecenderungan para guru mengajar karena beban pekerjaan dan terkesan sebuah keterpaksaan dan kewajiban setelah mengambil gaji setiap bulannya (Hidayat, 2012). Permasalahan ini jelas mengabaikan nilai keunggulan dan nilai tanggung jawab sebagai seorang guru.

Kasus pencabulan dengan alasan dijanjikan untuk dapat mengikuti kejuaraan dibidang agama (Supandi, 2012) dan kasus perkelahian sesama guru (Yunanto, 2009) merupakan contoh membuktikan bahwa kurangnya penegakan nilai-nilai para guru dan bisa menjadi contoh buruk bagi peserta didik.

Selain hal negatif tersebut, beberapa kasus memberikan pernyataan bahwa guru dapat memberikan contoh penegakan nilai dan perilaku yang baik kepada para peserta didiknya maupun sesama rekan kerjanya. Sebagai contoh dalam artikel Hidayat (2012) menyebutkan bahwa terdapat guru yang mengabdikan tanpa memperdulikan gaji yang diterima.. Hal ini sejalan dengan tingginya tingkat spiritualitas diri dalam bekerja di tempat kerja atau biasa disebut dengan *spirituality at work*.

*Spirituality at work* merupakan salah satu jenis iklim spiritualitas psikologis di tempat kerja. Mengenai hal ini Duchon dan Plowman (2005) menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di mana orang-orang (pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi berarti mengalami iklim tersebut, dan dapat diduga bahwa unit kerja tersebut akan mengalami kinerja yang lebih tinggi.

Milliman,dkk (2003) berpendapat bahwa ada tiga dimensi utama yang mendukung pada *spirituality at work* atau *workplace spirituality* yaitu pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*), memiliki perasaan komunitas (*sense of community*), dan penegakan nilai-nilai organisasi (*alignment with the organization's values*). Masing-masing dimensi tersebut mewakili tiga *level* dari *spirituality at work*, yaitu *individual level*, *group level*, dan *organizational level*.

Ketiga dimensi *spirituality at work* tersebut di dalam suatu organisasi sekolah sangat memengaruhi perkembangan organisasi sekolah. Individual guru, rekan kerja sesama guru maupun atasan, dan organisasi itu sendiri saling berhubungan satu sama lain dalam memunculkan atau meningkatkan spiritualitas tersebut.

## **B. TUJUAN PENELITIAN**

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *spirituality at work* pada guru di Jakarta.

## C. TINJAUAN TEORI

### 1. Pengertian *Spirituality at Work*

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan *spirituality at work* atau disebut olehnya sebagai *workplace spirituality* adalah spiritualitas di tempat kerja yang menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Organisasi yang mendukung budaya spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha untuk mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, serta keinginan untuk berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari komunitas.

Spiritualitas kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di tempat kerja. Mengenai hal ini Duchon dan Plowman (2005) menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di mana orang-orang (pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks suatu komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi berarti mengalami iklim tersebut, dan dapat diduga bahwa unit kerja tersebut akan mengalami kinerja yang lebih tinggi.

### 2. Dimensi *Spirituality at Work*

Dimensi *spirituality at work* menurut Milliman, dkk (2003) terdapat tiga dimensi utama yang mana mewakili tiga *level* dari *spirituality at work* yaitu *individual level*, *group level*, dan *organizational level*, yaitu

#### a. Pekerjaan yang bermakna (*Meaningful work*)

*Meaningful work* mewakili tingkat individu yang dimana dimensi ini terdiri dari perasaan memiliki makna dan tujuan dalam pekerjaan seseorang. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain.

Bagaimanapun juga, spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi pada orang lain.

b. Rasa komunitas (*Sense of community*)

*Sense of community* mewakili *level* kelompok yang dimana dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman.

c. Penegakan nilai dalam organisasi (*Alignment with organizational value*)

Dimensi *alignment with organizational value* mewakili *level* organisasi. Aspek ketiga ini menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada dirinya sendiri dan seseorang harus memberikan kontribusi kepada komunitas atau pihak lain.

