

SPIRITUAL LEADERSHIP **MEMIMPIN DENGAN HATI BERLANADASKAN** **ETIKA RELIGIUS**

Muzakkir

*Guru Besar Tasawuf Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*

e.mail: muzakkirsyahrul@yahoo.com

Abstrak

Pencapaian kinerja perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kekuatan kepemimpinan (*Leadership*). Pemimpin (*Leader*) memiliki kedudukan sangat penting dalam organisasi. Seperti lokomotif, *Leader* mengambil peran sentral dan dominan menggerakkan roda organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja tinggi sangat tergantung pada pimpinan. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu mengelola organisasi, mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama serta mempengaruhi semangat kerja kelompok. Dari sekian banyaknya definisi yang ada, pada intinya menganggap bahwa dalam kepemimpinan selalu terdapat tiga unsur yang saling mempengaruhi, yakni: *Pertama*, pemimpin yang menjalankan peran kepemimpinan; *Kedua*, pengikut yaitu sekelompok orang yang mengikuti; dan *Ketiga*, adanya situasi yang memungkinkan terjadinya proses interaksi antara pemimpin dan orang yang dipimpinnya dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Kata kunci : spiritual, leadership, etika religius

Pendahuluan

Pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang kuat menurut Blumberg dan Greenfield (1980) adalah orang yang mampu memerankan diri dalam delapan peran: organisator (*theorganizer*), pengakrobat berdasarkan nilai (*the value-based juggler*), penolong sejati (*theauthentic helper*), perantara (*thebroker*), humanis (*the humanist*), katalis (*the catalyst*), rasionalis (*the rationalist*), dan politikus (*the politician*).

Kepemimpinan efektif yang selama ini telah dilakukan banyak CEO dan Manager seluruh dunia adalah yang berkaitan dengan motivasi, pengembangan potensi individu, dan pembentukan tim yang solid. Namun itu saja tidak cukup. Kemampuan mengelola krisis, perubahan dan melakukan pertumbuhan-pertumbuhan, menjadi tuntutan dominan dalam kepemimpinan. Keahlian kepemimpinan tidak saja membutuhkan ketrampilan, namun juga membutuhkan inspirasi, kearifan dan komitmen.

Teori kepemimpinan kini telah berkembang dengan mengapresiasi nilai-nilai kehidupan (values) dan kemanusiaan. Kepemimpinan tanpa menyertakan values adalah sebuah kepemimpinan yang digerakkan oleh ototarianisme belaka. Nilai-nilai inti kehidupan yang telah teruji berlangsung sepanjang zaman adalah *Spiritualitas*. Spiritualitas, adalah tentang interaksi jiwa kita pada dunia di sekitar, respon yang mempengaruhi perilaku kita dimanapun dan dalam kondisi apapun.

Spiritualitas bukanlah segalanya tentang agama, spiritualitas adalah tentang mengabsorpsi 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 orang di sekitar kita. Spiritualitas adalah tentang bagaimana melakukan segala sesuatu dengan usaha terbaik dalam kesempurnaan batin sesuai dengan nilai-nilai kehidupan yang kita yakini.

Mengaplikasikan spiritualitas, adalah cara kita mencapai otoritas moral bahkan dalam situasi tersulit sekalipun. Spiritualitas membawa kita kepada pencarian jati diri lebih mendalam; mencari kebaikan dan potensi terbaik dari dalam diri, mengharagai dan memahami orang lain, menumbuhkan kedewasaan berpikir, waspada, bijaksana, membangun rasa belas kasih terhadap orang lain, dan membuat kita bersemangat dalam meningkatkan hubungan ruhani dengan Tuhan melalui kegiatan-kegiatan keagamaan yang lebih khusyu' dan bermakna.

Spiritualitas, membantu membangun karakter dalam diri kita, termasuk dalam pola kepemimpinan yang kita jalankan. Spiritualitas mengekspresikan cinta sesungguhnya dari Tuhan, yang tak bersyarat, tidak takut, dan tidak mementingkan diri sendiri. Nilai-nilai kehidupan

berorientasi pada kejujuran, perila ku bertanggungjawab, kedamaian batin, menghindari konflik, dan berakhlak mulia ini berpengaruh dalam pembentukan karakter individu dalam berinteraksi dengan orang lain, bahkan dalam melakukan pekerjaan apapun. Seorang pekerja dapat melakukan pekerjaannya terbaik bahkan ketika tidak ada seorangpun yang memperhatikannya. Seorang profesional dapat dengan jujur mengakui kesalahan/ keterlambatannya menyelesaikan tugas dengan tidak menyalahkan orang lain. Seorang eksekutif, dapat menemukan cara lebih baik dalam mengirimkan barang/jasa yang diproduksinya, tanpa menambahkan biaya kepada pelanggannya. Seorang Sales, tidak memberikan janji berlebih atau harga lebih tinggi. Seorang manager, melihat bahwa tugasnya bukan sekedar menjadi bos, tetapi melayani orang lain.

Individu-individu di dalam organisasi tidak lagi cukup digerakkan melalui pendekatan pemenuhan material atau emosional semata, namun yang paling memiliki kekuatan dan berdampak adalah bila menyentuh dimensi paling dalam yaitu hati (heart). Disinilah dituntut kemampuan para *leader* untuk mampu memimpin dari Hati (Leadership from Heart). Kepemimpinan seperti inilah yang menurut Percy “The Leadership SQ” atau “kepemimpinan spiritual”¹, atau “the corporate mystic” menurut Hendricks dan Ludeman², “kepemimpinan dimensi keempat” menurut Herry Tjahjono³, “kepemimpinan yang mengembangkan kecerdasan emosi” menurut Goleman⁴, “executive EQ” menurut Cooper dan Sawaf⁵, dan “powerful leaders” menurut Ary Ginanjar Agustian.

Penelitian berjudul *Going Deep: Exploring Spirituality in Life and Leadership* (Percy, 2003), menyimpulkan bahwa para direktur dan *Chief of Executive Officer* (CEO) yang efektif dalam hidup dan

¹ Ian Percy. 1997. *Going Deep: Exploring Spirituality in Life and Leadership*. Arizona USA: Buckskin Trail.

