

## **PENGEMBANGAN MANAJEMEN SPIRITUAL DI SEKOLAH**

**Khoirul Anam**

*Kementerian Agama RI Kabupaten Trenggalek*

*e-mail: kh\_anam574@gmail.com*

**Abstract:** Sustainability of the school in the long term can be predicted from the values that espoused and used as share value. The process of selecting the virtue value that will be the foundation's vision and mission for the school has been developing very dynamically with a model that is very varied. These models can be only as part of a school strategy or model that implements the noble values with pure consciousness. The values of spirituality seems increasingly been the trend as the noble values espoused school to ensure its long-term performance.

**Kata kunci:** Manajemen, sekolah, spiritual

### **Pendahuluan**

Sejak empat belas abad lampau sekian banyak ahli manajemen kelas dunia mempublikasikan sekian banyak teori tentang manajemen berbasis spiritual yang bersumber pada kajian olah pikir filosofis mereka yang diperkuat dengan fakta ratusan orang sukses yang menganut paham mereka. Pelatihan leadership berbasis manajemen spiritual kemudian menjadi suatu model yang menawarkan solusi multidimensi terhadap berbagai persoalan manajemen. Namun para peserta kemudian menyadari bahwa basahnya siraman pelatihan tersebut bersifat sesaat dan selanjutnya malah membuat kering pola pikir mereka dibandingkan dengan sebelum mengikuti pelatihan tersebut.

Fakta yang terjadi, ketika memulai mendirikan perusahaan tahun 1959, Kazuo Inamori hanya bermodalkan sedikit pengetahuan teknologi, tanpa uang, berlokasi di pinggir kota dan ditemani hanya 28 staff. Namun sekarang perusahaannya telah menjelma menjadi perusahaan global penyedia layanan telekomunikasi, keramik industri, panel surya listrik, komponen elektronik, semikonduktor dan penyedia peralatan medis maupun implan dengan pendapatan 12 milyar USD pertahun. Itulah Kyocera.<sup>1</sup>

Menariknya, perusahaan ini memiliki moto/semboyan: *Respect the divine and love People*, Menghormati ilahi dan mencintai masyarakat. Di situs web Kyocera, penjelasan moto tersebut digambarkan sebagai: *Preserve the spirit to work fairly and honorably, respecting people, our work, our company and global community* (Mempertahankan semangat untuk bekerja secara adil dan terhormat, menghormati orang-orang, pekerjaan kami, perusahaan kami dan juga komunitas global). Dengan moto tersebut, pendiri Kyocera telah melangkah dan menjadikan landasan spiritualitas dalam bisnis manajemen perusahaannya.<sup>2</sup>

Saat ini, mulai muncul keyakinan, bahwa kesadaran spiritual diperlukan sebagai kekuatan untuk mengatasi efek sistem kapitalisme bisnis pada pemikiran bisnis dan manajemen yang merusak lingkungan maupun kehidupan manusia. Dengan kesadaran spiritualitas, maka sukses material (profit, uang, aset) maupun sukses sosial (reputasi, *brand*, citra) tanpa dibarengi kesuksesan spiritual dapat menimbulkan ketimpangan tidak hanya bagi perusahaan itu sendiri tapi juga bagi masyarakat, lingkungan, maupun bangsa. Jika motif-motif spiritual ini berhasil ditanamkan ke dalam manajemen, maka manajemen bisnis yang semula bersifat kapitalis akan menunjukkan wajahnya yang lebih spiritual.

Teladan menarik selain Kyocera juga diberikan oleh perusahaan lain di Indonesia, yakni bank Muamalat. Melalui konsep *Celestial Management*

---

<sup>1</sup> <http://global.kyocera.com/company/index.html>, diakses 5 Juli 2016, lihat juga Icon Group International, *Kyocera: Webster's Timeline History, 1914-2004*, (Singapore and Fountainbleau: IGI Publishing, 2008), hal. 9.

<sup>2</sup> *Ibid.*

yang digagas oleh A. Riawan Amin, muamalat dijadikan sebagai organisasi dengan tiga dimensi tempat yakni :pertama sebagai Tempat beribadah (*worship*) merupakan wujud keyakinan kesadaran spiritualitas akan kebesaran dan keagungan Sang Pencipta yang maha Kuasa, kedua sebagai Tempat berkumpul dan berbagi kesejahteraan (*wealth*) merupakan wujud sukses sosial dan emosional, serta terakhir sebagai Tempat bertempur (*warfare*) yang merupakan wujud keunggulan prestasi sukses bisnis secara material. Ketiga posisi itu mendapat tempat yang seimbang agar tercapai kesuksesan organisasi secara spiritual, sosial dan bisnis.<sup>3</sup>

Di bank Muamalat inilah perilaku spiritualitas ditampilkan. Ketika muamalat dilanda krisis moneter tahun 1998, semua jajaran manajemen dan staf shalat tahajud bersama setiap malam sabtu. Mereka menyadari bahwa perusahaan mendapat cobaan yang berat, namun mereka meyakini bahwa sang Pencipta adalah tempat sebaik-baiknya meminta pertolongan. Di setiap akhir shalat mereka berdoa: “*Allahuma barik bank muamalat...*”. Memohon pada Allah agar bank Muamalat selamat dan dapat terus berkhidmat pada umat. Hasilnya, bank Muamalat termasuk bank yang selamat dari krisis, di saat bank-bank lain bertumbangan. Memang menjadi tidak logis dalam hal ini, namun telah menjadi kenyataan bahwa bank Muamalat menjadi satu-satunya bank yang tidak mendapat Bantuan Likuiditas Bank Indonesia (BLBI) atau rekap dari Pemerintah di waktu itu. Hantaman krisis ketika itu memang sempat membuat bank muamalat limbung, dan mengalami rugi Rp105 miliar pada tahun 1998. Padahal total modal disetor hanya Rp138.4 miliar. Dengan perjuangan dan ikhtiar di semua lini, kerugian bisa ditekan bahkan dapat menghasilkan laba operasional hingga Rp50,3 miliar pada tahun 2001. Di tahun 2002, total equitas sudah melebihi modal disetor, yang menjadi sebesar Rp174,3 miliar. Sementara bank-bank konvensional banyak yang berguguran atau hanya bisa bertahan bila diberi dana rekap dari pemerintah. Keyakinan untuk menyelamatkan bank Muamalat sebagai

