

Kepemimpinan Spiritual *Founder* Yayasan Indonesia Bershalawat Kediri

Maulidiyah Ayu Puspita^{1*}, Ahmad Khairul Hakim²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

*Corresponding Author: maulidiyahayup1@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 07-09-2024

Revised 11-11-2024

Accepted 19-12-2024

Keywords:

*Spiritual leadership,
Spiritual well-being,
Leadership Role*

ABSTRACT

This study aims to analyse the spiritual leadership of the founder of Indonesia Bershalawat Kediri Foundation and to analyse the impact of the application of spiritual leadership. To analyse these issues, the researcher used qualitative research methods by using data triangulation techniques through interviews, observation, and documentation. The results of this study are the leadership applied at the Indonesia Bershalawat Foundation, the founder of the Indonesia Bershalawat Foundation uses a spiritual leadership style with attitude values in spiritual leadership according to Fry's theory, namely vision, altruistic, and hope/faith. Vision is realised by an understanding of the vision, a vision statement, inspiration from the vision, and a clear vision. Altruistic is manifested by leaders and followers showing care, working as discussed, being honest, trusting and loyal, courageous and caring. Hope/faith is manifested by having faith, carrying out beliefs, persevering, making more effort, and challenging goals in their vision will be passionate in the face of obstacles, enduring difficulties and suffering in achieving their goals. However, in this case, researchers found a character trait that is not found in the theory, namely firmness but compassion. In addition, the impact of the spiritual leadership of the founder of the Indonesia Bershalawat Foundation provides spiritual well being which includes calling and membership. There are several indicators of calling, namely the importance of work for the person, the meaning of work for his life and the statement that work makes a difference in life. While membership indicators are feeling understood in the organisation, feeling valued in the organisation, feeling valuable in the organisation, feeling respected in the organisation.

© 2025 The Author(s)

DOI : <https://doi.org/10.15642/jim.v3i1.1116>

PENDAHULUAN

Semua organisasi membutuhkan peran pemimpin. Jika kepemimpinan sebuah organisasi sesuai dengan harapan organisasi, tujuan organisasi dapat diatur dengan mudah (Ari Cahyono, 2012). Meskipun setiap orang memiliki kesempatan untuk menjadi pemimpin, tidak semua orang mampu menjadi pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik adalah mereka yang dapat mempengaruhi atau mengajarkan karyawannya melakukan tugas, tanggung jawab, dan sesuai peraturan. Mereka juga dapat menjadi panutan yang baik bagi karyawannya.

Kecenderungan masyarakat Indonesia pada praktik kepemimpinan yang mengutamakan prinsip materialisme daripada spiritualisme adalah salah satu faktor yang mendorong berbagai praktik dan bisnis kepemimpinan yang tidak etis (Udin, 2019). Salah satu tindakan yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin organisasi adalah dengan menerapkan kepemimpinan spiritual. Seseorang yang menerapkan kepemimpinan spiritual akan memiliki kemampuan untuk memimpin dirinya sendiri dan karyawannya dengan mengacu pada nilai-nilai spiritual atau nilai-nilai agama yang dianutnya (Tobroni, 2005). Landasan kepemimpinan spiritual adalah nilai-nilai moral para pemimpin yang mendorong karyawan untuk mengembangkan semangat tim di antara karyawan melalui harapan, kepercayaan, berbagi, kerja sama, dan tujuan yang kuat. Ini membentuk rasa memiliki organisasi di antara karyawan (Yulianti, 2018). Kepemimpinan spiritual juga lebih berfokus pada peran dan hubungan yang mendalam antara pemimpin dan anggotanya dalam organisasinya dibandingkan dengan fokus pengembangan diri pemimpin. Kepemimpinan spiritual ini bertujuan untuk memotivasi dan menginspirasi para karyawan melalui penciptaan visi dan budaya yang didasarkan pada nilai-nilai altruistik untuk menghasilkan para tenaga kerja yang memiliki komitmen organisasi dan produktivitas.