### 3. Pengertian Guru

Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 pasal 1 ayat 1 mengatakan bahwa, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Profesi guru tidak lepas dari jabatan fungsional guru, yang artinya jabatan fungsional mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang. Wewenang dari jabatan guru diantaranya yaitu melakukan kegiatan mendidik,

mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Pelaksanaan wewenang tersebut dilakukan pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh pegawai negeri sipil (PNS) (Supriadi, 2013).

Menurut Yamin (2013) tenaga kependidikan atau guru adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, keahlian, dan ketelatenan untuk menciptakan anak memiliki perilaku sesuai yang diharapkan. Dalam pelaksanaan tugasnya sebagai guru, Sukmadinata (dalam Sutikno, 2013) menjelaskan bahwa guru dituntut untuk memiliki kematangan atau kedewasaan pribadi, serta kesehatan jasmani dan rohani. Tiga ciri kedewasaan tersebut yaitu memiliki tujuan dan pedoman hidup yang meliputi nilai yang diyakini kebenarannya, mampu melihat segala sesuatu secara objektif, dan bisa bertanggungjawab atas perbuatannya.

#### **4. Faktor yang Memengaruhi Profesionalisme Guru**

Menurut Sopiah (2010), terdapat faktor-faktor yang memengaruhi profesionalisme guru, yaitu

##### **a. Faktor Intern**

Faktor yang berasal dari diri pribadi para guru, dalam hal ini meliputi :

- 1) Kecerdasan guru, terkait dengan kecerdasan intelegensi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.
- 2) Sikap guru, yaitu sikap yang positif seperti (pada hal-hal positif, perkembangan ilmu pengetahuan dan seni), berpikir positif dan inovatif, memberikan teladan bagi peserta didiknya.
- 3) Guru memiliki motivasi untuk mengembangkan diri.
- 4) Guru harus memelihara minat pada hal-hal yang baik.
- 5) Guru memiliki budaya disiplin dan tanggung jawab.

6) Guru memiliki budaya membaca, budaya menulis, dan budaya dialog serta budaya meneliti berkaitan dengan wawasan dan pengembangan pendidikan.

b. Faktor Ekstern

Faktor dari luar, diantaranya berasal dari :

- 1) Kebijakan pemerintah (pusat, daerah, pemda atau pemkot) yang mendukung.
- 2) Perhatian dan kebijakan atasan seperti ketua atau kepala sekolah yang mendukung.
- 3) Sarana prasarana dan sumber pembelajaran penunjang yang memadai.
- 4) Lingkungan sekolah yang kondusif, “*academic culture*” yang cukup baik.
- 5) Hubungan antara guru dan tenaga kependidikan lain yang harmonis.
- 6) Organisasi yang lebih eksis dan berdaya, yang dapat dimanfaatkan untuk pengembangan kualitas guru.
- 7) Penghargaan bagi guru yang berprestasi.

#### **D. METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Subjek penelitian dalam penelitian ini diambil dari populasi guru yang berada di Jakarta. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 200 guru. Subjek penelitian diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan penelitian yang dilakukan (Arikunto, 2006). Kriteria yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah guru yaitu laki-laki dan perempuan, usia 21 – 70 tahun, dan guru-guru yang bekerja di Jakarta.

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner *Spirituality at Work* dari Widyarini (2011). Kuesioner tersebut mengadaptasi kuesioner dari Milliman,dkk (2003), dimana Milliman,dkk (2003) membahas mengenai *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational value*.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuesioner, menggunakan angket tertutup dan berskala. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2006). Untuk menguji dan menganalisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif dengan menggunakan statistik deskriptif yang dihitung dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS Statistics 19*.

## E. HASIL

**Tabel 1 Uji Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized	
	Items	N of Items
.969	.971	22

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari hasil penghitungan reliabilitas sebesar .969 dengan validitas berada diantara .527 – .859, yang terdiri dari 22 item.