² Gay Hendricks & Kate Ludeman. 1996. *The Corporate Mystic: A Guidebook for Visionaries With Their Feet on the Ground*. New York: Bantam Books.

³ Herry Tjahjono. 2003. *kepemimpinan Dimensi Keempat, Selamat Tinggal Krisis Kepemimpinan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

⁴ Daniel Goleman. 2003. *Working With Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia.

⁵ Robert K. Cooper Dan Ayman Sawaf. 2002. *Executive EQ, Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

kepemimpinannya memiliki spiritualitas yang tinggi dan menerapkan gaya kepemimpinan spiritual.

Kepemimpinan spiritual bukanlah tentang kecerdasan dan keterampilan dalam memimpin belaka; namun juga menjunjung nilai-nilai kebenaran, kejujuran, integritas, kredibilitas, kebijaksanaan, belas kasih, yang membentuk akhlak dan moral diri sendiri dan orang lain. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mengedepankan moralitas, kepekaan (sensitivitas), keseimbangan jiwa, kekayaan batin dan etika dalam berinteraksi dengan orang lain.

Spiritual Leader menjalankan kekuasaannya berdasarkan hati nurani. Pentingnya hati nurani diterapkan didalam manajemen kepemimpinan karena hati nurani menuntun pemimpin arif dan bijaksana dalam melaksanakan kepemimpinannya (Surbakti, 2012). Perlu diketahui, bahwasanya untuk mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi, proses manajemen tidak hanya didominasi oleh pertimbangan rasional atau intelektual saja melainkan juga pertimbangan hati nurani. Hati nurani selalu menuntun perbuatan kita terarah melakukan kebaikan. Hati nurani juga yang bisa membedakan yang benar dan salah. Oleh karena itu jika memimpin dengan hati nurani, bisa dipastikan tindakan atau perbuatan yang merugikan manusia lainnya seperti kecurangan, korupsi, dapat terhindar (Surbakti, 2012).

Keistimewaan pemimpin yang berdasar hati nurani adalah ukuran keberhasilan atau prestasi pemimpin tidak semata-mata ditentukan oleh produktivitas berdasarkan formula input-output atau parameter biaya, waktu, tenaga, efisien dan efektifitas, namun memperhatikan kepuasan batiniah komunitas sehubungan kontribusi mereka terhadap organisasi (Surbakti, 2012).

Hakikat *Spiritual*, *Kepemimpinan*, dan *Spiritual Leadership* *Spiritual*.

Istilah spiritual dalam bahasa Inggris, berasal dari kata dasar “spirit” yang berarti roh, jiwa, semangat, moral, dan tujuan atau makna yang hakiki.⁶ Sedangkan dalam bahasa Arab, istilah spiritual

⁶ Oxford Advanced Learner’s Dictionary. 1995. Oxford University Press, hlm. 1145-1146.

terkait dengan yang sifatnya ruhani dan maknawi 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. Spiritual berkaitan dengan jiwa, ruh yang berada dalam diri manusia, yang mencoba menekankan makna dalam setiap kegiatan yang dilakukan, memberi arti atau makna dalam segala tindakannya. Dengan tindakan berdasar spiritual, individu akan merasa lebih berarti dalam hidupnya.

Dimensi spiritual 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 terdiri 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).

Kepemimpinan adalah Tugas Mulia dan Amanah dari Tuhan.

Jika pemimpin menyadari dimensi spiritual dalam kepemimpinannya, ia yakin apapun posisi yang ditempatinya, bagaimanapun proses panjang yang dilaluinya pada hakikatnya adalah pilihan Tuhan baginya. Tuhan-lah yang menempatkannya pada posisi tersebut. Apapun pekerjaannya, apapun posisinya, itu hanya pembagian tugas dari Tuhan bahwa di situlah kita menjalankan aktivitas kepemimpinan kita dengan sebaik-baiknya. Disamping itu ia juga sadar bahwa ia harus mempertanggung jawabkan kepemimpinannya pada Yang Ilahi, yang dipercayai sebagai yang Maha Tahu, pun terhadap kesalahan atau kejahatan yang tampak nyata maupun yang ditutup-tutupi, sehingga kabur kebenarannya di mata manusia, tetapi tidak demikian di mata Tuhan.

Kepemimpinan bukan sekedar kontrak sosial antara sang pemimpin dengan komunitas yang dipimpinnya, tetapi hakikatnya merupakan ikatan perjanjian antara dia dengan Tuhan. Kepemimpinan

adalah amanah, titipan Tuhan, bukan sesuatu yang diminta apalagi dikejar dan diperebutkan.

Manusia diciptakan untuk menjadi khalifah, “sang pengganti”, atau Wakil Tuhan di muka bumi yang bertugas mengatur, mengelola, menundukkan, dan memanfaatkan ciptaan Tuhan di muka bumi ini sesuai dengan maksud diciptakan oleh-Nya dalam rangka menyebarkan kebaikan dan memakmurkan kehidupan. Manusia dalam menjalankan tugas kepemimpinannya tidak hanya mengandalkan fisiknya, tapi harus mengaktifkan *Ruh*-nya. Tuhan memberi bekal kepada manusia dengan “tiupan Ruh dari-Nya”, yang akan memberikan potensi besar bagi manusia untuk melaksanakan tugas kekhilafahan/tugas kepemimpinannya.

Sebagai wakil Tuhan di muka bumi, manusia dipilih untuk bertindak atas nama-Nya. Maka, manusia menjadi instrumen penyebaran Cinta-Nya ke seluruh penjuru alam. Ibarat keran, diri kita menjadi rusak apabila memutuskan diri dengan sumber kasih sayang dan atau gagal mengalirkannya kepada dunia. Menjadi wakil Tuhan tentulah jabatan yang sangat menarik. Menjadikawakil direktur saja sudah sangat mewah, apalagi menjadi wakil Tuhan yang kekuasaannya meliputi semua jagad raya ini.

Spiritual Leadership.