Dipaparkan oleh Alimuddin, karakteristik dari spiritual leadership menurut Fry adalah visi (*vision*), cinta kasih altruistik (*altruistic love*), harapan dan keyakinan (*hope/faith*) (Alimuddin, 2019). *Vision* merupakan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi, *altruistic love* merupakan gambaran budaya sebuah organisasi yang didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, keserasian, kesejahteraan melalui perhatian, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama, dan *hope/faith* merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang terpenuhi dan menjadi dasar dari pendirian visi, tujuan dan misi organisasi yang akan dipenuhi (Alimuddin, 2019).

Objek penelitian ini adalah sebuah organisasi non profit berbadan hukum bernama Yayasan Indonesia Bershalawat yang berlokasi di Kediri. Yayasan ini didirikan sekaligus dipimpin oleh seseorang yang bernama Abdillah Sholeh. Yayasan ini dinaungi oleh seorang ulama kharismatik dan merupakan Mufti Jaziratul Muuluk atau Mufti Besar Empat Kesultanan Indonesia Timur yaitu Abuya DR. (HC). Al Habib Abu Bakar bin Hasan Al Attas Az Zabidi yang sekaligus menjadi guru spiritual bagi *founder* yayasan ini. Dengan latar belakang pengasuh yang terjun pada dunia dakwah dan memiliki kecintaan kepada kemanusiaan, *founder* Yayasan Indonesia Bershalawat menjadikan fokus utama Yayasan ini pada organisasi dakwah dan kemanusiaan. Dengan *tagline* bersihkan hati, bantu orang lain, yayasan ini menjadi sebuah

yayasan sosial kemanusiaan berbasis agama yang didedikasikan untuk menyebarkan kasih sayang kepada semua orang, tanpa memandang ras, agama, etnis, atau antar golongan, sesuai dengan tuntunan agama.

Dari hasil pengamatan penulis, kepemimpinan spiritual menjadi ciri khas yang diterapkan dalam yayasan ini. Dengan jiwa dan semangat kebaikan yang tinggi, *founder* Yayasan Indonesia Bershalawat (YIB) mampu memberikan dampak dalam perubahan bawahannya dengan sikap kepemimpinannya. Namun, dengan semangat juang dan jiwa yang bebas, yayasan ini tidak memiliki struktur organisasi formal pada umumnya. Struktur organisasi yang terbentuk pada yayasan ini didasarkan pada sikap dan keputusan *founder* YIB itu sendiri. Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana para pemimpin memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan mendorong setiap anggota staf untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan keunikan tersebut, fokus penelitian ini adalah kepemimpinan spiritual *founder* Yayasan Indonesia Bershalawat Kediri. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kepemimpinan spiritual *founder* Yayasan Indonesia Bershalawat Kediri dan menganalisis dampak penerapan kepemimpinan spiritual *founder* Yayasan Indonesia Bershalawat Kediri. Adapun manfaat dari penelitian ini, yakni menjadi pemicu untuk lebih banyak lagi melakukan penelitian tentang kepemimpinan dalam organisasi, terutama pada organisasi non profit. Selain itu, penelitian ini bermanfaat untuk berkontribusi pada pengembangan keilmuan sebagai ilmu yang mengangkat topik kepemimpinan spiritual pada organisasi non profit. Temuan dari penelitian ini mampu digunakan untuk referensi ketika mengimplementasikan kepemimpinan spiritual pada organisasi non profit.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan Spiritual

