

MANAJEMEN SYARIAH

Pendekatan Organisasi dan Bisnis

Editor: Zulpahmi

Winmi Warsia George Rolando, Syska Nurhandhayani, Safirah
Hasdi Wijayanti, Nur Lutfiah Ashari, Nabilah Nurhusna,
Lubnatun Najma, Ira Putri Rahayu, Halimahtuh Sya'diah Ariani
Putri, Farhan Haerul Anwar, Daffa Ananda Fitri, Chanty
Paramitha, Bunga Adelia Juliandini, Berliana Nurlaili Pujiati,
Aulia Farjin, Anita Trisdiawati, Abubakar Segaf Assegaf

CV. Semestra Irfani Mandiri

Manajemen Syariah

Pendekatan Organisasi dan Bisnis

Penulis: Winmi Warsia George Rolando, Syska Nurhandhayani, Safirah Hasdi Wijayanti, Nur Lutfiah Ashari, Nabilah Nurhusna, Lubnatun Najma, Ira Putri Rahayu, Halimahtuh Sya'diah Ariani Putri, Farhan Haerul Anwar, Daffa Ananda Fitri, Chanty Paramitha, Bunga Adelia Juliandini, Berliana Nurlaili Pujiati, Aulia Farjin, Anita Trisdiawati, Abubakar Segaf Assegaf

Editor: Zulpahmi

Tata Letak dan Desain Sampul: Tim Penerbit Irfani

Cetakan I, Desember 2022

Ukuran, tebal: 14x20 cm, v + 86 halaman

ISBN: 978-623-5929-56-9

Diterbitkan oleh:

CV. Semesta Irfani Mandiri

Jln. Al-Hukama, Gg Haji Jawahir No 15, Rangkapan Jaya Baru,
Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat.

E-mail: bukuirfani@gmail.com

Website: www.irfanibuku.com

Facebook: Penerbit Irfani

Instagram, Twitter, dan TikTok: @penerbitirfani

WhatsApp: 0877 8927 2795

Hak cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang menyalin dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi buku tanpa izin tertulis dari penerbit.



PRAKATA

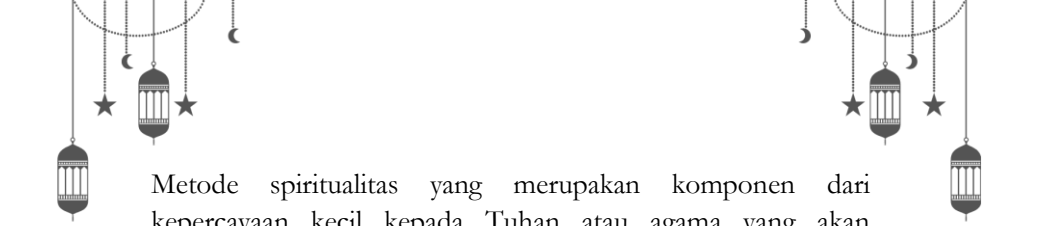
Bismillahirrahmanirrahim

Perkembangan ilmu pengetahuan pada abad ini sangat terasa berpengaruh terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar, semisal, sistem ekonomi, teknologi, tatanan sosial, dan budaya, bahkan perubahan pada sikap dan peran manusia dalam keseharian. Perkembangan yang membawa perubahan inilah yang membuat manusia kian terperangkap dalam lubang *materialism*, di mana semuanya selalu diukur dengan materi belaka.

Materialism ialah pandangan yang di dalamnya mengandung nilai-nilai hidup yang lebih mementingkan kekayaan material di atas nilai-nilai hidup lainnya. *Materialism* yang berlebihan dan tidak terkontrol akan mengganggu kesehatan mental dan dapat menimbulkan penyakit psikologis, seperti depresi, stres, dan tekanan hidup berlebih karena ketakutan menghadapi perubahan yang terjadi.

Pada akhirnya penyakit ini akan berdampak pada kinerja seseorang dalam menjalani profesinya. Hal ini dapat terjadi pada siapa saja dengan profesi apa saja, semisal, karyawan, pemimpin perusahaan, pengusaha, pedagang, dan lainnya.

Maka dari itu, penerapan spiritual manajemen berbasis syariah dapat menjadi alternatif solusi untuk menghadapi masalah-masalah yang terjadi akibat kekeringan *materialism*.



Metode spiritualitas yang merupakan komponen dari kepercayaan kecil kepada Tuhan atau agama yang akan membantu seseorang menghadapi masalah psikologis. Tidak hanya menjadi tempat solusi, dalam konteks bisnis, manajemen berbasis spiritualitas dapat menjadi suatu hal yang penting bagi perusahaan untuk melakukan perkembangan dan menjalankan bisnisnya.

Bukan hanya itu, dengan spiritual tersebut, mereka mampu meningkatkan performa kinerjanya. Hal ini disebabkan spiritual manajemen mengandung nilai-nilai yang dibutuhkan dalam menjalankan bisnis yang bersumber dari Sang Pencipta dan telah diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW pada terdahulu.

Buku ini menyajikan gagasan tersebut secara gamblang. Meski kami akui masih belum sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat kami nantikan agar bisa dievaluasi di kemudian hari. Meski begitu, buku ini diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kehidupan kita semua. Amin.

Jakarta, Desember 2022



DAFTAR ISI

Kata Pengantar | iii

Daftar Isi | v

- Manajemen dan Etika Bisnis Rasulullah dan Para Sahabat – *Safirah Hasdi Wijayanti* | **1**
- Spiritual dan Pengawasan - *Daffa Ananda Fitri* | **14**
- Pentingnya Spiritual Leadership - *Abubakar Segaf Assegaf, Berliana Nurlaili Pujiati dan Chanty Paramitha* | **23**
- Kegiatan Organisasi sebagai Sarana Peningkatan Spiritualitas bagi Mahasiswa - *Bunga Adelia Juliandini dan Syska Nurhandhayani* | **34**
- Program Pendidikan Spiritual dalam Mengantisipasi Akibat Globalisasi pada Warga - *Anita Trisdiawati dan Farhan Haerul Anwar* | **43**
- Spiritual sebagai Ruh dalam Pengorganisasian – *Halimahtuh Sya'diah Ariani Putri dan Lubnatun Najma* | **48**
- Tujuan Spiritual dan Perencanaan dalam Ber manajemen – *Nur Luthfiah Ashari dan Winmi Warsia George Rolando* | **60**
- Budaya Organisasi - *Aulia Fajrin, Ira Putri Rahayu dan Nabilah Nurhusna* | **64**

Daftar Pustaka | 72

Indeks | 76

Profil Penulis | 79



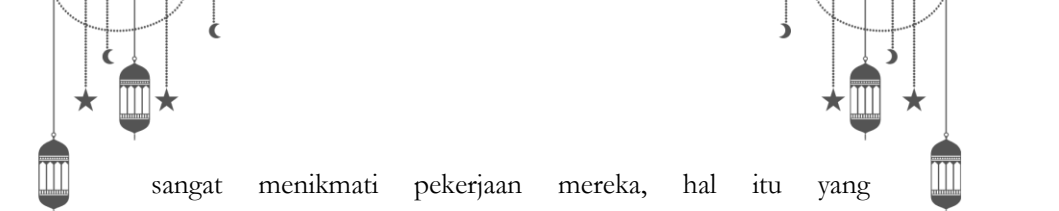
MANAJEMEN DAN ETIKA BISNIS RASULULLAH DAN PARA SAHABAT

Safirah Hasdi Wijayanti

Kata manajemen adalah ungkapan yang dari berdasarkan istilah “*manage*” yang ialah mengelola. Secara linguistik, istilah manajemen dari berdasarkan bahasa Latin dan berdasarkan istilah *manus* yang berarti tangan, dan *angrye* yang berarti melakukan. Kedua istilah tadi lalu digabungkan sebagai istilah kerja “*manager*”, yang berarti “kelola”. Setelah diterjemahkan ke pada bahasa lain pada bentuk istilah kerja yaitu mengelola mempunyai *poly* arti: mengelola, membentuk, dan mengatur. Selain itu, kosakata istilah benda yang didapatkan berdasarkan istilah manajemen merupakan manajemen, dan mereka yang melakukan aktivitas manajemen kadang-kadang diklaim menjadi manajer.

Di sisi lain, dari perspektif karakter Griffin, manajemen melibatkan serangkaian kegiatan (perencanaan dan pengambilan keputusan, organisasi, orientasi, dan kontrol) yang menargetkan sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, fisik, dan alat informasi. . Kami bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi kami dengan cara yang efisien dan efektif. Setidaknya profesional yang hadir harus memiliki empat fungsi berbasis manajemen, disingkat Perencanaan, Organisasi, Tindakan, Kontrol (POAC).

Manajemen bukan hanya mengatur loka saja, tetapi mengatur orang per orang. Mengatur seorang sangat diharapkan seni menggunakan maksimal, sebagai akibatnya manajer yang baik merupakan manajer yang bisa membuahkan setiap pekerja

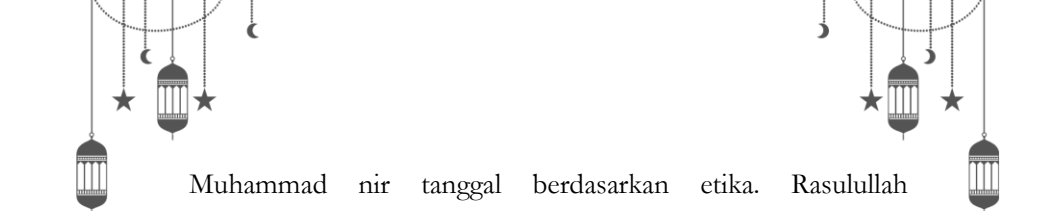


sangat menikmati pekerjaan mereka, hal itu yang mengindikasikan sebuah keberhasilan berdasarkan seseorang manajer. Dalam hal upah, pekerja yang nir menikmati pekerjaannya cenderung menuntut kenaikan gaji. Di sisi lain, bila karyawan merasa nyaman pada lingkungan yang nyaman pada mana mereka bisa memperoleh seluruh keterampilan, nir terdapat tuntutan kenaikan gaji. Dalam sebuah organisasi, baik manajer juga bawahan sama pentingnya, dan kebaikan wajib tiba berdasarkan manajer.

Apabila manajer itu baik, ia bisa menaruh instruksi yang baik pada bawahannya dan sebaliknya. Manajer yang amanah dan tegas membentuk bawahan yang amanah. Namun sebaliknya, bawahan yang amanah belum tentu bisa membuahkannya, maka faktor kepemimpinan sangatlah menentukan. Oleh karena itu, keteladanan merupakan aspek yang sangat krusial yang harus dimiliki sang seseorang manajer.

Manajemen Nabi ini terlepas berdasarkan nilai-nilai kepercayaan. Dengan sangat luasnya pemahaman terhadap nilai-nilai keagamaan, sepatutnya konduite terhadap manajemen sinkron menggunakan empiris apa yang terjadi. Lantaran Islam adalah kepercayaan yang *shalibun likulli zamanin wamakanin*.

Menurut *poly* catatan sejarah, Nabi Muhammad merupakan seseorang pedagang yang sangat amanah dan adil. Dia selalu menepati janjinya dan mengirimkan barang pesanan sempurna waktu. Dia selalu menerangkan tanggung jawab dan integritas yang akbar pada seluruh orang. Ini menunjukkan bahwa Nabi mempunyai kendali yang sangat baik pada menjalankan bisnisnya. Kepemimpinan yang dilakukan sang Nabi

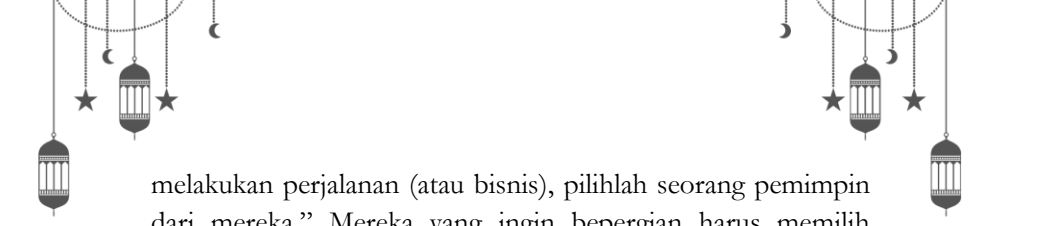


Muhammad nir tanggal berdasarkan etika. Rasulullah mempunyai beberapa sifat yang sangat populer misalnya Shidiq, Amanah, Tabligh dan Fatonah. Kualitas-kualitas ini dipakai Nabi SAW pada seluruh tindakannya, termasuk pada menjalankan bisnis.

Atribut para nabi seperti Sidik, Amana, Tabligh, dan Fatonah memiliki implikasi yang mendalam. Sidik jari (jujur), jujur pada diri sendiri dan orang lain. Kejujuran merangsang rasa percaya diri dan keyakinan dalam menghadapi ujian, apa pun format ujiannya. Amana, inti dari kepercayaan, mendorong orang untuk bertanggung jawab atas diri mereka sendiri, masyarakat dan lingkungan. Kehadiran sifat ini membangun kekuatan dalam diri kita, meningkatkan kualitas hubungan sosial, membuat orang lain percaya pada apa yang kita miliki, dan memperingatkan kita tentang apa yang dipercayakan kepada kita.

Tablig (Komunikatif), seorang pengusaha perlu menjadi pemasar yang baik dan pembicara yang baik. Dengan demikian, orang dapat memahami apa yang kita bicarakan dengan sangat mudah dan puas dengan percakapan yang kita bawakan.

Pengusaha Fathonah (cerdas) harus memiliki kemampuan untuk melihat sesuatu dari sudut pandang yang berbeda. Dengan cara ini, kreativitas, ide, dan wawasan lahir. Oleh karena itu, pada akhirnya hasil dari produk atau jasa tersebut adalah produk yang baik (sempurna). Hasilnya sempurna. Pelanggan puas dan mempercayai kami. Nabi juga mengirimkan pesan tentang pentingnya organisasi melalui hadits yang diriwayatkan oleh Abdow. “Ketika tiga orang atau lebih



melakukan perjalanan (atau bisnis), pilihlah seorang pemimpin dari mereka.” Mereka yang ingin bepergian harus memilih seorang pemandu. Melihat lebih jauh, pemimpin sebuah organisasi perlu seseorang yang memiliki kontrol dan pengawasan yang sangat jelas.

Rasulullah SAW telah mengajarkan empat Ps (perencanaan, departemen, manajemen, pengawasan) sejak abad ke-14. Ini adalah dasar untuk pengambilan keputusan manajemen.

1. Perencanaan

Rencana sangat membantu dalam menetapkan tujuan yang jelas. Selain itu, kehadirannya membantu menemukan semua cara yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Sebelum bermain Hijrah, Nabi, dengan bantuan teman-temannya, membuat rencana rinci perjalanannya ke Madinah, termasuk apa yang harus dilakukan jika orang Quraisy keberatan. Ya. Di bawah ini adalah strategi yang dikembangkan oleh Nabi dan rekan-rekannya.

- Pertunjukan Hijrah berlangsung di malam hari
- Rute migrasi melalui rute alternatif
- Ketika berhijrah, para sahabat tidak diperbolehkan membawa harta apa pun, menyebabkan kebingungan dan ketidakpercayaan di antara orang-orang Mekah.

Semua rencana Hijrah Nabi disusun dengan penuh kehati-hatian dan ketekunan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang dapat merugikan orang-orang yang mengejar Hijrah. Dari Hijrah ini dapat kita simpulkan bahwa perencanaan perlu dilakukan dengan sangat hati-hati agar dapat melaksanakan



rencana dengan baik dan mengurangi kerugian yang terus menerus.

Contoh lain dari proses perencanaan yang dilakukan oleh Nabi Muhammad adalah dalam Perjanjian Hudaibiyah (shulhul Hudaibiyah). Terkesan dengan kesepakatan ini, para rasul Allah secara diplomatis dikalahkan dan dipaksa untuk memecahkan beberapa masalah untuk mendukung orang-orang kafir Quraisy. Kebalikannya benar setelah menandatangani kontrak, jadi kesan ini ternyata salah. Di sini kebijaksanaan Rasul Allah ditampilkan, dan pandangannya sangat jauh ke depan.

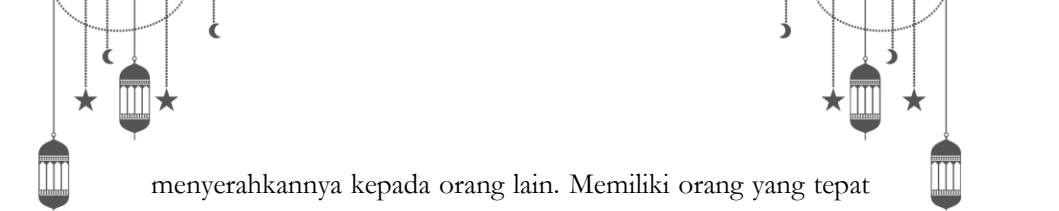
Rasulullah SAW adalah sosok yang selalu menghargai kebaikan yang abadi di atas kebaikan yang bersifat sementara. Meskipun perjanjian Fudaibi sangat bias, Rasul Laso dapat menikmati manfaat masa depan dari pembangunan kota Mekah (Fasal Mekah) oleh umat Islam pada tahun kedelapan penanggalan Hijriah, dua tahun setelah perjanjian Fudaibi 1

2. Pembagian Tugas

Ini berkaitan dengan proses penugasan tugas dan bagaimana tugas-tugas ini dikoordinasikan dan dilakukan. Kitab *Nabi Shira* melaporkan bahwa dia mengoordinasikan berbagai misi dan mendelegasikannya kepada beberapa teman sebelum Hijrah terjadi.

- Asma Binto Abu Bakar diminta untuk membawa makanan ketika dia dan Abu Bakar berada di gua kayu.
- Grup Jawaban juga ditugaskan untuk mengamankan Grup Muhajirin, yang telah berhijrah ke Madinah pada saat itu.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Rasulullah SAW tidak mengambil semua pekerjaannya, tetapi




menyerahkannya kepada orang lain. Memiliki orang yang tepat di tempat yang tepat sangat penting bagi para manajer. Dalam hadits Rasulullah SAW bersabda, “Jika masalah diserahkan kepada orang yang bukan anggotanya, tunggulah waktu kehancurannya.” (Narasi oleh Buhari).

3. Pemimpin

Memimpin berarti memotivasi dan mendukung anggota kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. Nabi Muhammad sebagai Nabi adalah pemimpin yang paling berpengaruh bagi umat Islam, sehingga beliau mengarahkan dan berpesan agar umat Islam selalu mengikuti. Hadits yang dikumpulkan oleh para ahli hadis merupakan bagian dari bentuk penghormatan terhadap para pemimpin Islam yang berpengaruh.

Rasulullah SAW juga memiliki Majelis Syura (Panitia Ahli), yang dibentuk setelah berdirinya negara "Kota Madinah". Majelis Syura adalah masalah agama, pemerintahan, masyarakat atau hubungan dengan bangsa atau negara lain.

Hal ini menunjukkan bahwa Rasulullah SAW adalah sosok yang sangat menghargai keterampilan dan profesionalisme orang-orang yang diasuhnya. Anggota Majelis Syura ini adalah teman-teman dan orang-orang dengan pemikiran intelektual, pengetahuan agama yang mendalam, iman yang kuat, dan khotbah Islam yang bersemangat. Majelis Syura pada zaman Nabi terdiri dari tujuh sahabat di Ansar dan tujuh sahabat di Muhajirun. Diantaranya adalah Hamzah, Jafar, Abu Bakar, Umar, Ali, Ibnmasood, Salman, Usman, Huzaiifa, Abdal, Mikudat, dan Bilal.



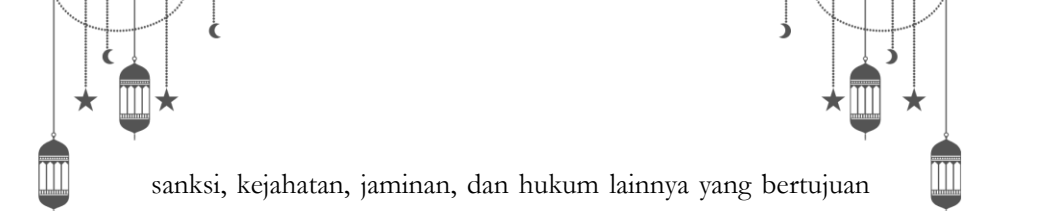
4. Pengawasan

Pengawasan adalah proses pemantauan kinerja suatu organisasi. Umar pernah berkata, "Hitunglah dirimu sebelum kamu dihitung, dan Hitunglah Allah dari hadits Surah Ashshuff, yang merupakan isu penting dalam melindungi organisasi dari kehancuran."

Rasul Allah dapat melarang transaksi yang dilakukan saat dalam perjalanan bisnis. Artinya transaksi tidak boleh mengandung unsur Riba dan Gharar. Jika salah satu dari barang-barang tersebut ada, maka dapat dipastikan transaksi tersebut adalah transaksi yang tidak sah. Selain unsur tersebut, ada pula yang diharamkan oleh Rasul Allah, seperti saling berpuas diri (Taradin Minkum) dan tidak saling menindas.

