

# Corporate Spiritual Leadership: Model Kepemimpinan Bisnis Era Milenial dalam Menciptakan Great Corporate

Abd. Rosyid<sup>1</sup>, Aang Kunaifi<sup>2,\*</sup>, Qaiyim Asyari<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Al-Khairat Pamekasan, Jawa Timur 69317 Indonesia

<sup>1</sup> rosyid@alkhairat.ac.id; <sup>2</sup> angkunaifi@alkhairat.ac.id\*; <sup>3</sup> qaiyim90@gmail.com

\* corresponding author

## ARTICLE INFO

### Article history

Received 2021-04-10

Revised 2021-06-20

Accepted 2021-06-30

### Keywords

Corporate Spiritual Leadership

Millennial

Trust

Great Corporate

## ABSTRACT

*The millennial era shows an increasing spirit of religiosity, especially for the younger generation. Religious identity is one of the pride of the millennial generation to create an image and gain public trust. This article aims to find a leadership model in creating a company that is not only good but also great. To obtain this model a qualitative approach is used, with in-depth interview and observation instruments in a sharia-based accommodation business, then inductively analyzed based on the relevant theory. The research findings in this article show that there is a spiritual leadership model that meets the criteria for creating a great corporate and applicable in a millennial era that tends to be religious. Great Corporate will be created through trust built by the company through spiritual activities. This article is expected to encourage further research to determine the relevance of the company's spiritual leadership model in the goods production sector as well as quantitative research to determine the correlation between SCL on business sustainability and growth.*

## PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis mendorong munculnya pemikiran baru bagi terciptanya produk dan jasa yang memberikan nilai kepada konsumen. Perusahaan dibidang jasa khususnya hotel, harus pintar untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan selanjutnya untuk memuaskan konsumen. Dengan demikian, hanya perusahaan yang berkualitas yang dapat bersaing dan menguasai pasar dari sekian banyak kebutuhan. Pandemi covid-19 menjadi momenrum pembuktian efektifitas manajemen perusahaan. Dibutuhkan pemikiran yang kreatif dalam mempertahankan eksistensi usaha, baik dalam aspek pelayanan dan produk di tengah maraknya persaingan. Jiwa kepemimpinan perusahaan menjadi sangat dalam mengatasi situasi penurunan transaksi dan jumlah pelanggan.

*Covid shock* sangat berdampak pada bisnis sector akomodasi yaitu wisata, travel, dan perhotelan atau akomodasi. Hingga Mei 2020, pandemic telah berimbas pada penutupan 180 destinasi wisata. Ada penurunan angka wisatawan sebesar 64,11% mengakibatkan lebih dari 2.000 hotel terpaksa tutup. Sebagian besar di antaranya melakukan PHK terhadap karyawannya. Meskipun sudah dilakukan program mitigasi oleh pemerintah melalui sosialisasi kampanye *save travel protocol* masyarakat tetap masih mempertimbangkan dampak kesehatan sehingga minat melakukan *traveling* juga masing sangat rendah. Parahnya, kegiatan wisata yang berkaitan dengan perhotelan jelas tidak bisa dilakukan secara daring, sehingga relative sulit memperbaiki trauma masyarakat dalam bisnis ini, setidaknya butuh waktu yang lebih lama untuk mengembalikan pada situasi normal.

Oleh karena itu dibutuhkan kepemimpinan spiritual dalam perusahaan (*corporate spiritual leadership*) yang akan menciptakan *spiritual personal* dan *spiritual culture*. Kepemimpinan spiritual merupakan modal utama dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan. Kepemimpinan spiritual menjadi unsur utama kekuatan dan motivasi untuk tetap optimis dalam berbisnis. Keyakinan bahwa *al-rizqu biyadillah* menjadi pijakan untuk tetap berpikir positif dan melihat sebuah solusi. Dengan



demikian energy spiritual pada diri owner dan pihak manajemen akan lebih optimal untuk memikirkan ide kreatif dan percaya diri dibanding kejumudan berpikir dan sikap berpasrah diri. Itulah beberapa kondisi yang melatarbelakangi perlunya meneliti model *corporate spiritual leadership* untuk menciptakan *great corporate* yang siap menghadapi tantangan dan ancaman.