---

<sup>3</sup> A. Riawan Amin, *The Celestial Management*, (Jakarta: Senayan Abadi, 2004), hal. 12.

organisme dakwah yang bergerak di bidang ekonomi membuat segenap staf bank Muamalat bahu membahu bekerja. Sekarang bank Muamalat menjadi salah satu bank umum syariah terbesar di Indonesia.<sup>4</sup>

Organisasi-organisasi tersebut diatas merupakan teladan baik yang telah menerapkan prinsip-prinsip spiritualitas dalam manajemen bisnis. Tempat dan ruang bisnis yang dulunya hanya diisi oleh keuntungan semata (*profit center*), kemudian beralih sebagai ruang untuk tumbuh berkembang bersama (*social-sharing center*) dengan keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja, masyarakat, bangsa dan komunitas global, kemudian melangkah bertransformasi sebagai ruang yang menempatkan Allah, sang Maha Pencipta sebagai stakeholder utama (*spirituality center*), dimana organisasi hanya diberi amanat untuk menjalankan roda bisnis berdasarkan keyakinan, moralitas dan kepercayaan dimana nilai-nilai moral, kebaikan, kebenaran dan keadilan terletak di puncak nilai organisasi. Dalam hal ini, *spirituality principle* menjadi landasan tidak hanya bagi pemimpin tertinggi organisasi namun juga seluruh personal yang ada di dalam organisasi tersebut. Bahkan prinsip spiritual kadangkala juga menjadi ujung tombak keberhasilan dalam membangun suatu organisasi. Hal ini terjadi jika seorang pemimpin menerapkan nilai-nilai spiritual dalam menjalankan kepemimpinannya.<sup>5</sup>

Dalam menjalankan bisnis, organisasi yang menerapkan *spirituality principle* memiliki landasan dan prinsip yang kuat. Ukuran maupun indikator keberhasilan juga tidak lagi menetapkan pada nilai yang bersifat *tangible* dan *intangible*, tetapi sudah melihat indikator berbasis prinsip keyakinan, moral dan kepercayaan yang bisa dirasakan ketika berada di lingkungan atau saat berinteraksi dengan organisasi tersebut. Mereka percaya, nilai kebaikan, kebenaran, keadilan serta moralitas yang ditunjukkan dalam perilaku bisnis, akan kembali juga kepada mereka dalam bentuk yang lebih besar. Dua contoh perusahaan di atas sudah menikmati apa yang telah mereka tanam dan tabur.

Perusahaan yang digunakan sebagai contoh tersebut berada pada level

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hal. 5.

<sup>5</sup> Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*, (Malang: UMM Press, 2010), hal. 4.

perusahaan profit oriented. Organisasi yang berorientasi pada keuntungan saja bisa berkembang dengan baik, dengan melakukan pengembangan manajemen spiritual, apalagi organisasi non profit, contohnya sekolah atau madrasah. Maka dari itu, penulis ingin mengkaji kebutuhan dan urgensi sekolah untuk mengembangkan manajemen spiritual. Artikel ini berusaha menerangkan mengenai manajemen spiritual dan bagaimana jika manajemen spiritual tersebut diterapkan di sekolah atau lembaga pendidikan.

### **Metode Penelitian**

Melihat makna yang tersirat dari judul dan permasalahan yang dikaji, penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian pustaka dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang tidak mengadakan penghitungan data secara kuantitatif.<sup>6</sup> Ada beberapa kunci utama dalam penelitian literatur (pustaka) dengan pendekatan kualitatif, yaitu: (a) *The researcher is the main instruments that will read the literature accurately;* (b) *The research is done descriptively. It means describing in the form of words and picture not in the form of number;* (c) *More emphasized on the process not on the result because the literature is a work that rich of interpretation;* (d) *The analysis is inductive;* (e) *The meaning is the main point.*

Literatur utama atau primer yang dikaji dalam penelitian ini adalah buku manajemen spiritual dan spiritualitas seperti: *Spiritual Management* karya Sanerya Hendrawan, *The Fifth Discipline* karya Peter Sange, *ESQ* karya Ary Ginanjar Agustian, *Emotional Quotient* karya Daniel Goleman, *Spiritual Quotient* karya Ian Marshal dan Danah Zohar dan sebagainya.

Sebagai penelitian kepustakaan, maka metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah metode dokumentasi, yaitu data tentang variabel yang berupa buku, catatan, transkrip, surat kabar, majalah, jurnal, dan lain sebagainya. Sedangkan teknik analisis data yang dipilih adalah deskriptif analisis dengan menggunakan serangkaian tata fikir logik yang dapat dipakai untuk mengkonstruksikan sejumlah konsep menjadi proposisi, hipotesis,

<sup>6</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1990), hal. 2.

postulat, aksioma, asumsi, ataupun untuk mengkontruksi menjadi teori. Tata fikir tersebut<sup>7</sup> adalah (a) tata fikir perseptif, yang dipergunakan untuk mempersepsi data yang sesuai dan relevan dengan pokok-pokok permasalahan yang diteliti; (b) tata fikir deskriptif, yang digunakan untuk mendeskripsikan data secara sistematis sesuai dengan sistematika pembahasan yang dipakai dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### ***Konsep Dasar Spiritualitas***