Selanjutnya, contoh pengawasan fungsi administrasi dijelaskan dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Buhari: Muslim Al Buhari, diriwayatkan oleh Ibnu Abbas, mengatakan: Setelah malam berlalu, Nabi berdiri dan berdoa. Dia bermain Wudu (menggunakan air) dan kemudian berdoa. Jadi saya bangun dan melakukan ablasi seperti ablasi yang dia lakukan. Aku mendekatinya dan berdiri di sebelah kirinya. Dia membelokkan saya ke kanan dan terus berdoa sesuai dengan kehendak Allah. Dari peristiwa-peristiwa tersebut, kita dapat melihat upaya pengawasan Nabi Muhammad SAW terhadap Ibnu Abbas yang keliru berdiri di sebelah kirinya ketika menjadi seorang mama dalam shalat bersamanya malam itu.

Rasulullah SAW sering berpesan kepada kita bahwa Fiqh Muhammad harus selalu melakukan sesuatu sesuai dengan pedoman dan aturan agar terbentuk dari tangan Ulama. Fiqh al Mu`amalat, dalam arti , sangat luas, termasuk hukum kontrak,



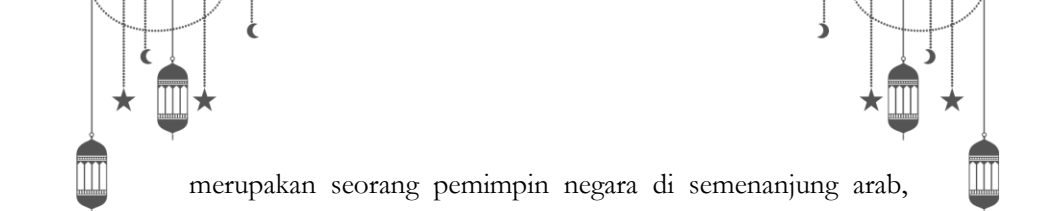
sanksi, kejahatan, jaminan, dan hukum lainnya yang bertujuan untuk menciptakan aturan tentang hubungan antara satu orang dengan orang lain. Sebagai sebuah kelompok. Fiqh Muamalah adalah hukum Islam yang terkait erat dengan Undang-Undang Bisnis.

Dan telah menjadi hukum yang sah dalam hal bisnis Islam. Hubungan antara Fikhu Muamara dengan ekonomi Islam, seperti mempelajari tata bahasa dengan keterampilan berbahasa. Kegiatan ekonomi Islam tidak dapat dipisahkan dari Muamarafik. Bahkan kegiatan ekonomi Islam harus didampingi dan dibimbing oleh para tokoh Muamarafik.

Rasulullah SAW selalu melakukannya dengan cara yang disebut Manajemen Mahar ketika melakukan maharnya. Secara sederhana pengelolaan mahar adalah segala upaya untuk membangun atau mengelola suatu lembaga mahar untuk mencapai tujuan mahar dengan baik dan benar.

Dalam pengelolaan Dakwah Nabi, antara lain, langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menyampaikan Dakwah adalah tujuan Dakwah dan bagaimana agar orang lain dapat menerima Dakwah kita. Kami senang dapat memenuhi semua tujuan pengelolaan Dakwah ini. Saat itu Mekkah sama sekali tidak baik, bahkan tahun sebelum kedatangan Islam disebut zaman Jahiliyyah, artinya zaman jahiliyah.

Seiring dengan berkembangnya agama islam di semenanjung arab, maka kepemimpinan islampun mengalami kemajuan seperti mengangkat Rasul sebagai pemimpin Negara. Rasulullah SAW adalah pemimpin yang sangat adil dan sederhana, beliau sangatlah mementingkan urusan rakyat dibandingkan dengan dirinya dan keluarganya. Meski beliau

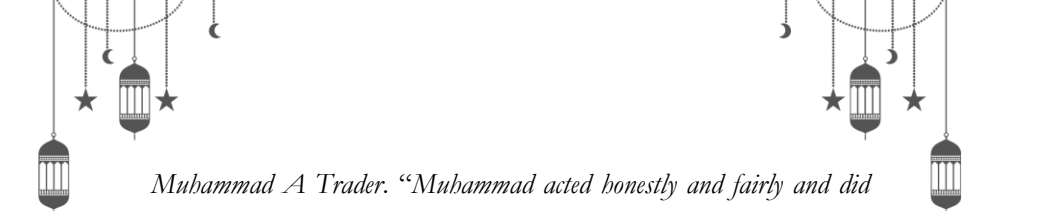


merupakan seorang pemimpin negara di semenanjung arab, beliau sama sekali tidak pernah terlihat seperti halnya bangsawan kaya raya, beliau tetap berpenampilan secara sederhana dan sopan.

Jejak perjalanan Nabi Muhammad dalam dunia bisnis diceritakan oleh salah satu tokoh, Muhaditz Abdul Razak. Ketika Nabi mencapai usia dewasa, beliau memilih bekerja sebagai saudagar/wirausahawan. Saat itu, dia tidak punya modal sama sekali, jadi dia menjadi manajer perdagangan investor (shohibulmal) berdasarkan perjanjian bagi hasil.

Seorang investor besar dari kota Mekah, , Cadilla, telah menunjuk manajer pusat komersial Hubshire di Yaman. Kecerdasannya sebagai pengusaha telah membawa dia dan investornya untung besar. Ketika berhadapan dengan kerugian, tidak ada satu jenis transaksi pun. Dia juga memimpin ekspedisi perdagangan Kadilla ke Suriah, Jorash, dan Bahrain, di sebelah timur Semenanjung Arab.

Jauh sebelum orang-orang seperti Frederick W. Taylor (1856-1915) dan Henri Fayol mendirikan dan mendiskusikan prinsip-prinsip manajemen disiplin. Nabi Muhammad SAW. Dia sudah menerapkan nilai-nilai administrasi dalam kehidupan dan praktik bisnisnya dan sangat pandai mengelola semua proses yang ada seperti transaksi, hubungan bisnis dan orang-orang yang terlibat dalam bisnisnya. Ini semua dilakukan oleh Nabi, dimulai dengan bagaimana Nabi menangani masalah, menemukan solusi untuk masalah tersebut, dan memecahkan masalah baik dunia maupun masa depan. Salah satu penjelasannya tentang menjalankan perusahaannya diberikan oleh Profesor Afzalul Rahman, yang menulis dalam bukunya

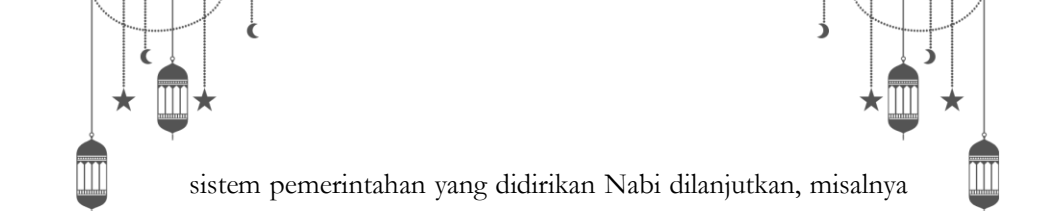


Muhammad A Trader. "Muhammad acted honestly and fairly and did not complain to his customers. He always keeps his promise and delivers the goods with the quality agreed between the parties. He has always shown great responsibility and integrity in dealing with others'. Bahkan Ia pun sempat menulis: 'His reputation for honesty and honesty has been established since his youth'."

Nabi Muhammad ternyata seorang pedagang yang jujur dan adil. Dia tidak akan mengeluh kepada pelanggan. Dia sering menepati janjinya dan tepat waktu.-nya selalu menunjukkan tanggung jawab dan integritas yang besar kepada semua orang. Ia dikenal sangat jujur dan tulus serta memiliki banyak pengalaman sebagai pedagang sejak ia masih muda.

Pada akhir abad ke-20 atau awal abad ke-21, prinsip-prinsip etika bisnis yang diwariskan Nabi semakin dibenarkan secara ilmiah. Artinya, dalam prinsip bisnis modern seperti tujuan pelanggan dan kepuasan pelanggan, pelayanan. Orang Mekah juga menyebutnya Al Sidik (artinya kejujuran) dan Al Amin (artinya amanah). Karena kepiawaiannya sebagai pedagang, ia diberi gelar Alamin. Tidak mengherankan jika Khadijah melihatnya sebagai mitra yang andal dan sangat informatif. Karena itu, dia berulang kali mengirim Nabi dalam beberapa perjalanan perdagangan ke berbagai pasar di utara dan selatan ibu kota yang dia terima. Ini biasanya dilakukan dalam kontrak komisi (upah), modal perdagangan dan kontrak bagi hasil. Dalam dunia manajemen.

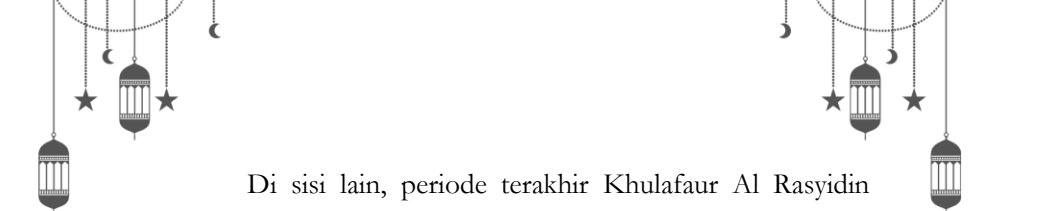
Peter Drucker menggunakan kata benar untuk mendefinisikan arti efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah melakukan hal yang benar (*doing the right thing*), dan efisiensi adalah melakukan hal yang benar (*doing the right thing*). Kemudian



sistem pemerintahan yang didirikan Nabi dilanjutkan, misalnya oleh seorang sahabat yang kita kenal dengan nama Krafaul al-Rasyidin. Pada masa pemerintahan Abu Bakar, ia mengatur, antara lain, pembagian wilayah Islam menjadi beberapa negara. Dan tugas gubernur setiap daerah yang dibaginya adalah menegakkan shalat, mengurus keadilan, mengumpulkan, mengurus, mendistribusikan zakat, melaksanakan hud, dan sekaligus memiliki kekuasaan untuk mengurus keadilan. Pemantauan kinerja karyawan juga ada di seluruh sistem.

Contoh lainnya adalah Umal bin Hattab. Pada masa pemerintahan Umal Ibn Hattab, kegiatan manajemen semakin meluas. Salah satunya adalah pengamalan paham-paham dasar tentang hubungan negara dan rakyat, kewajiban urusan publik, dan perlindungan kepentingan rakyat di hadapan kekuasaan pemimpinnya. “Umar juga memisahkan kekuasaan kehakiman dan administrasi dan membentuk inspektur kinerja pegawai negeri. Pengawasan ini membantu melindungi warga dari semua tindakan curang dan sewenang-wenang oleh pegawai negeri atau manajer.”

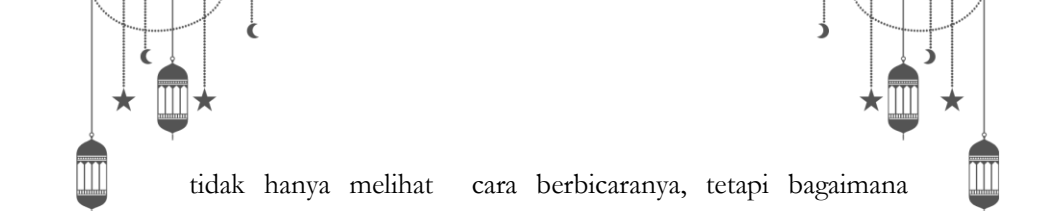
Pada masa Khalifah Utsman bin Affan, kegiatan administrasi pertamanya adalah memelihara dan memelihara sistem pemerintahan yang didirikan oleh Khalifah Umarbin Khattab. Kamaru Usman menanggapi semua keinginan rakyatnya ketika mereka meminta untuk memberhentikan pemimpin mereka dan mempermalukan mereka. Namun sayangnya, ada tanda-tanda nepotisme pada masa kekhalfahan Usman. Ini bahkan mendesak sekelompok teman untuk menyalahkan sifat kepemimpinan Utsman, karena ia lebih memilih keluarganya daripada teman-temannya yang menjadi pemimpin Islam.



Di sisi lain, periode terakhir Khulafaur Al Rasyidin adalah era Khalifah Ali bin Abi Thalib. Kegiatan administratifnya yang menonjol adalah pemilihan gubernur yang sangat dipilih dan penunjukan staf. Dia menasihati semua gubernur. Tidak mempekerjakan karyawan karena unsur cinta dan kekeluargaan (nepotisme). Ini menciptakan sekelompok pemberontak dan pengkhianat. Karena pengalamannya, pengabdiannya dan perwira adalah keturunan keadilan, dan orang ini adalah salah satu pelopor pertempuran Islam. Orang tersebut memiliki kepribadian yang baik seperti, bermoral, memiliki pendapat yang baik, menolak untuk mengejar ketenaran (kedudukan), dan memiliki pandangan yang sangat luas terhadap masalah. Tidak hanya itu, Khalifah Ali juga mengajari mereka sistem penghargaan: Dia memperhatikan masyarakat, dan terutama keadilan, dan menghindari semua tindakan tirani.

Itulah beberapa contoh penerapan manajemen oleh para sahabat Nabi, khususnya Krafaul al-Rasyidin, yang mencontoh prestasi Nabi. Melakukan manajemen sesuai dengan apa yang diajarkan Nabi akan membawa kita pada kesuksesan di dunia ini dan di masa depan. Nilai-nilai yang berlaku dalam manajemen mencakup segala sesuatu yang jauh dari hal-hal negatif yang dapat merugikan orang lain. Jika dilakukan dengan benar, tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

Dan karena Raslullah mengutamakan kehidupan dari bangun pagi hingga tidur malam dalam kesehariannya, para sahabatnya tidak hanya bisa meniru perkataannya, tetapi juga melihat semua tindakannya. Sebagai seorang manajer, tidak hanya keterampilan berbicara, tetapi juga rasa tanggung jawab atas apa yang dia katakan sangat penting sehingga orang lain



tidak hanya melihat cara bicarannya, tetapi bagaimana seseorang, terutama bagi pebisnis dengan karyawan. adalah respons yang bertanggung jawab atas apa yang dia katakan.



SPIRITUAL DAN PENGAWASAN

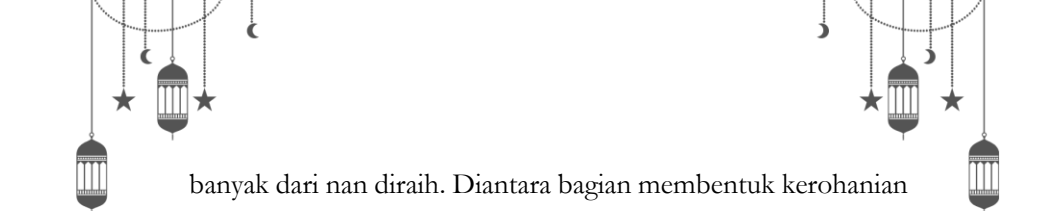
Daffa Ananda Fitri

1. Spiritual

Mendefinisikan spiritual lebih sulit daripada mendefinisikan agama. Lebih tepatnya daripada kata agama, Psikolog membuat definisi yang lebih spiritual. Pada dasarnya spiritual memiliki beberapa arti kecuali dalam hal akidah. Sekarang ini membahas tentang orang yang semangat menunjukkan perilaku mereka. Sebagian besar, semangat selalu berkaitan dengan faktor kepribadian, yang utama adalah fisik lalu psikologis.

“Spirit” adalah (kata benda) berasal dari kata latin yang artinya napas dan spirare adalah (k.kerja) yang memiliki arti pernapasan. Berada dalam kehidupan spiritual berarti memiliki lebih banyak relasi untuk hal-hal seperti spiritual atau psikologis. Spiritualitas adalah kejiwaan untuk memenuhi tujuan.

Spiritualitas adalah hal penting untuk kebugaran manusia secara keseluruhan. Menurut Allahbakhsh K. Brohi, akan lebih tepat untuk mengatakan bahwa siapa pun yang melihat Tuhan atau Roh Kudus sebagai orang yang penting dan norma atau prinsip yang menentukan bisa disebut spiritual. Spiritual dalam arti yang lebih luas dikaitkan dengan roh. Suatu kerohanian mempunyai kesungguhan kekal, berkaitan tentang rencana orang dan seringkali disamakan oleh suatu nan sementara. Ada keyakinan pada pengaruh gaib contohnya akidah, namun mempunyai penekanan pada pribadi seorang. Kehidupan spiritualitas bisa menjadi ungkapan, tambah sulit maupun tambah melekat dipengetahuan orang, atau bertambah

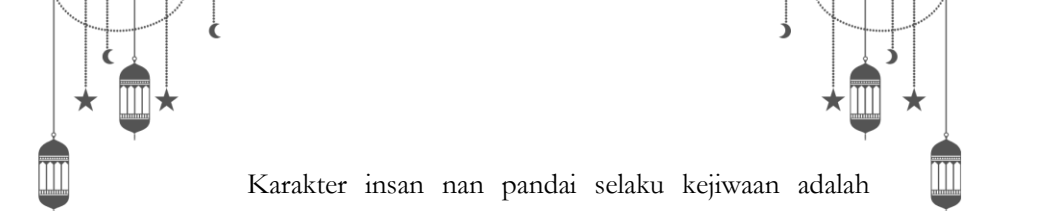


banyak dari nan diraih. Diantara bagian membentuk kerohanian ialah mempunyai maksud, yaitu untuk meraih kearifan ataupun harkat keinginan manusia, memenuhi ikatan dengan tuhan maupun dunia, meninggalkan khayalan ide yang ada didalam panca indra. Orang berpendapat kalo bagian kejiwaan punya 2 proses, yang kesatu vertikal; adalah pertumbuhan ketahanan dalam untuk merubah hubungan dengan tuhan, dan horizontal; proses nan menonjol saat pengembangan dalam kenyataan manusia sebagai dari pergantian dalam.

Istilah spiritual dan religiositas sering dianggap sama, namun banyak ahli yang keberatan, karena kerohanian merupakan tentang pengakuan seorang atau kepekaan akan sumber, keinginan, beserta takdir. Keyakinan ialah seperangkat praktik perilaku tertentu yang terkait dengan kepercayaan diungkapkan oleh lembaga-lembaga tertentu dan diikuti oleh para anggotanya. Di lain kata, spiritualitas memberi orang jawaban siapa dan apa mereka (keberadaan dan kesadaran), namun agama memberikan jawaban tentang apa yang mereka harus dilakukan (perilaku dan tindakan).⁹Spiritualitas seharusnya sesuatu yang melekat, mendasar dan pokok dalam kehidupan manusia.

2. Karakteristik Pengawasan Spiritual

Ciri-ciri pengawasan spiritual adalah karakter yang dimiliki oleh pengawasan spiritual yang mampu membedakan dengan pengawasan lainnya. Pengawasan spiritual sering dianggap sebagai pengawasan tertinggi dari pengawasan lainnya. Inilah karena jiwa nan mempunyai pengawasan kerohanian maka orang tersebut akan mampu memaknai hidup dengan baik dan mampu menjadi orang yang bijaksana dalam hidupnya.



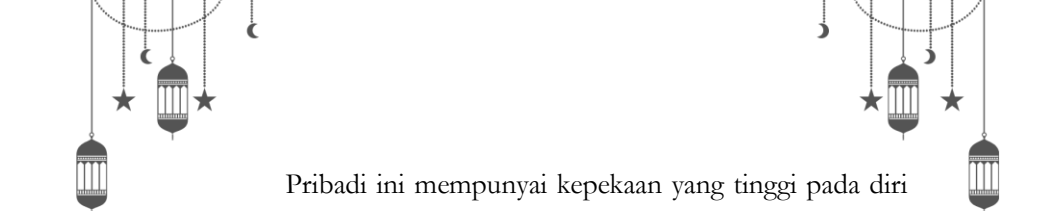
Karakter insan nan pandai selaku kejiwaan adalah menuai keberadaan beserta peran yang maha kuasa dihayatnya. Menurut Khalil Khavari insan pandai sebagai spiritualitas mau menemukan makna dalam hidupnya dan menjalani kehidupan yang bermakna. Insan yang mempunyai pengawasan kejiwaan nan agung, beliau mampu memahami bahwa segala aktivitas selalu dalam pengawasan Tuhan, sehingga ia akan selalu waspada saat mengerjakan perbuatan di kehidupannya.

Sedangkan menurut Robert adalah 5 ciri individu yang cerdas secara kejiwaannya, yakni : kemahiran akan melampaui jasmani ataupun materi, keahlian saat menghadapi kepekaan yang luar biasa, keahlian akan mengsakralkan pengetahuan rutin, kemahiran memanfaatkan asal spiritualitas akan memecahkan perkara, dan juga keahlian melakukan hal yang positif.

Seseorang yang mempunyai pengawasan spiritual akan selalu percaya bahwa segala sesuatu berjalan atas kehendak Tuhan. Ketika menghadapi masalah dalam hidup dia adalah mampu berpikir jernih dan lebih bijaksana. Jadi dalam menghadapi segala sesuatu tidak selalu diselesaikan secara emosional, tetapi juga dengan jalan spiritual.