Beberapa penelitian mengenai kepemimpinan perusahaan dibahas dalam beberapa penelitian, Aang Kunaifi dan Lailatul Qomariah menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan pengendali dalam menciptakan kepercayaan public terhadap perusahaan yang bertujuan menciptakan citra yang semakin baik (Kunaifi dan Qomariyah 2021), lihat juga (Kunaifi 2016a) mengenai fungsi organisasi dalam menciptakan budaya spiritual bagi karyawan dan para pemasarnya. Sedangkan Islamic leadership merupakan unsur utama dalam menciptakan good governance perlu dibangun melalui institusi pendidikan Islam (Kunaifi 2016b). Spiritualisasi dalam dunia ekonomi dan upaya menciptakan perusahaan yang baik terbukti efektif, khususnya dalam memertahankan *trust* para pelanggan (Kunaifi 2015) lihat juga (Khunaifi 2017). Sifat-sifat atau karakter sebagai bagian dari kepribadian seseorang diduga memengaruhi secara langsung model kepemimpinan. Sedangkan semakin inklusifnya kecerdasan spiritual pada diri seseorang akan membentuk model kepemimpinan spiritual melalui kepribadian yang telah terinternalisasi nilai-nilai spiritual tersebut (Sultan, Khan, dan Kanwal 2017). Hipotesa adanya pengaruh signifikan nilai-nilai spiritual dalam membentuk kepemimpinan juga berimplikasi pada motivasi kerja dan etos kerja khususnya mendorong *sense of commitment* sehingga produktivitas kerja bawahan akan meningkat (Pangestika 2018). Lihat juga signifikansi pengaruh tersebut dalam (Wulandari dan Sudarma 2017) dan (Mulyati 2015) juga (Suriyadi R. 2015). Dengan demikian kesesuaian kepemimpinan spiritual perusahaan sebagai model kepemimpinan di era milenial merupakan sesuatu yang sangat penting untuk selalu dikaji.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dalam artikel ini menggunakan metode kualitatif, yaitu dengan mendeskripsikan fenomena-fenomena dalam objek penelitian. Untuk mendapatkan informasi dan data penulis mengumpulkan dari data primer yaitu melakukan wawancara secara mendalam dengan owner dan manager Hotel Cahaya Berlian Syariah Pamekasan. Penelitian ini dilakukan pada Maret-April 2020 dengan strategi partisipatif kehadiran penulis sebagai pelanggan dan mitra yang menjalin kerjasama dengan pihak hotel.

Di samping sumber informasi primer melalui wawancara dan observasi, penulis juga melakukan *crosscheck* sumber sekunder yaitu situs perusahaan, rating pada aplikasi tiket traveloka dan pegi-peg, serta beberapa pelanggan yang dikenal oleh penulis.

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis berdasarkan teori-teori yang relevan untuk mendapatkan deskripsi terhadap focus penelitian yang dimaksud. Diskusi dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk kuantitatif dan kualitatif dengan pembahasan dan analisis secara deskriptif.

## PEMBAHASAN

### 1. *Literature Review*

Kepemimpinan spiritual merupakan bagian dari dinamika pengembangan teori-teori dan paradigma kepemimpinan dan manajemen. Fenomena ini berkembang atau setidaknnya mencuat kembali dalam berbagai kajian atau diskursus pengelolaan organisasi, baik bisnis maupun non bisnis. Sejak kemunculan revolusi industry, manusia seakan hanya berpijak kepada kedua kakinya dan mendewakan kecerdasan pikirannya dalam mengelola sumberdaya untuk memenuhi kebutuhannya. Manusia semakin logis dan kental dengan orientasi materialnya. Saat itulah paradigma kapitalistik lahir sebagai sebuah ideology kapitalisme yang menjadi dasar interaksi manusia dalam berbagai bidang, baik politik, pemerintahan, pendidikan, social, dan ekonomi. Namun dengan keterbatasan daya pikir manusia serta dampak destruktif yang diakibatkan ideology kapitalisme, semangat kembali kepada Tuhan mulai digagas, disadari, dan diterima oleh para intelektual.