Masih banyak orang yang belum faham betul tentang apa yang dimaksud dengan spiritualitas. Menurut kamus Merriam Webster “spiritualitas memiliki pengertian tentang sesuatu yang sangat religius, atau sesuatu yang berkaitan dengan semangat dan hal-hal sakral”. Spiritualitas adalah hubungannya dengan Yang Maha Kuasa dan Maha pencipta, tergantung dengan kepercayaan yang dianut oleh individu. Istilah Spirit berarti “hal yang menjiwai atau prinsip vital dalam manusia dan hewan”. Kata ini berasal dari bahasa Perancis kuno (“Old French”) *esprit*, yang berasal dari kata Latin *spiritus*, artinya “jiwa, keberanian, semangat, napas”, dan berhubungan dengan *spirare*, “bernapas”. Dalam Vulgata dari kata Latin *spiritus* digunakan untuk menerjemahkan istilah Yunani *pneuma* dan Ibrani *ruah*. Istilah *spiritual*, hal-hal “tentang ruh”, berasal dari Old French *spirituel* (12c.), yang berasal dari istilah Latin *spiritualis*, yang berasal dari “*spiritus*” atau “*roh*”. Istilah *Spiritualitas* berasal dari Middle French *spiritualite*, dari Late Latin “*spiritualitatem*” (*spiritualitas nominatif*), yang juga berasal dari bahasa Latin “*spiritualis*”

Tentu saja melalui pencarian dan pengalaman hidup, seseorang memiliki kebebasan untuk memaknai tentang pengertian spiritual ini. Pengertian spiritual ini juga sering dikaitkan dengan agama, terutama yang berkaitan dengan pertanyaan: apakah agama itu merupakan tujuan

---

<sup>7</sup> Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1998), hal. 55.

dari spiritualitas, atau sebaliknya bahwa agama adalah sarana dan/atau prasarana untuk mencapai tujuan spiritual? Spiritualitas juga sangat erat berkaitan dengan konsep jiwa, sehingga menentukan suatu prinsip bahwa esensi hidup ini bukanlah materi belaka. Maka spiritualitas tanpa jiwa tidak masuk akal. Spiritual merupakan bagian integral untuk membantu manusia dalam memahami arti penting tentang mengapa manusia harus melakukan ‘latihan spiritual’ (sadhana, sādhanā). Hanya ketika akal budi/ intelek telah yakin tentang pentingnya melakukan ‘latihan Spiritualitas’, barulah kita dapat membuat upaya –upaya intensif/ terpadu untuk melakukan ‘latihan spiritual’ secara teratur.

Konsep jiwa digunakan untuk membedakan antara manusia dengan hewan. Tentu saja dalam dunia hewan kita tidak akan berbicara tentang nilai-nilai kemanusiaan, kontemplasi, belas kasih dan hati nurani, atau diwakili dalam satu kata disebut jiwa. Dalam bahasa spiritual pastilah terdapat bahasa sebagai berikut:

*Qalb* adalah hati, yang menurut bahasa berarti sesuatu yang berbolak-balik. Sedangkan menurut istilah ialah segumpal daging yang ada dalam tubuh yang digunakan untuk merasakan yang sifatnya bisa berubah-ubah. Hal tersebut sesuai sabda Nabi; yang artinya: ketahuilah bahwa didalam tubuh manusia terdapat segumpal daging(sekepal daging), jika itu baik maka baiklah seluruh tubuh. Kalau itu rusak maka rusaklah seluruh tubuh, itulah qalb.<sup>8</sup>

*Fuad*, adalah perasaan terdalam dari hati yang sering kita sebut hati nurani (cahaya mata hati), dan berfungsi sebagai penyimpan daya ingatan. Ia sangat sensitif terhadap gerak atau dorongan hati, dan merasakan akibatnya. Kalau hati kufur, fuad pun kufur dan menderita. Dalam al qur’an *fuad* disebutkan sebagai berikut;

*Fuad* bisa bergoncang gelisah. Dan menjadi kosonglah hati ibu Musa<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Shahih Bukhari atau Muslim atau buka CD Kutub Tis’ah.

<sup>9</sup> Setelah ibu Musa menghanyutkan Musa di sungai Nil, Maka timbullah penyesalan dan kesangsian hatinya lantaran kekhawatiran atas keselamatan Musa

Sesungguhnya hampir saja ia menyatakan rahasia tentang Musa, seandainya tidak kami teguhkan hati-nya, supaya ia termasuk orang-orang yang percaya (kepada janji Allah).

Dengan diwahyukannya Al Qur'an kepada nabi, fuad nabi menjadi teguh. "Berkatalah orang-orang yang kafir: "Mengapa Al Quran itu tidak diturunkan kepadanya sekali turun saja?"; demikianlah<sup>10</sup> supaya kami perkuat hatimu dengannya dan kami membacanya secara tartil (teratur dan benar)."

*Fuad* tidak bisa berdusta. Hatinya tidak mendustakan apa yang telah dilihatnya.<sup>11</sup>

Orang zalim fuadnya kosong. Mereka datang bergegas-gegas memenuhi panggilan dengan mangangkat kepalanya, sedang mata mereka tidak berkedip-kedip dan hati mereka kosong.<sup>12</sup>

Orang musryk fuad dan pandangannya dibolak-balikkan. 110. Dan (begitu pula) kami memalingkan hati dan penglihatan mereka seperti mereka belum pernah beriman kepadanya (Al Quran) pada permulaannya, dan kami biarkan mereka bergelombang dalam kesesatannya yang sangat.<sup>13</sup>

Ego. Aspek ini timbul karena kebutuhan organisme untuk berhubungan secara baik dengan dunia kenyataan. Ego adalah derivat dari *qalb* dan bukan untuk merintanginya. Kalau *qalb* hanya mengenal dunia sesuatu yang subyektif dan yang obyektif. Didalam fungsinya ego berpegang pada prinsip kenyataan.