Adapun *Spiritual Leadership* (kepemimpinan spiritual) adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian/ketuhanan). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijak melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius (Tobroni, 2010).

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

Intelligence Spiritual: Unsur Pembentuk Spiritual Leadership

Kepemimpinan spiritual bisa diperoleh apabila individu memiliki kecerdasan spiritual. *Spiritual Quotient* (SQ) merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai hidup, menempatkan perilaku dalam konteks makna secara lebih luas. Menurut Zohar (dalam Abd. Wahab :2011), SQ merupakan syarat mutlak berfungsinya IQ (*Intelligence Quotient*) dan EQ (*Emotional Quotient*) secara efektif. SQ telah ada dalam diri manusia sejak lahir. Hal ini ditujukan untuk membantumanusia dalam membangun dirinya secara utuh. Dalam perjalanan kehidupan manusia, tidak hanya berdasarkan pada rasio saja, melainkan juga menggunakan hati nurani sebagai pusat SQ. Karena kebenaran sejati sebenarnya lebih terletak pada hati nurani. *Spiritual Quotient* atau SQ diyakini merupakan tingkatan tertinggi dari kecerdasan, yang digunakan untuk menghasilkan makna (*meaning*) dan nilai (*value*). Dua jenis kecerdasan lainnya yaitu IQ dan EQ, merupakan bagian yang terintegrasi dari SQ.

Tanda-tanda individu memiliki kecerdasan Spiritual (Darmoyuwono, 2010) adalah sebagai berikut :

1. *Fleksibel.*

Orang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi ditandai dengan sikap hidupnya yang fleksibel atau luwes. Orang ini dapat membawa diri dan mudah menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang dihadapi, tidak kaku.

2. *Kemampuan Refleksi Tinggi.*

Orang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi, memiliki kemampuan refleksi yang tinggi. Dia cenderung bertanya “mengapa” atau “bagaimana seandainya” sebagai kelanjutan “apa” dan “bagaimana”.

3. *Kesadaran diri dan lingkungan tinggi.*

Kesadaran diri tinggi berarti telah mengenal dirinya dengan sebaik-baiknya. Dia telah mampu mengendalikan dirinya, misalnya mengendalikan emosi dan dorongan-dorongan lainnya.

4. *Kemampuan Kontemplasi Tinggi.*

Yaitu kemampuan mendapat inspirasi dari berbagai hal; kemampuan menyampaikan nilai dan makna kepada orang lain (memberi inspirasi); mengamati berbagai hal untuk menarik hikmahnya atau mendapat inspirasi; memiliki kreativitas tinggi dan kemampuan inovasi yang berasal dari inspirasi yang didapatkannya.

5. *Berpikir Secara Holistik.*

Berpikir secara holistik berarti berpikir secara menyeluruh, mengkaitkan berbagai hal yang berbeda-beda.

6. *Berani Menghadapi dan Memanfaatkan Penderitaan.*

Segala kesulitan hidup merupakan tempaan atau ujian untuk meningkatkan kesadaran diri seseorang.

7. *Berani Melawan Arus dan Tradisi.*

Tidak selalu mengikuti arus namun di sini kita ditantang untuk melawan arus jika dibutuhkan.

8. *Sedikit Mungkin Menimbulkan Kerusakan.*

Orang yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi, selalu berusaha bermanfaat bagi lingkungan sekitar.

Menurut Jalaludin Rakhmat, kecerdasan spiritual bisa dilatih dengan selalu berusaha ikhlas, mendekati diri pada Tuhan dan selalu bersyukur atas segala nikmat yang telah diberikan pada kita.

“Spiritual Leadership” Diantara Model Kepemimpinan Lainnya

Terdapat dua model kepemimpinan apabila dilihat sumber tindakan kepemimpinan yaitu kepemimpinan *konvensional* dan kepemimpinan *spiritual*. Yang dimaksud kepemimpinan konvensional adalah kepemimpinan yang lazim diterapkan dalam berbagai lembaga formal dan sebagaimana dikemukakan dalam literatur-literatur ilmiah selama ini. Kepemimpinan konvensional menggunakan paradigma positivistik atau paradigma ilmiah dalam perilaku kepemimpinannya. Blanchard dalam hal ini mengatakan, kalau kepemimpinan sejati adalah kepemimpinan yang muncul dari dalam diri keluar untuk melayani mereka yang dipimpinnya (*leadership from inside out*), kepemimpinan konvensional sebaliknya, muncul dari luar ke dalam (*leadership from outside in*) lewat penghormatan dan pujian (*honor and praise*).⁷

Kepemimpinan spiritual juga bisa diartikan sebagai kepemimpinan yang sangat menjaga nilai-nilai etis dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual.⁸ Mereka melakukan pekerjaan dengan cara yang memuaskan hati lewat pemberdayaan, memulihkan dan menguntungkan siapa saja yang berhubungan dengannya. Mereka tidak hanya mampu menghadirkan uang, tetapi juga hati dan jiwa mereka dalam bekerja. Mereka terlibat sepenuhnya (*involve*) dalam aktivitas organisasi (*bisnis*) yang dipimpinnya sebagai bentuk komitmennya yang paling dalam yaitu komitmen spiritualitas. Percy dalam hal ini mengatakan: “dan ketika anda bermukim di rumah spiritualitas, tidak ada lagi jurang menganga dan daerah perbatasan antara keyakinan dan tindakan. Jurang itu diisi dengan esensi dan selaku manusia yang utuh. Anda dan obyek komitmen anda telah menyatu sempurna”.⁹

⁷ <http://www.sinarharapan.co.id/ekonomi/mandiri/2002/083/man01.html>

⁸ Gay Hendricks dan Kate Ludeman, 1996. *The Corporate Mystic: A Guidebook for Visionaries with Their Feet on the Ground*. New York.: Bantam Book, hal. 28-29.

⁹ Ian Percy, 1997. *Going Deep, Exploring Spirituality in Life and leadership*, (terj. Rudi Ronald), Jakarta: BIP. Hal. 77.