Pendapat dari Danah Zohar dan juga Ian, memiliki 9 ciri manusia nan memiliki pengawasan kejiwaan:

1. Kemampuan untuk menjadi cepat menyesuaikan diri
Pribadi ini memiliki pengawasan kejiwaan yang besar dengan ciri mampu menghadapi masalah dengan mudah. Luwes ini dimaksud mempunyai ilmu nan besar dan mendalam.
2. Tingkat kesadaran nan semampai



Pribadi ini mempunyai kepekaan yang tinggi pada dirinya, maka lebih gampang untuk membimbing diri akan perkara dan kondisi, termasuk dalam mengendalikan emosi.

3. Kemampuan menghadapi penderitaan

Orang yang memiliki pengawasan spiritual yang baik akan memiliki kemampuan melalui perkara dengan mudah, ia memahami kalo banyak diluar sana yang lebih susah daripada dirinya, akibatnya ia mudah mendapatkan pelajaran dan arti kehidupan.

4. Keahlian saat datang rasa cemas

Pribadi ini memiliki pengawasan kejiwaan besar, maka beliau dapat mengendalikan rasa cemas dengan benark. Ini dikarenakan kedapatan pribadi nan memiliki pengawasan kejiwaan dan juga memiliki punggung nan tangguh akan anutan itu sendiri.

5. Mutu hidup nan petunjuk akan pandangan dan juga nilai

Visi dan sesuatu yang berharga bagi pribadi orang diperoleh berdarkan pada yang maha kuasa, dapat didasarkan pada pengetahuan hidup seorang. Pandangan yang lihat seseorang akan menjadikan hidup teratur, tidak labil saat menghadapi ujian, dapat jug lebih gampang meraih kepuasan.

6. Enggan menyebabkan kerugian yang tidak perlu

Orang yang memiliki pengawasan kejiwaan akan berpikir selektif dalam mempertimbangkan sesuatu, sehingga langkah yang diambil tidak menimbulkan gangguan yang tdiak diharapkan.

7. Mengarah pada memperhatikan relevansi sesuatu

Supaya ketetapan ataupun tindakan yang diraih seseorang untuk mengarah kesuksesan, dibutuhkan keahlian untuk menatap hubungan antara semua urusan.

8. Menjuruskan mempertanyakan “Mengapa” dan “Bagaimana jika”

Tandanya seseorang memiliki pengawasan kejiwaan yang besar, mereka hendak selalu bertanya “mengapa” atau “bagaimana jika”. Hal ini dilaksanakan sebab pribadi ini memburu balasan dasar tentang suatu hal.

9. Koordinator berdedikasi dan berkewajiban

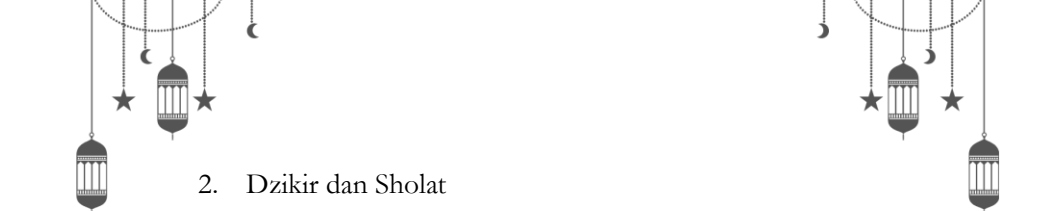
Pribadi ini mempunyai pengawasan kejiwaan yang besar maka orang tersebut dapat menjadi pemimpin yang penuh dedikasi dan tanggung jawab.

Berdasarkan ciri-ciri tersebut bisa diambil kesimpulan atas seseorang yang mempunyai pengawasan kejiwaan selalu melakukan segala sesuatu berdasarkan sisi positifnya. Seseorang akan mampu bertindak bijaksana, dapat membuat pribadinya melahirkan karakter nan lengkap, dan bisa menghadapi berbagai rintangan atau masalah, serta bisa menilai arti dari berbagai masalah nan terjadi.

Pribadi ini mempunyai kecerdikan kejiwaan memiliki peran luar biasa saat membentuk karakter manusia. Mengenai petunjuk dan tanda itu mempunyai kepintaran kejiwaan, yakni :

1. Rasakan hadirat Tuhan

Pribadi ini mempunyai kepintaran kejiwaan akan dapat merasakan kehadiran Tuhan dimanapun dia berada dan menyadari bahwa dia selalu dalam kendali Tuhan.



2. Dzikir dan Sholat

Dzikir yang dimaksud adalah merasakan keagungan Allah dalam segala kondisi. Dzikir ini bisa berupa dzikir, hati, lisan, atau perbuatan.

3. Memiliki kualitas pasien

Pribadi ini punya kecerdikan kejiwaan yang sabar menghadapi cobaan, karena mereka percaya bahwa penderitaan adalah bagian dari tantangan hidup yang harus dijalani.

4. Bersikaplah baik

Orang yang cerdas secara spiritual akan cenderung melakukan kebaikan dan kebenaran dalam hidupnya.

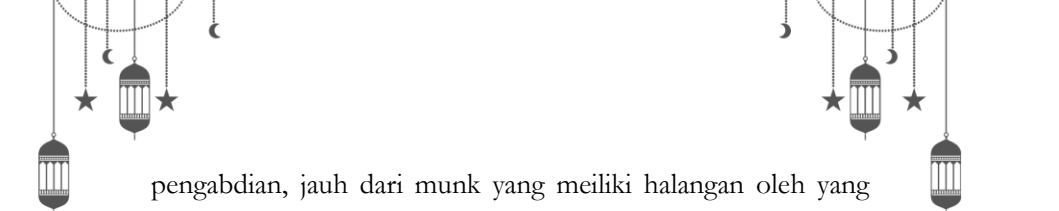
5. Empati

Empati adalah kemampuan seseorang untuk memahami orang lain. Orang yang memiliki jiwa spiritual yang tinggi akan dapat merasakan kondisi batin insan lain.

6. Mempunyai karakter nan kuat.

Pribadi yang agung merupakan kegagahan akan mengampuni dan menghapuskan tindakan buruk yang sudah dijalankan individu lain. Manusia nan pintar dalam kejiwaan nya ialah dia yang bisa mengampuni kekhilafan individu lain, sebab dia tahu saat mengampuni tidak hanya demi tanda ketakwaan tetapi merupakan bentuk tanggung jawab atas hidup mereka.

Orang yang memiliki kecerdasan spiritual akan memiliki tujuan hidup berdasarkan alasan yang jelas, mereka juga mempunyai dasar kehidupan yang bukan hanya semata – mata demi Tuhan, berbagai kegiatan yang dikerjakan sekedar



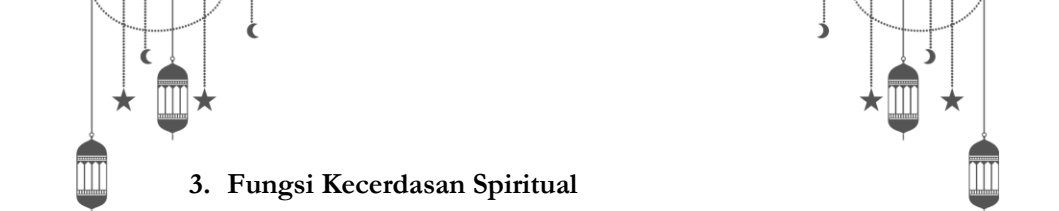
pengabdian, jauh dari mung yang memiliki halangan oleh yang mereka anut, bisa mengampuni mengampuni dan juga minta ampunan, dan mempunyai belas kasihan ke manusia lain saat sedang mengalami kesulitan.

Ciri utama anak yang memiliki kecerdikan kejiwaan besar ada 7, antara lain :

1. Kepekaan pada jiwa nan menyeluruh, naluri, dan kegagahan "egois" dan kekuasaan individu.
2. Tinjauan dunia yang besar
3. Akhlak yang semampai, anggapan nan tegas, dan kecondongan buat bahagia
4. Kesadaran perihal keinginan hidup
5. Kekurangan makanan tidak bisa dituruti perihal nan memikat
6. Ide sehat atau tidak jelas, selera banyol nan matang
7. Amatan realitas yang rasional ataupun efektif

Menurut Tony Buzan, pakar yang sudah membuat sekitar 80 karya tulis tentang pemikiran dan pengkajian, menuturkan tanda individu yang mempunyai kepintaran kejiwaan, yakni: suka melakukan hal baik, suka membantu individu lain, mendapatkan rencana kehidupan, mulia kemudian sadar terhubung dengan sumber kekuatan, dan memiliki selera humor yang baik.

Dari beberapa ciri tersebut bisa ditarik kesimpulan, seseorang nan memiliki kepintaran spiritualitas dapat dilihat melalui kebiasaan-kebiasaan yang dikerjakan dalam kehidupan sehari-hari, bagaimana ia bersikap, berbicara, hingga berpikir.



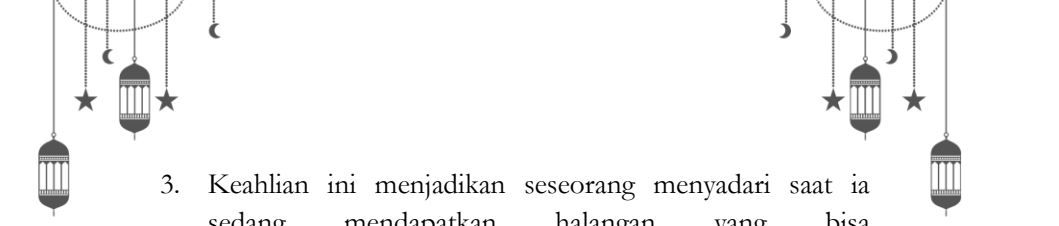
3. Fungsi Kecerdasan Spiritual

Pada hakekatnya fungsi kecerdasan spiritual adalah membimbing seseorang untuk mendidik hati agar benar. Ada beberapa cara yang bisa dilakukan, seperti : 27

1. Kepintaran kejiwaan menggunakan cara lurus. Kepintaran kejiwaan dapat menjadikan jiwa agar selalu membangun silaturahmi dengan yang maha kuasa dengan memperbanyak ibadah dan dzikir. Karena dapat membuat seseorang mendapatkan ketenangan jiwa dan membuat hati mengalami kedamaian dan penuh kesempurnaan spiritual.
2. Kepintaran spiritualitas menggunakan cara melintang. Kecerdikan spiritualitas ini dapat mengajarkan jiwa menjadi akhlak dan akhlak yang baik. Kecerdasan spiritual seseorang yang mampu melakukan berbagai bentuk perbuatan baik dan sifat-sifat terpuji satu sama lain, akan membuat hidup seseorang lebih bahagia karena bisa berbagi kebaikan dengan orang lain.

Sedangkan manfaat kepintaran spiritualitas dari pandangan danah zohar dan ian yakni :

1. Kepintaran meletakkan sikap atau kehidupan individu ketika situasi keuntungan nan tinggi. Maka dari itu individu ini melahirkan imajinatif, fleksibel, berpengetahuan nan luas, berani, dan berpikir positif. Karena berkaitan dengan hambatan keberadaan ada di hidupnya.
2. Kepintaran yang di dimanfaatkan untuk hal keberadaan, saat seseorang selaku individu sadar bahwa ia sedang down, terpicat kegiatan yang biasa dikerjakan, kecemasan, atau juga hambatan yang sudah lalu dari kemurungan.

- 
3. Keahlian ini menjadikan seseorang menyadari saat ia sedang mendapatkan halangan yang bisa menyelesaikannya, akibatnya keahlian spiritualitas membagi mereka segenap perasaan nan sangat dalam tentang kegigihan kehidupannya.
 4. Keahlian demi fondasi jiwa bagi memanfaatkan akal. Berkat kepintaran spiritualitas adalah ujung dari kepintaran jiwa.
 5. Kepintaran dapat menjadikan seseorang memiliki pengetahuan perihal pribadi atau semua arti.
 6. Kemampuan yang bisa membuat individu yang pintar dalam hal kejiwaan dan keyakinan yang dianut. Jadi individu ini mempunyai latar belakang kejiwaan, kejiwaan yang besar dan bukan berfikiran tunggal, teguh, serta berpikiran negatif.

Sedangkan menurut Agustian menyatakan bahwa fungsi kecerdasan spiritual di antaranya adalah membentuk perilaku akhlak mulia, seperti perilaku istiqomah, menerima, ikhlas, keseluruhan, keteraturan serta peningkatan.

Bades pada uraian tersebut bisa ditarik kesimpulan, kalo kecerdasan spiritualitas mempunyai manfaat bagi mengembangkan keahlian seseorang agar mampu berinovasi lagi, menjadikan seseorang mempunyai pengetahuan yang besar, mampu menampung berbagai rintangan atau penderitaan dan dapat menanganinya, mampu mengapresiasi diri kita serta yang lain. Dan mampu memaknai hidup yang lebih baik sehingga kebahagiaan dalam hidup.



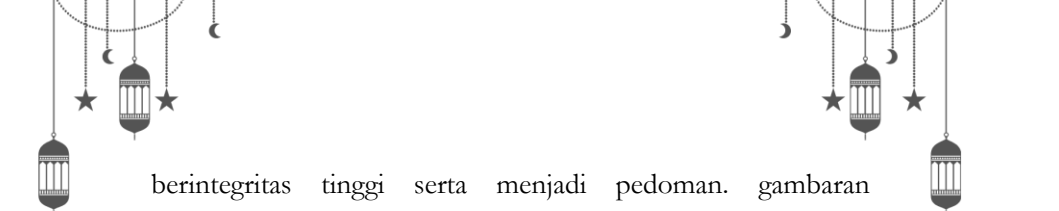
PENTINGNYA SPIRITUAL *LEADERSHIP*

*Abubakar Segaf Assegaf, Berliana Nurlaili
Pujjati dan Chanty Paramitba*

1. Pengertian Spiritual Leadership

Istilah “spiritual” berawal sejak jaman Yunani, yaitu “spiritus” bisa dimaknakan berasimilasi (bernapas) dan kemudian istilah spirit yang bermakna tidak cepat putus asa serta selalu siaga menghadapi masalah. Kespiritualan melekat dengan jiwa dan raga setiap manusia serta pemahaman/agama setiap manusia terhadap oleh Tuhan Sang Pencipta kehidupan sebagai penguasa segalanya. Dan untuk menjadi orang yang berspiritual dari berbagai aspek ialah inisiatif untuk menjaga tali silaturahmi, berahlak amanah dan sederhana, serta menciptakan perubahan. Spiritualitas ialah merupakan suatu usaha hayati yang baik untuk kepentingan bersama dengan merubah pola pikir “apa yang mampu kita peroleh” seperti “apa yang mampu kita perbuat”, dengan begitu dapat terciptanya korelasi dan adanya seperti itu menghasilkan sarana untuk mengungkapkan pendapat secara daya pikir yang luas dan team work yang saling melengkapi sesama.

Kepemimpinan yang berbasis spiritual ialah kepemimpinan yang membawakan aspek duniawi pada aspek spiritual. Dengan begitu system pimpinan yang berbasis spiritualitas bisa dengan dikatakan kesinkronan pemimpin kepada keagamaan. Suatu kepemimpinan yang beraspek spiritualitas merupakan memimpin para anggotanya dengan keiklasan dan tidak pamrih sesuai ketentuan yang berlaku pada agama tersebut, dan berpotensi membuat perilaku dan skill,

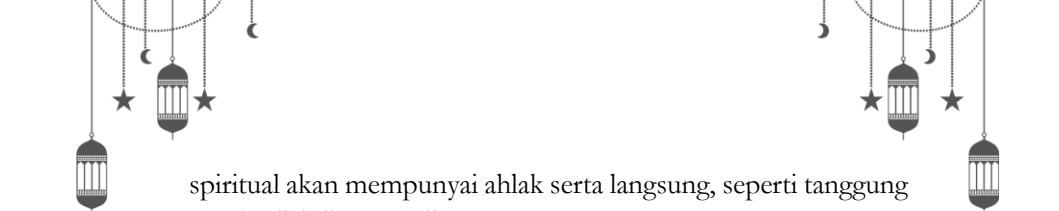


berintegritas tinggi serta menjadi pedoman. gambaran kepemimpinannya tak hanya ditentukan oleh elemen luar semata, tetapi juga dipandu oleh elemen internal hati nuraninya.

Secara pasti, pemimpin yang mempunyai keilmuan spiritual ialah pemimpin yang mempunyai adab, perilaku serta personality dengan mencontohkan budi perkerti yang baik, taat kepada ajaran yang telah ditetapkan oleh agama. pemimpin yang menjalin silaturahmi antarinsan. pemimpin yang memperhatikan sesuatu berasal dari asas kemanusiannya. dalam membereskan sebuah konflik, pemimpin selalu memperhatikan setiap kondisi dari berbagai sudut pandang tertentu dan juga mempertimbangkan atas keputusannya yang telah diteliti secara berkala melalui tahap permusyawarahn bersama anggota memastikan setiap keputus.

Pemimpin akan merasakan puas dan gembira apabila rekannya merasa tidak terbebani dan gembira. Dan sebaliknya jika feedback nya buruk maka pemimpin akan down mental. Ketika gagal dalam melakukan yang harus dilakukan oleh pemimpin tersebut. kehadiran pemimpin menambah kegunaan bagi sesuatu yang di atur olehnya. serta pemimpin berupaya untuk melindungi seluruh unsur kreasi Tuhan.

Dr. Teri ,memaparkan sebuah kepemimpinan dari perspektif spiritualitas ialah kepemimpinan dengan ambisi kuat dan jelas, impian yang baru serta lebih ramah terhadap sesama, dan mewujudkan yang benar dalam jiwa kita sendiri . Begitu pula nilai-nilai yang baik, jika seorang pemimpin berbasis spiritual. Bila dihubungkan dengan kegunaan dan kedudukan kepemimpinannya, pemimpin yang mempunyai kecerdasan



spiritual akan mempunyai ahlak serta langsung, seperti tanggung jawab, disiplin, tawadhu

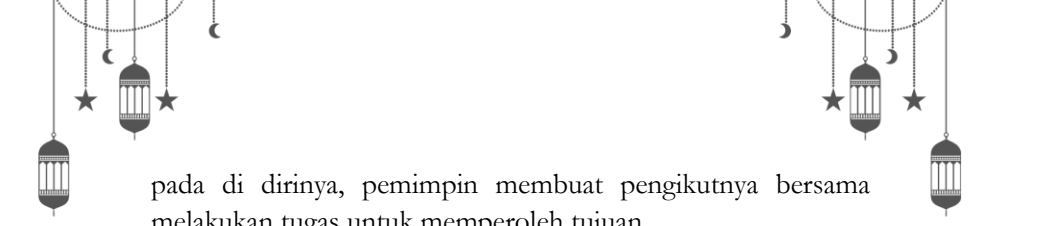
Kepemimpinan Spiritual akan memberikan dampak kepada seorang pemimpin memberikan sikap serta berhalak baik serta lebih menghargai setiap aktifitas kehidupan di lakukan karena Allah semata. Setiap kegiatan yang dilakukan tak mengharapkan harus mengharuskan balas timbal balik, pujian serta penghormatan.

2. Kepemimpinan Dalam Islam

Dalam Islam, kehadiran pemimpin dalam bermasyarakat merupakan sebuah kepastian. Dalam masyarakat kehidupan diatur akan menjadi dorongan umat Islam untuk memotivasi adanya sifat leadership terhadap konsensus masyarakat yang telah diberikan rasa percaya untuk menjadi pemimpin yang dapat dipercaya, serta dapat memberi arahan pada semua masalah yang terjadi.

Mengangkat dan mengakui ia sendiri menjadi leader serta menjadikan pihak lain membenarkan dan mentaatinya tidak dibenarkan dalam Islam. Jadi pemimpin yang sebenarnya nan hendak menjalankan kewajibannya sebagai pemimpin adalah masyarakatlah yang langsung memilih seseorang untuk menjadi pemimpin dan memenuhi kriteria nan dibutuhkan bagi setiap pemimpin.

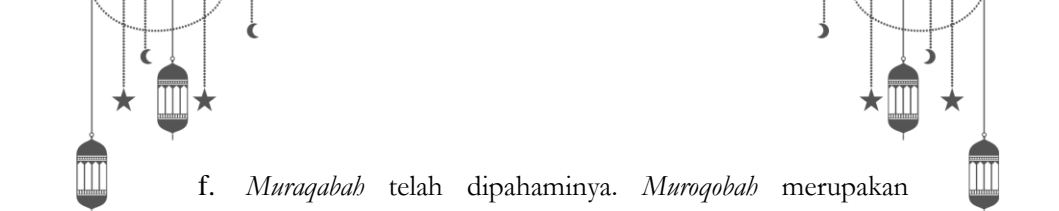
Sedangkan pengertian kepemimpinan mencakup banyak macam sifat yang menjadi ciri khas yang harus dimiliki seorang pemimpin. Sebagai pemimpin memiliki kriteria seperti kemampuan dan keterampilan lah untuk menjalankan tugasnya. Dengan segala macam sifat seorang pemimpin yang tertanam



pada di dirinya, pemimpin membuat pengikutnya bersama melakukan tugas untuk memperoleh tujuan.