**Tabel 2 Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Total	188	32	131	102.41	19.5868	383.645
<i>Meaningful Work</i>	188	9	42	32.44	6.4874	42.087
<i>Sense of community</i>	188	9	42	32.51	6.3393	40.187
<i>Alignment with organizational value</i>	188	8	48	37.462	7.3378	53.844
Valid N	188					



Berdasarkan hasil penghitungan analisa deskriptif diperoleh hasil bahwa *spirituality at work* pada guru secara keseluruhan berada pada kategori cenderung rendah, dengan masing-masing dimensi *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational value* yang menunjukkan kategori yang sama yaitu cenderung rendah. Hal ini dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kurangnya pemaknaan pekerjaannya, dan ketidak pedulian terhadap nilai-nilai organisasi.

**Tabel 3 Spirituality at Work Guru**

	Jumlah	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat rendah	46	24.5	24.5	24.5
rendah	48	25.5	25.5	50.0
sedang	46	24.5	24.5	74.5
tinggi	46	24.5	24.5	99.0
sangat tinggi	2	1.1	1.1	100.0
Total	188	100.0	100.0	

**Tabel 4 Kategori Masing-masing Dimensi**

	MeaningfulWork		Sense of Community		Alignment with Organizational Value	
	Jumlah	Percent	Jumlah	Percent	Jumlah	Percent
Sangat rendah	36	19.1	43	22.9	44	23.4
Rendah	55	29.3	43	22.9	37	19.7
Sedang	36	19.1	42	22.3	55	29.3
Tinggi	58	30.9	56	29.8	48	25.5
Sangat tinggi	3	1.6	4	2.1	4	2.1
Total	188	100	188	100	188	100

**Tabel 5 Peringkat Dimensi *Spirituality at Work***

No.	Dimensi	Persentase (%)	Kategori
1.	<i>Spirituality at Work</i>	50%	Rendah
2.	<i>Meaningful Work</i>	48.4%	Rendah
3.	<i>Sense of Community</i>	45.8%	Rendah
4.	<i>Alignment with Organizational Value</i>	43.1%	Rendah

Dari 200 guru yang disebarkan hanya 188 kuesioner yang kembali. Dari 188 guru terdapat 94 orang yang memiliki *spirituality at work* yang rendah (50%), 46 orang yang ber *spirituality at work* sedang (24.5%), dan 48 orang yang memiliki *spirituality at work* yang tinggi (25.6%). Selain itu, untuk masing-masing dimensi juga menunjukkan persentase yang lebih banyak pada kategori rendah, dibandingkan dengan kategori lainnya. Dapat terlihat bahwa *spirituality at work* pada guru sebagian besar berada pada kategori rendah.

## **F. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tingkat *spirituality at work* pada guru di Jakarta berada pada kategori cenderung rendah. Hal ini terkait dengan karakteristik sampel pada penelitian ini, dimana berdasarkan jenis kelamin dari hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa mayoritas guru di Jakarta berjenis kelamin perempuan, dimana perempuan menurut hasil penelitian dari Wati, dkk (2008) menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan perempuan lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dikarenakan salah satu faktor kecerdasan emosional yang memengaruhi, laki-laki lebih rasional, sedangkan perempuan lebih emosional, sehingga sering menimbulkan konflik dalam pekerjaan yang memicu kurangnya perasaan dalam komunitasnya.

Usia dan lama bekerja juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat *spirituality at work* pada guru. Seiring bertambahnya usia seseorang, maka pengalaman atau lama bekerja akan bertambah. Dalam penelitian ini didapatkan

bahwa mayoritas guru di Jakarta adalah berada pada usia 31-50 tahun, yang menunjukkan lama bekerja mereka minimal lebih dari lima tahun. Meskipun secara teori dikatakan seseorang yang memiliki pengalaman atau lama bekerja yang banyak akan lebih memaknai pekerjaannya, namun secara kenyataan, penelitian dari Hariyanti dan Susilisasi (2012) menunjukkan bahwa semakin lama bekerja seseorang maka semakin menurunnya kinerja seseorang. Perasaan bersaing dengan rekan kerja lainnya juga mempengaruhi, dimana pada usia tersebut seseorang lebih ingin menunjukkan kelebihan dirinya dibanding orang lain, sehingga kompetisi dengan rekan kerja meningkat, perasaan dalam komunitas pun tidak diperhatikan, selain itu seiring dengan usianya yang semakin tua atau menuju pension, seseorang akan merasakan melemahnya nilai-nilai dalam organisasinya, seperti tanggung jawab dalam pekerjaannya. Hal ini lah yang menimbulkan rendahnya *spirituality at work* pada guru.

