

## KEPEMIMPINAN SPRITUAL

---

**Alimuddin**

IAIN Palopo

E-mail: [alimuddin@iainpalopo.ac.id](mailto:alimuddin@iainpalopo.ac.id)

### Abstrak

Kepemimpinan merupakan bahasan yang selalu menarik untuk terus dikaji karena memiliki peran penting dalam organisasi. Begitu juga dengan kepemimpinan spiritual sebagai sebuah model kepemimpinan. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan konsep kepemimpinan spritual sebagai model kepemimpinan. Jenis penelitian ini adalah studi pustaka (*Library Reseach*). Kepemimpinan spiritual merupakan kemimpinan yang terilhami dari keyakinan terhadap Tuhan. Pemimpin tidak memandang posisinya sebagai jabatan tertinggi sehingga membutuhkan *excellent service* dari bawahannya, melainkan memandangnya sebagai amanah (*khalifah*) untuk melayani, mengolah, dan mengatur bawahannya agar dapat secara bersama meraih keberhasilan. Kepemimpinan spiritual memiliki karakter kejujuran sejati, *fairness*, fokus pada amal saleh, membenci formalitas dan *organized religion*, bekerja lebih efisien dengan sedikit bicara dan lebih santai, keterbukaan menerima perubahan, pemimpin yang dicintai dan tentu mencintai yang dipimpinnya serta memiliki kerendahan hati.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Spiritual**

### Abstract

Leadership is a subject that is always interesting to continue to study because it has an important role in the organization. Likewise with spiritual leadership as a model of leadership. The purpose of this study is to explain the concept of spiritual leadership as a model of leadership. This type of research is a literature study (Library Research). Spiritual leadership is leadership inspired by belief in God. The leader does not see his position as the highest position so that he requires excellent service from his subordinates, but sees him as a mandate (*khalifah*) to serve, process, and manage his subordinates so that they can collectively achieve success. Spiritual leadership has the character of true honesty, fairness, focus on righteous deeds, hate formality and organized religion, work more efficiently with less talk and more relaxed, openness to accept change, leaders who are loved and certainly love those they lead and have humility.

**Keywords: Spiritual, Leadership**

### Pendahuluan

Pemimpin merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan sosial masyarakat. Keberadaan seorang pemimpin merupakan suatu keniscayaan di tengah kehidupan masyarakat yang bersifat heterogen, yang kemudian mengarahkan mereka ke arah yang baik serta menjauhkan mereka dari berbagai ancaman yang dapat mengganggu ketenangan hidup mereka.

Kepemimpinan seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan suatu lembaga yang dipimpinnya, termasuk kepemimpinan seorang pemimpin dalam lembaga Pendidikan Islam. Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari kepengikutan (Followership), karena kepemimpinan menjadi

tidak berarti jika tanpa adanya peran serta pengikut.<sup>1</sup> Tingkat loyalitas dan kemampuan para pengikut ini memberikan pengaruh yang besar bagi pemimpin dalam menjalankan tugasnya, semakin tinggi loyalitas dan kemampuan pengikutnya maka seorang pemimpin akan mudah dalam menjalankan tugasnya, begitupun sebaliknya jika tingkat loyalitas dan kemampuan pengikutnya rendah maka seorang pemimpin akan mengalami banyak kesulitan dalam menjalankan proses kepemimpinannya.

Pemimpin merupakan sosok penting dalam membawa perubahan termasuk dalam kepemimpinan pendidikan. Pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang kuat menurut Blumberg dan Greenfield adalah pemimpin yang mampu menjalankan peran sebagai: organisator (*The Organizer*), pengakrobat berdasarkan nilai (*the value based juggler*), penolong sejati (*the authentic helper*), perantara (*the broker*), humanis (*humanist*), katalis (*the catalyst*), rasionalis (*the rasionalist*), dan politikus (*the politician*) (A. Blumberg & W. Greenfield, 1980).<sup>2</sup>

Tobroni mengungkapkan bahwa, persoalan pendidikan di Indonesia pada umumnya masih menghadapi persoalan-persoalan mendasar yang serius seperti: filosofi pendidikan yang kurang visioner, kepala sekolah yang hanya berperan sebagai pejabat dan kurang memiliki visi yang *entrepreneur* dan pendidik, sistem pendidikan yang tidak padu, sistem pendidikan yang terlalu birokratik, pengorganisasian sekolah yang tidak efektif, format kurikulum terlalu padat dan membelenggu kreatifitas dan penghayatan guru dan murid, guru dan penyelenggara sekolah yang kurang profesional, kekurangan dan, dan budaya masyarakat yang kurang kondusif.<sup>3</sup>