Kepemimpinan spiritual oleh Tjahjono disebut sebagai kepemimpinan dimensi keempat, yaitu kepemimpinan yang lebih mendasarkan pada iman dan hati nurani dalam kualitas kepemimpinanannya atau kepemimpinan yang membersihkan hati, memberi, melayani, mencerahkan dan memenangkan jiwa berdasarkan semangat syukur dan kasih.¹⁰

Kepemimpinan spiritual yang dimaksud dalam tulisan ini berparadigma pada etika religius dalam setiap perilaku dan proses kepemimpinannya. Etika religius yang dimaksud di sini tidak semata-mata etika yang dieksplorasi dari keyakinan religius, melainkan juga etika yang lahir dari pengalaman spiritual seorang pemimpin, spiritualitas yang hidup dalam aktivitas keseharian. Sebab agama terutama agama terorganisasi (organized religion) biasanya terkait dengan aspek-aspek spiritualitas yang terorganisasi yang meliputi seperangkat peraturan, iman, dan tradisi.

Kepemimpinan spiritual dan beberapa istilah lain seperti kepemimpinan atas nama Tuhan, kepemimpinan dengan ESQ (emotional spiritual quotient), kepemimpinan dimensi keempat, kepemimpinan yang mencontoh Tuhan dan kepemimpinan pro fetik merupakan kepemimpinan yang mendasarkan diri pada etika religius atau cara hidup yang sesuai dengan kehendak Tuhan. Etika religius adalah prinsip-prinsip moral-etis yang diderivasi dari perilaku etis Tuhan terhadap hamba-Nya (manusia), perilaku etis manusia terhadap Tuhannya dan perilaku etis manusia terhadap sesamanya.

Kepemimpinan spiritual merupakan model kepemimpinan yang komprehensif yang menggabungkan berbagai pendekatan dan sekaligus kekuatan penggerak kepemimpinan seperti kekuatan intelektual, moral, emosional, dan spiritual. Kepemimpinan spiritual merupakan gabungan dari model kepemimpinan etik, asketik dan mistik. Kepemimpinan spiritual bukan sekedar orang yang kaya tentang pengetahuan spiritual, melainkan lebih menekankan pada kesadaran spiritual (spiritual awareness) yaitu sebuah penghayatan hidup. Kalau Levin mengatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan puncak

¹⁰ Herry Tjahjono, 2003. *Kepemimpinan Dimensi keempat' Selamat Tinggal Krisis kepemimpinan*. Jakarta: Elek Media Komputindo, hal 99-100.

kecerdasan (the highest level of intelligence)¹¹, maka kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menggunakan seluruh kecerdasan atau puncak kecerdasan kepemimpinan.

Model kepemimpinan spiritual tidak apriori atau menolak gaya kepemimpinan lainnya seperti *kepemimpinan transaksional* dan *kepemimpinan transformasional*, melainkan bersifat menyempurnakan. Kepemimpinan spiritual diantara model kepemimpinan lainnya digambarkan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Kepemimpinan Spiritual Diantara Model
Kepemimpinan Lainnya

Uraian	Kepemimpinan Transaksional	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Spiritual
Hakikat Kepemimpinan	Fasilitas, kepercayaan manusia (bawahan)	Amanat dari sesama manusia	Ujian; Amanat dari Tuhan dan manusia
Fungsi Kepemimpinan	Untuk membesarkan diri dan kelompoknya atas biaya orang lain melalui kekuasaan	Untuk memberdayakan pengikut dengan kekuasaan keahlian dan keteladanan	Untuk memberdayakan dan mencerahkan iman dan hati nurani pengikut melalui jihad (pengorbanan) dan amal shaleh (altruistik)
Etos Kepemimpinan	Mendedikasikan usahanya kepada manusia untuk memperoleh imbalan / posisi yang lebih	Mendedikasikan usahanya kepada sesama untuk kehidupan bersama yang lebih baik	Mendedikasikan usahanya kepada Tuhan dan sesama manusia (ibadah) tanpa pamrih apapun
Sasaran Tindakan Kepemimpinan	Pikiran dan tindakan yang kasat mata	Pikiran dan hati nurani	Spiritualitas dan hati nurani
Pendekatan Kepemimpinan	Posisi dan kekuasaan	Kekuasaan, keahlian dan keteladanan	Hati nurani dan keteladanan

¹¹ Michael Levin, 2000. *Spiritual Intelligence, Awakening the Power of Your Spirituality and Intuition*. London: Hodder & Stoughton. hal. 206.

Dalam Mempengaruhi yang Dipimpin	Kekuasaan, perintah, uang, sistem, mengembangkan interes, transaksional	Kekuasaan keahlian dan kekuasaan referensi	Keteladanan, mengilhami, membangkitkan, memberdayakan, memanusiakan
Cara mempengaruhi	Menaklukkan jiwa dan membangun kewibawaan melalui kekuasaan	Memenangkan jiwa dan membangun karisma	Memenangkan jiwa, membangkitkan iman
Target kepemimpinan	Membangun jaringan kekuasaan	Membangun kebersamaan	Membangun kasih, menebar kebajikan, dan penyalur rahmat Tuhan

Spiritual Leadership: Membangun Spiritualitas Kerja

Spiritualitas dalam pekerjaan diartikan sebagai rangkaian transendensi kehidupan hingga lebih berkarakter. Spiritualitas di tempat kerja bukan bermakna agama atau pengganti agama, dan juga bukan perihal mengajak orang untuk mengikuti sistem keyakinan tertentu. Melainkan mengenai pemahaman diri pekerja sebagai makhluk spiritual yang jiwanya memerlukan asupan di tempat kerja; mengenai pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya; dan juga perasaan saling terhubung dengan orang lain dan dengan komunitasnya di tempat kerja.

Ketika fungsi motivasi intrinsik ini dapat bekerja dengan baik, setiap karyawan akan mengalami suatu perasaan terpanggil dan terlibat dalam suatu organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Selain itu, setiap karyawan akan memiliki makna dalam hidupnya. Melalui model kepemimpinan spiritual, suatu budaya organisasi yang berdasarkan cinta *altruistic* (ikhlas) akan terbentuk.