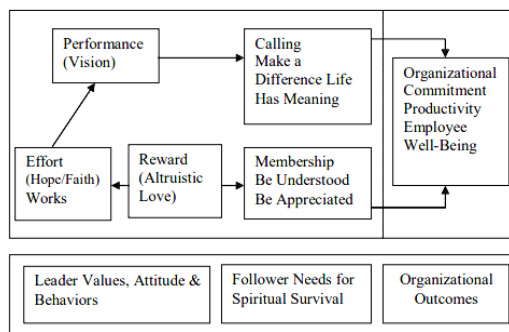
Imron memaparkan pendapat Fry bahwa kepemimpinan spiritual adalah kumpulan nilai-nilai, sikap, dan tindakan bersifat spiritual yang digunakan untuk yang memotivasi diri sendiri maupun orang lain dengan tiga unsur, yaitu penciptaan visi, cinta altruistik, dan iman (Imron Fauzi, 2016). Selain itu, menurut Tobroni kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahan) (Tobroni, 2005). Tuhan adalah pemimpin sejati yang dengan sangat bijaksana mengilhami, mempengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu, kepemimpinan spiritual juga disebut sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius. Kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi, dan menggerakkan melalui penerapan nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya, dan perilakunya (Haqiqi Rafsanjani, 2017). Berbeda dengan pemimpin pada umumnya, Yuliana dan Widwi menunjukkan bahwa pemimpin spiritual mengutamakan prinsip kasih sayang terhadap sesama dalam sebuah organisasi. Mereka tidak menentang perubahan dan bahkan menyambutnya dengan senang hati, termasuk perubahan yang berdampak besar pada diri mereka sendiri (Yuliana & Widwi, 2023)

Haqiqi mendefinisikan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang sejati atau kepemimpinan yang sesungguhnya yang mana model kepemimpinannya tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal semata, melainkan lebih banyak dibimbing oleh faktor internal hati nuraninya. Dengan kata lain, bukan kondisi eksternal yang mempengaruhi hati dan perilakunya, melainkan dari dalam hatinya memancar ke luarnya (Haqiqi, 2017). Ia memimpin dengan hati berdasarkan pada etika religius. Ia memiliki kemampuan untuk mengembangkan kepribadian, kejujuran, dan keteladanan yang luar biasa. Ia bukan seorang pemimpin yang mencari jabatan, pangkat, otoritas, dan kekayaan.

Model Kepemimpinan Spiritual Fry

Fry mengembangkan konsep kepemimpinan spiritual mengingat tantangan lingkungan organisasional abad 21 yang sarat dengan perubahan dan memerlukan organisasi-organisasi pembelajar (*Learning Organizations*) yang adaptif (Fry, 2005). Dalam penelitian Sumadi dan Yudi Siwanto dipaparkan bahwa Louis W. Fry mengembangkan kepemimpinan spiritual yang berisi motivasi internal yang menggabungkan cinta sesama manusia, visi dan keyakinan. Teori spiritual di tempat kerja terdiri dari produktivitas dan komitmen (Sumadi & Yudi, 2018).

Spiritual leadership memerlukan penciptaan visi dimana para anggota organisasi mengalami panggilan hidup dalam hal kehidupan mereka dan mengembangkan suatu budaya sosial berdasarkan pada cinta altruistik dimana pemimpin dan pengikut mempunyai perawatan, perhatian dan apresiasi asli untuk diri sendiri dan orang lain, memproduksi rasa keanggotaan dan merasa dipahami dan dihargai (Sumadi & Yudi, 2018).