Tingkah laku. Nafsiologi kepribadian berangkat dari kerangka acuan dan asumsi-asumsi subyektif tentang tingkah laku manusia, karena menyadari bahwa tidak seorangpun bisa bersikap obyektif sepenuhnya bahkan hampir-hampir ia berteriak meminta tolong kepada orang untuk mengambil anaknya itu kembali, yang akan mengakibatkan terbukanya rahasia bahwa Musa adalah anaknya sendiri. Al Qhashas:10.

<sup>10</sup> Maksudnya: Al Quran itu tidak diturunkan sekaligus, tetapi diturunkan secara berangsur-angsur agar dengan cara demikian hati nabi Muhammad s.a.w menjadi Kuat dan tetap. Q.S. Al-Furqan:32.

<sup>11</sup> Ayat 4-11 menggambarkan peristiwa Turunnya wahyu yang pertama di gua Hira. Q.S. An Najm:11

<sup>12</sup> Q.S. Ibrahim: 43.

<sup>13</sup> Q.S. Al-An'am: 110.



dalam mempelajari manusia. Tingkah laku ditentukan oleh pengalaman yang disadari oleh pribadi. Masalah normal dan abnormal tentang tingkah laku, dalam nafsiologi ditentukan oleh nilai dan norma yang sifatnya universal. Orang yang disebut normal adalah orang yang seoptimal mungkin melaksanakan iman dan amal saleh di segala tempat. Kebalikan dari ketentuan itu adalah abnormal.

Namun manusia sebagai makhluk material-biologis tidak terlepas dari sifat hewaniah, secara faktual manusia memiliki sisi naluri hewaniah sehingga berlomba mengejar kepentingan material. Bahkan adanya sifat hewaniah ini menjadi sejarah dan evolusi tentang kisah kemanusiaan. Sebaliknya, tidak diragukan lagi - bagi mereka yang bukan penganut paham atheis - bahwa kita semua mengakui berasal dari Tuhan. Jika kita gagal untuk memahami hal ini, kita tidak akan berhubungan dengan sejarah kita sendiri dan karena itu akan terasing dari jiwa kita sendiri. Para evolusionis akan berkata bahwa hal itu telah terjadi melalui seleksi alam. Para kreasionis akan mengatakan bahwa kita telah diciptakan sebagai model atau representasi ideal dari Tuhan. Tulisan suci Weda mengkonfirmasi bahwa representasi ideal bukanlah wujud atau bentuk tertentu.

Dalam kepercayaan Hindu, Tuhan dapat direpresentasikan dalam simbol ikan (Matsya) atau babi hutan (Varaha), dan bisa juga berupa matahari, bulan dan langit. Begitu juga bisa memiliki bentuk manusia atau bentuk spiritual seperti Vishnu dengan empat lengan. Dengan demikian kita diciptakan bukan dalam konsep bentuk, akan tetapi sebagai konsep ruhaniah. Dengan adanya model atau representasi tersebut, tidak lain untuk mencerahkan esensi spiritualitas kita yang ideal. Jika pertanyaannya bagaimana roh ideal dihadirkan, maka jawaban yang jauh lebih mudah adalah dari penderitaan manusia di dunia material. Roh dan jiwa memang merupakan aspek spiritual manusia. Dengan kedua hal tersebut, manusia dapat dekat dengan sang Pencipta. Termasuk dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut harus dilandasi dengan niat yang tulus dan nilai-nilai yang baik.

Ashmos dan Duchon<sup>14</sup> menyampaikan bahwa meskipun spiritualitas merupakan ide yang relatif baru dalam lingkungan kerja namun sebenarnya bukanlah ide yang baru dalam pengalaman hidup manusia. Seluruh tradisi dalam agama-agama besar pada beberapa tingkat mencakup hal-hal yang merupakan nilai-nilai spiritualitas. Nilai-nilai spiritualitas dimaksud adalah pandangan tentang kehidupan untuk mencari makna dan tujuan utama dari kehidupan adalah keselarasan dengan yang lain sebagai sebuah landasan dasar.

Memang, dalam masa awalnya terjadi pemisahan dan pengabaian nilai-nilai spiritualitas dalam bisnis. Pada saat inipun masih terdapat pro dan kontra terhadap masuknya nilai-nilai spiritualitas dalam bisnis. Pendukung masuknya spiritualitas dalam bisnis berpendapat bahwa sebagai manusia adalah fitroh melaksanakan nilai-nilai tersebut dalam setiap tahap hidupnya termasuk dalam bekerja. Dalam Islam dikenal dengan konsep khalifah. Islam memaknai konsep khalifah dalam arti luas yakni bahwa setiap manusia itu pemimpin, sebagai seorang pemimpin maka manusia berfungsi untuk menyusun dan menggerakkan proses penggunaan sumber daya (waktu, alam, uang, barang dan jasa, sarana serta manusia (lain) dan yang pasti sebagai seorang pemimpin maka manusia harus bertanggungjawab terhadap apa yang dipimpinnya.<sup>15</sup>

Selanjutnya Brandt<sup>16</sup> menyampaikan bahwa dalam filosofi timur seperti Zen Buddhism, Confucian dan Shintoism cenderung menekankan nilai-nilai seperti loyalitas dan kemampuan untuk membangun spiritualitas sebagai pusat dari semua jenis pekerjaan dan kegiatan. Zamor,<sup>17</sup> menyampaikan

<sup>14</sup> D. P. Ashmos dan Dennis D. Spirituality at Work a Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry. ABI/INFORM Global.*, 2000, Juni. 9, 2, hal. 134-145.