Gaya kepemimpinan spiritual dalam membangun budaya organisasi dapat dilakukan dengan empat langkah :

1. Niat yang suci, yaitu membangun kualitas batin yang prima dalam memimpin. Dengan kualitas batin yang prima, komunitas organisasi akan memiliki perhatian penuh dan istiqomah dalam berkhidmat pada tugas masing-masing.
2. Mengembangkan budaya kualitas dengan cara membangun keyakinan inti (*core believe*) dan nilai inti (*core values*) kepada

komunitas organisasi bahwa hidup dan kerja hakikatnya adalah ibadah kepada Tuhan, maka harus dilakukan dengan sebaik-baiknya.

3. Mengembangkan persaudaraan sesama anggota komunitas, sehingga kerjasama, sinergi antar individu dan kelompok/unit dalam organisasi dapat tercipta untuk memberdayakan potensi dan kekuatan secara maksimal.
4. Mengembangkan perilaku etis dalam bekerja melalui pembudayaan rasa syukur, ikhlas, dan sabar dalam mengemban amanah.

Untuk mengefektifkan proses organisasi dapat dilakukan dengan pendekatan etis. Pemakai gaya kepemimpinan spiritual harus menjadi :

1. Murabbi (penggembala) dalam mengembangkan kepemimpinan dan tanggung jawab.¹²
2. Penjernih dan pengilham dalam proses komunikasi dan inovasi.
3. Ta'mir (pemakmur) dalam mensejahterakan bawahannya.
4. Entrepreneur dalam kiat-kiatnya mengembangkan usaha.
5. Pemberdaya dalam mengembangkan kepemimpinan bagi bawahannya dan mengkader pemimpin baru yang lebih baik.

Karakteristik Kepemimpinan Spiritual

Karakteristik *Spiritual Leadership* menurut Percy (2003), dalam bukunya *Going Deep: Exploring Spirituality in Life and Leadership*, Kepemimpinan dijalankan dengan **formula 30/30/20/20**. Maksudnya adalah :

¹² Nabi Muhammad Saw. dan para Nabi sebelumnya pernah melakukan pekerjaan menggembala ternak.

Filosofis Penggembala : 1) Mencari (Path-finding), padang gembalaan yang subur. 2) Mengarahkan (directing), menggiring ternak ke padang gembalaan. 3) Mengawasi (Controlling), agar tidak tersesat/terpisah dari kelompok. 4) Melindungi (Protecting), dari hewan pemangsa dan pencuri. 5) Perenungan (Reflecting), Alam, manusia dan Tuhan.

Semuanya adalah bentuk fungsi kepemimpinan dan manajemen. [Shalabi].

- **30% pertama adalah *Brain Trust*.**

Spiritual leader menghabiskan 30% waktunya untuk berfikir. Ia mempercayai dan mengembangkan kemampuan otaknya. Ia mendasarkan setiap pengambilan keputusan berdasarkan logika atau pemikiran.

- **30% kedua adalah Komunikasi.**

Spiritual leader menghabiskan 2,5 jam per hari untuk memastikan bahwa komunikasi di dalam dan di luar organisasi berjalan dengan efektif. Komunikasi dipandang merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, perhatian terhadap masukan dari bawahan sebagai wujud aspirasi menimbulkan perasaan pada bawahan bahwa mereka diperhatikan. Pemimpin Spiritual juga memperhatikan komunikasi diluar organisasi, selalu mengikuti berita terbaru berkaitan dengan organisasi.

- **20% pertama adalah Mentoring dan Perencanaan Sukses.**

Spiritual leader mengalokasikan 1,5 jam per hari untuk konsultasi internal, pendampingan, mentoring/pelatihan, dan perencanaan sukses.

- **20% terakhir adalah Operasional.**

Spiritual leader mengalokasikan 20% waktunya untuk membaca atau memahami laporan administrasi atau keuangan perusahaan. Ia paham bagaimana kegiatan proses produksi berjalan dengan baik. Ia sangat mengerti kondisi organisasi yang dipimpinnya.

Adapun karakteristik dari pemimpin spiritual sebagaimana yang disampaikan oleh Prof. Dr. Tobroni, M.Si(2010) dalam makalahnya yang berjudul *Spiritual Leadership The Probem Solver: Krisis Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam*, adalah sebagai berikut :

- 1. Kejujuran sejati.**

Rahasia sukses para pemimpin besar dalam mengemban misinya adalah memegang teguh kejujuran. Orang yang jujur adalah orang yang memiliki integritas dan kepribadian yang utuh, amanah dan bertanggung jawab. Sifat lain yang bertolak belakang dari kejujuran adalah kebohongan dan kepura-puraan.

Antara kebohongan dan kepura-puraan bagaikan dua sisi mata uang. Kalau kebohongan biasanya secara eksplisit diucapkan lewat lisan atau tulisan dan relatif mudah dideteksi, sedangkan kepura-puraan berupa tindakan yang lebih sulit dideteksi tetapi dampaknya bisa jadi lebih parah. Kepura-puraan adalah tindakan yang dilakukan tidak dengan sepenuh hati yang pasti akan melahirkan kegagalan. Pendidik yang mengajar dengan setengah hati, karyawan yang memberikan layanan setengah hati, dokter yang mengobati pasien dengan setengah hati, petani yang bertani dengan setengah hati tidak akan memperoleh hasil kecuali sebuah kegagalan. Kepura-puraan adalah penyakit masyarakat dan bangsa yang sangat berbahaya.

2. *Fairness.*

Pemimpin spiritual mengemban misi sosial untuk 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 prosedur (strategi) keberhasilan kepemimpinanannya. 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.¹³ Seorang pemimpin yang ketahuan bahwa dia tidak berlaku adil terhadap orang lain terutama yang dipimpinnya, 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*).¹⁴

¹³ John Rawls, 1997. *A Theory of Justice*, New York: Columbia University Press, hal. 12.

¹⁴ Ian Percy. 1997. *Going Deep, Exploring Spirituality in life and Leadership*. Arizona: Inspired Production Press. Hal. 265.