Berdasarkan nilai dimensi *spirituality at work* yang terlampir, terlihat bahwa masing-masing dimensi yaitu dimensi *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational value* berada pada kategorisasi cenderung rendah.

Dimensi *meaningful work* pada penelitian ini dikategorikan cenderung rendah, hal ini dapat dikarenakan oleh faktor ketidaksesuaian bidang pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki. Menurut Poernamasyae (2013), faktor ketidaksesuaian bidang pekerjaan guru dengan keahlian yang dimaksud adalah bahwa saat ini banyaknya guru yang berlatar belakang bukan sarjana keguruan atau kependidikan, selain itu profesi guru sendiri hanya dimanfaatkan sebagai tempat pekerjaan terakhir bagi lulusan yang tidak mendapatkan pekerjaan sesuai bidangnya, oleh karena itu pemaknaan terhadap pekerjaannya sebagai guru kurang diperhatikan. Senada dengan artikel Hidayat (2012) yang mengatakan bahwa kecenderungan para guru mengajar dikarenakan oleh beban pekerjaan atau keterpaksaan setelah menerima gaji setiap bulannya, oleh karena itu pengabdian terhadap pekerjaan bukanlah hal yang menjadi prioritas saat ini, namun lebih kepada pemenuhan kebutuhan hidup dan ekonomi seseorang,

Dimensi berikutnya merupakan dimensi *sense of community*, dimana seseorang merasakan sebagai bagian dari suatu kelompok dalam organisasinya yang memberikan dukungan, kebebasan berekspresi, dan pengayoman bagi anggota kelompoknya. Biasanya seorang guru yang memiliki *sense of community* yang tinggi akan lebih menghargai pekerjaannya dan menganggap komunitasnya adalah bagian kedua dari keluarganya. Namun berbeda dengan hasil penelitian dilapangan, ternyata didapatkan bahwa *sense of community* berada pada kategori cenderung rendah. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa faktor yang memengaruhi adalah permasalahan dalam pekerjaan. Rendahnya pemaknaan dalam pekerjaan juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi *sense of community*. Seseorang yang kurang memaknai pekerjaan akan cenderung bersikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya, dan kurang bergaul dengan rekan kerjanya. Sejalan dengan artikel dari Sianturi (2013), menyatakan bahwa kesalahan guru dalam memahami profesinya akan mengakibatkan bergesernya fungsi guru secara perlahan, sehingga kepentingan sesama rekan kerja, dengan siswa maupun orang tua menjadi tidak dibutuhkan lagi. Hal ini akan berpengaruh pada faktor ketidakpuasan kerja yang berdampak akhir pada rendahnya *spirituality at work* pada guru tersebut.

Dimensi yang terakhir adalah dimensi *alignment with organizational value*. Sekolah sendiri memiliki nilai-nilai dasar yang dipahami dan dijadikan sebagai pedoman baik secara individu guru, kelompok rekan kerja, maupun organisasinya. Nilai-nilai tersebutlah yang membantu dalam melihat tingkat *spirituality at work* pada guru. Sayangnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi ini berada pada kategori cenderung rendah yang sama seperti pada dimensi lainnya. Hal ini dipengaruhi oleh masih kurangnya kesadaran guru akan nilai-nilai dalam organisasinya, padahal pada dasarnya guru bertugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pembentuk nilai-nilai bagi peserta didiknya. Kurangnya kepedulian terhadap nilai-nilai menjadi salah satu alasan rendahnya *spirituality at work* pada guru. Sesuai dengan penelitian Astutik dan Hermanto (2013) mengatakan bahwa banyaknya isu moral di dunia pendidikan, dimana

banyaknya pelanggaran nilai seperti kasus pemerkosaan, penganiayaan, dan lain sebagainya yang dilakukan oleh guru maupun peserta didiknya. Hal ini terlihat bahwa guru pun memberikan contoh yang tidak baik terhadap peserta didiknya.