<sup>15</sup> S. Najma, "Konsep Khalifah: Suatu Alternatif Pengembangan Konsep Manajemen Islam", *Makalah*, Simposium Nasional Sistem Ekonomi Islam, (Malang, 2004).

<sup>16</sup> E. Brandt, "Corporate Pioneers Explore Spirituality", *HRM Magazine*, 1996, hal. 82-87.

<sup>17</sup> J. C. G. Zamor, "Workplace Spirituality and Organizational Performance", *Public Administration Review*, May/June. Vol. 63. No. 3, 2003, hal. 355-363.

bahwa dalam Christian Spirituality dan Catholic Spirituality terdapat dua perhatian utama dalam aspek spiritualitas yakni berdoa dan kegiatan untuk mengembangkan dunia serta meningkatkan keadilan sosial. Dalam Christian spirituality terdapat empat orientasi kecenderungan baru yakni tanggapan dan aksi terhadap kehidupan agar menjadi lebih indah dan adil, pandangan terhadap dunia sebagai bagian dari sisi spiritual manusia, cepat tanggap dan bertanggungjawab terhadap kemiskinan dan penindasan, dan orientasi social. Bahkan Norman Vincent Peale's menjadikan hubungan antara gereja dan bisnis merupakan pesan dasar dari ajarannya. Peale menyebutkan bahwa businessman memandang Tuhan sebagai partners unik yang senantiasa menyertai dalam setiap transaksi kehidupan.<sup>18</sup>

Jadi aspek nilai-nilai spiritual sebenarnya ada dan diajarkan di semua agama dan beragam bentuk keyakinan. Manusia secara individu ataupun kelompok sebenarnya juga terfitrah membutuhkan pengamalan nilai-nilai spritualitas ini dalam meniti kehidupannya. Akan tetapi masuknya nilai-nilai spiritualitas dalam bisnis belum dapat diterima oleh semua pihak. Pihak yang menentang masuknya nilai-nilai spiritualitas dalam bisnis atau lingkungan kerja menyampaikan bahwa merupakan suatu hal yang sangat jauh berbeda antara nilai spiritualitas dan nilai bisnis.

Penolakan terhadap nilai spiritualitas di lingkungan kerja sering dikarenakan ketidakmampuan lingkungan kerja tersebut mendefinisikan dan membedakan pengertian spiritualitas dengan religiusitas (agama). Cash dan Gray<sup>19</sup> menyampaikan bahwa sementara focus utama dari penerapan nilai-nilai keagamaan di tempat kerja telah menjadi sebuah formal religion, terdapat penekanan yang semakin kuat terhadap praktik spiritualitas dan berbagai bentuk informal religion. Sementara itu dalam lingkungan yang beragam tentu saja penerapan formal religion dalam perusahaan bukan

<sup>18</sup> S. F. Orwig, Business Ethics and the Protestant Spirit: How Norman Vincent Peale Shaped the Religious Values of American Business Leaders. *Journal of Business Ethics*. 38, 2002, hal. 81-89.

<sup>19</sup> K. C. Cash, G. R. Gray, "A Framework for Accommodating Religion and Spirituality in the Workplace", *Academy of Management Executive*. Vol. No. 3. 2000, hal. 124- 134.

perkara yang dapat diterima secara lapang oleh semua pihak yang terlibat.

Mitroff dan Denton<sup>20</sup> telah mengumpulkan sebelas elemen kunci spiritualitas yakni: tidak formal, tidak terstruktur dan tidak terorganisasi; bukan suatu sekte atau agama (*nondenominational*); begitu luas memasuki setiap diri individu; sumber dan pemberi arti penting bagi tujuan hidup; ketakutan terasakan dalam kehadiran dari keutamaan; kesucian di segala hal dan keistimewaan hidup setiap saat; perasaan mendalam yang berkaitan dengan saling ketergantungan terhadap segala sesuatu; kedamaian dan kelembutan; merupakan sumber yang mengalirkan iman dan kekuatan; tujuan akhir yang ada dalam diri sendiri. Namun, perlu ditekankan bahwa penemuan Mitroff dan Denton masih dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Walaupun masih perlu penyempurnaan instrument lebih lanjut, Ashmos dan Duchon<sup>21</sup> berhasil mengembangkan alat ukur spiritualitas di tempat kerja menjadi tiga tingkat yakni tingkatan individual, unit kerja dan organisasi. Sayang penelitian ini memperoleh kritik tajam dari aspek metodologinya sehingga 11 faktor pengukur spiritualitas yang berbeda di setiap tingkat dianggap steril dan tidak bermakna.<sup>22</sup>

Sementara itu elemen bisnis kental dengan nilai nilai yang mengedepankan rasional, transparan, orientasi tujuan dan kinerja. Dengan demikian terlihat jelas betapa bedanya elemen spiritualitas dan elemen bisnis. Apalagi bila dihubungkan dengan persaingan global, tuntutan untuk efisiensi dan optimalisasi sumber daya mengakibatkan perusahaan harus mengambil langkah langkah rasional dan matematis yang sering tidak manusiawi dan dipandang jauh dari muatan nilai-nilai spiritualitas apalagi nilai-nilai keagamaan. Atas dasar hal inilah oleh karenanya bukanlah tanpa alasan bagi pihak yang tidak setuju penggunaan nilai-nilai spiritualitas dalam bisnis, karena memang kedua nilai tersebut tidak selayaknya didudukkan

<sup>20</sup> I. I. Mitroff, E. A. Denton, A Study of Spirituality in the Workplace. *Sloan Management Review*. Summer, 1999, hal. 83-91.