3. Semangat amal shaleh (berbuat kebajikan).

Pemimpin spiritual bekerja karena panggilan dari hati nurani yang ditujukan semata-mata untuk mengharap ridha Tuhan. 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 shaleh bagi lembaga dan orang-orang yang dipimpinnya. Seorang spiritualis rela bersusah payah, bekerja tak kenal waktu dan lelah untuk bisa memberikan kontribusi terbaiknya, selagi dirinya masih punya kesempatan dan kemampuan untuk berdedikasi kepada Tuhan dan sesama. Ia bekerja bukan semata-mata karena jabatannya, melainkan sebuah panggilan (*calling*) hati nuraninya, panggilan spiritualitasnya sebagai hamba Tuhan dan mendedi kasikan seluruh hidupnya untuk Tuhan. Orientasi hidup seorang spiritualis bukan untuk “memiliki” sesuatu (*to have*) apakah berupa kekayaan, jabatan, dan simbol-simbol kebanggaan duniawi lainnya, melainkan untuk “menjadi” sesuatu (*to be*).

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 dipimpinnya. 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.

5. Sedikit bicara, sedikit santai, banyak kerja.

Seorang pemimpin spiritual adalah pemimpin yang sedikit bicara banyak kerja. Ia lebih mengedepankan pekerjaan secara efisien dan efektif. Ia sangat menghargai waktu dan berbagai sumber daya. Banyak bicara banyak salahnya, banyak musuhnya, banyak dosanya serta sedikit kontemplasinya dan sedikit karyanya. Ia 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. (Barangsiapa beriman kepada Tuhan dan Hari Akhir hendaklah ia berkata yang baik atau diam). Dalam hadits lain ditambahkan “Barangsiapa beriman kepada Tuhan dan Hari Akhir hendaklah meninggalkan apa-apa yang tiada berguna”). Orang Barat mengatakan waktu adalah uang dan orang Arab mengatakan waktu adalah pedang, sementara Pemimpin Spiritual mengatakan waktu adalah spirit (Tuhan, roh, soul, kekuatan). Walaupun seorang pemimpin spiritual sangat efektif dan efisien dalam bekerja dan pekerjaan yang diselesaikan sambung-menyambung seakan tidak ada habisnya, namun ia 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 serta kepercayaan yang mendalam bahwa Tuhan senantiasa membimbingnya. Hal ini (*pengenalan terhadap jati diri dan kedekatannya dengan Tuhan*) mampu membuat dirinya menjadi tenang dan bahagia dimanapun berada dan dalam menghadapi berbagai persoalan yang berat sekalipun. Ahlul Hikmah mengatakan : “*man ‘arafa nafsahu faqad ‘arafa rabbahu*” (barangsiapa mengenal jati dirinya akan mengenal

Tuhannya), dan al-Quran mengatakan : “Ketahuilah, dengan menghadirkan Tuhan dalam dirinya, hati akan menjadi tenang”.¹⁵

6. Membangkitkan “yang terbaik” bagi diri sendiri dan orang lain.

Sebagaimana dikemukakan diatas, pemimpin spiritual berupaya mengenali jati dirinya dengan sebaik-baiknya. Upaya mengenali jati diri itu juga dilakukan terhadap orang lain terutama para kolegal, relasi dan orang-orang yang dipimpinya. Jatidiri itu meliputi potensi lahiriah seperti kecakapan dan profesionalitas, hobby, kondisi kesehatan, dan potensi batin seperti watak dan karakternya. Dengan mengenali jati diri ia dapat membangkitkan segala potensinya dan dapat bersikap secara arif dan bijaksana dalam berbagai situasi. Dengan mengenali jati diri ia dapat membangkitkan dengan cara yang memikat, “memukul” tanpa menyakiti, mengevaluasi tanpa menyinggung harga diri. Dengan mengenali jati diri ia dapat berperilaku, menghormati dan memperlakukan diri sendiri dan orang lain “apa adanya”. Ketika menghadapi orang-orang yang menyulitkan, seorang *trouble maker*, dan menjadi *source of problem* sekalipun, ia tetap dengan cara yang arif dan bijaksana dan tetap menghargai jati dirinya. Dengan cara seperti itu pemimpin spiritual diibaratkan seperti samudera yang semangat (ombak)nya senantiasa bergelora tetapi air (lingkungan)nya tetap jernih dan menjernihkan setiap yang keruh yang datang padanya.

7. Keterbukaan menerima perubahan.

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

¹⁵ Q.S. al-Ra’du (13) : 28.

(*sunnatullah*). Semua yang ada di alam ini akan berubah kecuali “*Yang Membuat Perubahan*” itu sendiri.

8. 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* (spirit) sebuah organisasi. Cinta-kasih bagi pemimpin spiritual bukanlah cinta-kasih dalam pengertian sempit yang dapat mempengaruhi obyektivitas 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. Dengan cinta-kasih, pimpinan bukan atasan semata, melainkan bisa menjadi teman, orangtua dan mentor sekaligus.

9. *Think Globally and Act Locally.*

Pernyataan ini merupakan visi seorang pemimpin spiritual. Memiliki visi jauh ke depan dengan fokus perhatian ke-kinian dan ke-disinian. Dalam hal yang paling abstrak (*spirit, soul, ruh*) saja ia dapat meyakini, memahami dan menghayati, maka dalam kehidupan nyata ia tentu lebih dapat memahami dan menjelaskan lagi walaupun kenyataan itu merupakan cita-cita masa depan. Ia memiliki kelebihan untuk menggambarkan rencana masa depan secara mendetail dan bagaimana mencapainya kepada orang lain seakan-akan gambaran masa depan itu sebuah realitas yang ada di depan mata. Ia mampu membangkitkan dan mengarahkan imajinasi seseorang kepada visinya. Orang