Kepemimpinan spiritual didefinisikan sebagai pengurusan kepentingan orang-orang yang dipimpinnnya berdasarkan nilai-nilai spiritual (Hafidhuddin dan Tanjung 2003). Nilai spiritual dalam hal ini adalah shariah Islam yang memiliki sumber etik (*standart of conduct*) dari al-Qur'an, Hadits, Ijmak, Qiyas, dan pendapat-pendapat hasil ijtihad para ulama yang wajib diikuti. Sedangkan Tobroni

menyebutkan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, dan memengaruhi serta menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang, dan nilai-nilai ketuhanan dalam tujuan, proses budaya, dan perilaku kepemimpinan. Pada implementasinya pengelolaan organisasi dalam kepemimpinan spiritual melakukan pendekatan rasional, emosional, dan nilai-nilai spiritual (Rahmawaty 2016). Adapun spiritual berbeda dengan religious, nilai spiritual adalah norma yang mengimplementasikan ajaran agama dalam interaksi antara sesama manusia atau istilahnya *habluminannas*. Sedangkan religious adalah keintiman hubungan manusia dengan tuhan dalam bentuk peribadatan. *The spiritual values in question are religious or religious values, in this discussion, of course, the values or rules of Islamic religion that originate from the Qur'an and Sunnah* (Kunaifi dan Qomariyah 2021). Jadi spiritual merupakan nilai-nilai religius atau agama atau ketuhanan yang diimplementasikan dalam interaksi social manusia, adapun agama yang dimaksud adalah agama Islam dengan nilai yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah. Bentuk spiritualitas dalam dunia bisnis adalah etika yang diterapkan dalam mengelola sumberdaya ekonomi dan interaksi sosio-ekonomi berdasarkan ajaran Al-Qur'an dan As-sunnah yang selanjutnya disebut etika bisnis Islam (Rice 1999). Demikian salah satu implementasi spiritualisasi ajaran agama Islam.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan spiritual adalah suatu model instruksi, pengarahan, keteladanan, kebijakan, dan motivasi berdasarkan nilai-nilai ajaran agama (syariah) yang bersumber dari al-Qur'an, Al-Hadits, ijma' sahabat, dan qiyas, serta ijtihad ulama yang ditetapkan berdasarkan kaidah penetapan hukum Islam. Kepemimpinan spiritual dalam suatu organisasi akan menciptakan kultur suatu pengelolaan organisasi bisnis yang dijalankan berdasarkan syariah (Kunaifi 2016a).

## 2. Landasan Syariah

Eksistensi pemimpin dan kepemimpinan memiliki legalitas yang kuat dalam syariah, baik dari dalil al-Qur'an maupun al-Hadits serta ijtihad ulama. Dalam hal definisi pemimpin dan kepemimpinan terdapat dalam al-Qur'an surat an-Nisa' ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. Berdasarkan ayat tersebut pemimpin didefinisikan sebagai orang mendapatkan tanggungjawab untuk mengurus kebutuhan orang lain atau komunitas yang dipimpinya, dalam skala luas adalah rakyat.(Hafidhuddin dan Tanjung 2003). Di dalam hadits disebutkan bahwa Rasulullah SAW bersabda:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

“Ingatlah, tiap-tiap kalian adalah pemimpin, dan tiap-tiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya” (HR. al-Bukhari no. 844). Dengan demikian ruang lingkup kepemimpinan dalam Islam bisa mulai masing-masing pemimpin individunya, pemimpin keluarga, komunitas, organisasi, perusahaan, kepada daerah, kepala wilayah, hingga kepala negara. Dalam aspek yang luas makna pemimpin dapat direpresentasi dalam arti *khilafah, wilayah, dan imamah (Kepemimpinan*

*Dalam Islam – IQTAF\_News, t.t.).*

Landasan syariah ketiga konteks kepemimpinan tersebut sebagaimana dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 30, al-Maidah ayat 55, dan al-Baqarah ayat 124. Sedangkan dalam kajian kaidah fiqih yang merupakan bagian dari kaidah-kaidah hukum Islam yang bersifat implementatif terdapat ketentuan sebagai berikut:

تَصَرَّفُ الْإِمَامِ عَلَى الرَّعِيَّةِ مَنْوُظٌ بِالْمَصْلَحَةِ

“Kebijakan seorang pemimpin terhadap rakyatnya bergantung kepada kemaslahatan”.