Untuk melaksanakan tugasnya dengan baik seorang pemimpin yang akan dipilih harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Sebagai sosok yang dikenali (dicintai) oleh pengikutnya. Dengan demikian pemimpin akan dibantu sepenuhnya oleh pengikutnya.
- b. Bukan orang yang minta dibantu tetapi yang akan membantu. *Leader* yang akan siap membantu yakni dalam berurusan akan dipermudah, dengan itu orang-orang menjadi senang.
- c. Mampu menampung aspirasi pengikutnya. Apapun keluhan pengikutnya ia akan menampungnya dan dipelajari untuk dicarikan solusinya.
- d. Memiliki ilmu dan kesanggupan sehingga dapat menjalankan tugas kepemimpinan. Pengetahuan di sini adalah pengetahuan yang terkait dengan dimana tempat ia dijadikan sebagai pemimpin atau sesuai bidangnya. Sedangkan kemampuan di sini adalah dalam hal memimpin (*leadership*).
- e. Konsekuen dari kebenaran. Akibat dari hal tersebut kerap menjadi cobaan bagi pemimpin seandainya sampai tidak konsekuen itu terjadi karena godaan hawa nafsu. Banyak pemimpin awalnya sudah baik dalam tindakannya, tetapi ketika tergoda oleh hawa nafsunya ia mengikutinya.

- 
- f. *Muraqabah* telah dipahaminya. *Muroqabah* merupakan penjagaan penuh (waskat) dari Allah. Dengan adanya *muraqabah* yang menjadi perhitungan segala perbuatan baik dan buruk manusia di *yaumul akhir* akan membuat manusia terutama seorang pemimpin akan selalu berusaha bekerja penuh keikhlasan dan kejujuran supaya ridha Allah didapatnya atas semua amal perbuatan.
- g. Memiliki pengaruh. *Leader* mesti memiliki pengaruh agar ia dapat melaksanakan tugas pengawasan (*monitoring* dan evaluasi). Dengan *power* “pengaruh” ini pemimpin akan dapat mencegah dirinya dari orang-orang dalam binaannya untuk konsekuen melaksanakan amanat yang diberikan olehnya.
- h. Tidak membuat kerusakan di muka bumi. Menyelamatkan kehidupan di bumi merupakan sikap pemimpin yang baik bukan yang merusak kehidupan di bumi seperti; merusak lingkungan, sawah-ladang, keturunan, mempermainkan kaum yang lemah, menipu, bersaing secara tidak sehat.

Kepemimpinan dalam bermanajemen terutama syariah amat perlu bagi mereka yang mendapatkan amanah untuk menjalankan kedudukan dalam organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki etika kepada Tuhan dan manusia.

Seorang hamba sudah patutnya memiliki sikap etis kepada Tuhannya yang sudah diberi tanda dengan perantara oleh Rasul, kitab, hidayah, serta akal manusia. Sikap etis tersebut sebagai berikut.



a. Keimanan

Maksud di sini adalah kokoh, teguh, tak tergoyahkan sikap batinnya untuk meyakini keberadaan Sang Pencipta. Secara intelektual, eksistensi Tuhan dipandang bukan hanya bagi diri sendiri tetapi juga buat makhluk lain. Percaya akan keberadaan Tuhan, maka secara otomatis ia juga menerima yang lain juga dirinya. Dimensi spiritual dimiliki oleh iman. Dengan memiliki rasa percaya akan hidup, maka menjelaskan bahwa insan tidak bebas akibatnya mesti memberikan kepercayaannya terhadap yang lainnya. Iman juga memiliki dimensi sosial. Iman harus diutarakan tidak semata-mata selama berdoa, dalam kondisi sulit, atau beribadah, tetapi saat tiap waktu serta dalam semua dimensi kehidupan.

b. Takwa

Secara etimologis takwa memiliki makna yang kompleks dan mencakup semua. Takwa yakni jaminan kualitas kepribadian. Konsep takwa juga mempunyai dimensi yang terdiri dari 3, yaitu: spiritual, sosial, intelektual. Dimensi spiritual berkaitan tingginya tanggung jawab pada nilai-nilai kebenaran. Dimensi sosial melibatkan kapabilitas menjalankan reformasi dalam kehidupan. Dimensi intelektual yaitu mampu untuk berpikir bebas.

c. Tawakal

Tawakal adalah sikap selalu bergantung kepada Allah dengan penuh kepercayaan kepada-Nya dan keyakinan bahwa Allah akan membantu menyelesaikan masalah dengan baik. Tawakal implementasi dari iman, yaitu yakin dan menyerahkan diri kepada Allah dalam hal berurusan juga sebagai bentuk etika kepada Tuhan.



d. Syukur

Syukur adalah sikap penuh terima kasih dalam segala kebaikan Tuhan kepada hamba-Nya yang tak terbatas. Bersyukur akan nikmat mudah dilakukan dari pada mendapatkan musibah walaupun hanya sedikit yang melakukan.

e. Sabar

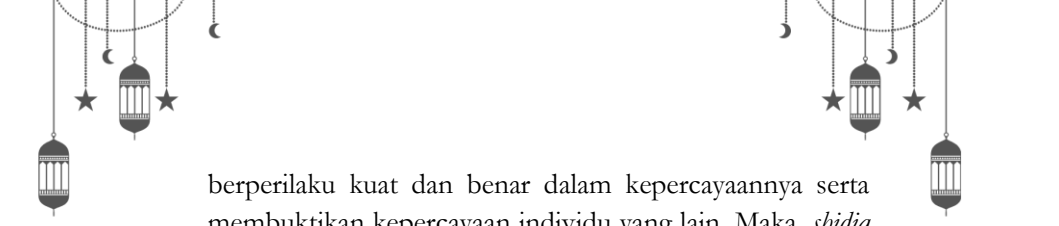
Sabar merupakan sikap ikhlas, tabah, teliti, hatihati, tidak gegabah dalam menghadapi liku-liku dan pahitnya kehidupan dalam menjalankan kepercayaan yang sudah diberikan. Orang sabar sadar bahwa hidup memiliki tujuan dan untuk menggapai tujuan tersebut ada ujian, rintangan, ancaman, hambatan, juga orang yang sabar ia sadar bahwa ia diciptakan, diatur oleh Allah dan Kembali kepada-Nya.

Kepada sesama manusia juga kepada Tuhan mempunyai bentuk sikap etis yang sama. Terhadap Tuhan dan manusia sama-sama menjaga hubungan dengan baik. Sikap etis baik terhadap Tuhan dan terhadap manusia terlahir lewat proses pembiasaan, dan proses pembiasaan terbaik dengan melalui pendidikan. Bisnis ataupun organisasi akan berjalan lancar bilamana dikelola mereka dengan karakter dibentuk dengan pendidikan etika. Sikapnya akan sopan dan santun dari pada yang etikanya kurang yang ada pada diri mereka.

Etika terhadap orang lain dapat dikelompokkan dalam tiga kategori, pertama etika yang berkaitan dengan karakteristik pribadi, yaitu:

a. *Shiddiq*

Shiddiq artinya betul, menetapkan, mentaati azas. Maksud di sini yaitu akhlak nan memotivasi untuk



berperilaku kuat dan benar dalam kepercayaannya serta membuktikan kepercayaan individu yang lain. Maka, *shidiq* memiliki arti sikap konsisten dalam kepercayaan, kuat terhadap mematuhi peraturan dan hukum.

b. Amanah

Manusia memberikan kepercayaan kepada dirinya. Salah satu ciri orang beriman adalah amanah. Orang yang dapat dipercaya adalah orang yang dapat memelihara dan bekerja sama terhadap kepentingan dirinya dan juga orang lain. Berlaku adil terhadap semua harus bisa dilakukannya dan tidak tergoda untuk merebut keuntungan atas kerugian orang lain. Maka, sifat amanah akan melahirkan perilaku penuh tanggung jawab (*responsible*), berani mengambil risiko (*courageous risk-taker*), dan profesional (*profesionalisme*).

c. Istikamah

Istikamah artinya konsisten, teguh, lurus. Istikamah merupakan suatu perbuatan nurani yang kokoh terhadap kejujuran meskipun mesti melewati ujian atau rintangan. Istikamah lah kunci keberhasilan seorang pemimpin/ manajer dalam mengatur.

d. *Sabiyun*

Sahiyun (dermawanan) merupakan sifat peduli, empati dan rasa terpanggil untuk membantu sesama manusia, seperti kemiskinan, kebodohan, ketidakadilan, dan penyakit dengan menyumbangkan beberapa dari hartanya dengan ikhlas serta mengandalkan rido Allah. Insan disebut dermawan jika perilaku tersebut tertanam pada dirinya.



e. Adil

Adil adalah usaha sungguh-sungguh untuk berperilaku seimbang dalam menilai, memandang atau bereaksi terhadap seseorang atau sesuatu. Sesuatu atau seseorang harus melakukan pertimbangan jujur serta penuh itikad terhadap pilihan.

Kedua, etika yang berkaitan terhadap sikap terhadap pergaulan dengan sesama, yaitu:

a. Silaturahmi


Silaturahmi dapat menumbuhkan: rasa kasih sayang, toleransi, serta empati. Dapat juga mencegah kerugian, kecurigaan, kebencian dan permusuhan antar manusia. Tali kekeluargaan, persaudaraan, dan kemitraan yang terputus dapat tersambung kembali dengan silaturahmi.

b. *Ukhuwah*

Ukhuwah atau persaudaraan adalah kekuatan perkerabatan terhadap sesama manusia yang mempunyai perbedaan pada hal apapun. Dengan adanya *ukhuwah* mendatangkan tindakan positif sebagai keharusan untuk saling mengenal, menghormati, membantu, mendoakan, dan belajar.

c. *Musaawab*

Musaawab merupakan prinsip manusia memiliki derajat yang sama tanpa memandang perbedaan. Perbedaan yang dipandang hanya tingkat ketakwaan kepada Tuhan. Dampak sifat *tawadhu* terhadap orang lain dan menghilangkan sifat sombong merupakan akibat pandangan kesamaan manusia.



d. *Tawadhu*

Tawadhu atau rendah hati yakni tidak merasa diri kita mempunyai harkat yang lebih tinggi dibandingkan orang lain. Tidak sombong sepatutnya menjadi kebiasaan bagi segala aktivitas terutama bagi seorang pemimpin. Simpati dan empati datang karena adanya sikap rendah hati, sebaliknya kebencian datang karena adanya sikap tinggi hati (sombong).

Ketiga, etika yang berhubungan dengan aktivitas berkarya, yaitu:

a. *Ruh al-jihad*

Semangat jihad merupakan semangat yang teguh dan kukuh dalam melawan hawa nafsu atau melawan musuh, membela kebenaran demi mendapatkan rida-Nya Allah. Hal ini amat diperlukan dalam bermanajemen untuk memacu jalannya bisnis atau organisasi.

b. *Kerja sebagai Ibadah*

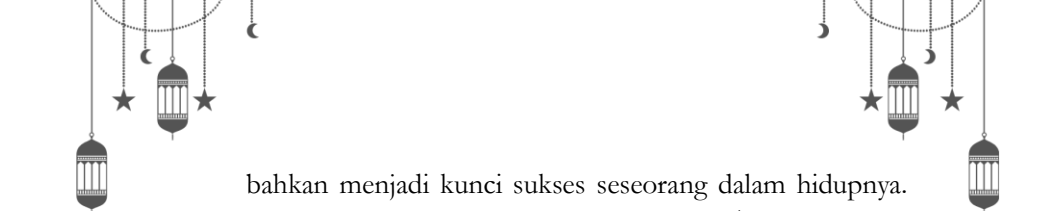
Untaian yang tidak dipisahkan dari Tuhan adalah kehidupan dengan pekerjaan. Maka, harus dijalankan dengan pengorbanan, ikhlas, dan pengabdian yang tinggi.

c. *Uswab hasanah*

Uswab hasanah terbentuk dasar keseriusan dan keikhlasan dalam perjuangan. Penting untuk memajukan organisasi ataupun bisnis, terutama oleh para pemimpin.

d. *Al-Wafa*

Al-Wafa merupakan menunaikan janji jika berjanji. Janji tersebut hendak dipertanggung jawabkan kepada orang lain juga Allah di akhirat. Menepati janji tidak hanya perilaku terpuji yang sangat penting oleh setiap manusia,

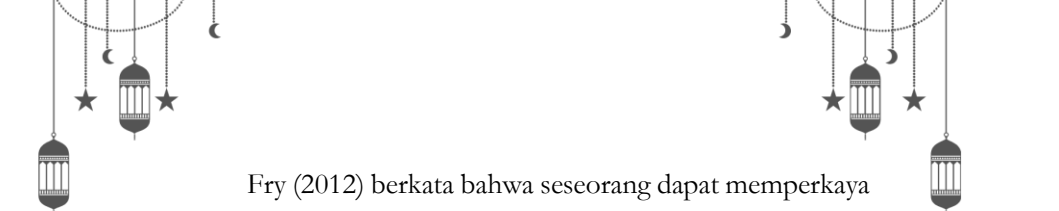


bahkan menjadi kunci sukses seseorang dalam hidupnya. Dengan begitu kualitas seorang pemimpin/manajer dalam mengelola pekerjaannya haruslah disertai dengan al-Wafa ini.

3. Manfaat Spiritual Leadership

Hal kepemimpinan spiritual bisa dicermati sebagai kerangka berpikir yang hadir yang mengkaitkan antara spiritual dan kepemimpinan. “Spiritual” pada konteks ini masih bersangkutan berbagi pokok kehidupan atau kekuatan yang menjwai dengan begitu menghasilkan manusia yang tidak sombong dan baik. Kepemimpinan spiritual mengiplikasikan motivasi dan mampu membuat daya cipta yang bisa di tiru para semua anggota agar bisa terciptanya produktivitas yang melunjak lunjuk.

Hingga saat ini, kepepimpinan spiritual sudah ditesting dalam berbagai organisasi serta yang akan terjadi menunjukkan figuran kepemimpinan spiritual secara baik mensugesti kelayakan hidup karyawan, kesenangan dalam bekerja, antusias dalam berorganisasi dalam aneka macam ukuran kapasitas perkerja, dan bahkan dalam perkembangan penjualan. Dari Louis Fry aplikasi kepercayaan dalam apa yang manusia rasakan bisa memfasilitasi berkembang nya hakikat inti, intropeksi diri, taat,dan mengatur system diri dan mengembangkan kemampuan potensial. Fry dalam tulisan mengatakan awal mula kepemimpinan yang berdasarkan spiritual ialah praktik kehidupan yang menyampaikan pengetahuan personal yaitu cara menukan tujuan hidup , visi mereka untuk menghasilkan kehidupan yang bermakna baik bagi orang lain.




Fry (2012) berkata bahwa seseorang dapat memperkaya batiniah atau kita bisa sebut mental heal mereka dalam aktivitas mirip taffakur alam, taat dalam menhlani syariat agama, sering membaca suatu yang bermanfaat, olahraga (fitness, yoga, senam), memahami tradisi budaya ataupun agama, mengambil yang baik dari setiap pergaulan, rajin menjurnal setiap yang penting dan juga selalu tidak mengulangi kesalahan dari masalalu. Dan Professor Fry juga membahas cara praktek dalam (batin), artinya suatu metode yang penting dalam membentuk keyakinan yang paten serta kesadaran untuk membentuk prilaku yang berdasarkan pada cinta serta service orang lain.

Sesuatu yang crucial untuk kepemimpinan spiritual adalah:

1. Membuat strategi dengan pemimpin serta pengikut mengalami rasa termotivasi dengan begitu kehidupan keduanya mempunyai ambisi dan membuahkan hasil yang manis.
2. Menciptakan suatu kepedulian satu sama lain, supaya menciptakan lingkungan saling support dan mengtolerir

Asal kepempina yang berbasis spiritualiatas adalah batin yang terasa ada dalam raga kita atau bisa di bilang edukasi mental. Hati nurani berbicara pada kesadaran yang dimiliki individu perihal hal yang sangat dasar tentang kegunaan hidup di dunia ini. kepemimpinan spiritual merupakan mencari kapasitas yang berguna sebagai booster untuk mencari harapan dan keyakinan pada yang kuasa . Termasuk pada dalamnya ialah visi buat toleran sesama dan berbuat baik dengan orang lain.



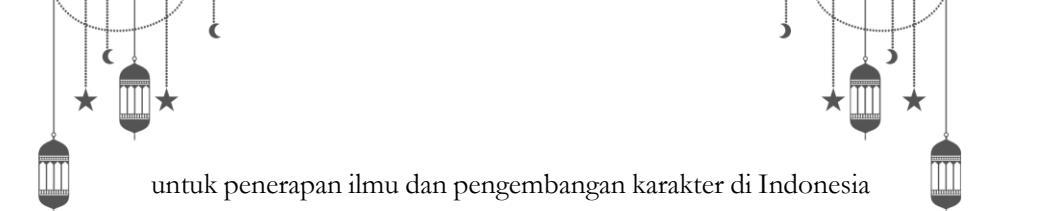
KEGIATAN ORGANISASI SEBAGAI SARANA PENINGKATAN SPIRITUALITAS BAGI MAHASISWA

Bunga Adelia Juliandini dan Syska Nurbandhayani

Adanya pengaruh globalisasi saat ini, tentunya menyebabkan karakter mahasiswa memiliki banyak perubahan, sikap sopan santun, gaya bicara dan komunikasi, sekarang ini ada beberapa perlakuan yang kurang baik terutama pada masyarakat yang lebih tua, adanya perubahan tersebut terjadi akibat banyaknya faktor dan pengaruh yang terjadi terhadap manusia tersebut.

Pembentukan karakter pada masyarakat terutama di kalangan remaja dan mahasiswa sedikit kurang terbentuk terutama di lingkungan sekolah dan di lingkungan rumah atau keluarga. Hal tersebut dikarenakan lingkungan di sekolah lebih mengutamakan pendidikan dan nilai terhadap siswa dibandingkan dengan pembentukan karakter pada siswa tersebut dan tentunya tidak akan berjalan baik terutama bagi perkembangan negara.

Dikarenakan adanya sumber daya manusia yang bermutu, bermutu tersebut termasuk ke dalam salah satu pembentukan karakter terhadap masyarakat lebih utama, mungkin di dunia pendidikan di Indonesia, tidak sepenuhnya mata kuliah yang sudah diajarkan akan diterapkan oleh seorang mahasiswa dan melekat pada mahasiswa. Sehingga



untuk penerapan ilmu dan pengembangan karakter di Indonesia pemerintah mengadakan kurikulum dengan tambahan ekstrakurikuler sebagai media/saran untuk pengembangan karakter pada para mahasiswa.

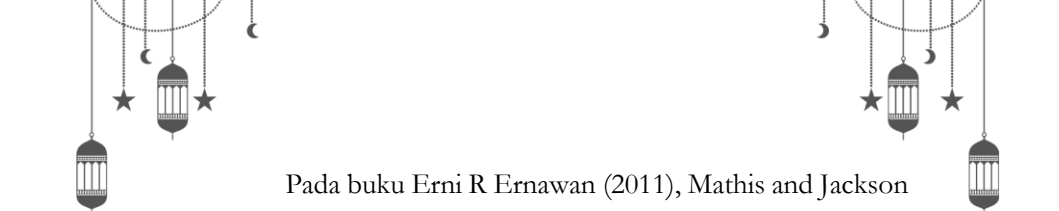
Ekstrakurikuler di sekolah atau di dunia perkuliahan sering disebut organisasi, tentunya akan memiliki visi dan misi yang baik untuk pengembangan karakter dan spiritualitas mahasiswa.

Di dunia perkuliahan untuk membantu pembentukan jiwa tersebut biasanya pihak kampus atau sebuah organisasi mengadakan sebuah acara atau kegiatan untuk pembentukan jiwa tersebut secara langsung maupun secara tidak langsung (*online*). Kegiatan yang diadakan kampus tersebut memang diselenggarakan guna sebagai sarana pembentukan karakter dan jiwa bagi mahasiswa. Kegiatan tersebut dapat dilakukan dalam bentuk kegiatan secara agama, dan kegiatan lainnya.

Dari permasalahan tersebut tentunya sebagai peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh organisasi sebagai sarana kegiatan spiritualitas di lingkungan kampus, apakah kegiatan yang diadakan oleh organisasi dapat mempengaruhi pertumbuhan dan karakter mahasiswa.

1. Pengaruh Spiritual Organisasi

Organisasi merupakan wadah/tempat berkumpulnya dua orang atau lebih yang mempunyai tujuan yang sama. Manfaat mengikuti organisasi yakni dapat mencapai tujuan bersama, memiliki kemampuan dalam memimpin, memperluas wawasan, memperluas pergaulan dan relasi, dan lain sebagainya.



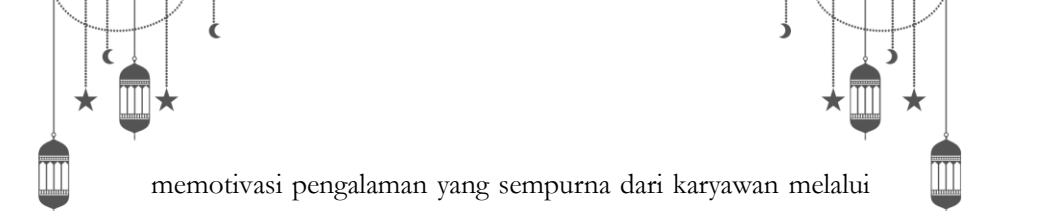
Pada buku Erni R Ernawan (2011), Mathis and Jackson menyebutkan pengertian organisasi sebagai berikut: “Organisasi adalah keutuhan bermasyarakat dari sekerumunan masyarakat yang berhubungan dengan contoh tertentu hingga tiap anggotanya memiliki peran dan tanggung jawabnya sendiri, sebagai solidaritas yang bertujuan dan mempunyai batasan yang tepat, hingga dapat terpisahkan”.