Pengelolaan pendidikan memiliki persoalan yang kompleks dan rumit, dan upaya untuk melakukan perubahan terhadapnya dihadapkan pada persoalan yang komlek dan rumit pula. Menguraikan masalah dalam pendidikan tidaklah cukup, melainkan perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk mengatasi berbagai persoalan itu. Namun pertanyaan yang perlu ditemukan jawabannya adalah bagaimana cara memutus rangkaian permasalahan itu? Harus dimulai dari mana? Pendekatan apa yang dilakukan, dan mencari kekuatan yang dapat memberikan pengaruh yang kuat untuk menyelesaikan persoalan tersebut. Kehadiran sosok pemimpin yang tepat dengan kepemimpinan yang hebat diharapkan mampu merubah kebiasaan negatif menjadi kebiasaan yang positif demi kemajuan pendidikan.

Ada beberapa hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa hubungan yang signifikan antara kepemimpinan yang efektif dengan organisasi yang efektif. Salah satunya dikemukakan oleh Edmon dalam penelitiannya bahwa organisasi-organisasi yang dinamis selalu berupaya meningkatkan prestasi kerjanya yang dipimpin oleh pemimpin yang baik.<sup>4</sup> Hallinger dan Lithwood

---

<sup>1</sup> Rohmad, *Kepemimpinan Pendidikan*. (Jakarta: Cahaya Ilmu, 2010), h. 59.

<sup>2</sup> Allyn and Bacon Inc, *The Effective Principle: Perspectives on School Leadership*. (Boston. 1980).

<sup>3</sup> Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industri Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*, (Malang: UMM Press, 2010), h. 2

<sup>4</sup> Edmons. R. *Some School Work and More Can*, (dalam *Social Policy*, 9 (2), 1979), h. 28-32.

juga menyimpulkan bahwa organisasi sekolah yang efektif selalu dipimpin oleh manajer yang efektif pula.<sup>5</sup> Dua penelitian tersebut didasarkan pada asumsi bahwa pemimpin merupakan agen perubahan yang terpenting. Untuk menjawab berbagai problem dalam praktek pendidikan di atas, maka kepemimpinan yang bagaimana yang tepat untuk menyelesaikan dan merubah kondisi tersebut?

Para ahli telah mengemukakan berbagai model kepemimpinan yang relevan dengan konteks di era global, diantaranya adalah kepemimpinan manajerial dan strategis, kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi, kepemimpinan kultural dan holistik, kepemimpinan aspirasional dan visioner, kepemimpinan transformatif, dan kepemimpinan spiritual.

Dalam persefektif sejarah Islam, kepemimpinan spiritual telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW dengan sempurna hingga diberikan gelar *al-Amin* (terpercaya). Keberhasilan kepemimpinan Nabi membuat Michael Hart memberikan gelar kepada Nabi Muhammad SAW sebagai tokoh paling berpengaruh di dunia. Nabi Muhammad SAW mampu mengembangkan kepemimpinan yang paling ideal dan paling sukses dalam sejarah umat manusia.<sup>6</sup> Penetapan Nabi sebagai tokoh paling berpengaruh oleh Michael Hart tentu tidak terlepas dari kepemimpinan nabi yang telah memberikan pengaruh yang luar biasa terhadap kebudayaan umat manusia dewasa ini. Masalah yang ingin penulis ungkap dalam artikel ini adalah bagaimana konsep kepemimpinan spiritual sebagai model kepemimpinan.

Tulisan Abdul Basit yang berjudul *Habitual Action* dalam *Kepemimpinan Spiritual (Studi Kepemimpinan Spiritual di STAIN Purwokerto)* menggambarkan mengenai kepemimpinan spritual. Dalam artikel tersebut diungkapkan bahwa kepemimpinan spiritual di STAIN Perwokerto dibangun dari nilai-nilai spiritual yang dijadikan sebagai ideologi yang menjadi dasar dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan berkualitas.<sup>7</sup>

Selvianti Daud dkk dalam artikel yang berjudul *Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Penguatan Karakter Siswa di Sekolah Menengah Atas Terpadu Wira Bhakti Gorontalo* mengatakan bahwa kepala sekolah menggunakan kepemimpinan spiritual dalam membangun karakter siswa dengan menggunakan nilai-nilai dasar dalam agama, budaya, pancasila. Untuk membangun karakter siswa dilakukan dengan cara mendidikan siswa dengan memberikan program yang terjadwal yang didukung dengan keteladanan dari pimpinan dan para guru serta visi misi yang ada di sekolah.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> F. Hallinger & K. Lithwood, *Introduktion: Exploring The Impact of Principal Leadership. School Effektiv and School Improvement*, h. 206-218.