Berdasarkan seluruh landasan syariah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keberadaan pemimpin adalah keniscayaan dan sangat dibutuhkan oleh manusia. Pemimpin adalah pengatur, pengurus, dan pemelihara kepentingan orang-orang yang dipimpinnya untuk memperoleh kebaikan atau kemashlahatan. Landasan syariah yang tegas dan jelas mengenai pemimpin dan kepemimpinan merupakan indikasi bahwa terminologi kepemimpinan spiritual memiliki azas yang mapan dan dapat diimplementasikan. Implementasi yang paling akurat adalah perbuatan dan sunnah Nabi Muhammad SAW sebagai representasi tunggal bagaimana pengejawantahan landasan syariah mengenai kepemimpinan. Kemandirian Nabi Muhammad SAW sebagai pebisnis yang lihai mengelola investasi, mampu menggerakkan mitra atau para pekerjanya, serta strategi bisnis yang beliau saw jalankan menunjukkan contoh mengenai implementasi kepemimpinan spiritual dalam organisasi bisnis. Berikut konsep implementasi kepemimpinan spiritual Nabi Muhammad SAW dalam bisnisnya:

Tabel 1  
Muhammad Super Leader Super Manager

| Fungsi             | Konsep      | Aksi  |
|--------------------|-------------|---|
| <i>Pathfinding</i> | Mencari     | Padang gembalaan yang subur   |
| <i>Directing</i>   | Mengarahkan | Menggiring ternak ke padang gembalaan                                       |
| <i>Controlling</i> | Mengawasi   | Ternak dijaga agar tidak tersesat dari kelompoknya                          |
| <i>Protecting</i>  | Melindungi  | Ternak dilindungi agar tidak dimangsa atau dicuri                           |
| <i>Reflecting</i>  | Perenungan  | Mensyukuri anugerah Allah SWT melalui cipitaanya; alam, hewan, dan manusia. |

Berdasarkan tabel di atas kepemimpinan spiritual merupakan sebuah amanah atau tugas untuk menjaga urusan orang-orang yang dipimpinnya sebagaimana pengembala yang menjaga gembalaannya. Dalam teori kepemimpinan konvensional hal ini dikenal dengan model kepemimpinan berorientasi terhadap target sekaligus hubungan.

### 3. Kepemimpinan Spiritual, Budaya Spiritual dalam Perusahaan, dan *Great Corporate*

*Leadership attend to inspire, arouse, influence and move through exemplary, service, compassion and implementation of values and other divine traits in goals, cultural processes and leadership behaviors* (Jufrizen dkk. 2019). Kepemimpinan memiliki multi peran dalam sebuah organisasi yaitu menginspirasi, memengaruhi dan memberikan keteladanan, melayani, serta menerapkan nilai-nilai yang telah disepakati organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan fungsi kepemimpinan adalah memutuskan pilihan dari berbagai opsi, menyelesaikan masalah, serta menciptakan kultur organisasi yang khas dalam sebuah organisasi.

Oleh karena itu kepemimpinan hanya dimiliki oleh para manajer atau direktur tertentu yang visioner. Tidak semua manajer dan direktur memiliki jiwa kepemimpinan. Berikut ini merupakan perbedaan antara manajer dan pemimpin (*leader*) menurut (Tasmara 2006):