Menurut buku Malayu S.P. Hasibuan (2014), Louis Allen mengutip: “Organisasi adalah metode penetapan dan penggolongan tugas yang akan dikerjakan/dilakukan, menetapkan dan menuangkan kewenang/kedaulatan dan kewajiban yang tujuan untuk mengizinkan tiap orang bekerjasama secara positif demi mencapai sesuatu yang diinginkan”.

James Mooney mendefinisikan: “Organisasi merupakan susunan aliansi manusia dalam meraih tujuan secara bersama”. Sedangkan menurut Chester I. Benhard: “Organisasi adalah proses kerjasama yang dengan sadar dilaksanakan oleh dua orang atau lebih”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian spiritualisasi adalah pembentukan jiwa. Pengertian lain dari spiritualisasi adalah penjiwaan. Spiritualisasi merupakan bagian/pengalaman manusia akan suatu tujuan dan moralitas. Menurut Prijosaksono dan Erningpraja, spiritualitas adalah kebutuhan manusia yang sangat penting. Teori tersebut didapatkan dari Abraham Maslow.

Giacalone dan Jurkiewicz (2003) menyebutkan, spiritualitas organisasi mencakup nilai organisasi yang



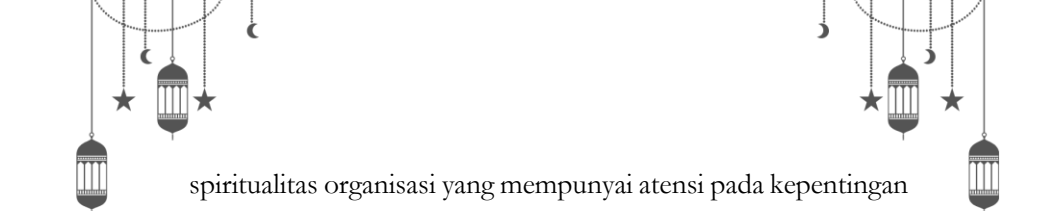
memotivasi pengalaman yang sempurna dari karyawan melalui kerja dan berhubungan dengan orang lain untuk membawa kebahagiaan dan pemenuhan.

Spiritualitas organisasi merupakan ciri atau bagian dari kebiasaan berorganisasi dengan tujuan untuk mengembangkan pengetahuan tentang makna kehidupan seseorang dengan melakukan pekerjaan yang berguna untuk banyak orang (Robbins dan Coulter, 2014).

Guillory (2000) menyebutkan spiritualitas dan kepercayaan dibagi menjadi 2 konsep yang beda walaupun keduanya bergantung. “Persepsi spiritualitas berakar pada kesadaran dalam diri sendiri – di luar keyakinan yang dianutnya. Kepercayaan beragama berakar kepada spiritualitas. Agama/kepercayaan itu formal dan spiritualitas adalah asal di belakangnya, setelah tatanan, spiritualitas ini adalah sumbernya dari semua sistem kepercayaan/keyakinan agama, tanpa ada pembedaan apapun.”

Dhiman (2000) menekankan sesuatu yang berbeda dari spiritualitas dan agama. Agama berfokus pada cara ritual yang terlihat secara lahiriah, sedangkan spiritual terfokus kepada batin dan bersifat tidak mengikuti, tanpa gender, dan nonpatriarki. Beliau mengatakan bahwa spiritualitas adalah pemahaman Prinsip Ilahi, yang terlihat dengan cara hidup yang selaras dengan Prinsip Ketuhanan.

Thompson (2002) menuliskan bahwa spiritualitas termasuk dalam karakter, kebajikan, dan ambisi seseorang untuk memberi manfaat pada orang lain. Pawar (2009) menyebutkan terdapat empat (4) konsep yakni pembaharu rancangan

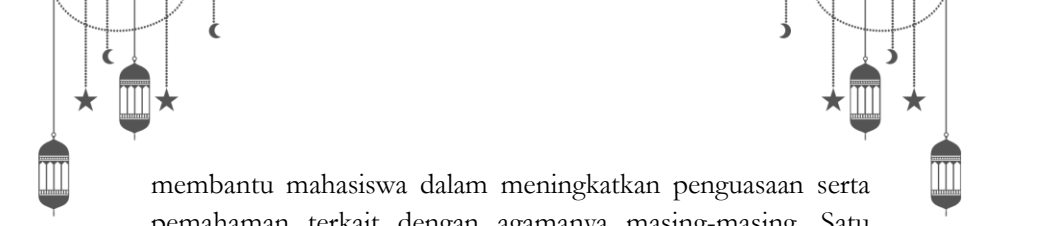


spiritualitas organisasi yang mempunyai atensi pada kepentingan diri sendiri sebagai halnya ditulis dalam spiritualitas di dunia bekerja. Keempat konsep yang sudah mendahului spiritualitas pada dunia bekerja tersebut adalah kepemimpinan transformasi, perilaku kemasyarakatan organisasi, dukungan organisasi, dan keadilan prosedur. Keempat konsep tersebut muncul satu dekade lebih awal dari spiritualitas di dunia kerja.

Pengaruh organisasi sebagai sarana kegiatan spiritualitas di lingkungan kampus tentunya berkembang baik, bahkan pengaruh besar terhadap karakter mahasiswa, pengaruh yang terjadi sangat signifikan dan dapat terlihat di kalangan mahasiswa. Dikarenakan, dengan adanya organisasi sebagai sarana kegiatan spiritualitas tentunya akan membawa banyak pengaruh dalam spiritualitas mahasiswa di kampus, sebagai mahasiswa akan banyak sekali kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh mahasiswa, baik dalam pengerjaan penugasan, kegiatan di luar kampus serta kegiatan organisasi lainnya baik dalam bidang seni, olahraga serta rohani atau spiritualitas.

Setiap kegiatan organisasi dalam bidang apa pun tentunya akan sangat berpengaruh, terhadap karakteristik dan mental mahasiswa. Pengaruh organisasi sebagai sarana kegiatan spiritualitas di lingkungan kampus, tentunya sangat berpengaruh terhadap cara pandang mahasiswa sesuai dengan ajaran agamanya masing-masing.

Dengan adanya organisasi sebagai sarana kegiatan spiritualitas dapat membantu mahasiswa untuk meningkatkan kualitas spiritualitas terutama di lingkungan kampus. Meskipun banyaknya penugasan serta kegiatan yang ada di lingkungan kampus, adanya organisasi dalam bidang agama tentunya akan

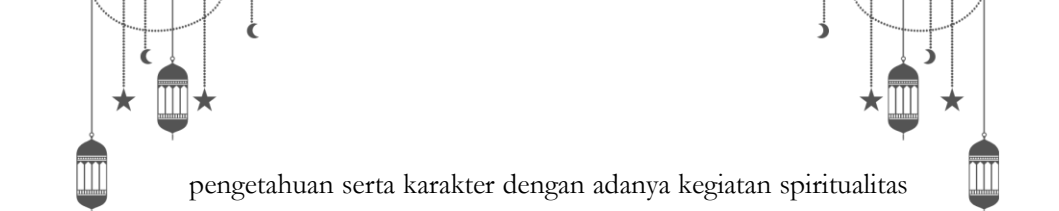


membantu mahasiswa dalam meningkatkan penguasaan serta pemahaman terkait dengan agamanya masing-masing. Satu contoh organisasi sebagai sarana spiritualitas di lingkungan kampus adalah organisasi kerohanian Kristen, organisasi agama Islam, organisasi agama Hindu Budha dan lain-lainnya. Organisasi-organisasi tersebut tentunya sangat cukup besar dalam kegiatan spiritualitas mahasiswa terutama di lingkungan kampus.

Kita mengetahui bahwa ajaran agama tentunya akan berpengaruh terhadap karakter setiap manusia, baik dari agama manapun tentunya akan mengajarkan hal-hal kebaikan untuk keberlangsungan manusia dan kehidupan di bumi. Adanya agama tentunya akan berdampak terhadap cara pandang manusia terhadap lingkungan dan sekitarnya.

Agama merupakan suatu hal yang wajib dimiliki terutama bagi masyarakat Indonesia. Bagi para mahasiswa, tentunya diwajibkan untuk beragama sesuai dengan keinginan dan keyakinan masing-masing. Di kampus mahasiswa tentunya akan dipersiapkan dan dipersilakan untuk mengikuti sebuah organisasi dibidang keagamaan sesuai dengan ajarannya dan kepercayaan masing-masing.

Dalam suatu organisasi adanya kegiatan spiritualitas tentunya akan berpengaruh dan berdampak terhadap karakter mahasiswa. Banyak sekali pengaruh pengaruh dan dampak positif dengan adanya kegiatan spiritualitas di kampus terutama pada pertumbuhan karakter mahasiswa adanya kegiatan spiritualitas terutama dalam organisasi akan membantu para mahasiswa untuk mengekspresikan diri, belajar, memperbaiki

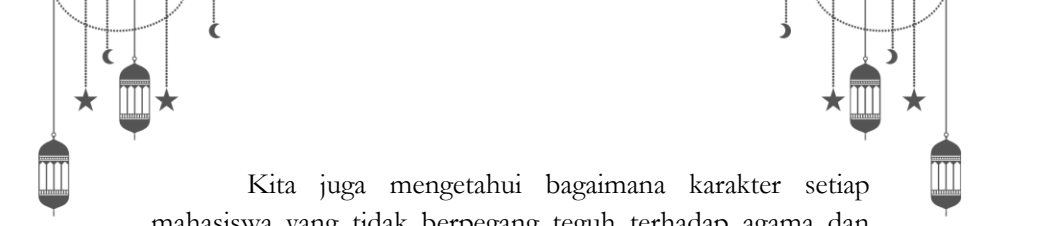


pengetahuan serta karakter dengan adanya kegiatan spiritualitas di kampus.

Adanya kegiatan spiritualitas tentunya akan menghindarkan para mahasiswa dari kegiatan-kegiatan negatif seperti terjerumus ke dalam penyalahgunaan narkoba, judi, serta hal-hal lainnya yang dilarang oleh suatu agama. Dengan adanya kegiatan spiritualitas tentunya akan menambah keyakinan para mahasiswa dan mengimplementasikan ajaran-ajaran agama yang diajarkan di organisasi.

Organisasi sebagai kegiatan spiritualitas tentunya harus diadakan oleh pihak kampus dikarenakan, kegiatan spiritualitas akan meningkatkan dan menumbuhkan keyakinan serta keimanan kepada Tuhan terutama dalam kegiatan beribadah dan mempelajari segala hal yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan dalam suatu agama. Meskipun kegiatan organisasi dalam bidang spiritualitas ini wajib diadakan kampus dalam agama apapun, namun pihak kampus tentu perlu memperhatikan setiap segala hal yang diajarkan dalam organisasi tersebut.

Tentunya pihak kampus harus memantau hal tersebut dikarenakan agar tidak terjadi di penyalahgunaan seperti adanya ajaran sesat atau aliran sesat dalam organisasi tersebut. Pengaruh-pengaruh lainnya selain terhindar dari hal-hal yang sudah disebutkan, agama juga sangat berpengaruh terhadap mental dan cara berpikir mahasiswa, Kita tahu di agama memiliki banyak sekali dampak positif terutama dalam perkembangan karakter mahasiswa.



Kita juga mengetahui bagaimana karakter setiap mahasiswa yang tidak berpegang teguh terhadap agama dan tidak mengimplementasikan ajaran-ajaran agama. Tentunya akan sangat berbeda jauh dengan para mahasiswa yang mengimplementasikan dan mempelajari mengenai ilmu ilmu agama. Maka dari itu peran suatu organisasi di bidang kegiatan agama, sangat mempengaruhi kegiatan spiritualitas mahasiswa dalam pertumbuhan karakter di lingkungan kampus.



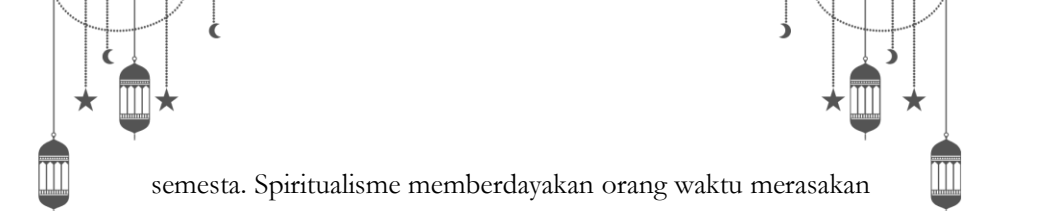
PROGRAM PENDIDIKAN SPIRITUAL DALAM MENGANTISIPASI AKIBAT GLOBALISASI PADA WARGA

Anita Trisdiamati dan Farhan Haerul Anwar

1. Makna Spiritual dalam Islam

Spiritual ialah bentuk karakteristik dari sistem pemikiran yang percaya pada keberadaan empiris yang tak mampu dirasakan bagi indra. di Prancis, aksi ini dipelopori Victor Cousin dan Royer Collard, sebuah anggapan terhadap positivisme Auguste Comte era ke-19. di Amerika spiritualisme berhasil di angka tahun 1848, atas aksi yang menempatkan hobi tentang ikatan memakai arwah manusia mangkat . di Italia, spiritualisme menegaskan berdasarkan aksi era ke-20, yang di ingat menjadi spiritualitas nasrani, yang bermula sejak non-yahudi dan eksistensialisme religious.

Awalnya, insan artinya penghuni dunia yang mempunyai kejiwaan dikarenakan senantiasa terdesak oleh keperluan akan memberikan persoalan "fundamental" maupun "utama". Kenapa aku dibuat? Apa arti hidupku? Mengapa saya harus terus hidup Ketika saya Lelah, tertekan dan selalu kalah ? suku Jawa menyusunnya pada rencana sangkan paraning dumadi serta cakra summoning. Berasal dari insan serta insan berada di roda kegiatan yang bergerak, terkadang di bawah, di sebelah, maupun di atas. Danah Zohar bersama Ian Marshall (tentang Spiritual Quotient) mencatat, kami mencicipi rasa kangen buat memandang kehidupan kami di kondisi yang makin luas serta lebih berarti, apik pada anak-istri, warga , jabatan, anutan, dan

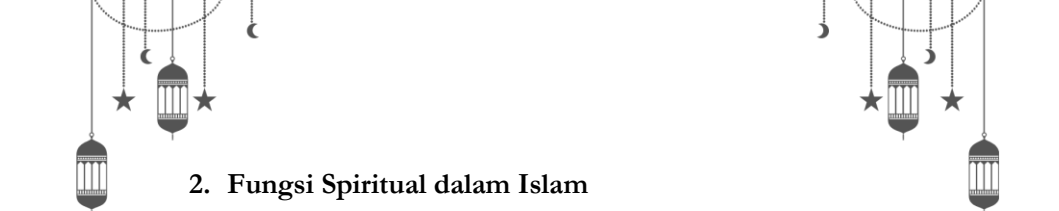


semesta. Spiritualisme memberdayakan orang waktu merasakan malaise alias berjumpa dengan waktu yang akan datang yang tak tentu. menggunakan spiritualisme insan bisa menyerbu pedih, malapetaka, kesusahan, serta prediksi mengenai waktu yang akan datang tak yakin.

Spiritual melihat suatu makna yang lebih bermakna dari sekadar materi-fisik, sehingga Ketika manusia menerima bencana dapat dikatakan "pasti ada hikmah yang lebih bermakna dari bencana ini". Apalagi, penduduk Jawa meski senantiasa membahasakan "keuntung " sebagai ganti bencana. Misalnya "untungnya hanya kaki kiri saja yang patah dalam kecelakaan ini."

Spiritual bisa melindungi kesabaran serta ketahanan ramai manusia selaku objek luapan air sungai, serta bahaya lainnya baru-baru ini. Orang-orang menyerbu area bahaya itu menjadi objek yang transendensikan. pada adat Jawa, spiritualisme mengarah pada akal pikir, perilaku, serta aksi yang mementingkan perihal Kembali pada realitas tampak menggunakan mata (invisible), realitas ke realitas empiris. Spiritual pun memiliki arti spiritual maupun objek yang berhubungan pada penggunaan spiritual. Spiritual artinya anugrah kuasa yang dikasihkan pada mahluk di dalam jiwa.

Jiwa senantiasa mengatakan yang sebenarnya, tak mungkin berdusta. Nurani adalah pokok spiritualitas sebab melahirkan pancaran karakter Allah. Karakter ilahi dihembuskan secara ilahi ke dalam jiwa manusia, sebagai akibatnya mahluk Allah memiliki keinginan dalam hidup mereka.



2. Fungsi Spiritual dalam Islam

Pada asal usul Islam ada khazanah spiritualisme yang amat bernilai, yaitu tasawuf, yang memulai menuruti dialektika sejak zaman Rasulullah SAW. Mencapai kini di zaman Islam klasik, tasawuf adalah keinginan individu. Di zaman dulu, dia berganti sebagai tarekat. Spiritualisme di angkatan awal Islam berperan buat mendorong pergerakan awal ke paling depan serta sekaligus untuk membuat lebih sebanding, untuk warga terakhir. kedudukan spiritualisme di era nanti akan membentuk Islam bukan hanya agama etis yang mana Islam makin berperan selaku alira etis untuk mengiringi cara modernisasi dan sekularisasi. Selebihnya, Islam mempunyai kesamaan selaku agama sipil yang pada kehidupan dan dipraktikan menjadi anggapan bagi pergantian rakyat yang amat pesat akibat kemajuan bisang pengetahuan. Kami yakin tasawuf serta syariatnya akan timbul sebagai ruh zaman.

3. Aspek-Aspek dalam Spiritual

Keperluan spiritual ialah penyelarasan format hidup. Aspek kehidupan meliputi mendapatkan arti, kesakitan, serta ketewasan. Ini keinginan atas ambisi serta kepercayaan hidup jua keinginan atas kepercayaan di diri kita, serta dewa. Tersedia 5 alas keinginan spiritual mahluk antara lain: definisi serta arah hidup, perasaan mistik, dedikasi, mencoba yakin serta ambisi di ketika masa sulit. Spiritualitas melingkupi bagian antara lain:

- a. Bekerjasama menggunakan objek yang tak tau maupun ragu pada aktivitas.
- b. Mendapatkan definisi serta mempunyai arah kehidupan.
- c. Sadar akan keahlian buat memakai asal serta kekebalan pada kita pribadi.



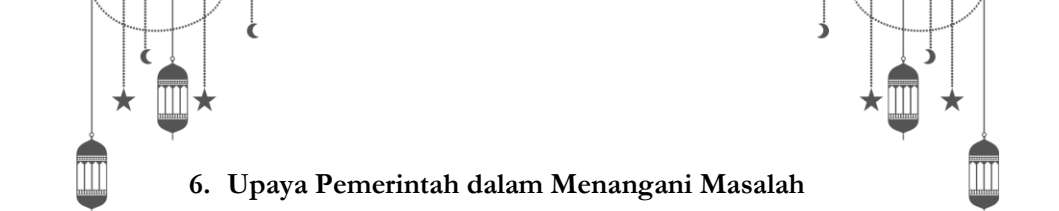
4. Akibat Globalisasi dalam Kehidupan Masyarakat

Akibat globalisasi terhadap warga , yang dilakukan sang global barat semenjak era renaissance, selain berdampak positif juga berdampak negatif. Dampak positifnya, globalisasi sudah membopong fasilitas pada aktivitas masyarakat. Sedangkan akibat negatifnya, pembaharuan sudah mengakibatkan kritis arti dalam kehidupan, kekosongan spiritual serta hilangnya kepercayaan terhadap aktivitas insan.

Bila kalian perhatikan point-point spiritua, bermekar ketika itu, memang amat prihatin dan serta kesuksesan teknologi begitu amat cepat, membentuk rakyat makin tertinggal pada point-point spiritual dan terpatok tadinya hingga arah, pengajaran, serta suka. Diperlukan untuk memulihkan mereka. Globalisasi bertanda menggunakan kemajuan teknologi koneksi, isu, serta pengiriman. Dengan demikian, globalisasi menjadikan akibat berubahnya sikap pada aktivitas rakyat, serta pada aspek ketatanegaraan, perniagaan, kemasyarakatan juga adat.

5. Ciri-Ciri Globalisasi

1. Perubahan konsep ruang dan waktu. Hal ini ditandai dengan berkembangnya aspek-aspek yaitu handpone, layar TV dan jaringan.
2. Dalam bidang ekonomi dan perdagangan antar negara saling ketergantungan, sebagai akibat dari tumbuhnya perdagangan internasional.
3. Adanya peningkatan interaksi budaya melalui perkembangan media masa.
4. Meningkatkan berbagai permasalahan yang dialami oleh suatu negara. Misalnya dilingkungan , krisis, inflasi, dan banyak lagi.



6. Upaya Pemerintah dalam Menangani Masalah Globalisasi

1. Mempertinggi daya potensi nasional

Dengan adanya asal daya alam serta insan yang berlimpah, telah semestinya negara ini sebagai daerah yang bisa mencukupi suatu keinginan dengan cara sendiri. Dan kualitas dari kapasitas insan yang dapat mengelola SDA yang kalian punya, lain juga tergantung di bagian terasing.