<sup>6</sup> Michael H. Hart, *100 Tokoh Paling Berpengaruh di Dunia*. (Jakarta: Pustaka Jaya, 1994), h. 27.

<sup>7</sup> Abdul Basit, *Habitual Action dalam Kepemimpinan Spiritual (Studi Kepemimpinan Spiritual di STAIN Purwokerto)*. (KOMUNIKA Vol. 7 No. 1 Januari – Juni 2013 STAIN Purwokerto).

<sup>8</sup> Selvianti Daud dkk. *Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Penguatan Karakter Siswa di Sekolah Menengah Atas Terpadu Wira Bhakti Gorontalo*. (Jurnal Pendidikan Glasser, Vol. 2, No. 2 Oktober 2018. Universitas Muhammadiyah Luwuk).

Artikel-artikel tersebut di atas banyak mengungkap mengenai kepemimpinan spiritual dengan fokus penelitian yang berbeda sehingga kesimpulan yang diperoleh pun berbeda. Dalam artikel ini penulis ingin mendeskripsikan kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. sebagai model kepemimpinan spiritual.

Kepemimpinan merupakan istilah yang tidak asing lagi, baik secara akademik maupun secara sosiologis. Danim mendefinisikan kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>9</sup> Istilah “spiritual” adalah bahasa Inggris berasal dari kata dasar “*spirit*”. Dalam *Oxford Advanced Learner’s Dictionary* misalnya, istilah *spirit* memiliki cakupan makna: jiwa, arwah / roh, semangat, hantu, moral dan tujuan atau makna yang hakiki.<sup>10</sup> Sedangkan dalam bahasa Arab, kata spiritual memiliki makna dengan kata ruhani dan ma`nawi dari segala sesuatu.

Makna inti dari kata spirit berikut kata jadiannya seperti spiritual dan spiritualitas (*spirituality*) adalah bermuara kepada kehakikian, keabadian dan ruh; bukan yang sifatnya sementara dan tiruan. Dalam perspektif Islam, dimensi spiritualitas senantiasa berkaitan secara langsung dengan realitas Ilahi, Tuhan Yang Maha Esa (*tauhid*). Spiritualitas bukan sesuatu yang asing bagi manusia, karena merupakan inti (*core*) kemanusiaan itu sendiri. Manusia terdisi dari unsur material dan spiritual atau unsur jasmani dan ruhani. Perilaku manusia merupakan produk tarik-menarik antara energi spiritual dan material atau antara dimensi ruhaniah dan jasmaniah. Dorongan spiritual senantiasa membuat kemungkinan membawa dimensi material manusia kepada dimensi spiritualnya (*ruh, keilahian*). Caranya adalah dengan memahami dan menginternalisasi sifat-sifat-Nya, menjalani kehidupan sesuai dengan petunjuk-Nya dan meneladani Rasul-Nya Tujuannya adalah memperoleh ridlo-Nya, menjadi “sahabat” Allah, “kekasih” (*wali*) Allah. Inilah manusia yang suci, yang keberadaannya membawa kegembiraan bagi manusia-manusia lainnya.<sup>11</sup>

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (*keilahian*). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius. Kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan

---

<sup>9</sup> Danim Sudarwan. *Kepemimpinan Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 4.

<sup>10</sup> *Oxford Advanced Learners’s Dictionary*. (Oxford University Press, 1995), h. 1145-1146.

<sup>11</sup> Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industri Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*, (Malang: UMM Press, 2010), h. 4.

implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan.<sup>12</sup>

Dalam perspektif sejarah, kepemimpinan spiritual telah dicontohkan dengan sangat sempurna oleh Muhammad SAW. Dengan integritasnya yang luar biasa dan mendapatkan gelar sebagai *al-amin* (terpercaya), Muhammad SAW mampu mengembangkan kepemimpinan yang paling ideal dan paling sukses dalam sejarah peradaban umat manusia. Sifat-sifatnya yang utama yaitu *siddiq (integrity)*, *amanah (trust)*, *fathanah (smart)* dan *tabligh (openly)* mampu mempengaruhi orang lain dengan cara mengilhami tanpa mengindoktrinasi, menyadarkan tanpa menyakiti, membangkitkan tanpa memaksa dan mengajak tanpa memerintah.<sup>13</sup>