Gambar 1. Model Spiritual Leadership Fry

Gambar di atas mendeskripsikan bahwa dalam model *Spiritual Leadership Theory* terdapat 3 (tiga) dimensi utama dan 6 (enam) variabel yang membentuk kerangka dasar teori ini, yaitu: (1) dimensi *leader values, attitude and behaviors* (nilai, sikap dan perilaku pemimpin), yang meliputi: *vision* (visi), *hope/faith* (keyakinan) dan *altruistic love*; (2) dimensi *spiritual survival*, yang meliputi: *calling* dan *membership*; dan (3) dimensi *organizational outcomes*, yaitu komitmen organisasi. Hal inilah yang dipandang dapat membantu terciptanya kepuasan dari para sumber daya manusia akan kebutuhannya terhadap spiritualitas melalui *calling* (perasaan memiliki makna) dan *membership* (perasaan dihargai dan dimengerti), yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus, melalui penelitian inidiharapkan mampu mengungkap secara mendalam mengenai Kepemimpinan Spritual Leadership Founder Yayasan Indonesia Bershalawat. Penelitian ini terletak di Kantor Pusat Yayasan Indonesia Bershalawat yang beralamatkan di Dusun Kradenan, Desa Manyaran, Kecamatan Banyakan, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Dalam hal ini data primer yang dihimpun berasal dari wawancara dengan 5 narasumber. Wawancara ini kepada *founder* Yayasan Indonesia Bershalawat, CRM (*Customer Relationship Manager*) Wakaf, CRM (*Customer Relationship Manager*) Shalawat Everyday, Manajer program Sedekah Subuh dan Manajer program Santri Pengajian Abuya. Sedangkan data sekunder yang digunakan

yakni dari *website* dan media sosial Yayasan Indonesia Bershalawat, serta jurnal yang relevan. Setelah data terkumpul, selanjutnya peneliti melakukan analisis data dengan teknik triangulasi data dengan cara membandingkan data hasil observasi dan wawancara, membandingkan dengan apa yang didapatkan oleh informan satu dengan beberapa informan lainnya, membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang tersedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Spiritual *Founder* Yayasan Indonesia Bershalawat

Menurut Imron memaparkan pendapat Fry bahwa bahwa kepemimpinan spiritual adalah kelompok nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain yang bersifat spiritual (Imron Fauzi, 2016). Dengan motivasi ini seseorang memiliki perasaan keanggotaan dan keterpanggilan sehingga individu dapat menimbulkan komitmen organisasi dan produktivitas kerja dalam organisasinya. Kepemimpinan spiritual mempunyai tiga unsur, yaitu penciptaan visi, cinta altruistik, dan iman (Imron Fauzi, 2016). Jika ditinjau dari teori di atas, terdapat kesesuaian dengan penerapan kepemimpinan spiritual *founder* Yayasan Indonesia Beshalawat yaitu :

1. *Vision*

Visi merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi dalam jangka pendek maupun panjang. Dalam hal ini menurut Fry ada empat indikator visi yang terdiri atas pemahaman terhadap visi, pernyataan visi, inspirasi dari visi, dan visi yang jelas (Fry, 2005). Pada kepemimpinan *founder* Yayasan ini memenuhi empat kriteria tersebut. Peneliti memberikan pertanyaan terkait empat indikator Fry. Dari hasil wawancara pemahaman terhadap visi, pernyataan visi, inspirasi dari visi, dan visi yang jelas dapat dijelaskan oleh *founder* Yayasan Indonesia Bershalawat dan dipahami oleh para timnya. Sebagaimana pemaparan salah satu narasumber :

Pastinya mas Yai juga sering menyampaikan hal-hal yang luar biasa gituloh perihal Abuya, perihal YIB ini. Jadi saya em ya lebih semangat lagi ketika berbuat baik apalagi guru kami, Abuya itu kan sangat-sangat berjuang di bidang kemanusiaan gitu kan, kemanusiaan dimana ya kemanusiaan itu e pasti hal baik gitu kan, perihal kita berbuat baik ngajakin orang untuk berbuat baik, menyampaikan kebaikan, menyebarkan kebaikan gitu kan, bahkan kita sendiri juga harus melakukan kebaikan itu nah dari situ itu relate banget dengan tujuan YIB gitu, salah satunya di kemanusiaan em ya itu sih menurut saya

yang akhirnya bikin semangat gitu karena mungkin semua part itu mendukung saya untuk berbuat baik, dari Abuya yang selalu mencontohkan kebaikan, mas Yai juga selalu mencontohkan hal-hal kebaikan, bahkan orang-orang di sekitar saya juga gitu dan itu membuat saya lebih semangat lagi ketika dapat support dari mas Yai dan Ibu Imah, bahkan temen-temen saya, kita melakukan semuanya bersama-sama gitu sih....(W/Manajer SPA)