<sup>21</sup> Ashmos, Dennis, *Spirituality at Work...*, hal. 134-145

<sup>22</sup> C. J. Fornaciari, dan K. L. Dean. "Making the Quantum Leap Lessons from Physics on Studying Spirituality and Religion in Organizations", *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 14 No. 4, 2001, hal. 335-351.

dalam satu tataran dalam proses bisnis. Akan tetapi dengan perkembangan yang terjadi baik internal maupun eksternal maka penerapan nilai-nilai spiritualitas telah semakin menjadi kebutuhan.

### ***Konsep Dasar Manajemen Spiritual***

Manajemen spiritual didefinisikan oleh penulis sebagai manajemen yang mengedepankan nilai-nilai yang bersumber dari Tuhan Yang Maha Esa. Sekitar tahun 631M dunia mencatat sebuah fenomena manajemen di Madinah, ketika Nabi Muhammad berhasil membangun masyarakat madani di sebuah wilayah yang demokratis, yang menghargai pluralitas dengan prinsip-prinsip dasar seperti keadilan, supremasi hukum, egalitarianisme dan toleransi yang semuanya dibangun dengan basis manajemen spiritual.

Pada tahun 1970 seorang KH Abdullah Said mempublikasikan suatu model manajemen berbasis spiritual yang dikenal dengan nama Sistematika Wahyu. Konsep ini mengikuti pola manajemen ala Nabi dalam menyosialisasikan ajaran Islam. Nilai-nilai ideologi, akhlak, moral, operasional, dan development adalah esensi manajemennya. Penerapan nilai-nilai ini dalam pengembangan dakwah oleh para dai, muridnya, dapat dikategorikan berhasil dengan baik. Sekian puluh ribu dai yang berhasil membangun komunitas masyarakat tauhid yang berwawasan pelestari lingkungan di daerah terpencil di seluruh Indonesia telah menjadi fenomena manajemen sehingga *World Commission of Environment & Development*, salah satu lembaga di bawah naungan PBB, tahun 1985 menilai perlu memberikan penghargaan atas keberhasilannya.

Tahun 2001 seorang Ary Ginanjar mematenkan model manajemen spiritual yang dikenal dengan nama ESQ. Hanya dalam waktu 4 tahun, model ESQ-nya telah menjadi fenomena manajemen yang mendunia dan menembus angka 80.000 peserta pelatihan.

Penulis yang berkesempatan mempelajari ketiga fenomena manajemen tersebut mendapati bahwa ketiganya dikembangkan dari pesan fundamental TAUHID, yaitu IQRA, sehingga ketiga model tersebut tidak saling

bersilangan, tetapi saling melengkapi satu dengan lainnya. Secara alamiah pemahaman atas konsep IQRA tersebut telah mengalami revolusi selaras dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Salah satu contohnya, dengan model ESQ sekarang kita bisa memahami secara lebih mudah apa yang disebut dengan "ruh", "hati", dan "akal". Dalam kajiannya lebih lanjut, penulis melihat adanya keterikatan *hardware* dan *software* pada tubuh manusia dalam menjalankan misi manajemen spiritual tersebut.<sup>23</sup>

Hardware dianalogikan dengan tubuh fisik sedangkan software dianalogikan sebagai nilai-nilai dasar manajemen spiritual. Pada prinsipnya semua gerakan tubuh ini dikendalikan oleh nilai-nilai dasar manajemen yang disebut dengan 6 Rukun Iman dengan esensi berikut:

- Akal dan Kalbu yang terasah akan menuntun kita untuk mengenal dan mencintai Tuhan Yang Maha Esa dan mengakui kemutlakan-Nya.
- Mengatur masyarakat hanya bisa dilakukan dengan ketegasan yang berbasis kelembutan, kasih sayang, dan kepatuhan seperti malaikat.
- Ikuti keteladanan kepemimpinan para Nabi.
- Jadikan Qur'an dan Hadis sebagai buku panduan belajar.
- Berpandangan jauh ke depan (visioner).
- Bekerja terorganisir.

Inilah 6 esensi dalam manajemen spiritual yang terbukti telah menciptakan fenomena dalam sejarah manajemen yang mampu mendobrak sistem manajemen konvensional.

### ***Pengembangan Manajemen Spiritual di Sekolah***

Penanaman nilai-nilai spiritualitas dalam organisasi sekolah pada hakekatnya membangun budaya sekolah atau bahkan mengubah budaya. Oleh karena itu sering diperlukan langkah-langkah perubahan yang mendasar.

---

<sup>23</sup> Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*, (Jakarta: Arga Tilanta, 2000).

Budaya sekolah yang kuat, relevan dan profesional dibutuhkan agar perilaku anggotanya terarah pada suatu cara untuk mencapai sasaran sekolah yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja civitas akademika di sekolah tersebut, oleh sebab itu budaya sekolah yang tidak (lagi) relevan dengan tuntutan perubahan perlu diubah. Namun demikian, merubah budaya bukan masalah sederhana. Civitas akademika sekolah dengan berbagai karakteristik nilai yang sudah melekat dalam diri masing-masing tidak akan mudah menerima nilai-nilai baru yang tidak sesuai atau sejalan dengan apa yang sudah diyakini dan menjadi kebiasaannya.

Peran pemimpin dalam proses penanaman nilai-nilai spiritualitas sangat penting. Aspek patronase masih cukup berperan dalam proses penanaman nilai baru. Agustian<sup>24</sup> menyampaikan bahwa terdapat lima tingkat pemimpin yakni pemimpin yang dicintai, pemimpin yang dipercaya, pembimbing, pemimpin yang berkepribadian dan pemimpin yang abadi. Pemimpin pada tingkat kelima inilah yang dibutuhkan untuk melakukan *share value*. Pemimpin tingkat kelima adalah pemimpin yang dapat memimpin dengan suara hatinya dan diikuti oleh suara hati pengikutnya, ia bukan sekedar pemimpin manusia tetapi pemimpin segenap hati manusia.