Uraian di atas menggambarkan bahwa persoalan spiritualitas semakin diterima dalam abad 21 yang oleh para futurolog seperti Aburdene dan Fukuyama dikatakan sebagai abad nilai (*the new age*). Dalam perspektif sejarah Islam, spiritualitas telah terbukti menjadi kekuatan yang luar biasa untuk menciptakan individu-individu yang suci, memiliki integritas dan *akhlakul karimah* yang keberadaannya bermanfaat (membawa kegembiraan) kepada yang lain. Secara sosial, spiritualitas mampu membangun masyarakat Islam mencapai puncak peradaban, mampu mencapai predikat *khaira ummat* dan keberadaannya membawa kebahagiaan untuk semua (*rahmatan lil'âlamîn*).<sup>14</sup>

Kepemimpinan spiritual diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini. Kepemimpinan spiritual merupakan puncak evolusi model atau pendekatan kepemimpinan karena berangkat dari paradigma manusia sebagai makhluk yang rasional, emosional, dan spiritual atau makhluk yang struktur kepribadiannya terdiri dari jasad, nafsu, akal, kalbu dan ruh. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang sejati dan pemimpin yang sesungguhnya. Dia memimpin dengan etika religius yang mampu membentuk karakter, integritas dan keteladanan yang luar biasa. Ia bukan seorang pemimpin karena pangkat, kedudukan, jabatan, keturunan, kekuasaan dan kekayaan.

Kepemimpinan spiritual bukan berarti kepemimpinan yang anti intelektual. Kepemimpinan spiritual bukan hanya sangat rasional, melainkan justru menjernihkan rasionalitas dengan bimbingan hati nuraninya. Kepemimpinan spiritual juga tidak berarti kepemimpinan dengan kekuatan ghaib sebagaimana terkandung dalam istilah “tokoh spiritual” atau “penasehat spiritual”, melainkan kepemimpinan dengan menggunakan kecerdasan spiritual, ketajaman mata batin atau indera keenam. Kepemimpinan spiritual juga tidak bisa disamakan dengan yang serba esoteris (batin) yang dilawankan dengan yang serba eksoteris (lahir, formal), melainkan berupaya membawa dan memberi nilai dan makna yang lahir

---

<sup>12</sup> Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industri Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*, h. 4

<sup>13</sup> Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industri Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*, h. 5.

<sup>14</sup> Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industri Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*, h. 5.

menuju rumah batin (*spiritual*) atau memberi muatan spiritualitas dan kesucian terhadap segala yang profan.

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa kepemimpinan spiritual merupakan model kepemimpinan yang berbasis pada etika religius, kepemimpinan atas nama Tuhan, yaitu kepemimpinan yang terilhami oleh perilaku etis Tuhan dalam memimpin makhluk-makhluk-Nya. Dalam panggung sejarah, para Rasul Tuhan adalah contoh terbaik bagaimana kepemimpinan spiritual ditegakkan. Para Rasul Tuhan itu terilhami bagaimana kepemimpinan Tuhan dan untuk selanjutnya mereka terapkan dalam memimpin sesama manusia.

Karakteristik dari spiritual leadership menurut Fry (2005) adalah visi (*vision*), cinta kasih altruistik (*altruistic love*), harapan dan keyakinan (*hope/faith*). *Vision* merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi dalam jangka pendek maupun panjang, *altruistic love* merupakan gambaran budaya sebuah organisasi yang didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan melalui perhatian, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama, dan *hope/faith* merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang terpenuhi dan merupakan dasar dari pendirian visi, tujuan dan misi organisasi yang akan dipenuhi.<sup>15</sup>

Karakteristik Spiritual leadership Fry (2005) menyangkut : *Visi (Vision)* Visi adalah suatu pernyataan tentang gambaran keadaan dan karakteristik yang ingin di capai oleh suatu lembaga pada jauh dimasa yang akan datang. Banyak interpretasi yang dapat keluar dari pernyataan keadaan ideal yang ingin dicapai lembaga tersebut. *Hope/Faith Hope* bisa diartikan sebagai harapan akan pencapaian tujuan organisasi. Cinta Altruistik (*Altruistic Love*) Cinta altruistik, bisa dikatakan cinta tulus ,tanpa pamrih karena individu merasa diperhatikan organisasi.

## Metode

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah studi pustaka (*Library Reseach*). Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatat-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang ingin dipecahkan.<sup>16</sup> Penulis melakukan penelusuran terhadap buku-buku, literatur-literatur, artikel, dan sumber lain yang relevan dengan tema dalam artikel ini.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Menurut Moleong penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi,

---

<sup>15</sup> Fry, L. W. Vitucci, S. And Cedillo, M. (2005). *Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement and Establishing a Baseline*. Leadership Quarterly. pp. 835-863.