Dengan visi yang berfokus pada dakwah online dan kemanusiaan yang terinspirasi dari guru dan pengasuh Yayasan Indonesia Bershalawat dengan penjabaran 3 visi yaitu berguru kepada sang pengasuh, mengajak orang berguru kepada sang pengasuh, dan menyebarkan ilmu dari sang pengasuh. Visi ini juga didukung dengan program-program YIB yang menjadi alat pencapaian visi tersebut seperti program Shalawat Everyday, Sedekah Subuh, Santri Pengajian Abuya, Wakaf produktif yang menjadi divisi pada dakwah online dan program kasih makan orang, sambung mimpi, sedekah darah, khitan shaleh yang menjadi bagian dari divisi kemanusiaan.

2. *Altruistic love*

Didefinisikan sebagai gambaran budaya sebuah organisasi yang didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan melalui perhatian, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama. Hal ini ditunjukkan dengan indikator dalam penelitian Kawiana teori menurut Fry yaitu pemimpin dan pengikut menunjukkan kepedulian, bekerja sesuai dengan yang dibicarakan, jujur, percaya dan setia, keberanian dan penuh perhatian (I Gede Putu Kawiana, 2019). Dari lima indikator tersebut, kepemimpinan *founder* YIB mampu menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan kriteria Fry. Dari hasil wawancara yang telah dipaparkan dalam penyajian data, *founder* YIB menunjukkan kepeduliannya dengan menganggap timnya seperti adik sendiri. Sebagaimana dalam pemaparan narasumber :

Hubunganku sama anak buahku timku disini adalah mereka tak didik dengan sangat keras seperti militer tapi tak cintai seperti adikku sendiri dan bagaimana caraku mendidik mereka, aku berusaha mengikuti sebagaimana Abuya didik aku gitu...(W/Founder YIB)

Hal itu pun diakui oleh timnya yang merasakan kepedulian founder YIB dengan pendidikan yang diberikan dalam melaksanakan tanggung jawab dan melakukan kebaikan. Selain itu, dalam pemaparan *founder* YIB tentang dasar pengambilan

keputusan sesuai dengan apa yang beliau lakukan saat walikota berkunjung ke kantor YIB farm. Empat komponen utama yang dibicarakan dalam wawancara, dipraktekkan dalam proses pengambilan keputusan tersebut. Dalam kejujuran masih berkaitan dengan kejujuran *founder* YIB dalam mendidik timnya. *Founder* YIB tidak berusaha memberikan pujian atau motivasi yang menurutnya bisa menjadi delusi, tapi *founder* YIB mendidik timnya dengan kesadaran dan pemahaman tentang *strong why* bekerja di YIB. Kepercayaan dan kesetiaan ditunjukkan pada pernyataan informan 3 yang menganggap bekerja di YIB bukan sekedar bekerja tapi menganggap seperti rumah sendiri. Keberanian dalam hal ini ditunjukkan pada *founder* YIB yang berani mengakui kesalahan sendiri dan mengakui bahwa segala baik dan buruknya organisasi berasal dari pemimpinnya. *Founder* YIB menganggap bahwa di YIB, timnya adalah orang-orang yang membantu perjuangannya, bukan sekedar hubungan uang karena nilai atau *valuenya* lebih dari sekedar uang. Tak hanya perhatian kepada timnya namun juga memberikan perhatian kepada keluarga timnya. Namun dalam temuan peneliti, informan yang menjadi tim di YIB kerap kali mengatakan sikap tegas namun kasih sayang yang diterapkan oleh *founder* Yayasan Indonesia Bershalawat yang belum tercakup pada teori Fry.