## G. SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran *spirituality at work* pada guru di Jakarta berada pada kategori cenderung rendah, dengan masing-masing dimensi *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational value* yang menunjukkan kategori yang sama yaitu cenderung rendah. Hal ini dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kurangnya pemaknaan pekerjaannya, dan ketidakpedulian terhadap nilai-nilai organisasi.

## H. SARAN

Bagi guru, dapat meningkatkan *spirituality at work* dengan baik, seperti lebih memotivasi diri sendiri, lebih menjaga komunikasi dengan rekan kerja, dan lebih menanamkan nilai dan visi misi dalam sekolah, baik kepada diri sendiri, rekan kerja, maupun kepada siswa, sehingga nantinya dapat memberikan contoh yang baik kepada anak didiknya.

Bagi pihak sekolah, mendukung *spirituality at work* para guru baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan mendukung sarana dan prasarana yang memadai kepada para guru dalam hal meningkatkan kepuadan kerjanya, selain itu pengadaan acara *gathering* akan lebih mempererat hubungan dengan sesama rekan kerja maupun atasan dengan bawahan, dan pemberian sarana *training* yang berkaitan dengan *spirituality at work*.

Bagi peneliti selanjutnya, mencari lebih banyak sumber, lebih mengembangkan tiap dimensinya, dan mencari subjek penelitian lain yang lebih banyak, sehingga dapat lebih valid.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, D. & Agustini,P.M. (2011). Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas Tempat Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi, dan Humaniora*, Vol.2 (1), 527-542.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Ashmos, D.P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, Vol.9 (2), 134-145.
- Astutik, Y. & Hermanto. (2013). Strategi Penanaman Nilai-Nilai Moral pada Siswa SMK Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto. *Kajian Moral dan Kewarganegaraan*, Vol.2 (1), 317-332.
- Duchon, D. & Plowman, A.T. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, Vol.16, 807–833.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Papalia, D.E., Old, S.W., & Feldman, R.D. (2009). *Human Development ed. 10<sup>th</sup>*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Robbins,S.P., dan Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Supriadi, O. (2013). *Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: LaksBang PRESSIndo.
- Sutikno, M.S. (2013). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : Holistica.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas dan Peraturan Pemerintah R.I Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib Belajar. Bandung: Citra Umbara.

- Widyarini, N. (2011). Perilaku Kewargaorganisasian dan Kinerja dalam Tugas, dengan Prediktor Kepemimpinan Spiritual, Iklim Spiritualitas Kerja, dan Budaya Organisasi Terbuka. *Disertasi* (tidak diterbitkan). Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Yamin, H.M. (2013). *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Referensi (GP Press Group).
- Desa. (2011, 25 Februari). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru*. Diambil dari <http://pgri-lebak.org/berita/95-faktor-faktor%20yang%20mempengaruhi-%20kinerja-%20guru.html>.
- Hidayat, A.R. (2012, 03 Mei). *Mengabdi dalam Keterpinggiran*. Diambil dari <http://edukasi.kompas.com/read/2012/05/03/09581597/Mengabdi.dalam.Keterpinggiran>.
- Hidayat, J. (2012, 05 Agustus). *Jika "Profesi Guru" Sudah Menjadi Sumber Penghasilan*. Diambil dari <http://edukasi.kompasiana.com/2012/08/05/jika-profesi-guru-sudah-menjadi-sumber-penghasilan-482869.html>.
- Sauber, I. (2013). *Spirit in the Workplace*. Diambil dari [http://www.byregion.net/articles-healers/Spirit in Workplace.html](http://www.byregion.net/articles-healers/Spirit%20in%20Workplace.html).
- Sianturi, M. (2013, 14 Januari). *Sikap dan Perilaku Guru yang Profesional*. Diambil dari <http://edukasi.kompasiana.com/2013/01/14/sikap-dan-perilaku-guru-yang-profesional-524323.html>.
- Yunanto, R. (2009, 16 Januari). *Guru Hobi Sumpahsi Murid*. Diambil dari <http://news.detik.com/read/2009/01/16/131725/1069533/10/wildani-berantem-dengan-sesama-guru-sumpahsi-kepala-sekolah?nd992203605>