<sup>16</sup> M. Nazir. *Metode Peneltian*. Jakarta. Ghalia Indonesia. 2003. Hal. 111.

motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.<sup>17</sup> Objek kajian dalam artikel ini adalah buku-buku atau artikel yang membahas tentang kepemimpinan spritual baik secara spesifik maupun buku-buku atau jurnal yang tidak secara spesifik membahas mengenai kepemimpinan spritual.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi adalah mencari data-data melalui catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dan sebagainya.<sup>18</sup> Penulis mengumpulkan data-data dengan menjadikan buku dan jurnal yang relevan dengan tema sebagai sumber data utama, selain itu juga mengakses berbagai web untuk mencari data-data sebagai tambahan referensi. Analisis data dalam penelitian kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan cara mengorganisasikan data yang berkaitan dengan kepemimpinan spritual, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola atau model kepemimpinan spritual, dan memberikan kesimpulan.<sup>19</sup>

## **Karakteristik Kepemimpinan Spritual**

Kepemimpinan spritual merupakan kepemimpinan yang berbasis pada etika religius dan kepemimpinan dalam nama Tuhan; yaitu kepemimpinan yang terilhami oleh perilaku etis Tuhan dalam memimpin makhluk-makhluk-Nya. Pemimpin spritual bukan hanya mempengaruhi pada tujuan organisasi melalui pemberdayaan, lebih dari itu mengemban misi humanisasi (*amar ma'ruf*), liberasi (*nahi munkar*), dan transendensi (membangkitkan iman).<sup>20</sup> Kepemimpinan dengan nama Tuhan adalah kepemimpinan dengan penuh kasih sebagaimana sifat Tuhan yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang.

Berikut adalah pokok-pokok karakteristik kepemimpinan spritual yang berbasis pada etika religius;<sup>21</sup>

### **1. Kejujuran Sejati**

Rahasia pemimpin besar dalam mengemban misinya adalah memegang teguh kejujuran. Berlaku jujur senantiasa membawa kepada keberhasilan dan kebahagiaan pada akhirnya. Pemimpin yang jujur adalah pemimpin yang memiliki integritas dan kepribadian yang utuh sehingga dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam situasi apapun. Nilai integritas adalah sebuah kemuliaan dan menjadi kekuatan yang besar untuk meraih kesuksesan. Integritas adalah sebuah kejujuran, tidak pernah berbohong dan kesesuaian antara perkataan dan perbuatan. Dengan

---

<sup>17</sup> Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Rosdakarya. 2013. Hal. 6.

<sup>18</sup> Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002. Hal. 135.

<sup>19</sup> Moleong. *Op, cit*. Hal. 248.

<sup>20</sup> Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industri Melalui Prinsip-Prinsip Spritual Etis*, h. 20.

<sup>21</sup> Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industri Melalui Prinsip-Prinsip Spritual Etis*, h. 20.

integritas seseorang akan dipercaya, dan kepercayaan akan menciptakan pengaruh dan pengikut.<sup>22</sup>

Tugas yang berat tidak mungkin diemban oleh yang tidak jujur, tidak amanah. Dengan kejujuran sesuatu yang dianggap oleh orang lain sebagai angan-angan, tetapi bisa dilakukan dengan baik oleh orang yang jujur. Keberhasilan Nabi Muhammad menghadapi kekuatan kafir Quraisy yang dominan kultur dan struktur *jahiliyah* adalah sesuatu yang luar biasa dan *mission impossible* bagi orang biasa. Tapi bagi Nabi yang mendapatkan predikat *al-amin* (terpercaya) adalah sesuatu yang memang harus dihadapi.

## 2. *Fairness*

Pemimpin spiritual mengemban misi sosial menegakkan keadilan di muka bumi, baik adil terhadap diri sendiri, keluarga dan orang lain. Bagi para pemimpin spiritual, menegakkan keadilan bukan sekedar kewajiban moral religius dan tujuan akhir dari sebuah tatanan sosial yang adil, melainkan sekaligus dalam proses dan prosedurnya (strategi) keberhasilan kepemimpinannya. *Fairness* menurut Rawls merupakan strategi untuk memecahkan moralitas sosial melalui sebuah kontrak sosial berdasarkan *the principle of greatest equal liberty* dan *the principle of fair equality of opportunity*.<sup>23</sup>

Seorang pemimpin yang ketahuan bahwa dia tidak berlaku adil terhadap orang lain terutama yang dipimpinya, maka akan sia-sialah perkataan, peraturan dan kebijakan-kebijakan yang telah dibuatnya: tidak akan ditaati dan dihormati secara tulus/sukarela. Percy dalam hal ini mengatakan “tanpa kepemimpinan tidak akan ada pengikut dan tiada pengikut (*follower*) tanpa kejujuran dan inspirasi” (*no leadership without follower and no follower without honest and inspiration*).<sup>24</sup>