2. Memasukkan kemajuan teknologi dalam pembangunan.

Misalnya tersedia internet liputan yang menyatukan aneka macam bagian, yang berasal di penguasa negara, badan usaha milik negara, dan partikelir entah dari asal ataupun asing. Maksudnya agar memajukan kemampuan berkomprtisi barang di negara kami.

3. Menaikkan pengembangan usaha mikro

Negara kita mempunyai peluang serta kelebihan di bagian upaya mikro. Perjuangan mendapatkan salah satu keutamaan, antara lain sebagai pengadaan benda-benda ekonomis bakal tempat tinggal dan buat ke luar daerah.

4. Memanfaatkan lembaga-lembaga kolaborasi internasional

Tujuannya guna memperdalam kolaborasi buat saling menguntungkan, mendorong proses globalisasi perdagangan dan investasi, dan kolaborasi ekonomi dan teknologi.

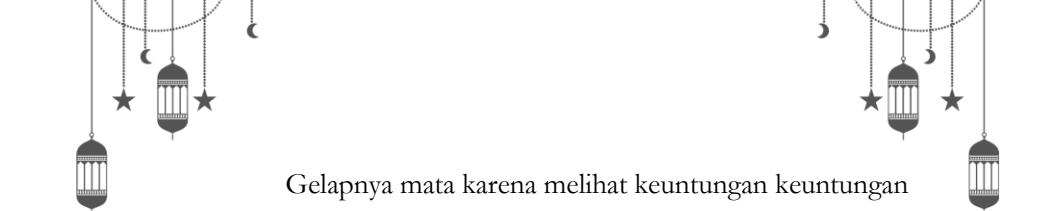


SPIRITUAL SEBAGAI RUH DALAM PENGORGANISASIAN

Halimabtub Sya'diah Ariani Putri dan Lubnatun Najma

Spiritualitas merupakan bentuk penjiwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang diwujudkan melalui perilaku tertentu. Spiritualitas bisa dikatakan juga sebagai satu konsep yang mencakup dua dimensi yaitu konsep dimensi dengan sebutan vertikal. Atau yang sering kita dengar dengan sebutan *hablumminallah* dan *hablumminannas*. Konsep dimensi vertikal adalah suatu bentuk yang erat hubungannya dengan Tuhan Yang Maha Esa. Atau hubungan antara makhluk dengan penciptanya (*hablumminallah*). Adapun konsep dimensi Horizontal ialah hubungan antara manusia dengan sesama manusia (*hablumminannas*).

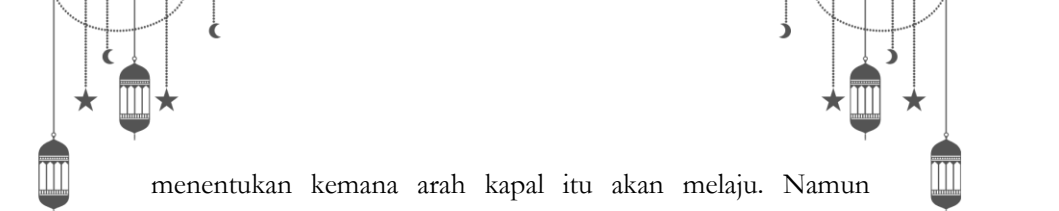
Salah satu contoh *hablumminannas* ialah organisasi. Dalam organisasi, individu akan berinteraksi dan bekerja-sama dengan individu lainnya dibawah aturan-aturan ataupun sistem organisasi yang telah ditetapkan. Itulah yang disebut dengan pengorganisasian. Dengan kata lain, pengorganisasian merupakan sistem bagaimana organisasi tersebut bergerak. Pengorganisasian yang baik dan tersusun rapi akan mengantarkan organisasi kepada visi yang diinginkan. Namun sangat disayangkan, fenomena yang terjadi saat ini ialah banyaknya organisasi yang membentuk visi hanya untuk duniawi saja. Mereka hanya memikirkan investasi di dunia dan tidak memikirkan investasi jangka panjangnya di akhirat.



Gelapnya mata karena melihat keuntungan-keuntungan duniawi, membuat mereka menjadi manusia-manusia yang tidak bertanggung jawab. Berapa banyak pemimpin yang tidak memikirkan gaji karyawan karena takut perusahaannya akan mengalami kekurangan dana. Berapa banyak juga manager yang lari membawa uang perusahaan karena merasa tergiur dan hilang pikiran. Memang, ketika dunia ini diciptakan, Tuhan memberikan dunia kepada manusia untuk dikuasai. Dikuasai dalam hal ini artinya dipelihara dan dilestarikan. Bukan ditaklukkan, dirusak dan dihabiskan. Maka dalam fenomena ini, pentingnya menanamkan nilai-nilai spiritual dalam hati. Agar para tokoh organisasi ataupun perusahaan bisa menyadari ketika terjadi konflik kepentingan antara ekonomi dan ekologi, antara keuntungan sesaat dan kerugian jangka panjang, dan mereka dapat mengambil keputusan yang tepat.

Inilah fungsi spiritual sebagai ruh dalam pengorganisasian. Ia berperan sebagai pengendali manusia dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi, ketika pemimpin memiliki spiritual yang kuat, ia tidak akan menyerah ketika perusahaan atau organisasinya mengalami kegagalan. Karena ia mengetahui dari kegagalan itulah ia akan belajar untuk memperbaiki kesalahan di kemudian hari. Ketika anggota memiliki spiritual yang baik, ia tidak akan mengomentari berapa balasan materi yang akan ia dapat. Karena ia senantiasa mengerjakan sesuatu dengan keikhlasan dan tidak mengejar dunia.

Keberadaan spiritual sangat berpengaruh dalam pengorganisasian. Organisasi yang berjalan tanpa spiritual bagaikan bergerak tanpa nyawa. Jika organisasi diibaratkan sebagai kapal, maka pemimpin organisasi ialah nahkoda yang

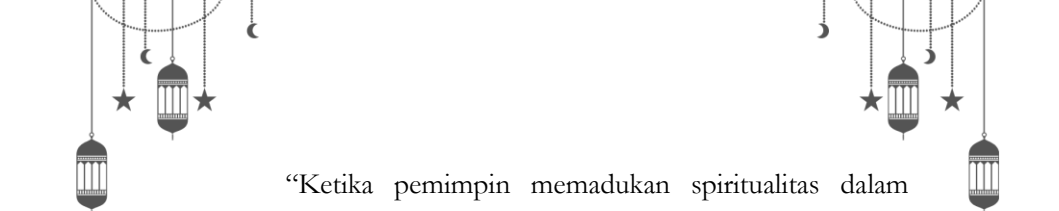


menentukan kemana arah kapal itu akan melaju. Namun demikian, seorang pemimpin organisasi tidak mampu menentukan semuanya sendiri. Ia membutuhkan awak kapal yang mampu membantunya dalam memberi arahan dan menggerakkan kapal tersebut agar sampai pada tujuan dengan selamat. Keduanya tak mampu menggerakkan roda organisasi tanpa adanya spiritual. Yang mana dengan spirit itulah mereka mampu menentukan langkah – langkah yang lebih jauh dan lebih baik.

1. Spiritual Meningkatkan Produktifitas dan Profitabilitas Organisasi

Dalam perspektif spiritualitas, organisasi adalah wadah yang mampu menjadi media bagi individu untuk mengembangkan kualitas diri. Organisasi maupun perusahaan tidak hanya dipandang sebagai unsur untuk menghasilkan pendapatan, tetapi dilihat sebagai lahan suci untuk meraih dan mengungkapkan spiritualitas. Dengan adanya spiritual, terciptalah individu dengan karakter baru, yang berkomitmen dan memiliki empati terhadap lingkungan sekitar. Bukan hanya itu, spiritualitas yang dimiliki oleh individu akan membentuk karakter yang luhur serta kesadaran diri. Karakter – karakter diatas sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas dalam pengorganisasian suatu perusahaan ataupun organisasi.

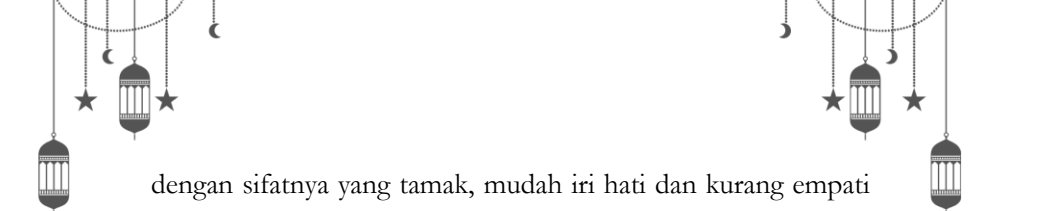
Spiritualitas meningkatkan produktifitas dalam pengorganisasian. Argumentasi ini yang dijadikan sebagai landasan pemikiran oleh beberapa peneliti dengan anggapan spiritualitas sebagai anti positivist. Dalam pengamatannya, Fry (2003) menyimpulkan bahwa spiritual erat hubungannya dengan peningkatan produktifitas:



“Ketika pemimpin memadukan spiritualitas dalam pekerjaan, akan terjadi sebuah perubahan besar pada kehidupan individu dan profesional. Integrasi spiritualitas dalam pekerjaan akan menyebabkan perubahan yang positif dalam hubungannya dengan efektifitas. Hal ini disetujui oleh sebagian besar karyawan. Bukti bahwa spiritualitas di tempat kerja yang bermanfaat bagi individu ialah merasakan kedamaian, menjadi lebih tenang, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, spiritualitas juga berperan sebagai peningkat produktifitas dan mengurangi jumlah angka keluar masuknya karyawan dalam organisasi.”

Profitabilitas akan tercapai ketika perilaku individu dalam perusahaan ataupun organisasi mengandung nilai-nilai spiritual yang baik seperti yang telah diajarkan Baginda Rasulullah saw. Karena pada dasarnya, nilai-nilai spiritual tersebut dapat membantu mengurangi sifat-sifat buruk dan meningkatkan etika individu dalam berperilaku maupun dalam berorganisasi. Hal ini memberikan dampak secara positif kepada organisasi ataupun perusahaan itu sendiri. Bahkan terbukti bahwa spiritual mampu meningkatkan kinerja para anggotanya dan mengurangi angka keluar masuknya karyawan.

Ada sebuah contoh perbandingan antara perusahaan yang menerapkan spiritual dan perusahaan yang kurang menanamkan spiritual di dalamnya. Seorang pemimpin di perusahaan A selalu menuntut akan pencapaian-pencapaian yang tinggi setiap bulannya. Ia memaksakan anggotanya untuk menyelesaikan tugas dengan kejam tanpa memikirkan kondisi mereka. Yang ia pikirkan hanyalah profit perusahaan agar bisa terus meningkat dan mengalahkan perusahaan lain. Pemimpin tersebut memiliki spiritual yang kurang baik. Hal itu dibuktikan

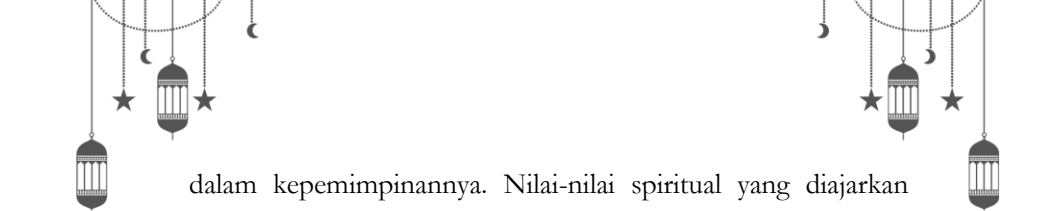


dengan sifatnya yang tamak, mudah iri hati dan kurang empati kepada bawahannya. Seiring berjalannya waktu, karyawan-karyawan pada perusahaan tersebut mengundurkan diri satu persatu karena merasa lelah dan tidak nyaman dipimpin oleh pemimpin yang bersifat demikian. Sehingga struktur organisasi dalam perusahaan terganggu dan tugas-tugas pun terbengkalai. Berbeda dengan perusahaan B yang dipimpin oleh pemimpin yang bijaksana, dan sangat mementingkan kepentingan anggotanya. Jika ada anggota atau karyawan yang sakit dan tidak bisa bekerja, akan diberikan keringanan untuk tidak bekerja pada hari itu.

Jika mengalami kegagalan, ia tidak menyalahkan anggota dan justru mengatasi masalah tersebut dengan bermusyawarah bersama. Mengapa? Karena ia yakin Allah telah menyiapkan hasil terbaik. Karyawan di perusahaan B sangat kagum kepada pemimpinnya. Oleh karena itu, mereka menjalani pekerjaan mereka dengan semangat dan spiritual yang baik. Dari spiritual inilah, tercipta peningkatan produktifitas dan profitabilitas bagi perusahaan. Yang pada akhirnya mendatangkan citra yang baik bagi perusahaan ataupun organisasi tersebut.

2. Etos Kerja Spiritual dalam Pengorganisasian

Spiritual mampu melahirkan profitabilitas dalam pengorganisasian jika orang-orang didalamnya memiliki etos kerja spiritual. Apa itu etos kerja spiritual? Etos kerja spiritual merupakan sikap suatu individu atau kelompok terhadap pekerjaan yang bersandarkan pada nilai-nilai moral spiritual. Rasulullah saw adalah seorang pemimpin sejati. Beliau yang paling baik akhlaknya diantara ummat manusia. Beliau yang selalu menjadi contoh dalam menanamkan nilai-nilai spiritual

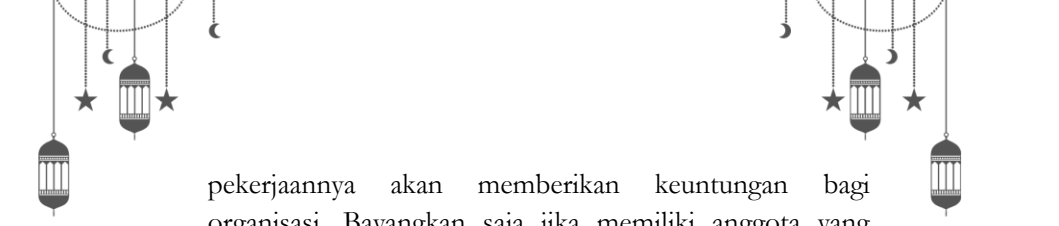


dalam kepemimpinannya. Nilai-nilai spiritual yang diajarkan Rasulullah ialah kejujuran (Shiddiq), kepercayaan (Amanah dan Tanggung Jawab), argumentatif dan komunikatif (Tabligh), dan kecerdasan (Fathonah).

a. Kejujuran (Shiddiq)

Rasullullah saw merupakan manusia yang paling jujur perkataan dan tingkah lakunya. Tidak pernah sekalipun terlontar dari lisannya untuk berkata dusta. Dan tingkah lakunya pun tidak pernah ditemukan yang tidak sesuai dengan syariat islam. Ketika diperintahkan untuk menjual barang dengan harga sekian, Rasul jual dengan harga yang diperintahkan. Tidak kurang dan tidak lebih. Dan juga ketika isra mi'raj, beliau ceritakan semua yang beliau lihat kepada sayyidina Abu Bakar Ash-Shiddiq dengan jujur. Tidak ada cerita yang beliau lebih lebih-lebihkan maupun sebaliknya. Maka akhlak beliau cukup menjadi definisi dari sifat jujur. Jujur merupakan penyesuaian antara perkataan dan perbuatan. Dengan kata lain, jujur merupakan segala sesuatu meliputi perkataan, perbuatan juga keadaan batin yang berada dalam keadaan lurus dan tidak keluar dari syariat islam.

Sehingga yang dimaksud jujur dalam pengorganisasian disini, dapat diwujudkan dengan perkataan dan perilakunya yang benar selama bekerja. Tidak berbuat sebaliknya seperti berdusta, munafik, dan yang semisalnya. Karena bagaimana seseorang dapat dipercaya jika dalam perkataan dan perbuatannya masih mengandung kedustaan. Dengan demikian, sangat dibutuhkan kejujuran dalam pengorganisasian agar segala sesuatunya berjalan dengan baik dan lancar. Oleh karena itu, anggota yang jujur dalam

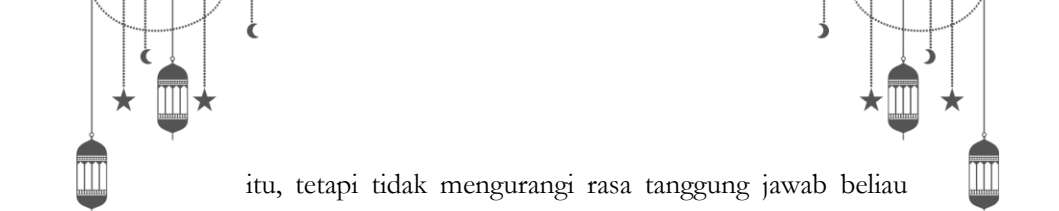


pekerjaannya akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Bayangkan saja jika memiliki anggota yang gemar berdusta. Pasti akan memberikan dampak dan kerugian bagi organisasi ataupun perusahaan.

b. Amanah

Sebelum diangkat menjadi Nabi, Rasulullah sudah dijuluki Al-Amiin yang artinya bisa dipercaya dalam segala hal. Hal ini disebabkan karena sedari kecil, tidak pernah ada jejak buruk sedikitpun pada diri Rasulullah. Dalam berbisnis, beliau selalu mengembalikan sisa barang dagangan milik atasannya. Selalu menyetorkan hasil dagangan dengan hasil yang sebenar-benarnya. Begitupun dalam memimpin. Tidak pernah Rasul mengambil sedikitpun harta kaum muslim. Beliau sangat memegang amanah sampai beliau wafat. Hal ini yang patut dicontoh bahwa kita harus selalu bersikap amanah dalam berorganisasi. Harus selalu memegang amanah apapun yang diberikan kepada kita. Karena sejatinya, kekuasaan yang diberikan oleh Allah merupakan amanah yang nantinya akan dipertanggung jawabkan.

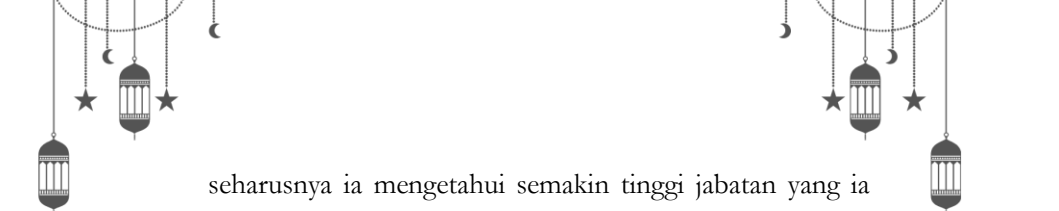
Selain amanah, Rasulullah juga merupakan tokoh yang sangat bertanggung jawab. Beliau merupakan sosok pemimpin yang senantiasa memikirkan kepentingan umat. Beliau tidak pernah merasa kenyang, bila beliau masih melihat banyak rakyat yang kelaparan. Beliau tidak pernah merasa nyenyak tidurnya, bila beliau masih melihat banyak rakyat yang tidak dapat tidur karena kelaparan. Beliau adalah sosok yang sangat empati dan selalu ikut memikirkan penderitaan rakyat. Walaupun rakyat beliau merupakan kaum kafir yang sangat membenci beliau saat



itu, tetapi tidak mengurangi rasa tanggung jawab beliau terhadap rakyatnya. Ketika ada seorang kafir tuna netra yang selalu menghina Rasul, beliau masih saja memberinya makan bahkan menyuapi seorang kafir tersebut hingga beliau wafat. Hal ini yang harus kita teladani. Bahwa kita harus bertanggung jawab saat diberikan amanah oleh Sang Maha Kuasa.

Dalam organisasi, bukan hanya pemimpin yang memiliki tanggung jawab. Melainkan semua tokoh organisasi memiliki tanggung jawabnya masing-masing. Organisasi tidak akan berdiri dengan kokoh jika tidak ada rasa tanggung jawab didalamnya. Bayangkan ada sebuah organisasi dengan banyak sekali program kerja yang telah dibuat. Namun tidak ada dari mereka yang menjalani program kerja tersebut karena kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki. Alhasil, organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan program kerja yang telah disusun hanya akan menjadi pajangan semata. Oleh karena itu, sikap tanggung jawab haruslah dimiliki oleh semua anggota organisasi.

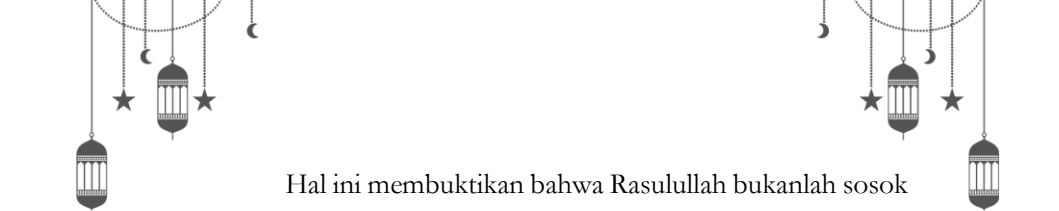
Setelah melaksanakan tanggung jawab, lahirlah wewenang dalam kekuasaan. Jika kedudukan seseorang dalam sebuah organisasi semakin tinggi, maka semakin besar wewenang yang ia dapatkan. Namun harus disadari, bahwa wewenang bukanlah sesuatu yang bisa dijadikan sebagai ajang bangga diri. Sekarang ini, banyak sekali orang berlomba-lomba untuk mendapatkan jabatan yang tinggi dalam sebuah organisasi. Alasannya, jika mereka telah menjadi pejabat, mereka memiliki wewenang untuk melakukan apapun untuk menguntungkan dirinya. Padahal,



seharusnya ia mengetahui semakin tinggi jabatan yang ia terima maka semakin besar pula tanggung jawab yang nantinya harus ia jalani.