3. *Hope/faith*

Hope merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang terpenuhi dan merupakan dasar dari pendirian visi, tujuan dan misi organisasi yang akan dipenuhi. Menurut Fry dalam penelitian Kawiana, orang yang memiliki iman/harapan dengan indikator yaitu memiliki keyakinan, melaksanakan keyakinan, gigih, melakukan usaha yang lebih, dan tujuan yang menantang dalam visinya akan bersemangat dalam menghadapi hambatan, menanggung kesulitan dan penderitaan dalam mencapai tujuan mereka (I Gede Putu Kawiana, 2019). Keyakinan yang diterapkan di YIB yaitu berupa *founder* YIB memiliki keyakinan bahwa YIB berada dalam majelis kebaikan yang bisa menolong banyak orang dan memiliki nahkoda atau guru yang menyampaikannya kepada Rasulullah yaitu Abuya dan keyakinan itu juga diyakini oleh timnya. Keyakinan itu diwujudkan dengan dua ibadah yang dilakukan yaitu ibadah dengan Tuhan secara langsung dan ibadah dengan *do something good* kepada alam semesta. Dengan keyakinan itu, *founder* YIB memberikan pendidikan kepada timnya yang diibaratkan seperti militer. Selain itu, *founder* YIB juga memaparkan bahwa pendidikannya kepada timnya adalah dalam

upaya mencapai visi yang memang akan ada penderitaan di balik perjuangan bersama di YIB.

Dampak Penerapan Kepemimpinan Spiritual *Founder* Yayasan Indonesia Bershalawat

Dari hasil pemaparan pada penyajian data, tim YIB yang menjadi informan pada penelitian ini, mengatakan bahwa pekerjaan mereka memiliki andil besar dalam perubahan hidup mereka. Narasumber mengatakan bahwa bekerja di YIB sudah ibarat rumah sendiri. Maknanya, sudah terbentuk perasaan keyakinan dan harapan di YIB. Selain itu juga menjelaskan bahwa YIB adalah tempatnya untuk berjuang sehingga dapat dikatakan bahwa informan memiliki rasa memiliki pada perjuangan YIB.

Pemaparan dari narasumber mengenai penghargaan atas perasaannya sebagai tim tanpa adanya aturan yang memaksa. Narasumber juga mengatakan kebebasannya untuk bertanya terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan membuat merasa dihargai dalam organisasi. Sehingga dari hasil penyajian data tersebut sesuai dengan Teori Fry Eori dalam penelitian Maulidatul yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan spiritual adalah teori kepemimpinan yang dirancang untuk menciptakan motivasi intrinsik dengan tujuan untuk memasuki kebutuhan mendasar kesejahteraan rohani (*spiritual well being*) dari pemimpin dan pengikutnya sehingga mereka menjadi lebih memiliki komitmen dalam organisasi dan produktif yang mencakup dua hal, yaitu *calling* dan *membership*. *Calling* dan *membership* adalah dampak dari kesejahteraan spiritual dari proses kepemimpinan spiritual (Siti Maulidatul, 2018). *Calling*, keberartian pekerjaan pada diri individu berbeda-beda. Keberartian ini memberi makna. Ada beberapa indikator dalam kuisisioner Fry dalam penelitian Cahyo tentang keberartian ini, yaitu pentingnya pekerjaan bagi pribadi, keberartian pekerjaan bagi hidupnya dan pernyataan pekerjaan memberi perbedaan dalam hidup (Moh. Cahyo, 2021). *Sense of membership* melibatkan perasaan, keyakinan dan satu harapan yang cocok dalam kelompok dan memiliki tempat di sana, perasaan penerimaan oleh kelompok dan kesediaan berkorban untuk kelompok. Selain itu berdasarkan pemaparan I Gede dalam Spritual Leadership Dalam Membangun Kinerja Organisasi, Fry mengukur *membership* dengan indikator yang meliputi perasaan dipahami dalam organisasi, perasaan dihargai dalam organisasi, perasaan yang bernilai dalam organisasi, perasaan dihormati dalam organisasi (I Gede, 2019).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam memimpin Yayasan Indonesia Bershalawat, *founder* Yayasan Indonesia Bershalawat menggunakan gaya kepemimpinan spiritual yang sesuai dengan nilai-nilai sikap pada kepemimpinan spiritual menurut teori Fry dalam penelitian Alimuddin yaitu *vision*, *altruistik*, dan *hope/faith*. *Vision* diwujudkan dengan atas pemahaman terhadap visi, pernyataan visi, inspirasi dari visi, dan visi yang jelas. *Altruistik* diwujudkan dengan Pemimpin dan pengikut menunjukkan kepedulian, bekerja sesuai dengan yang dibicarakan, jujur, percaya dan setia, keberanian dan penuh perhatian. *Hope/faith* diwujudkan dengan memiliki keyakinan, melaksanakan keyakinan, gigih, melakukan usaha yang lebih, dan tujuan yang menantang dalam visinya akan bersemangat dalam menghadapi hambatan, menanggung kesulitan dan penderitaan dalam mencapai tujuan mereka. Namun dalam hal ini, peneliti menemukan karakter yang tidak terdapat dalam teori, yakni sifat tegas namun kasih sayang.