## 3. Semangat Amal Shaleh

Kebanyakan pemimpin suatu lembaga, mereka sebenarnya bekerja bukan untuk orang dan lembaga yang dipimpin, melainkan untuk “keamanan”, “kemapanan” dan “kejayaan” dirinya. Tetapi pemimpin spiritual bersikap sebaliknya, yaitu untuk memberikan kontribusi, *dharma* atau amal saleh bagi lembaga dan orang-orang yang dipimpinya. Seorang spiritualis rela bersusah payah, bekerja tak kenal waktu dan lelah untuk bisa memberikan kontribusi terbaiknya, mumpung masih punya kesempatan dan kemampuan untuk berdedikasi kepada Tuhan dan sesama. Mereka bekerja bukan semata-mata karena jabatannya, melainkan sebuah panggilan (*calling*) hati nuraninya, panggilan spiritualitasnya sebagai hamba Tuhan dan mendedikasikan seluruh hidupnya untuk Tuhan. Orientasi hidup seorang spiritualis bukan untuk “memiliki” sesuatu (*to have*) apakah berupa

---

<sup>22</sup> Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industri Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*, h. 21.

<sup>23</sup> John Rawls, *A Theory of Justice*, (New York: Columbia University Press, 1997), h. 12.

<sup>24</sup> Ian Percy, *Going Deep, Exploring Spirituality in Life and Leadership*. (Arizona: Inspired Productions Press, 1997), h. 265.



kekayaan, jabatan, dan simbol-simbol kebanggaan duniawi lainnya, melainkan untuk “menjadi” sesuatu (*to be*).<sup>25</sup>

#### 4. Membenci Formalitas dan *Organized Religion*

Bagi seorang spiritualis, formalitas tanpa isi bagaikan pepesan kosong. *Organized religion* biasanya hanya mengedepankan dogma, peraturan, perilaku dan hubungan sosial yang terstruktur yang berpotensi memecah belah. Tindakan formalitas perlu dilakukan untuk memperkokoh makna dari substansi tindakan itu sendiri dan dalam rangka merayakan sebuah kesuksesan, kemenangan. Pemimpin spiritual lebih mengedepankan tindakan yang *genuine* dan substantif (*esoteric*). Kepuasan dan kemenangan bukan ketika mendapatkan pujian, piala dan sejenisnya, melainkan ketika memberdayakan (*empowerment*), memampukan (*enable*) mencerahkan (*enlighten*) dan membebaskan (*liberation*) orang dan lembaga yang dipimpinya. Ia puas ketika dapat memberikan sesuatu dan bukan ketika menerima sesuatu. Pujian dan sanjungan manusia apabila tidak disikapi secara arif justru dapat membahayakan dan mengancam kemurnian dan kualitas karya dan kepribadiannya. Karena itu pujian yang ia harapkan adalah pujian dan keridhoan Tuhan semata.<sup>26</sup>

#### 5. Sedikit Bicara Banyak Kerja dan Santai

Banyak Banyak bicara banyak salahnya, banyak musuhnya, banyak dosanya serta sedikit kontemplasinya dan sedikit karyanya. Seorang pemimpin spiritual adalah pemimpin yang sedikit bicara banyak kerja. Dia paham betul dengan pepatah Arab yang mengatakan *qaul hal afshah min lisân al maqal* (keteladanan lebih menghunjam dari pada perkataan) Serta hadits: “*man kâna yu’minu bi il-lah wa al yaum il-âkhir fal yaqul khairan au liyasmut’ atau tarkuhu mâ lâ ya’ni*. (Barang siapa beriman kepada Allah dan hari akhir hendaklah ia berkata yang baik atau diam). Dalam hadits lain ditambahkan “Barang siapa beriman kepada Allah dan hari akhir hendaklah meninggalkan apa-apa yang tiada berguna”). Dengan prinsip itu dia dapat bekerja secara efisien dan efektif. Dia sangat menghargai waktu dan berbagai sumberdaya. Orang Barat mengatakan waktu adalah uang dan orang arab mengatakan waktu adalah pedang, sementara pemimpin spiritual mengatakan waktu adalah spirit (Tuhan, roh, *soul*, kekuatan).<sup>27</sup>