Tabel 2  
Perbandingan antara Manajer dan Leader

| Objek                               | Manajer                                     | Leader                                     |
|-------------------------------------|---|--|
| Basis Kerja                         | Kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan   | Kredibilitas dan akuntabilitas             |
| Pengelolaan                         | Fisik, <i>ability</i>                       | Emosi, <i>willingness</i>                  |
| Hubungan dengan Organisasi Pengaruh | Fisiologis                                  | Ruh ( <i>intangible</i> )                  |
| Watak                               | Struktural formal                           | Struktural esensi atau substansi           |
| Cara Berpikir                       | Rajin dan lembut                            | Tegas                                      |
| Orientasi                           | Pragmatis dan realistik                     | Idealis dan sintesis                       |
| Fungsi                              | Kuantitas                                   | Kualitas                                   |
| Personal Relationship               | Mengatur dan menuntut                       | Menggerakkan dan mengarahkan               |
| Because Motif                       | Menanamkan kemampuan ( <i>achievement</i> ) | Menanamkan moral                           |
| Know to                             | Mengenai untung-rugi                        | Sesuatu yang penting                       |
| Visi                                | <i>How</i> (apa dan bagaimana)              | <i>Why</i> (mengapa dan bagaimana jika...) |
| Peran                               | Jangka pendek                               | Masa depan                                 |
| Sasaran                             | Actor, administrator, dan populer           | Inspirator, Motivator, dan karisma         |
| Tugas                               | Peningkatan pelayanan                       | Pemantapan kepuasan (intimasi)             |
|                                     | Mengemban misi                              | Menetapkan visi                            |

Berdasarkan tabel 2, perbedaan antara manajer dan *leader* di atas dapat ditarik suatu simpulan bahwa kepemimpinan memiliki fungsi untuk menciptakan suatu kultur organisasi yang akan menjadi standar atau *brand* suatu organisasi ataupun perusahaan. Sedangkan kepemimpinan spiritual memiliki peran dan fungsi sebagaimana pemimpin secara umum dengan berbasis kepada nilai-nilai spiritual. Oleh karena itu karakter personal dalam kepemimpinan spiritual merupakan personal yang memiliki pemahaman agama atau syariah yang mumpuni, tidak sekedar religious tetapi juga faqih atau berproses untuk menjadi orang yang *faqih fiddiin*.

Implikasi kehadiran kepemimpinan spiritual adalah terciptanya kultur spiritual dalam perusahaan sehingga meningkatkan kelas perusahaan dari sekedar baik (*sustainable & growth*) menjadi berkah.

Bagaimana kultur spiritual perusahaan mampu menciptakan kenaikan level tidak sekedar baik tetapi juga berkah? Yaitu melalui terbentuknya karakter sumberdaya manusia yang *to be trust* dan *trusted*. Sebagaimana disebutkan Stephen Covey dalam *The Speed of Trust* bahwa apabila kepercayaan dalam organisasi rendah maka ada 7 biaya yang harus dibayar perusahaan yaitu (Yunia Fauzia 2015):

- a. Sistem pengamanan yang berlapis;
- b. Birokrasi yang berlapis;
- c. Eksklusifisme informasi, konflik kepentingan, dan persaingan tidak sehat;
- d. Sistem kerja individualis, tidak ada motivasi, kontribusi, dan kreativitas;
- e. *Turn over* karyawan berprestasi;
- f. Gejolak organisasi sering muncul, dan
- g. Hilangnya integritas

Melalui budaya spiritual dalam perusahaan maka *trust* antara sesama karyawan di perusahaan akan tercipta sehingga mendorong produktivitas serta efisiensi biaya operasional yang dikhawatirkan oleh Covey dalam temuan penelitiannya. *Falah* merupakan tujuan dari setiap organisasi, termasuk organisasi bisnis sebagaimana diperintahkan Allah SWT dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 1-5 dan Lukman ayat 1-5:

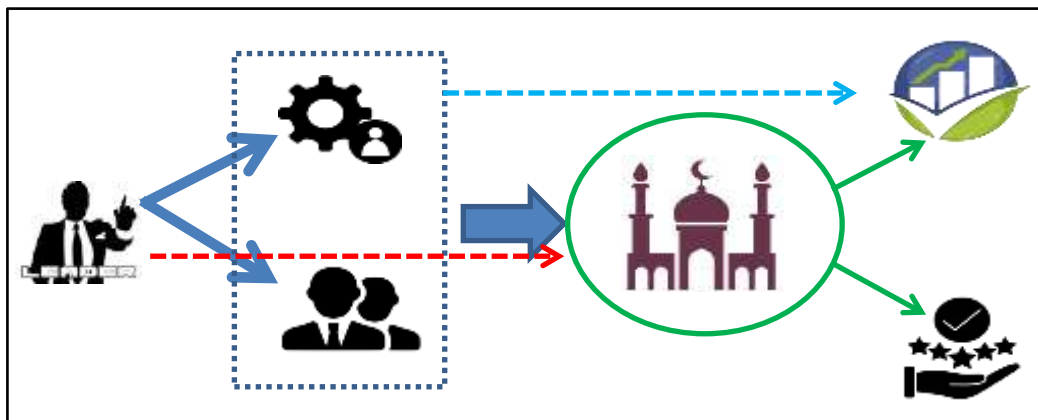
الْمَ ذَلِكَ الْكِتَابُ لَا رَيْبَ فِيهِ هُدًى لِّلْمُتَّقِينَ الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ وَالَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ وَمَا أُنزِلَ مِن قَبْلِكَ وَبِالْآخِرَةِ هُمْ يُوقِنُونَ أُولَئِكَ عَلَى هُدًى مِّن رَّبِّهِمْ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