Seorang pemimpin dengan tanggung jawab yang baik akan mendapatkan respon positif dari orang-orang sekitarnya. Baik rendah atau tingginya jabatan yang ia miliki. Hal ini disebabkan karena perilakunya yang memang layak dan pantas untuk dihargai. Perilakunya selama menjadi pemimpin menanamkan nilai-nilai spiritual yang memang ia tunjukkan bukan untuk mendapatkan jabatan yang tinggi melainkan karena ia mengejar ridho ilahi.

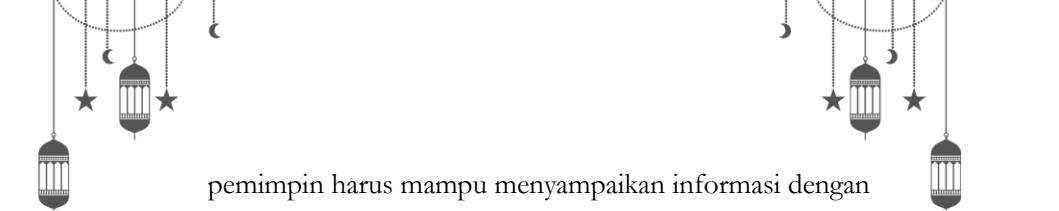
Setelah melaksanakan wewenang, seringkali kita mendengar perihal pendelegasian wewenang. Apasih sebenarnya pendelegasian wewenang itu? Pendelegasian wewenang adalah ketika dalam organisasi semua urusan tidak hanya dipegang oleh seorang pemimpin. Melainkan adanya pembagian suatu urusan dalam pengorganisasian dengan tujuan agar memudahkan jalannya roda organisasi. Rasulullah saw merupakan tokoh yang mendelegasikan wewenangnya dengan baik. Beberapa sahabat tersebut yaitu Zaid bin Tsabit yang diberikan wewenang oleh Rasulullah untuk menuliskan wahyu dari Allah. Selain itu, Muadz bin Jabal yang ditugaskan untuk menerima zakat dan Salman Al-Farisi yang diberikan wewenang dalam menyampaikan pendapat hingga akhirnya terciptalah ide *khandaq* atau membuat parit pada saat berperang, dan lain sebagainya. Beberapa hal diatas merupakan bukti keberhasilan Rasulullah saw dalam mendelegasikan wewenang.



Hal ini membuktikan bahwa Rasulullah bukanlah sosok yang *one man show* atau tokoh yang berada di pertunjukkan seorang diri. Beliau juga bukan sosok pemain tunggal yang hanya ingin terlihat berperan sendiri dalam sebuah organisasi. Beliau merupakan tokoh yang selalu mendelegasikan wewenang dan mengawasinya dengan benar. Beliau tidak khawatir jika ada anggotanya yang lebih mahir dari beliau. Tidak seperti fenomena yang terjadi belakangan ini. Jika ada seorang bawahan yang menonjol, pemimpinya khawatir tersaingi sehingga enggan mendelegasikan wewenangnya. Rasa khawatir tersaingi ini muncul karena kurangnya spiritual dalam hati mereka sehingga menyisakan ruang untuk menimbulkan penyakit hati. Pemikiran seperti ini harus diubah. Semakin kreatif dan mahir seorang anggota dalam organisasi, sebenarnya semakin memunculkan keyakinan bahwa sebuah organisasi akan lebih kuat daripada bermain sendiri. Sehingga lebih menguatkan citra dari sebuah organisasi dan melahirkan profitabilitas sebagai kekuatan yang luar biasa.

c. Argumentatif dan Komunikatif (Tabligh)

Tabligh berasal dari akar kata bahasa arab, yaitu *balagha – yubalighu – tabliighan* yang artinya menyampaikan. Tabligh adalah menyampaikan atau mengajak orang lain agar senantiasa melakukan perbuatan yang lurus dan benar. Tabligh dalam pengorganisasian bisa berarti argumentatif dan komunikatif. Artinya individu harus memiliki sikap argumentatif dan komunikatif. Dengan kata lain, ia harus bisa mengkomunikasikan segala sesuatu dalam organisasi. Misal dalam rapat evaluasi, seorang pemimpin harus bisa menyampaikan informasi dengan wawasan yang cukup agar mudah dipahami oleh para anggotanya. Seorang



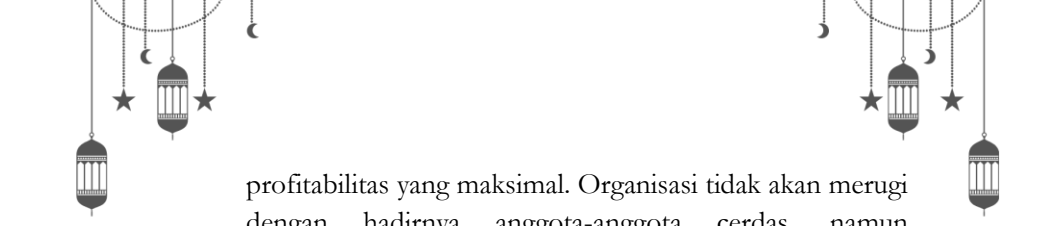
pemimpin harus mampu menyampaikan informasi dengan jelas agar bisa diterima dan rapat yang dilaksanakan mampu membawa perubahan yang cerah di kemudian hari.

d. Fathanah

Cerdas artinya mengerti dan memahami secara mendalam kewajiban apa saja yang harus ia jalani. Cerdas adalah mampu berfikir jernih sehingga dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi. Dalam organisasi, dibutuhkan pemimpin maupun anggota yang cerdas agar mampu memahami dan menjalani tugasnya dengan baik.

Ada dua jenis kecerdasan dalam pengorganisasian. Yang pertama cerdas dalam intelektual atau dalam pengetahuan. Cerdas dalam intelektual atau dalam konteks keilmuan, yaitu kesadaran dan pemahaman akan fakta, informasi yang diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran juga keterampilan yaitu kemampuan menggunakan akal, fikiran dan ide-ide inovatif.

Dalam organisasi, diharapkan ia bukan hanya cerdas dalam intelektual saja. Melainkan juga dalam mengendalikan emosi. Ini merupakan jenis kecerdasan yang kedua. Yakni kecerdasan dalam mengendalikan emosi ketika marah, ketika pendapatnya tidak diterima, maupun ketika datang masalah-masalah lainnya dalam organisasi. Dengan dua kecerdasan ini, diharapkan ia mampu memberikan dampak yang bermanfaat bagi organisasi. Karena nilai fathanah ini juga sangat mendukung selama Bergeraknya roda pengorganisasian. Apabila sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia yang cerdas, maka akan membantu organisasi dalam meraih



profitabilitas yang maksimal. Organisasi tidak akan merugi dengan hadirnya anggota-anggota cerdas, namun sebaliknya mereka akan melahirkan ide-ide cemerlang yang mampu meningkatkan citra organisasi.



TUJUAN SPIRITUAL DAN PERENCANAAN DALAM BERMANAJEMEN

Nur Luthfiah Asbari dan Winmi Warsia George Rolando

1. Pengertian dan Perspektif Manajemen Spiritual

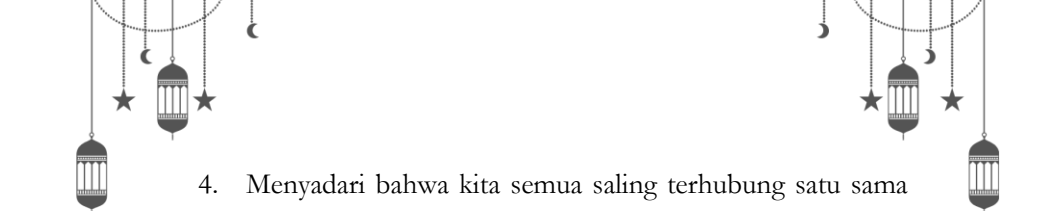
Manajemen spiritual merupakan suatu tahapan sistem perencanaan, pengelolaan, serta pemberdayaan diri secara holistik yang meliputi jasmani, rohani, mental-emosional, sosial, dan ekonomi untuk mencapai tujuan hidup yang lebih tinggi dan lebih baik secara efektif dan efisien.

Perspektif spiritual manajemen berfokus pada dampak pengelolaan diri ataupun organisasi tertentu agar mampu meningkatkan kualitas hidupnya ke level yang lebih tinggi, sehingga siapapun mampu secara efektif mencapai tujuan hidup yang baik secara personal ataupun organisasi.

2. Tujuan Manajemen Spiritual

Tujuan manajemen spiritual adalah agar siapapun yang dalam melakukan aktifitas sehari-hari diberbagai prinsip-prinsip spiritualitas yang benar. Sehingga memiliki kualitas hidup yang tinggi supaya lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan sebelumnya. Dengan menerapkan manajemen spiritual diharapkan mampu:

1. Menyadari keberadaan diri anda sendiri secara spiritual.
2. Memiliki prioritas tertinggi dalam mencapai tujuan hidup.
3. Peduli tentang manusia, hewan, dan segala sesuatu di alam semesta.

- 
4. Menyadari bahwa kita semua saling terhubung satu sama lain.
 5. Terpenuhi dalam kebahagiaan lahir dan batin.
 6. Bersikap rendah hati, tidak egois dan tidak sombong.
 7. Terhubung dengan Tuhan.


3. Prinsip Manajemen Spiritual

Prinsip merupakan pedoman perilaku yang sakral dan kuat yang bisa anda jadikan sebagai tolak ukur dan batasan apa yang boleh dan tidak boleh anda lakukan yang keluar dari kesadaran tertinggi.

Prinsip manajemen spiritual adalah pedoman yang dapat dipraktikkan ketika seseorang mengalami proses kebangkitan spiritual di antaranya:

1. Penerimaan
2. Syukur
3. Kerendahan hati
4. Sabar
5. Integritas
6. Iman
7. Memiliki pikiran terbuka
8. Pengampunan
9. Mem maafkan diri sendiri
10. Jujur pada diri sendiri
11. Mengenal dan menerima
12. Bergairah dan tulus

Keberadaan prinsip ini diharapkan membuka dan melibatkan hati, menghubungkan diri kita dengan diri yang



lebih tinggi, memiliki keterikatan dengan semesta secara lebih dalam dan lebih dekat dengan orang lain, dengan dunia disekitar kita.

4. Tujuan dan Prinsip Suatu Perencanaan

Manajemen merupakan suatu tahapan proses dari perencanaan, pengorganisasian, penyuluhan serta penjagaan dari berbagai SDM untuk menggapai visi dan misi yang sudah disepakati dahulu sebelumnya. Secara konsep perencanaan merupakan sebagian dari proses untuk memulai penempatan serta visi organisasi untuk memilih strategi apa yang akan digunakan, supaya perolehan serta visi organisasi dapat berjalan dengan baik.

Prinsip perencanaan dibuat sebelum melakukan organisasi. Karena itu agar cocok dengan apa yang jadi tujuan organisasi dalam merencanakannya, maka dibutuhkan prinsip perencanaan yang diantaranya:

a. Kesenambungan

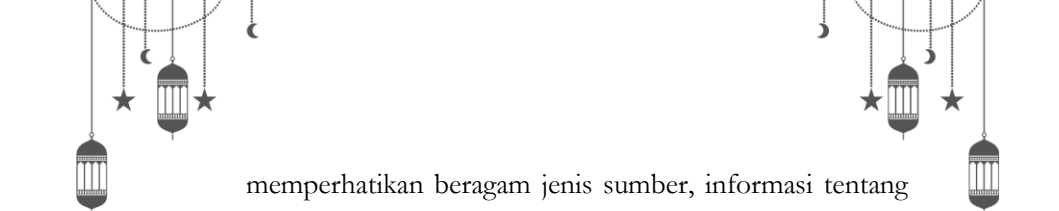
Perencanaan ini dikerjakan dan dipersiapkan untuk memenuhi tujuan dari kegiatan organisasi tersebut dan perlu ada gagasan untuk peningkatan serta perbaikan berorganisasi.

b. Berdasarkan fakta

Perencanaan yang kurang disuport dengan fakta yang ada maka pada keperluan yang dilakukan organisasi tak akan sanggup mendapatkan hal yang semestinya.

c. Masa depan

Perencanaan juga akan senantiasa bersangkutan dengan masa depan organisasi, perencanaan juga harus



memperhatikan beragam jenis sumber, informasi tentang seputar kinerja perusahaan atau organisasi pada masa lalu dan masa sekarang.

d. Keluwesan

Perencanaan ini gampang diaplikasikan dengan beragam kondisi yang aktual serta pergantian masa yang akan datang, yang tidak mengetahui waktu untuk mengacu pada perencanaan.

e. Kenyataan

Perencanaan seharusnya nyata serta paham untuk tercapai suatu maksud yang akan disertakan serta memutuskan berupa tempat partisan.

5. Tahapan Perencanaan

1. Penjabaran keinginan dan keahlian, pada raga dan batin apakah perlu kita pahami dan perlukah misalnya membuka suatu bidang didaerah tersebut.
2. Penjabaran kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman atau bisa juga disebut dengan analisis SWOT. Yang merupakan suatu proses menganalisis dan pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan pada 4 aspek tersebut.
3. Membentuk rencana dan tahapan kerja, ini bisa dijadikan sebagai prinsip dasar yang tangguh untuk seorang pemimpin atau pejabat, misalnya dalam merangkap sebuah prosedur kerja yang baik.
4. Pertimbangan, ini sebaiknya dilakukan pada setiap saat tahap perencanaan diawal, tengah, maupun akhir dari suatu perencanaan. Pertimbangan yang baik akan mewujudkan pengelolaan rencana dan aktivitas yang baik pula.

BUDAYA ORGANISASI

*Aulia Fajrin, Ira Putri Rabayu
dan Nabilah Nurbusna*

Dalam manajemen nilai budaya organisasi sangat diperlukan, karena budaya organisasi merupakan inti dari sebuah perusahaan. Pada umumnya perusahaan berbentuk organisasi atau kelompok kerjasama yang dimana didalamnya sangat dibutuhkan seperangkat sistem yang terdapat pada nilai budaya organisasi yakni: nilai, asumsi, dan keyakinan. Seperangkat sistem inilah yang harus dimiliki dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai panduan dalam menjalankan sebuah perusahaan atau manajemen.

Banyak para ahli memberikan pendapatnya atau mendefinisikan apa itu budaya organisasi dalam manajemen. Pendapat yang berbeda namun dalam artian yang sama yaitu, budaya organisasi merupakan nilai yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi, kelompok maupun perusahaan. Nilai budaya organisasi inilah yang digunakan untuk menjadi nilai khas atau jati diri dari sebuah organisasi untuk mengembangkan nilai keunggulan yang kuat yang dapat menawarkan keuntungan dan kerjasama yang baik antarorganisasi.

Budaya organisasi juga menjadi tolak ukur atau sebuah norma yang di ciptakan dalam sebuah organisasi, agar para anggotanya mengetahui batasan-batasan dalam bertindak dan mampu menentukan apa saja tindakan yang harus diambil dalam situasi tertentu.

1. Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena budaya organisasi itu sendiri adalah karakteristik, identitas, atau jati diri dalam sebuah organisasi. Tidak adanya budaya organisasi berarti tidak adanya jati diri yang kuat dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Mengapa identitas diperlukan? Karena dengan adanya identitas atau budaya organisasi yang kuat, berarti sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai karakteristik yang sangat kuat.

Dengan adanya karakteristik dalam sebuah organisasi, inilah yang menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lain. Karakteristik yang berbeda inilah yang dapat menyatukan antarorganisasi yang mengharuskan mereka bisa menerima perbedaan budaya satu sama lain. Adanya perbedaan antarorganisasi tidak memungkiri akan adanya konflik yang terjadi, tetapi dengan adanya nilai budaya organisasi inilah yang menjadi penengah atau solusi untuk meminimalisir terjadinya konflik.

Budaya organisasi juga mempunyai peran penting yaitu dapat meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan baik itu secara individu maupun kelompok. Dengan adanya budaya organisasi maka terciptanya nilai dan norma yang sudah diputuskan bersama, maka nilai dan norma inilah yang akan membangun dan menciptakan kinerja organisasi secara maksimal. Adanya kinerja yang maksimal, ini membangunkan jiwa kompetitif baik itu antarindividu maupun kelompok. Dan jiwa kompetitif inilah yang dapat menciptakan inovasi, kreatifitas, ketelitian, keagresifan dll pada jiwa karyawan.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Nilai-nilai yang diterapkan oleh suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya adalah suatu budaya yang terdapat di dalam organisasi. Kebiasaan serta tradisi yang secara umum dilakukan di sebuah organisasi itu merupakan hasil atau akibat dari kebiasaan organisasi tersebut pada masa lalu. Faktor manusia merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam menerapkan nilai-nilai serta kebiasaan dalam organisasi karena, manusia berperan lebih aktif dan dominan dalam mencapai tujuan organisasinya. Beberapa kelompok individu dalam organisasi yang saling bekerja sama dan berinteraksi satu sama lainnya akan membentuk sebuah kebiasaan atau tradisi yang tanpa disadari akan membentuk suatu budaya organisasi yang dihasilkan dari setiap perilaku individu di dalam organisasi dan akan terus dipelajari atau diajarkan ke generasi selanjutnya.

Fungsi dari budaya organisasi itu sendiri sebagai pemersatu serta identitas dari setiap organisasi yang dapat diajarkan dan dipelajari ke generasi selanjutnya serta dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Adanya budaya organisasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, jika budaya organisasi yang diterapkan sangat bagus maka kinerja karyawan akan terus meningkat dalam menjalankan tugas serta tanggungjawabnya sebagai karyawan sehingga hasil yang didapatkan sesuai dengan yang diinginkan.

Pada dasarnya setiap individu lebih suka berkelompok dengan mereka yang mempunyai pemahaman, pendapat, serta kepercayaan yang sama satu sama lainnya, maka dari itu fungsi budaya organisasi adalah sebagai pemersatu antar setiap individu atau kelompok organisasi. Jika masyarakat organisasi sudah

bersatu maka akan sangat mudah untuk organisasi mencapai tujuan yang diinginkan, sebaliknya jika masyarakat organisasi tidak saling menyatu maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Makna kebersamaan dalam budaya organisasi yang dianut oleh setiap anggota organisasi dapat memberikan suatu perbedaan di dalamnya antara suatu organisasi dengan organisasi lain. Dalam sistem ini terdapat karakteristik yang bersifat dominan dan menentukan bagaimana budaya organisasi tersebut dianut oleh organisasi itu.

Bagaimana jika suatu organisasi tidak memiliki budaya organisasi yang lebih dominan? Organisasi jika tidak memiliki budaya yang dominan maka karakteristik dari organisasi atau nilai dari budaya tersebut akan berkurang karena tidak adanya kesamaan pemahaman antara perilaku yang tidak semestinya dengan yang semestinya.

Lantas apa sebenarnya fungsi dari budaya organisasi tersebut. Ada terdapat beberapa fungsi yang dapat kita ambil dari paragraf di atas, tetapi pada paragraf selanjutnya akan lebih dijelaskan lebih jauh dari fungsi budaya organisasi tersebut.

Terdapat sebuah fungsi dari budaya dalam setiap organisasi, yaitu :

- a. Budaya dapat memberikan sebuah “nama” atau karakteristik bagi anggota organisasi, yang berarti setiap anggota organisasi memiliki watak serta kepribadiannya masing-masing.
- b. Budaya dapat memberikan suatu sistem yang akan sangat dipengaruhi oleh budaya yang dianut tersebut.

- c. Budaya dapat menciptakan perbedaan secara jelas antara organisasi A dengan organisasi B.
- d. Budaya dapat menciptakan suatu sifat komitmen yang lebih baik daripada kepentingan individu itu sendiri yang artinya dengan adanya budaya organisasi yang diterapkan, setiap individu lebih mempunyai kesempatan untuk mengoptimalkan kinerjanya demi sebuah tujuan organisasi tersebut.
- e. Budaya memberikan sebuah kendali penuh yang membentuk sikap dan perilaku dari para anggotanya yang berarti perilaku anggota organisasinya akan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dijalankan tersebut.
- f. Budaya dapat membantu mengatasi permasalahan yang dihadapi baik dari eksternal maupun internal.

3. Manfaat Budaya Organisasi

Telinga kita pasti sangat familiar dengan istilah budaya organisasi atau *corporate culture*. Saat Anda membentuk sebuah organisasi, selain sumber daya, budaya adalah elemen yang juga harus Anda sertakan dalam prosesnya. Perkembangan dan keberlangsungan suatu perusahaan akan sangat bergantung pada budaya perusahaan tersebut karena budaya organisasi dapat mengarahkan SDM agar terwujudnya tujuan suatu organisasi.

Jika diuraikan, inilah beberapa manfaat budaya organisasi:

1. Memfasilitasi koordinasi kegiatan pada organisasi.
2. Terciptanya komunikasi yang lancar antar individu maupun kelompok
3. Terciptanya harmonisasi antar organisasi, sehingga dapat meningkatkan kerjasama dan motivasi dan bekerja.

