

# PERAN MODEL KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DALAM MENDUKUNG PROGRAM PENGENTASAN KEMISKINAN (STUDI PADA BAITUL MAL WAT TAMWIL)

Sri Padmanty, Zulfa Irawati, Sri Murwanti, Ahmad Shilbi Sulton, Muhammad Sholahuddin  
Jurusan Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Abstract**-Some research proves that microfinance institutions are able to help them improve their living standards. In theory of organizational behaviour, a leader determines the success of a program. However, there has been no leadership model at Sharia microfinance institutions that play a role in program success helping to increase the living rates of customers on the verge of poverty. Research in the first year has resulted in the conclusion that vision, hope/faith, altruistic love, meaning/call, membership, commitment and job satisfaction have a significant positive influence on spiritual leadership. The implications of the results of this research are that human resource management (HR) and corporate management along with all policies relating to the HR aspects are better to do with the implementation of spiritual leadership by the manager. But the empirical evidence has not found a spiritual leadership role in the successful management of poverty alleviation programs on sharia microfinance institutions. The second year's research aims to find the empirical evidence with a qualitative approach. The Data was taken with an in-depth interview of 10 managers of Sharia microfinance institutions in Sukoharjo. Data analysis with a content analysis approach. The results of this study were found a model of spiritual leadership influence on the success of poverty alleviation.

**Keywords:** leadership, spiritual, sharia microfinance institution

**Abstrak**-Beberapa riset membuktikan bahwa lembaga keuangan mikro mampu membantu mereka meningkatkan taraf hidup mereka. Dalam teori perilaku organisasi, seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan suatu program. Namun, belum ditemukan model kepemimpinan di lembaga keuangan mikro syariah yang berperan dalam keberhasilan program membantu meningkatkan taraf hidup nasabah yang berada di ambang kemiskinan. Penelitian pada tahun pertama telah menghasilkan kesimpulan bahwa visi, harapan/iman, cinta altruistic, makna/panggilan, keanggotaan, komitmen dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap spiritual leadership. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan manajemen perusahaan beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM lebih baik melandasinya dengan penerapan spiritual leadership oleh manajer. Namun belum ditemukan bukti empiris peran spiritual leadership terhadap keberhasilan pengelolaan program pengentasan kemiskinan pada lembaga keuangan mikro syariah. Penelitian tahun kedua bertujuan untuk menemukan bukti empirisnya dengan pendekatan kualitatif. Data diambil dengan wawancara secara mendalam 10 narasumber para manajer lembaga keuangan mikro syariah di Sukoharjo. Analisis data dengan pendekatan content analysis. Hasil penelitian ini adalah ditemukan model pengaruh spiritual leadership terhadap keberhasilan pengentasan kemiskinan.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, spiritual, lembaga keuangan mikro syariah

## PENDAHULUAN

Pada era kompetisi yang semakin tajam kebutuhan untuk perubahan organisasi telah dianggap penting lebih dari sebelumnya (Yuwono & Putra, 2005). Sebagai pemimpin di sebuah organisasi yang mempunyai program pengentasan kemiskinan tentu memerlukan model gaya kepemimpinan dan perencanaan strategis tertentu (Oliphant, 2016). Perilaku pemimpin yang kurang baik akhir-akhir ini menimbulkan terjadinya krisis kepercayaan terhadap pemimpin (Astuti, 2013). Pemimpin

juga memiliki kedudukan yang sangat penting dalam organisasi, Keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja tinggi sangat tergantung pada pimpinan (Siswanto, 2002).

Seorang dikatakan mampu ketika dia memiliki kepribadian (personality), kemampuan (ability) dan kesanggupan (capability) (Wahyusumidjo, 1987). Fry (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual menciptakan motivasi intrinsik melalui visi, harapan / iman, dan cinta altruistik, yang mengarah ke kelangsungan hidup spiritual melalui makna / panggilan dan keanggotaan.