Jawa akan mengatakan: “*weruh sajeroning winarah*” (tahu apa yang akan terjadi). Pemimpin spiritual mampu mendiskripsikan seolah-olah ganjaran sebuah perbuatan sudah dimiliki sekarang juga, kesuksesan, kemenangan, kejayaan, nama baik, prestasi seakan sudah dapat dicicipi oleh kita saat ini dan di sini. Di sisi lain pemimpin spiritual juga memiliki visi pada persoalan kekinian dan kedisinian, di depan mata. Ia bukan seorang filosof yang saking asyiknya menengadah ke langit sampai lupa bumi tempat berpijak, atau seorang sufi yang terpesona oleh samudera cinta Tuhannya sampai melupakan sisi kemanusiaannya. Ia tidak kehilangan eksistensi dan jati dirinya meskipun ia sangat dekat dengan Tuhan. Ia sadar bahwa “zona kehidupan” manusia berputar dan saling mempengaruhi antara dimensi waktu masa lalu, masa kini dan masa depan. Pemimpin spiritual bagaikan seorang pengemudi yang berorientasi pada tujuan tetapi tidak pernah terlena kapan dan dimana ia berada dan hanya sekali-kali melihat ke belakang melalui kaca spionnya.

10. Disiplin tetapi Fleksibel dan Tetap Cerdas, dan Penuh Gairah.

Kedisiplinan pemimpin spiritual tidak didasarkan pada sistem kerja otoritarian yang menimbulkan kekakuan dan ketakutan, melainkan didasarkan pada komitmen dan kesadaran, yaitu kesadaran spiritual yang oleh Percy dianggap sebagai bentuk komitmen yang paling tinggi setelah komitmen politik, komitmen intelektual dan komitmen emosional.¹⁶ Pemimpin spiritual adalah orang yang berhasil mendisiplinkan diri sendiri dari keinginan, godaan dan tindakan destruktif atau sekedar kurang bermanfaat atau kurang patut. Kebiasaan mendisiplinkan diri ini menjadikan pemimpin spiritual sebagai orang yang teguh memegang prinsip, memiliki disiplin yang tinggi tetapi tetap fleksibel, cerdas, bergairah dan mampu melahirkan energi yang seakan tiada habisnya.

¹⁶ Ian Percy. 1997. *Going Deep, Exploring Spirituality in life and Leadership*. Arizona: Inspired Production Press, hlm. 75-76

11. Kerendahan Hati.

Sikap rendah hati menurut Percy adalah *pengakuan bahwa Anda tidak mempunyai karunia untuk memimpin, namun karunia itu yang memiliki Anda*¹⁷. Al Shadr mengatakan bahwa kerendahan hati adalah “memperhatikan kedudukan orang lain dan menghindari perilaku arogan terhadap mereka”.¹⁸ 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 “yang biasa” sering terjebak dalam kebanggaan yang sebenarnya adalah tipuan konyol belaka. Namun bagi seorang pemimpin spiritual menyadari sepenuhnya bahwa semua kedudukan, prestasi, sanjungan dan kehormatan itu bukan karena dia dan bukan untuk dia, melainkan karena dan untuk Zat Yang Maha Terpuji. Pemimpin spiritual menyadari bahwa pemujaan terhadap diri sendiri sangat melelahkan jiwa, sikap bodoh dan awal dari kebangkrutan. Dirinya hanyalah sekedar saluran atau media. Tuhan lah 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 Tuhan untuk menyalurkan karunia kepemimpinannya kepada umat manusia.

Lima Level Kepemimpinan

Menjadi pemimpin memang tidaklah mudah. Keberhasilan seorang pemimpin, adalah saat ia berlaku seperti seorang pemimpin, yakni ketika ia mampu membawa dirinya pada perilaku-perilaku seorang pemimpin yang sejati. Seorang pemimpin harus terlebih

¹⁷ Ibid. hlm. 240.

¹⁸ Sayyid Mahdi as-Sadr. 2003. *The Ahul-Bayt: Ethical Role-Models* (terj. Ali bin Yahya), Jakarta: Pustaka Zahra, hlm.31.

dahulu memimpin diri sendiri (*selfleadership*). Kepemimpinan tidak akan berjalan dengan efektif sebelum pemimpin berhasil memimpin diri sendiri. Seorang pemimpin harus melakukan perubahan-perubahan terlebih dahulu sebelum menghasilkan perubahan-perubahan atas diri orang lain. Bila pemimpin telah berhasil untuk memimpin diri sendiri maka pemimpin dapat melakukan apa yang patut dilakukan untuk mempengaruhi dan menolong orang lain mencapai keadaan yang lebih baik. Secara sederhana dapat dikatakan, kemampuannya memimpin diri sendiri merupakan dasar untuk memimpin orang lain. Hanya mereka yang mampu, mau, dan bersedia terus maju, yang akan menjadi pemimpin hebat di bidangnya. Menurut Jim Collins dalam bukunya *Good to Great* (2001), tingkat-tingkat kepemimpinan berdasarkan pengamatannya terhadap banyak CEO perusahaan kelas dunia, mempunyai karakter sebagai berikut :

- a) Leadership Level 1 : Individu Berperforma Tinggi (*High Capable Individual*).
Merupakan Pemimpin yang membuat kontribusi yang produktif melalui bakat, pengetahuan, ketrampilan dan kebiasaan kerja yang baik (*Good Work Habit*).
- b) Leadership Level 2 : Anggota Tim Yang Kontributif (*Contributing Team Member*).
Merupakan Pemimpin yang mengkontribusikan kemampuan individualnya untuk mencapai tujuan bersama dan bekerja efektif serta harmonis dengan orang lain atau anggota tim.
- c) Leadership Level 3 : Manager Handal (*Competent Manager*).
Merupakan Pemimpin yang mampu mengelola orang sebagai sumberdaya dalam pencarian cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.
- d) Leadership Level 4 : Pemimpin Efektif (*Effective Leader*).
Merupakan Pemimpin yang mampu meningkatkan komitmen dalam pencarian visi yang JELAS dan TEGAS serta mendorong terbentuknya standar performansi yang lebih tinggi.
- e) Leadership Level 5 : Executive (*Personal Humility and Professional Will*).

Pemimpin ini mampu membangun kehebatan (Greatness) yang terus-menerus melalui kombinasi antara kesederhanaan pribadi dan ambisi profesional.