4. Meminimalisir terjadinya kesalahan dalam kegiatan organisasi, dan meningkatkan kualitas di organisasi.
5. Mendapatkan keputusan dengan mudah dan cepat karena adanya perundingan

Robins (1993) mengemukakan beberapa manfaat budaya organisasi:

1. Untuk membatasi peran agar berbeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya, karena masing-masing organisasi memiliki peran yang berbeda.
2. Menciptakan ciri-ciri sebagai anggota organisasi.
3. Mengutamakan tujuan bersama dalam berorganisasi dari pada kepentingan diri sendiri.

Seperti yang sudah disebutkan diatas, kita dapat mengetahui bahwa budaya organisasi mempunyai manfaat yang sangat besar dan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dalam perusahaan, yaitu memudahkan perusahaan dalam menjalin kerjasama antarkelompok, mampu menciptakan keharmonisan baik dalam maupun diluar kelompok, dan terwujudnya tujuan bersama.

4. Konsep budaya organisasi

Cara bagaimana pekerjaan dalam organisasi dilakukan dan dihargai merupakan wujud dari kosep budaya organisasi. Konsep budaya organisasi ini juga dapat membentuk sebuah hubungan yang baik antar karyawan secara internal maupun eksternal.

Organisasi terdiri dari orang-orang yang mempunyai latar belakang dan nilai yang beragam yang berbeda dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Organisasi membutuhkan seperangkat asumsi dasar dan budaya yang bisa dijadikan dasar

untuk mengubah perilaku perorangan menjadi perilaku organisasi.

a. Pandangan Holistis

Tunstall mengatakan bahwa budaya perusahaan dapat dideskripsikan menjadi konstelasi umum kepercayaan, kebiasaan, adat istiadat, sistem nilai, norma perilaku, juga cara melakukan bisnis yang berbeda untuk setiap perusahaan, membentuk pola perilaku dan emosi yang muncul sebagai karakteristik kehidupan dalam sebuah organisasi. Pemikiran ini meliputi semua fase budaya serta menggabungkan pandangan sejarah dengan ciri-ciri evolusioner yang dinamis

b. Pandangan Variabel

Pandangan variabel disebut juga pandangan perilaku, lebih menitik beratkan pada ekspresi budaya yang dapat disimak dalam bentuk perilaku verbal dan praktis, yang merupakan bentuk nyata dari budaya. Deal dan Kennedy (1982) mendefinisikan budaya sebagai "cara kita melakukan sesuatu di sekitar sini". Definisi ini cukup singkat, tetapi disebut banyak 'hal' dan 'cara'. Jadi, meskipun definisinya singkat dan sederhana, tetapi mencakup banyak hal.

c. Pandangan Kognitif

Berdasarkan pandangan ini, budaya organisasi berperan sebagai pedoman yang akan memandu dan mengatur di dalam perusahaan. Pandangan kognitif yang mampu menyampaikan keputusan-keputusan apa saja yang harus kita ambil dalam menanggapi sebuah permasalahan di perusahaan. Tentu saja keputusan yang diambil merupakan hasil dari keputusan bersama, karena dari pandangan

kognitif inilah yang membuat para karyawan diharuskan mampu memahami dan berpikir bagaimana cara untuk memecahkan suatu masalah secara kelompok. Sangat diperlukannya pemikiran dasar dan pembelajaran dalam menghadapi setiap permasalahan. Maka dari itu perlunya pengajaran pada setiap anggota baru, bagaimana cara pemahaman yang benar dalam pandangan kognitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd, C. (2020, Oktober 20). *Kementrian Keuangan Republik Indonesia*. Retrieved from Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai.
- Abdullah, A. M. (2020). Manajemen Bisnis Rasulullah. *Jurnal Al-Iqtishod. Vol. 8 No.1*, 47-52.
- Ahmad, H. (2015, Juni 22). Nilai-Nilai Dari Kegiatan Organisasi Manusia. pp. 1-89.
- Alwiblater. (2017, Oktober 1). *Blogspot.com*. Retrieved from Manajemen Pemerintahan Khulafaur Rasyidin.
- Anwar, I. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1*, 17-35.
- Aspire. (2020, Januari 22). Landasan Teori. pp. 15-30.
- Derina, A. (2019). *DosenPsikologi.com*. Retrieved from 12 Hubungan ANtara Pembentukan Katakter Dengan Kecerdasan Spiritual.
- Djamaluddin, P. (21). *Academia.edu*. Retrieved from Budaya Organisasi Studi Tematik dalam Al-Quran dan Hadits.
- Dr. KH Didin Hafidhuddin, M. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Dr. R. Agoes Kamaroellah, M. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi*. Surabaya: Buku Pustaka Radja.

- Drs. Machmoed Effendhie, M. (2019). Konsep Dasar, Prinsip, Jenis, dan Unsur Organisasi. pp. 3-59.
- Dwitya Agustina, S. M. (2019, April 30). *Act Consulting International*. Retrieved from Manfaat Spiritual Leadership bagi Pertumbuhan Pribadi Pemimpin dan Karyawan.
- Elman, N. (2017, Agustus 7). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah "X". pp. 13-107.
- Farah, F. (2021, Juni 3). *Kompasiana*. Retrieved from Sistem Manajemen Khulafaur Rasyidin.
- Hanif, A. K. (2015, Maret 26). *Academia.edu*. Retrieved from Manajemen Nabi Muhammad SAW.
- Kamsi, R. (2021, Juli 17). *Bioenergicenter.com*. Retrieved from Apa itu MAnajemen Spiritual.
- Kamsi, R. (2021, Juli 21). *Bioenergicenter.com*. Retrieved from 18 Prinsip Manajemen Spiritual.
- Landasan Teori. (2012, Maret 8). pp. 8-29.
- Lina, M. (2017, Juni 9). Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi.
- Mohammad, A. (2010). Spiritual Manajemen: Sebuah Refleksi Dari Pengembangan Ilmu Manajemen. *Jurnal Ekonomi Modernisasi, Volume 6, Nomor 2*, 173-195.

- Muhamad, K. U. (2018). Imam Para Nabi: Menelusuri Jejak Kepemimpinan dan Manajerial Nabi Muhammad SAW. *Jurnal al-Hikmah vol. 6 no. 1 Maret*, 59-74.
- Nicholas Simarmata, S. M. (2021, Agustus 16). *Aget Development*. Retrieved from Manfaat Budaya Organisasi.
- Onedy, A. (2010, Agustus 26). Peran Budaya Organisasi. pp. 1-92.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Purwokerto, P. K. (2017, Maret). Peran Komunikasi Kepemimpinan Dalam Pengembangan Organisasi Perspektif Islam.
- Rifai. (2020). *Scribd*. Retrieved from Aspek Perencanaan dalam Manajemen Syariah.
- Rinaldi, A. (2019, April 30). *Act Consulting International*. Retrieved from Hasil Positif dari Spiritual Leadership untuk Kemajuan Organisasi.
- Ritta, S. (2017). Kepemimpinan Berbasis Spiritual. *Forum Ilmiah Volume 14 Nomor 1*, 94-100.
- Rumadani, S. (2018). *Pendidikan Spiritual Keagamaan (Dalam Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: Suka-Press.
- Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siti, H. (2010). Urgensi Etos Kerja Spiritual Dalam Mendukung Keberhasilan Kinerja Karyawan. *Volume 20, No 38* , 1-12.

Stefanus, S. (2018, Agustus 29). Tinjauan Pustaka. pp. 11-23.

Tomy, S. (n.d.). *Acamedia.edu*. Retrieved from Spiritual Dalam Organisasi Bisnis.

INDEKS

A

administrasi, 13, 15, 17

asumsi, 70, 75

B

bangsa, 12

bisnis, iv, 9, 13, 14, 15, 16, 38, 76

budaya, iii, 40, 52, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76

D

Dakwah, 14

E

efektif, 7, 26, 66

Efisiensi, 16

ekonomi, iii, 14, 52, 53, 55, 66

G

globalisasi, 41, 52, 53

I

identitas, 71, 72

implikasi, 9

individu, 22, 25, 26, 27, 28, 36, 40, 51, 54, 56, 57, 58, 63, 71, 72, 74

informasi, 7, 63, 64, 69

instruksi, 8

intelektual, 12, 34, 64

investor, 15

K

karakteristik, 35, 45, 49, 71, 73, 76

karyawan, iii, 8, 17, 18, 19, 39, 44, 55, 57, 58, 71, 72, 75, 77

keuntungan, 27, 36, 55, 60, 70

keyakinan, 9, 20, 28, 34, 40, 44, 46, 47, 63, 70

kinerja, iii, iv, 12, 17, 56, 57, 69, 71, 72

komponen, iv

Komunikatif, 9, 63

konflik, 30, 55, 71

M

manajemen, iii, 7, 8, 10, 15, 16, 17, 18, 66, 67, 70

masyarakat, 9, 12, 18, 31, 41, 43, 46, 52, 72

materialism, iii

mengelola, 7, 14, 15, 39, 53

modal, 15, 16

Muamalah, 13

N

negara, 12, 14, 17, 41, 52, 53

nepotisme, 17, 18

O

organisasi, 7, 8, 9, 12, 33, 35, 38, 39, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 61, 62, 63, 64, 66, 68, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 87

P

pedagang, iii, 8, 16
pengawasan, 10, 13, 21, 22, 23, 24, 33
perkembangan, iv, 39, 41, 47, 52, 75
perspektif, 7, 30, 56
profesional, 7, 36, 57
profesionalisme, 12, 36
psikologis, iii, iv, 20

S

seperangkat sistem, 70
spiritual, iii, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 28, 29, 30, 34, 39, 40, 44, 50, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 62, 63, 66, 67

T

teknologi, iii, 52, 53
transaksi, 13, 15

PROFIL PENULIS

WINMI WARSIA GEORGE ROLANDO, ia dilahirkan pada tanggal 03 Desember 2002 di Wonogiri. Dan saat ini ia bertempat tinggal di Jakarta Pusat dari sejak ia duduk dibangku kelas satu SD. IA merupakan anak laki-laki pertama dari tiga bersaudara. Ia menempuh pendidikan pertamanya di TK Dharma Wanita Persatuan 04 Bantur di Desa Bandungrejo dimulai dari tahun 2008 s/d 2009. Selanjutnya ia melanjutkan pendidikannya di SDN Petamburan 03 Pagi, dimulai tahun 2009 s/d 2015 di Jakarta Pusat. Lalu ia melanjutkan pendidikannya di SMK Teladan Jakarta, mengambil jurusan Perhotelan pada tahun 2018 s/d 2021 di Jakarta Barat. Saat ini ia merupakan mahasiswa semester 2 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA (UHAMKA) Jakarta mengambil Program Studi S1 Ekonomi Islam. Ia juga mempunyai hobi diantaranya menonton film dan youtube yang menurutnya menarik dan menambah wawasan, bermain game, bermain bulu tangkis, membaca artikel yang menarik dan bermanfaat baginya.

SYSKA NURHANDHAYANI, ia dilahirkan di Jakarta 16 Mei 2002. Saat ini ia tinggal di Jakarta Selatan. Ia merupakan anak terakhir dari lima bersaudara. Ia menempuh pendidikan sekolah dasar di MI Al-Hikmah Jakarta Selatan, kemudian dilanjutkan dengan sekolah menengah pertama di SMP 43 Jakarta, setelah itu dilanjutkan dengan sekolah menengah kejuruan di SMK 6 Jakarta. Saat ini ia merupakan mahasiswi semester 2 di

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Ekonomi Islam.

SAFIRAH HASDI WIJAYANTI. Lahir pada 27 Februari 2004 di Jakarta, saat ini tinggal di daerah Jakarta Pusat. Ia merupakan anak ketiga, ia mempunyai satu kaka perempuan dan satu kaka laki-laki. Ia menempuh pendidikan MI, MTS, MA di Madrasah Jamiat Kheir, Jakarta Pusat. Dan saat ini ia berkuliah di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Ekonomi Islam, semester dua. Ia mempunyai hobi menggambar, menonton film atau drama korea.

NUR LUTHFIAH ASHARI. Ia dilahirkan di Jakarta pada tanggal 16 September 2002. Ia merupakan anak ke delapan dari delapan bersaudara, ia mempunyai tiga kaka laki-laki dan empat kaka perempuan, Saat ini ia tinggal di Jakarta Utara. Ia menempuh Pendidikan SS-SMP di Bandung, dan Kembali lagi ke Jakarta Utara untuk menempuh pendidikan Perguruan Tinggi. Saat ini ia sedang menempuh pendidikan S1 di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka mengambil jurusan Ekonomi Islam, karena saya mempunyai mimpi untuk membangun sebuah restoran dengan nuansa Islam. Ia mempunyai hobi yaitu memasak, oleh karena itu saya ingin sekali mempunyai restoran.

NABILA NURHUSNA, wanita keturunan Jawa Tengah, lahir di Bekasi 07 Mei 2002. Ia anak perempuan dari tiga bersaudara yang terlahir di keluarga yang sederhana. Ketika berusia 6 tahun, ia menempuh pendidikan sekolah dasar di SDIT Menara Kuwait Pusdiklat Dewan Da'wah, kemudian melanjutkan pendidikan jenjang MTS dan MA di Pesantren Islam Hidayatunnajah selama

6 tahun masa Pendidikan. Saat dibangku 2 MA ia aktif organisasi OSHAN (Organisasi Santri Hidayatunnajah) sebagai ketua bidang asrama. Selepas lulus dari pondok, ia memiliki kewajiban untuk mengabdikan dan bertempat di Yayasan Nur 'Alaa Nur, Ketika itu saya diamanahi untuk mengajar di TKIT Nur 'Alaa Nur selama 1 tahun ajaran pada tahun 2020-2021. Kini saya tercatat sebagai salah satu mahasiswi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Ekonomi Islam.

LUBNATUN NAJMA merupakan gadis keturunan Sunda dan Melayu. Ia lahir pada tanggal 07 Januari 2002 tepatnya ketika azan berkumandang. Kota Tangerang menjadi tanah kelahirannya sekaligus tempat ia tinggal hingga saat ini. Ia merupakan anak kedua dari lima bersaudara. Saat ini, ia menjadi seorang mahasiswi semester dua di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, mengambil jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Sebelum duduk di bangku kuliah, ia menempuh Pendidikan SMA di Pondok Pesantren Modern Terpadu Jabal Nur Tangerang, Pendidikan SMP di Pondok Pesantren Terpadu Ibnunafis Depok dan SD di MI Plus Asy-Syukriyyah Tangerang. Ia memiliki hobi menonton film dan mendengarkan musik.

IRA PUTRI RAHAYU adalah seorang mahasiswi yang berkuliah di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Ekonomi Islam semester dua. Lahir di Jakarta, 14 Februari 2002, ia anak dari pasangan Rahmat Syahril dan Nurhayati. Ia adalah anak kedua dari tiga bersaudara, yang merupakan perempuan satu-satunya diantara kakak laki-laki dan adik laki-lakinya. Ia menempuh Pendidikan Sekolah Dasar di SDN Marunda 02 PG, lalu

dilanjutkan dengan Pendidikan menengah Pertama di SMP Negeri 162 Jakarta, selanjutnya di SMA Negeri 73 Jakarta yaitu jurusan IPS, dan saat ini ia sedang menempuh Pendidikan S1 Ekonomi Islam di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

HALIMAHTUH SYA'DIAH ARIANI PUTRI adalah seorang mahasiswi yang berkuliah di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Fakultas Ekonomi dan Bisnis semester dua Prodi Ekonomi Islam. Lahir di Bekasi, 24 Maret 2002. Ia merupakan anak dari pasangan yang sangat penyayang, rendah hati pada siapapun dan luar biasa hebatnya. Ia anak pertama dari tiga bersaudara. Adik perempuan yang pertama Bernama Nabilattus Salwa dan adik laki-laki kedua yang Bernama Muhammad Pirdi Sururi. Ia menempuh Pendidikan Pendidikan di SD di Bekasi Jatisampurna, SMP di Jakarta Timur, SMA di Bekasi Jatisampurna dan kuliah Kembali di Jakarta. Ia memiliki hobi menonton film atau membaca novel terkadang juga memasak.

FARHAN HAERUL ANWAR dilahirkan pada tanggal 21 April 2003 di Bogor. Saat ini tinggal di daerah Bogor Barat, merupakan anak terakhir dari tiga bersaudara. Ia menempuh pendidikan SD sampai SMA di Bogor, dan sekarang sedang berkuliah di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, jurusan Ekonomi Islam dan baru semester dua. Ia memiliki hobi yang sama dengan orang lain yaitu olahraga. Salah satunya berenang, bersepeda, badminton dan speak bola.

DAFFA ANANDA FITRI, lahir di Jakarta pada tanggal 06 Desember 2002. Ia merupakan anak tunggal, bertempat tinggal di Cipayung, Jakarta Timur. Ia pernah menempuh pendidikan di SD Negeri 02 Cipayung, lalu lanjut ke sekolah menengah pertama di MTSN 22 Jakarta, dan terakhir sekolah menengah atas di MAN 2 Jakarta sebelum akhirnya menjadi mahasiswi di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Ekonomi Islam dan sedang semester dua.

CHANTY PARAMITHA merupakan mahasiswi yang berkuliah di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Fakultas Ekonomi dan Bisnis semester dua. Lahir di Bekasi, 11 Juni 2003, ia adalah anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Almasyah dan Meyta Hapsari. Ia menempuh Pendidikan sekolah dasar di SDS Generasi Azkia pada tahun 2009-2015, lalu dilanjutkan dengan Pendidikan menengah pertama di SMPIT YAPIDH, pada tahun 2015-2018, dan selanjutnya dilanjutkan dengan masuk SMAIT YAPIDH dengan jurusan IPA, yang bisa dibilang tidak nyambung dengan Pendidikan yang kini sedang saya tempuh, yaitu menempuh Pendidikan S1 Ekonomi Islam di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan baru semester dua.

BUNGA ADELIA JULIANDINI lahir pada tanggal 26 Juni 2003 di Jakarta, saat ini tinggal di daerah Halim Perdana Kusuma. Ia anak kedua dari tiga saudara perempuannya. Pendidikan yang ia tempuh TK, SD, MTS MAN di daerah rumah sekitar Jakarta Timur. Saat ini ia berkuliah di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, jurusan Ekonomi Islam semester dua. Ia hobi menyanyi

dan kegiatannya saat ini kuliah dan nyambi berproses bikin album yang sudah bisa di dengar di Platform Digital Music yang berjudul “Bunga Delia”.

BERLIANA NURLAILI PUJIATI merupakan mahasiswa yang berkuliah di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Ia dilahirkan pada tanggal 20 November 2001. Ia merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, satu saudara perempuan dan satu saudara laki-laki. Ia menempuh Pendidikan sekolah dasar di SDN 02 Pagi, lalu melanjutkan Pendidikan di MTsN 22 Jakarta, lalu melanjutkan Pendidikan di SMA Islam Al -Ma’ruf Cibubur, Jakarta Timur dan saat ini sedang menempuh Pendidikan di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Ekonomi Islam dan sedang semester dua.

AULIA FAJRIN merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Saat ini ia tinggal di Depok. Ia lahir di Sleman, Yogyakarta pada tanggal 10 November 2002. Sejak SMP, ia mempunyai kegemaran membaca novel ataupun buku digital lainnya yang masih berlanjut hingga sekarang. Selain membaca, ia juga menyukai kegiatan lainnya seperti menggambar dan menonton film. Saat ini ia menempuh Pendidikan S1 di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Ekonomi Islam semester dua. Ia menempuh Pendidikan Sekolah Dasar hingga Sekolah Menengah Atas di Daerah Depok kemudian melanjutkan ke jenjang Pendidikan yang lebih tinggi di Perguruan Tinggi Swasta Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

ANITA TRISDIAWATI adalah seorang mahasiswi yang berkuliah di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, jurusan Ekonomi Islam di semester delapan. Lahir di Jakarta, 21 Desember 1998. Saat ini tinggal di daerah Jakarta Timur, merupakan anak perempuan terakhir dari tiga bersaudara. Menempuh Pendidikan SD, SMP, dan SMA di Jakarta Timur. Memiliki hobi berenang, membaca novel, mendengarkan musik, dan menonton film.

ABU BAKAR ASSEGAF adalah seorang mahasiswa yang berkuliah di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Fakultas Ekonomi dan Bisnis semester dua. Lahir di Jakarta tanggal 12 April 2003, sekarang menetap di Condet Jakarta Timur ia anak dari pasangan Alwi Assegaf dan Nur Aljufri. Ia adalah anak pertama dari dua bersaudara. Adiknya merupakan seorang pelajar di Pesantren. Ia menempuh Pendidikan sekolah dasar di SDIT Alkhairaat pada tahun 2009- 2015, lalu ia melanjutkan studi ke SMPIT Alkhairaat pada tahun 2015-2018 dan selanjutnya ia melanjutkan studi di Pesantren Mahad Daarul Fudhola di Cibinong, Bogor yaitu sekolah yang lebih ditekankan dalam bidang keagamaan. Tentu ini kurang sinkron dengan jurusan saya yang sedang saya tempuh yaitu Pendidikan S1 Ekonomi Islam di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Fakultas Ekonomi dan Bisnis.