“Alif laam miim. Kitab (Al Quran) ini tidak ada keraguan padanya; petunjuk bagi mereka yang bertakwa, (yaitu) mereka yang beriman kepada yang ghaib, yang mendirikan shalat, dan menafkahkan sebahagian rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka. Dan mereka yang beriman kepada Kitab (al-Quran) yang telah diturunkan kepadamu dan Kitab-kitab yang telah diturunkan sebelumnya, serta mereka yakin akan adanya (kehidupan) akhirat. Mereka itulah yang tetap mendapat petunjuk dari Tuhan mereka, dan merekalah orang-orang yang beruntung”

الْم تِلْكَ آيَاتُ الْكِتَابِ الْحَكِيمِ هُدًى وَرَحْمَةً لِّلْمُحْسِنِينَ الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ بِالْآخِرَةِ هُمْ يُوقِنُونَ أُولَئِكَ عَلَى هُدًى مِّن رَّبِّهِمْ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

“Alif Laam Miim. Inilah ayat-ayat Al Quran yang mengandung hikmat. Menjadi petunjuk dan rahmat bagi orang-orang yang berbuat kebaikan. (yaitu) orang-orang yang mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka yakin akan adanya negeri akhirat. Mereka itulah orang-orang yang tetap mendapat petunjuk dari Tuhannya dan mereka itulah orang-orang yang beruntung”

Hubungan antara kepemimpinan spiritual, budaya spiritual, serta tercapainya keberkahan bisnis (*falah*) dapat dipetakan sebagai berikut:



Gambar 1. Implikasi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Tujuan Perusahaan

Berdasarkan gambar 1 tentang implikasi kepemimpinan spiritual terhadap tujuan perusahaan adalah:

- a. Kepemimpinan spritual menjalankan peran dan fungsinya untuk menciptakan budaya spiritual dalam perusahaan, baik secara langsung yaitu membentuk dan menyempurnakan budaya perusahaan yang sudah ada, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan sistem baru dan motivasi, pengaruh, keteladanan, dan pengarahan kepada sumberdaya manusia yang ada, sehingga kedua unsur tersebut akan menciptakan budaya spiritual yang diinginkan.
- b. Budaya spiritual sebagai model pengelolaan perusahaan yang menyatukan kerangka rasional, emosional, dan spiritual akan menciptakan organisasi perusahaan yang baik, yaitu perusahaan yang mampu berkesinambungan (*sustainable*) dan berkembang (*grow*). Serta mampu merealisasikan juga tujuan spiritual yaitu *falah*, menjadi perusahaan yang berkah.

Untuk membangun kepemimpinan spiritual yang berimplikasi menciptakan budaya spiritual dalam mencapai *sustanibility, growrh, & great* maka dibutuhkan strategi yang tepat. Syekh Muhammad al-Mubarak sebagaimana dikutip (Hafidhuddin dan Tanjung 2003) menyatakan bahwa syarat pemimpin yang standar syariah Islam adalah; memiliki akidah yang benar, memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas, memiliki akhlak yang mulia, dan memiliki kecakapan manajerial serta memahami ilmu-ilmu administrasi dan skill dibidangnya. Atas dasar hal tersebut, strategi disusun dengan dua sasaran pokok yaitu; strategi kompetensi untuk menciptakan pemimpin yang baik dan strategi spiritualisasi untuk menciptakan pemimpin yang hebat (berbasis spiritual), yaitu:

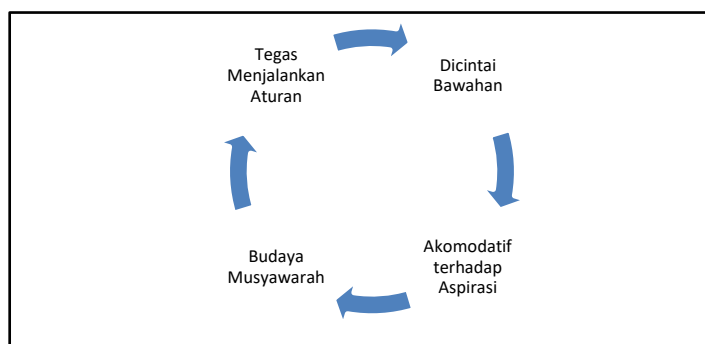
### 1. Strategi Kompetensi

Untuk membangun *great corporate*, yaitu perusahaan yang memiliki standar kualitas tingkat 5 maka perusahaan harus memiliki para manajer eksekutif yang kompetensinya berada pada level 5. Eksekutif tingkat 5 adalah eksekutif yang mampu membangun kehebatan yang bertahan lama melalui bauran paradoks dan kerendahan hati pribadi dan kemauan profesional (Collins 2001). Untuk menciptakan pemimpin level 5 dibutuhkan strategi penciptaan kompetensi dalam 4 tahapan yaitu:

- a. Individual dengan kemampuan tinggi, yaitu sumberdaya manusia yang memiliki kontribusi atas bakat, pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang baik;
- b. Anggota tim yang berkontribusi menciptakan sukses kerja melalui kemampuan individu, kerjasama, dan komitmen;
- c. Manajer yang kompeten, yaitu mengorganisasikan manusia dan sumber daya ke arah usaha yang efektif dan efisien dalam mencapai objektif yang telah ditentukan;
- d. Pemimpin yang efektif dengan menjadi katalisator komitmen terhadap usaha secara serius untuk mewujudkan visi yang jelas dan memotivasi sumberdaya manusia berkemampuan bekerja dengan standar yang tinggi.

### 2. Strategi Spiritualisasi

Pemimpin yang hebat secara spiritual memiliki kriteria antara lain; dicintai oleh bawahannya, akomodatif terhadap aspirasi bawahannya, membiasakan bermusyawarah, bersikap tegas terhadap aturan.



Gambar 2. Kriteria Kepemimpinan Spiritual

Untuk mencapai kepemimpinan spiritual sebagaimana divisualisasikan pada gambar 2, dengan keempat kriteria tersebut, maka dilakukan strategi sebagai berikut:

1. Meningkatkan ketaqwaan (*trancendent*) individu, sebab ketaqwaan merupakan kendali individu untuk selalu konsisten dengan syariah. Melalui strategi ini jiwa pemimpin akan semakin matang dan siap menjadi *problem solver* atas curahan bawahannya;
2. Meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) agama, khususnya dalam hukum muamalah. Melalui strategi ini pemimpin mampu menciptakan hubungan harmonis antara sesama karyawan;
3. Membiasakan bersikap sesuai *akhlakul karimah*.
4. Membangun dan meningkatkan semangat (*passion*) melalui kegiatan motivasi dan meningkatkan ibadah-ibadah sunnah.

Bentuk program CSL antara lain; tetap mempertahankan karyawan selama masa pandemi dengan konsekuensi perusahaan mengalami penurunan laba, penguatan citra perusahaan melalui kampanye *save traveling protocols*, memberikan diskon khusus hingga 50% bagi pelanggan yang berkepentingan dalam kegiatan dakwah atau pengajian, menyediakan fasilitas masjid yang representatif serta dapat digunakan oleh masyarakat, melakukan *upgrading* spiritual karyawan untuk memberikan pelayanan dengan sepenuh hati, dan memastikan tamu atau pelanggan tidak berkesempatan melakukan tindakan asusila.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan spiritual merupakan model yang memiliki landasan komprehensif, yaitu landasan factual, landasan hukum syariah, dan efektivitas. Kepemimpinan spiritual dalam manajerial perusahaan (*corporate spiritual leadership*) dapat diciptakan melalui strategi kompetensi dan strategi spiritual. Keberadaan CSL dapat dibuktikan melalui program-program perusahaan yang berorientasi kepada kepuasan dan loyalitas pelanggan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan, harmonisasi hubungan antara karyawan, serta pelayanan yang berbasis spiritual ibadah dan syiar keislaman.