Teori Kepemimpinan Spiritual dikembangkan dalam model motivasi intrinsik yang mengembangkan visi, harapan/keyakinan dan cinta altruistik. Tujuan kepemimpinan Spiritual untuk memenuhi kebutuhan mendasar dari pemimpin dan pengikut untuk kelangsungan hidup spiritual melalui keterpanggilan dan keanggotaan. (Fry, 2003).

Penelitian yang dilakukan oleh Padmanty dan Sholahuddin (2017) menunjukkan bahwa secara simultan pada variabel visi, harapan/ iman, cinta altruistik, makna/panggilan, keanggotaan, komitmen dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap spiritual leadership. Dari hasil uji nilai R menunjukkan lebih dari dua pertiga variabel visi, harapan/iman, cinta altruistik, makna / panggilan, keanggotaan, komitmen dan kepuasan kerja dapat menjelaskan spiritualitas. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan manajemen perusahaan beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM lebih baik melandasinya dengan penerapan spiritual leadership oleh manajer.

Namun belum ditemukan penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritualitas berpengaruh positif terhadap keberhasilan program pengentasan kemiskinan, termasuk dalam kasus lembaga keuangan mikro syariah BMT.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan: Menganalisis peran model kepemimpinan dalam kesuksesan program pengentasan kemiskinan.

Fry (2003) menyatakan dua hal yang menjadi landasan pemikiran perlunya teori kepemimpinan spiritual : pertama, kebutuhan zaman akan organisasi-organisasi pembelajar memerlukan kepemimpinan spiritual, kedua, organisasi-organisasi pembelajar dapat menjadi sumber pertahanan spiritual dan terutama memotivasi para pekerjanya secara intrinsik melalui visi, harapan/keyakinan, dan cinta altruistik. Fry mendefinisikan

kepemimpinan spiritual sebagai penggabungan nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain sedemikian rupa secara intrinsik sehingga mereka memiliki rasa pertahanan spiritual melalui panggilan tugas dan keanggotaan (Fry, 2003, 2005; Fry Louis W, Vitucci Steve, 2005).

Pemimpin yang berbasis spiritual, mereka berusaha untuk mengintegrasikan spiritual dalam aspek kehidupannya, Kepemimpinan spiritualitas, bukanlah tentang kecerdasan dan keterampilan dalam memimpin belaka. Namun juga menjunjung nilai-nilai kebenaran, kejujuran, integritas, kredibilitas, kebijaksanaan, belas kasih, yang membentuk akhlak dan moral diri sendiri dan orang lain. Kepemimpinan spiritual terdiri dari nilai, sikap dan perilaku untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk memiliki rasa spiritual dalam hidupnya melalui keterpanggilan dan keanggotaan, memiliki makna dalam hidup mereka, merasa dimengerti dan dihargai. Mereka merasa mengalami kehidupan yang berarti.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM dan manajemen perusahaan beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik terutama dalam penerapan spiritual leadership oleh manajer. Penelitian ini juga sebagai sarana untuk berlatih berpikir secara ilmiah dan berlatih kritis terhadap masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, khususnya mengenai Sumber Daya Manusia. Dan penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Perkembangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah**