Silverweig dan Allen dalam Budihardjo<sup>25</sup> menyatakan bahwa terdapat empat tahapan model sistem normatif untuk mengubah budaya sekolah yakni: pertama, mengidentifikasi budaya sekolah untuk mengetahui kesenjangan normatif yang ada; kedua, mengalami budaya yang dikehendaki (*experiencing the desired culture*) melalui sistem, pengenalan dan pelibatan; ketiga, memodifikasi budaya yang ada (*modifying existing culture*); keempat, mempertahankan serta mensosialisasikan budaya yang dikehendaki, mengevaluasi dan memperbaiki yang perlu. Hasil yang diharapkan dari proses perubahan budaya ini adalah manusia-manusia (civitas akademika)

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, 89

<sup>25</sup> A. Budihardjo, "Kajian Sistem Nilai: Upaya untk Meningkatkan Kinerja Organisasi", *Forum Manajemen Prasetya Mulya*. Tahun ke-XVIII. No. 84, 2004, Edisi Wisuda, hal. 6-12.

tingkat spiritualitasnya tinggi yakni mereka yang skala motivasinya positif.<sup>26</sup> Spiritualitas juga akan menjadikan civitas akademik tidak tamak dan rakus, namun menjadikannya sebagai manusia yang mampu mengaktualisasikan diri dan menjalankan fungsinya sebagai khalifah di muka bumi.

*Spiritual school* adalah sekolah yang menggunakan nilai-nilai spiritualitas sebagai landasan misi dan visinya. Nilai-nilai spiritual yang dijadikan landasan dasar misi dan visi perusahaan bersifat universal. Kalaupun pada pelaksanaannya sulit dipisahkan antara praktik spiritualitas dan religiusitas atau bahkan kedua nilai tersebut menyatu hal itu bukan berarti sekolah melakukan keberpihakan pada suatu agama tertentu. *Spiritual school* akan selalu melakukan proses operasional sekolah berdasarkan landasan nilai-nilai luhur yang tidak saja memikirkan dampaknya dalam jangka pendek tetapi dimensi yang digunakan adalah dimensi jangka panjang. Dimensi jangka panjang yang dimaksud adalah pertanggungjawaban segala yang dilakukan di hadapan *the ultimate stakeholder* (Allah).

Nilai-nilai spiritualitas dalam sekolah akan menempatkan semua civitas akademika di sekolah tersebut pada posisi yang tepat sebagai manusia. Demikian pula civitas akademika mampu memaknai kerja sebagai ibadah dan perwujudan pertanggungjawaban kepada *the ultimate stakeholder* (Allah). Hal ini akan berdampak pada komitmen organisasi yang tinggi. Gozhali<sup>27</sup> menemukan bukti bahwa konstruk religiusitas dimensi belief, dimensi komitmen, dimensi behavior berhubungan positif terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Selanjutnya juga ditemukan bukti bahwa komitmen organisasi dan terlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Konstruk religiusitas yang digunakan ini lebih mengarah pada kualitas penghayatan dan sikap hidup seseorang berdasarkan nilai-nilai keagamaan yang diyakini. Jadi lebih menekankan pada substansi nilai-

---

<sup>26</sup> D. Zohar, dan I. Marshall, *Spiritual Capital*, (Bandung: Mizan, 2005), hal. 85.

<sup>27</sup> I. Ghazali, "Pengaruh Religiositas terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas", *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 9/Juli/Th. VII, 2002, hal. 1-13.



nilai luhur keagamaan dan cenderung memalingkan diri dari formalisme keagamaan.

Rebecca Pribus dalam Laabs<sup>28</sup> menyampaikan bahwa menyediakan waktu bagi civitas akademika untuk memenuhi kebutuhan spiritualnya akan memberikan keuntungan bagi sekolah dalam berbagai cara. Pemenuhan kebutuhan spiritual civitas akademika akan mampu menumbuhkan dan meningkatkan energi positif. Semua civitas akademika juga akan lebih memiliki sikap positif dan tingkat kreativitas yang lebih tinggi. Sekolah juga akan dapat menyaksikan perubahan yang dramatis dalam mental, emosional dan kesehatan fisik semua civitas akademiknya.

Paul dalam Laabs<sup>29</sup> juga menyampaikan bahwa implementasi dari *spiritual-formation office* akan dirasakan sekolah dengan semakin kecilnya kasus-kasus kemalasan, ketidaksempurnaan kerja, tingkat stress dan komplain dari civitas akademika sehubungan dengan masalah tanggung jawab, serta meningkatnya keserasian nilai-nilai inti dengan pengekspresian nilai-nilai tersebut dalam kegiatan sehari-hari.

Kale dan Shrivastava<sup>30</sup> menyampaikan bahwa merealisasikan tempat kerja yang melaksanakan nilai-nilai spiritualitas tidak hanya mampu menciptakan harmonisasi di lingkungan kerja namun juga akan menjadikan tempat kerja yang mampu menghasilkan keuntungan yang baik. Oleh karena itu sekolah perlu senantiasa mencari alat dan metode untuk memenuhi kebutuhan spiritual di tempat kerja dan enneagram merupakan salah satu alat yang mampu meningkatkan spiritualitas di tempat kerja.

Zamor<sup>31</sup> menyampaikan bahwa dalam penelitian yang dilakukan oleh Harvard Business School yang menguji 10 sekolah yang memiliki budaya sekolah kuat (*spirited workplace*) dan 10 sekolah yang memiliki budaya yang

---

<sup>28</sup> J. J. Laabs, "Balancing Spirituality and Work", *Personal Journal*, September, 1995, hal. 60-76.