## REFERENSI

- Collins, Jim. 2001. *Good To Great (Baik Menjadi Hebat)*. Tangerang: Karisma Publishing Group.
- Hafidhuddin, Didin, Dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Jufrizen, Jufrizen, Maya Sari, Muhammad Īrfan Nasutian, Radiman Radiman, Dan Sri Fitri Wahyuni. 2019. "The Strategy Of Spiritual Leadership: The Role Of Spiritual Survival, Workplace Spirituality And Organizational Commitment At Private Universities." *International Journal Of Research In Business And Social Science (2147- 4478)* 8(1):64–72. Doi: 10.20525/Ijrbs.V8i1.194.
- Khunaifi, Aang. 2017. "Aktualisasi Pemasaran Syariah." *Miyah : Jurnal Studi Islam* 12(1):52–71.
- Kunaifi, Aang. 2016a. *Manajemen Pemasaran Syari'ah Pendekatan Human Spirit: Konsep, Etika, Strategi Dan Implementasi*. Yogyakarta: Maghza Pustaka.
- Kunaifi, Aang. 2016b. "Peran Strategis Pendidikan Islam Dalam Mewujudkan Islamic Good Governance." *Fikrotuna* 4(2).
- Kunaifi, Aang Kunaifi Aang. 2015. "Implementasi Pemasaran Syari'ah Berbasis Human Spirit Dalam Islamic Finance (Studi Kasus Strategi Pemasaran Di Bprs Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep)." *Malia: Jurnal Ekonomi Islam* 7(1). Doi: 10.35891/MI.V7i1.372.



- Kunaifi, Aang, Dan Lailatul Qomariyah. 2021. "Developing Company Images Through Spiritual Public Relations Facing Covid-19 Outbreak." *Jurnal Iqtisaduna* 1(1):13–22. Doi: 10.24252/Iqtisaduna.V1i1.15808.
- Mulyati, Tatik. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Budaya Akademik Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Motivasi Dan Implikasinya." *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 19(1):66-89-66–89. Doi: 10.24034/J25485024.Y2015.V19.I1.90.
- Pangestika, Elviera Rosa. 2018. "Enhancing Employees Performance Through A Work Ethic With Islamic Spiritual Leadership Based, Human Relation, Organizational Support, Workplace Spirituality, And Organizational Commitment." *Ijibe (International Journal Of Islamic Business Ethics)* 3(2):505–15. Doi: 10.30659/Ijibe.3.2.505-515.
- Rahmawaty, Anita. 2016. "Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Bmt Se-Kabupaten Pati." *Iqtishadia* 9(2):276–303. Doi: 10.21043/Iqtishadia.V9i2.1732.
- Rice, Gillian. 1999. "Islamic Ethics And The Implication For Business." *Springer* 18(4):345–58.
- Sultan, Sarwat, Maria Anwar Khan, Dan Frasad Kanwal. 2017. "Spiritual Intelligence Linking To Leadership Effectiveness: Interceding Role Of Personality Traits." *People: International Journal Of Social Sciences* 3(2):599–613. Doi: 10.20319/Pijss.2017.32.599613.
- Suriyadi R., Suriyadi R. 2015. "Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Motivasi, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Credit Union (Cu) Pancur Kasih." *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (Ejme)* 4(1). Doi: 10.26418/Ejme.V4i1.11912.
- Tasmara, Toto. 2006. *Spiritual Centered Leadership: Kepemimpinan Berbasis Spiritual*. 1 Ed. Jakarta: Gema Insani.
- Wulandari, Kartikasari, Dan Ketut Sudarma. 2017. "Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja Pada Kepuasan Kerja." *Management Analysis Journal* 6(2):142–52. Doi: 10.15294/Maj.V6i2.15420.
- Yunia Fauzia, Ika. 2015. *Etika Bisnis Dalam Islami*. 3 Ed. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.