Walaupun seorang pemimpin spiritual sangat efektif dan efisien dalam bekerja dan pekerjaan yang diselesaikan sambung-menyambung seakan tidak ada habisnya, namun dia tidak merasa sibuk, tidak merasa menjadi orang penting, tidak menjadi pelit untuk melayani orang lain. Sebaliknya ia tetap santai, ramah dan biasa-biasa saja. Ia tetap bisa “mementingkan urusan yang penting dan tidak merasa paling penting ketika ia dipentingkan pada saat-saat genting”. Hal ini dikarenakan ia memiliki kesadaran pribadi dan jati diri yang kokoh dan kepercayaan yang mendalam bahwa Tuhan selalu membimbingnya. Hal ini (pengenalan terhadap jati diri dan kedekatannya dengan Tuhan) mampu membuat dirinya menjadi tenang dan bahagia

---

<sup>25</sup> Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industri Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*, h. 23.

<sup>26</sup> Ibid.

<sup>27</sup> Ibid.

dimanapun berada dan dalam menghadapi berbagai persoalan yang berat sekalipun. Ahlul Hikmah mengatakan : “*man ‘arafa nafsahu faqad ‘arafa rabbahu*” (barang siapa mengenal jati dirinya akan mengenal Tuhannya), dan al-Qur’ân mengatakan : “Ketahuilah, dengan menghadirkan Tuhan dalam dirinya, hati akan menjadi tenang”.<sup>28</sup>

### 6. Keterbukaan Menerima Perubahan

Perubahan adalah kata yang paling disukai bagi kelompok tertindas dan sebaliknya paling ditakuti oleh kelompok mapan. Pimpinan biasanya dikategorikan sebagai kelompok mapan dan pada umumnya berusaha menikmati kemapanannya dengan menolak perubahan. Kalaupun ia gencar mengadakan perubahan adalah dalam rangka mempertahankan atau mengamankan posisinya.

Pemimpin spiritual berbeda dengan pemimpin pada umumnya. Ia tidak alergi dengan perubahan dan juga bukan penikmat kemapanan. Pemimpin spiritual memiliki rasa hormat bahkan rasa senang dengan perubahan yang menyentuh diri mereka yang paling dalam sekalipun. Ia sadar bahwa kehadirannya sebagai pemimpin memang untuk membawa perubahan. Ia sadar bahwa perubahan adalah hukum alam (*sunnatullah*). Semua yang ada di alam ini akan berubah kecuali Yang Membuat Perubahan itu sendiri.<sup>29</sup>

### 7. Pemimpin yang Dicintai

Pemimpin pada umumnya sering tidak peduli apakah mereka dicintai para karyawannya atau tidak. Bagi mereka dicintai atau dibenci itu tidak penting, yang penting dihormati dan memperoleh legitimasi sebagai pemimpin. Bahkan sebagian diantara mereka merasa tidak perlu dicintai karena hal itu akan menghalangi dalam mengambil keputusan yang sulit yang menyangkut persoalan karyawannya. Pernyataan ini mungkin ada benarnya, akan tetapi bagi pemimpin spiritual, kasih sayang sesama justru merupakan ruh (*élan vital, spirit*) sebuah organisasi.<sup>30</sup>

Cinta kasih bagi pemimpin spiritual bukanlah cinta kasih dalam pengertian sempit yang dapat mempengaruhi obyektifitas dalam pengambilan keputusan dan memperdayakan kinerja lembaga, tetapi cinta-kasih yang memberdayakan, cinta kasih yang tidak semata-mata bersifat perorangan, tetapi cinta kasih struktural yaitu cinta terhadap ribuan orang yang dipimpinya. Dengan cinta kasih ini interaksi sosial tidak diliputi dengan suasana ketegangan dan serba formal, melainkan hubungan yang cair dan bahkan suasana canda. Hendricks dan Ludeman bahkan mengatakan: “satu-satunya cara terbaik untuk menilai kesehatan sebuah tim atau sebuah perusahaan adalah dengan mengetahui seberapa sering mereka bercanda”.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Q.S. al-Ra`du (13): 28

<sup>29</sup> Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industri Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*, h. 25.

<sup>30</sup> Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industri Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*, h. 26.

<sup>31</sup> Gay Hendricks dan Kate Ludeman, *The Corporate Mystic*. (New York: Bantam Books, 1996), h. 18.

Dengan cinta kasih pimpinan bukan atasan semata, melainkan bisa menjadi teman, orangtua dan mentor sekaligus.