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> S. H. Kale, dan S. Shrivastava, The Enneagram System for Enhancing Workplace Spirituality, *Journal of Management Development*, Vol. 22. no. 4, 2003, hal. 308-328.

<sup>31</sup> J. C. G. Zamor, Workplace Spirituality and..., hal. 355-363.

lemah selama 11 tahun menemukan bukti bahwa terdapat hubungan yang dramatic antara kekuatan budaya organisasi dengan tingkat prestasi sekolah.

Saat ini telah banyak bukti empiris bahwa praktik spiritualitas di tempat kerja mampu menciptakan budaya organisasi baru yang menjadikan civitas akademika merasa lebih bahagia dan berkinerja lebih baik. Tumbuhnya motivasi bersama untuk bekerja dan memaknai kerja mampu mengurangi keinginan untuk pindah. Civitas akademika juga merasa turut memiliki sekolah dan komunitasnya, sebuah aspek penting dalam spiritualitas, akan mampu membantu civitas akademika manakala sesuatu terjadi di masa depan. Selanjutnya budaya sharing dan caring seringkali dapat diraih oleh seluruh stakeholder sekolah baik pemasok, pelanggan dan orang tua peserta didik. Dalam lingkungan kerja yang lebih manusiawi, pegawai sekolah juga akan lebih kreatif dan memiliki moral yang lebih tinggi, dua faktor yang sangat berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi.<sup>32</sup>

Kepuasan kerja personalia sekolah yang dilandasi dengan nilai-nilai spiritualitas akan berdampak pada kinerja personalia seperti meningkatnya produktivitas, menurunnya tingkat ketidakhadiran, menurunnya tingkat kesalahan dan ketidakdisiplinan, serta meningkatnya efisiensi. Selanjutnya kinerja personalia ini akan meningkatkan kinerja sekolah, dan bagi sebuah *spiritual school* peningkatan kinerja sekolah berarti juga peningkatan kemakmuran *stakeholder*. Dari pembahasan di atas kiranya nampak jelas bahwa penerapan nilai-nilai spiritualitas di dalam praktik pendidikan berdampak positif baik bagi personalia maupun bagi sekolah. Dalam jangka panjang dampak-dampak positif ini akan terakumulasi dan berdampak positif pula secara lebih luas bagi kehidupan manusia secara menyeluruh dalam menjalankan fungsinya sebagai hamba dan khalifah di muka bumi.

## **Penutup**

Dari pembahasan di atas, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut: Keberlangsungan sekolah dalam jangka panjang dapat diprediksikan

---

<sup>32</sup> *Ibid.*

dari nilai-nilai yang dianut dan dijadikan *share value*. Proses pemilihan nilai-nilai luhur yang akan dijadikan landasan visi dan misi sekolah telah berkembang sangat dinamis dengan model yang sangat bervariasi. Model-model tersebut bisa jadi hanya sebagai bagian dari strategi sekolah atau model yang menerapkan nilai-nilai luhur tersebut dengan kesadaran murni. Nilai-nilai *spiritualitas* nampaknya semakin menjadi kecenderungan sebagai nilai-nilai luhur yang dianut sekolah untuk menjamin kinerja jangka panjangnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, A. Riawan, *The Celestial Management*, Jakarta: Senayan Abadi, 2004.
- Agustian, Ary Ginanjar, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*, Jakarta: Arga Tilanta, 2000.
- Ashmos, D. P., Dennis D. “Spirituality at Work a Conceptualization and Measure”, *Journal of Management Inquiry*, Juni. 9, 2. ABI/INFORM Global, 2000.
- Brandt, E., “Corporate Pioneers Explore Spirituality”, *HRM Magazine*, 1996.
- Budihardjo, A., “Kajian Sistem Nilai: Upaya untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi”, *Forum Manajemen Prasetya Mulya*. Tahun ke-XVIII. No. 84, 2004.
- Cash, K. C., G. R. Gray, “A Framework for Accommodating Religion and Spirituality in the Workplace”, *Academy of Management Executive*, Vol. No. 3. 2000.
- Fornaciari, C. J., K. L. Dean. “Making the Quantum Leap Lessons from Physics on Studying Spirituality and Religion in Organizations”, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 14 No. 4, 2001.
- Ghozali, I., “Pengaruh Religiositas terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas”, *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 9/Juli/Th. VII, 2002.
- Icon Group International, *Kyocera: Webster’s Timeline History, 1914–2004*, (Singapore and Fountainbleau: IGI Publishing, 2008
- Kale, S. H., S. Shrivastava, “The Enneagram System for Enhancing Workplace Spirituality”, *Journal of Management Development*. Vol. 22. no. 4, 2003.
- Laabs, J. J., “Balancing Spirituality and Work”, *Personal Journal*, September, 1995.
- Mitroff, I. I. dan E. A. Denton, “A Study of Spirituality in the Workplace”, *Sloan Management Review*. Summer, 1999.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1990.
- Muhadjir, Noeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 1998.
- Najma, S., “Konsep Khalifah: Suatu Alternatif Pengembangan Konsep Manajemen Islam”, *Makalah Simposium Nasional Sistem Ekonomi*

**Khoirul Anam: Pengembangan Manajemen Spiritual..**

*Islam*, Malang, 2004.

Orwig, S. F., "Business Ethics and the Protestant Spirit: How Norman Vincent Peale Shaped the Religious Values of American Business Leaders.", *Journal of Business Ethics*. 38, 2002.

Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*, Malang: UMM Press, 2010.

Zamor, J. C. G., "Workplace Spirituality and Organizational Performance", *Public Administration Review*. May/June. Vol. 63. No. 3, 2003.

Zohar, D. dan I. Marshall, *Spiritual Capital*, Bandung: Mizan, 2005.