Pemimpin tingkat 5 selalu menjauhkan diri mereka dari kepentingan pribadi dan sifat arogansi, selalu mengalokasikan waktu, energi, dan ambisinya untuk sebesar-besarnya kemakmuran perusahaan, dan yang pasti karakter mereka jauh dari kebiasaan yang selalu mencari-cari kesalahan anak buah atau orang lain. Bukan berarti Pemimpin Tingkat 5 itu tidak memiliki ambisi, justru sebaliknya bahwa para Pemimpin Tingkat 5 itu memiliki ambisi dan kemauan yang besar, namun mereka mengarahkan energi dan ambisinya untuk organisasi, bukan untuk diri sendiri, serta sekaligus selalu menerapkan “nilai kerendahan hati” (*tawadhu*). Didalam diri Pemimpin Tingkat 5 terdapat kombinasi yang unik antara “ambisi” atau “kemauan” dan “kerendahan hati” dengan kadar bauran yang proporsional dari masing-masing komponen. Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dengan kelima tingkatan tersebut di atas. Lalu, bagaimanakah dengan Anda? Sudah di level manakah Kepemimpinan Anda?

Semua orang dapat menjadi pemimpin yang lebih baik dengan melakukan upaya untuk semakin meningkatnya level kepemimpinannya. Dibutuhkan waktu dan pembuktian untuk dapat naik ke level berikutnya. Semakin tinggi level juga dibutuhkan komitmen yang lebih besar lagi. Kita harus mau dan mampu mengembangkan orang lain juga. Namun demikian, semakin tinggi tingkatan kepemimpinan kita, maka semakin mudah dalam memimpin. Sebagai pemimpin, kita tidak dapat berada dalam level yang sama dengan yang dipimpin. Pembuktian kita adalah hasil pekerjaan kita yang dinilai oleh orang lain, bukan yang dinilai oleh diri kita sendiri. Salah satu cara mudah untuk menilik keberadaan kita adalah seberapa banyak orang yang kita pimpin mau kita kembangkan dengan sukarela karena ingin sukses bersama-sama dengan kita.

Penutup

Kepemimpinan spiritual tumbuh dari pribadi yang memiliki kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional

dan spiritual. Ia mampu untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Tuhan. Kecerdasan spiritual sebagai pembentuk karakter kepemimpinan spiritual dapat dilatih melalui pelatihan dan juga perbanyak rasa syukur menerima segalanya. Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan spiritual, ia bisa mempengaruhi ke arah yang lebih baik, bertanggungjawab, bertindak berdasar hati nurani dan ridho Ilahi.

Seorang pemimpin yang memimpin dengan hati akan senantiasa ikhlas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ia menjadi contoh atau teladan bagi siapa saja, baik di organisasinya maupun dalam kehidupan pribadinya. Ia akan selalu memandang kepemimpinannya sebagai amanah yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, karena kelak akan dipertanggung jawabkan di hadapan Tuhan. Sebaliknya jika seorang pemimpin tidak menggunakan hatinya dalam memimpin, maka ia hanya memandang sebagai kesempatan yang harus dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan pribadi dan golongannya. Pada akhirnya amanah yang dititipkan kepadanya tersebut sama sekali tidak membawa kemaslahatan umat dan malahan akan membawa kehancuran.

Daftar Pustaka

- Danah Zohar dan Ian Marhall, *SQ. Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*, London: Bloomsbury, 2000.
- Daniel Goleman, *Working With Emotional Intelligence*, Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi, Jakarta: Gramedia, 2003.
- Fry, Louis W., *Toward a Theory of Spiritual Leadership*, *The Leadership Quarterly*: Vol. 14, No. 6, Desember 2003.
- Gay Hendricks dan Kate Ludeman, *The Corporate Mystic: A Guidebook for Visionaries with Their Feet on the Ground*, New York: Bantam Book, 1996.
- Herry Tjahjono, *Kepemimpinan Dimensi Keempat, Selamat Tinggal Krisis Kepemimpinan*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003.

Jim Collins, *Level 5 Leadership, The Triumph of Humility and Fierce Resolve*. Harvard Business Review 79 (2001): 68, <http://hr-newcorp.com>

John Rawls, *A Theory of Justice*, New York: Columbia University Press, 1997.

Julian Raffay, *Follow the Leader? A Viewpoint on The Exercise of Leadership*, International Journal of Leadership in Public Services, Vol. 7 Issue: 2, 2011.

Kuntowijoyo, *Paradigma Islam Interpretasi Untuk Aksi*, Bandung: Mizan, 1991.

Md. Faruk Abdullah, *The role of Islam in Human Capital Development: A Juristic Analysis Source*, Humanomics Vol. 28 Issue: 1, 2012.

Michael Levin, *Spiritual Intelligence, Awakening the Power of Your Spirituality and Intuition*, London: Hodder & Stoughton, 2000.

Oxford Advanced Learner's Dictionary, Oxford University Press.
Paul B. Thornton, *Leadership: The Best Advice I Ever Got*, Dallas USA: WingSpan Press, 2006.

Percy Ian, *Going Deep: Exploring Spirituality in Life and Leadership* (terj. Rudi Ronald), Jakarta: BIP, 1997.

Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf. *Executive EQ, Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan Organisasi*. Jakarta: Gramedia, 2002.

Sayyid Mahdi as-Sadr, *The Ahlul-Bayt; Ethical Role-Models* (terj. Ali bin Yahya), Jakarta: Pustaka Zahra, 2003.

Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Surbakti, *Manajemen Dan Kepemimpinan Hati Nurani*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012.

Tobroni, *The Spiritual Leadership (Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis)*, Malang: UMM Press, 2005.

Tobroni, *Spiritual Leadership, The Problem Solver Krisis Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam*, Makalah: 2010.

Urgyen Rinchen Sim, *The Server Leadership*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2011.

Winarno Darmoyuwono, *Delapan Tanda Kecerdasan Spiritual*, Categorized as Holistik, Info, Kesehatan Spirit, 13 Januari 2010.

<http://maryonorahardjo.blogspot.co.id/2016/04/leadership-level-lima.html>