2. Kepemimpinan spiritual founder Yayasan Indonesia Bershalawat memberikan spiritual well being yang meliputi calling dan membership. Ada beberapa indikator calling yaitu pentingnya pekerjaan bagi pribadi, keberartian pekerjaan bagi hidupnya dan pernyataan pekerjaan memberi perbedaan dalam hidup. Sedangkan indikator membership yaitu perasaan dipahami dalam organisasi, perasaan dihargai dalam organisasi, perasaan yang bernilai dalam organisasi, perasaan dihormati dalam organisasi.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, Yayasan Indonesia Bershalawat selaku objek penelitian perlu menjaga nilai-nilai yang sudah dimiliki saat ini. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk membuat penelitian lebih lanjut terkait kepemimpinan spiritual *founder* Yayasan Indonesia Bershalawat. Peneliti selanjutnya juga bisa menganalisis bukan hanya dari aspek karakteristik kepemimpinan spiritual namun bisa juga dengan membandingkan dengan teori kepemimpinan yang lain beserta menambahkan teori-teori terbaru yang relevan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ari, C. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri, *Kediri: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.33096/jms.v2i1.295>
- Udin, U. (2019). Spiritual Leadership And Employee Performance: An Empirical Investigation. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 10(4). <http://doi.org/10.35409/IJBMER.2019.2420>
- Tobroni. (2005). *Perilaku Kepemimpinan Spiritual dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan dan Pembelajaran*. Disertasi. Yogyakarta: UIN Kalijogo.
- Yulianti, E. R. (2019). Upaya Kepemimpinan Spiritual Dalam Mengembangkan Budaya Mutu Di Sma Plus Muthahhari Bandung. *Schemata: Jurnal Pasca Sarjana LAIN Mataram*. 7(2). <https://doi.org/10.20414/schemata.v7i2.515>
- Alimuddin. (2019). Kepemimpinan Spritual. *Journal of Islamic Education Management*, 4(2). <https://doi.org/10.24256/kelola.v4i2.905>
- Imron, F. (2016). Kepemimpinan Spiritual Dalam Pengembangan Kompetensi Guru. *Jurnal PESAT*, 2(4). <https://ejournal.paradigma.web.id/index.php/pst/>
- Haqiqi, R. (2017). Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership), *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(1). <https://doi.org/10.30651/jms.v2i1.968>
- Yuliana, L., Widwi, H. “Penerapan Gaya Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Para Medical Clinic Rancaekek Kabupaten Bandung.” *SKETSA BISNIS*, 10(1). <https://doi.org/10.35891/jsb.v10i1.3815>
- Sumadi., Yudi, S. (2018). Peran Spiritual Leadership Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Kreatif Pada Sektor Kuliner Di Surakarta, *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers*, 1(1), 67. Retrieved from <https://prosiding.stie-aas.ac.id/index.php/prosenas/article/view/14>
- Siti, M. (2018). Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*) Guru Sekolah Dasar Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik, *Elementary*, 4.