### 8. Kerendahan Hati

Posisi sebagai pemimpin yang dianggap berhasil dan sering diundang dalam berbagai forum sebagai pembicara dan mendapat bahana tepuk tangan bahkan *standing ovation* adalah sangat sukar untuk tidak berfikir bahwa semua itu karena “saya”: Kecerdasan yang tinggi, bakat, kekuatan dan talenta yang luar biasa, gaya yang menawan, kecakapan mumpuni, pengetahuan yang luas, bahkan merasa paling dekat dengan Tuhan. Seorang pemimpin “biasa” sering terjebak dalam kebanggaan yang sebenarnya adalah tipuan konyol belaka. Seorang pemimpin spiritual menyadari sepenuhnya bahwa semua kedudukan, prestasi, sanjungan dan kehormatan itu bukan karena dia dan bukan untuk dia, melainkan karena dan untuk Dzat Yang Maha Terpuji, *subhânallah*. Sikap rendah hati menurut Percy adalah *pengakuan bahwa anda tidak mempunyai karunia untuk memimpin, namun karunia itu yang memiliki anda*.<sup>32</sup> sementara al-Shadr mengatakan bahwa kerendahan hati adalah “memperhatikan kedudukan orang lain dan menghindari perilaku arogan terhadap mereka”.<sup>33</sup> Pemimpin spiritual menyadari bahwa pemujaan terhadap diri sendiri sangat melelahkan jiwa, sikap bodoh dan awal dari kebangkrutan. Dirinya hanyalah sekedar saluran, media. Allahlah sesungguhnya yang memberi kekuatan, petunjuk, pertolongan. Ibarat air, dirinya hanyalah pipa-pipa atau saluran, dan bukan airnya itu sendiri. Ia bangga dan bersyukur bahwa dirinyalah yang dipilih untuk menyalurkan karunia kepemimpinannya kepada umat manusia.

### Kesimpulan

Kepemimpinan spiritual merupakan kemimpinan yang terilhami dari keyakinan terhadap Tuhan. Pemimpin tidak memandang posisinya sebagai jabatan tertinggi sehingga membutuhkan *excellent service* dari bawahannya, melainkan memandangnya sebagai amanah (*khalifah*) untuk melayani, mengolah, dan mengatur bawahannya agar dapat secara bersama meraih keberhasilan.

Kepemimpinan spiritual memiliki karakter kejujuran sejati, *fairness*, fokus pada amal saleh, membenci formalitas dan *organized religion*, bekerja lebih efisien dengan sedikit bicara dan lebih santai, keterbukaan menerima perubahan, pemimpin yang dicintai dan tentu mencintai yang dipimpinnya serta memiliki kerendahan hati. Karakteristik ini merupakan rangkuman dari tipe ideal dari sejumlah pemimpin spiritual berdasarkan hasil penelitian. Mungkin tidak ada seorang pemimpin spiritual yang memiliki semua karakteristik tersebut dengan sempurna walaupun dia telah berusaha dengan sungguh-sungguh. Sebab bagaimanapun juga manusia itu tempatnya salah dan lupa (*al-insânu mahallu khata' wa al-niyân*). Tetapi sekiranya Dzat

---

<sup>32</sup> Ian Percy, *Going Deep, Exploring Spirituality in Life and Leadership*. (Arizona: Inspired Productions Press, 1997), h. 75.

<sup>33</sup> Ian Percy, *Going Deep, Exploring Spirituality in Life and Leadership*. (Arizona: Inspired Productions Press, 1997), h. 240

Yang Maha sempurna menghendaki dan memanggil hambaNya untuk mengemban karunia kepemimpinan-Nya, semua yang tidak mungkin akan menjadi kenyataan.

Kepemimpinan merupakan bahasan yang selalu menarik untuk terus dikaji karena memiliki peran penting dalam organisasi. Begitu juga dengan kepemimpinan spiritual sebagai sebuah model kepemimpinan di antara model-model kepemimpinan lainnya. Sebagai seorang pemimpin maka sudah seharusnya untuk selalu dekat dengan Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala makhluk-Nya.

## Daftar Pustaka

- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*, Sage: Thousand Oaks.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Danim, Sudarman. (2005). *Menjadi Komunitas Pembelajar (Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran)*, Jakarta: Bumi Aksara.
- <http://www.scribd.com/doc/30384880/Kepemimpinan-Trbasakasional-dan-trasnformasional>, diunduh tanggal 09 Mei 2014 jam 09.51.
- Mulyono. (2009). *Educational Leadership (Mewujudkan Efektifitas Kepemimpinan Pendidikan)*. Malang: UIN Malang Press.
- Munajat, Nur. (2012). *Hand Out II Leadership*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Rohmad. (2010), *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Cahaya Ilmu.
- Sobri dkk. (2009). *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Wuradji. (2009), *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*, Yogyakarta: Gama Media.
- Yulk, Gary. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks.
- ..... (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.