Lembaga Keuangan Syariah sendiri bermula dari pendirian Koperasi Ridha Gusti

di Jakarta dan Baitut Tamwil-Salman di Bandung pada tahun 1980-an (Rohmah, 2010). Sementara Perbankan Islam yang pertama adalah Bank Muamalat Indonesia yang berdiri pada tahun 1992 (Edy Wibowo dan Untung Hendy, 2005). Berdirinya lembaga keuangan syariah merupakan implementasi dari pemahaman umat Islam terhadap prinsip-prinsip muamalah dan hukum ekonomi Islam yang selanjutnya direpresentasikan dalam pranata ekonomi sejenis lembaga keuangan syariah yaitu dalam bentuk bank dan non bank (Sa'adah, 2007). Setelah berdirinya Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang beroperasi mulai 1 Mei 1992 timbul peluang untuk mendirikan bankbank yang berprinsip syari'ah. Operasional BMI yang kurang menjangkau unit usaha mikro, kecil dan menengah, maka muncul usaha untuk mendirikan bank dan lembaga keuangan mikro, seperti BPR Syari'ah dan BMT yang bertujuan untuk mengatasi permodalan usaha mikro, kecil dan menengah berdasarkan syari'at Islam (Sudarsono, 2003). Disamping itu di tengah-tengah kehidupan masyarakat yang serba kecukupan muncul kekhawatiran akan timbulnya pengikisanakidah. Pengikisan akidah tersebut bukan hanya dipengaruhi dari aspek syiar Islam tetapi juga dipengaruhi oleh lemahnya ekonomi masyarakat, sehingga keberadaan Lembaga Keuangan Syariah diharapkan mampu mengatasi permasalahan ini melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ekonomi masyarakat.

Kehadiran Lembaga Keuangan Syariah (LKS) diharapkan mampu menjadi lembaga solidaritas sekaligus lembaga ekonomi bagi rakyat kecil untuk bersaing di pasar bebas. LKS berupaya mengkombinasikan unsur-unsur iman, taqwa, uang, materi secara optimum sehingga diperoleh hasil yang efisien dan produktif dan dengan demikian membantu para anggotanya untuk dapat bersaing secara efektif (Rohmah, 2010).

Perkembangan kelembagaan keuangan sebagai lembaga intermediasi, baik bank maupun lembaga keuangan bukan bank yang mengalami pasang surut sesuai dengan

perkembangan kondisi keuangan dan moneter yang dialami suatu negara. Lembaga Keuangan Mikro (LKM) jika mengacu pada Undang Undang No.1 tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro di definisikan sebagai lembaga keuangan yang khusus didirikan untuk memberikan jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat, baik melalui pinjaman atau pembiayaan dalam usaha skala mikro kepada anggota dan masyarakat, pengelolaan simpanan, maupun pemberian jasa konsultasi pengembangan usaha yang tidak semata-mata mencari keuntungan (Baskara, 2013).

Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) terdiri dari berbagai lembaga diantaranya BPRS (Bank Perkreditan Mikro Syariah), BMT (Baitul Mal Wat Tanwil), serta Koperasi Syariah. Ketiga lembaga tersebut mempunyai hubungan yang erat dan saling mempengaruhi satu sama lain dan berhubungan erat dengan lembaga syariah lainnya yang lebih besar (Zahro, 2010). Akan tetapi pada penelitian ini penulis hanya memfokuskan penelitian pada LKMS Baitul Mal Wat-tanwil Amanah Ummah, Sukoharjo Surakarta.

Sejarah keberadaan BMT di Indonesia tidak lepas dari dibentuknya Yayasan Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (YINBUK). Yayasan ini dibentuk sekitar bulan Maret tahun 1995 melalui prakarsa dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) beserta Bank Muamalat yang merupakan bank pertama di Indonesia dengan prinsip syariah. Dalam susunan dewan pendiri tercatat nama B.J. Habibie, mantan presiden Indonesia. YINBUK kemudian membentuk Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) (Irwan, 2006). Pendirian PINBUK dimaksudkan sebagai sarana operasional untuk menyalurkan dana yang dihimpun oleh YINBUK. Institusi inilah yang kemudian memprakarsai pembentukan BMT di Indonesia, dengan juga melakukan pembinaan, monitoring, evaluasi hingga perlindungan dalam legal status, karena status BMT yang pada saat itu belum jelas.

Pada bulan Desember 1995, Presiden Suharto mendeklarasikan BMT sebagai sebuah gerakan nasional untuk pemberdayaan usaha kecil, dan di tahun tersebut BI juga mengizinkan BMT sebagai lembaga yang dapat diberikan bantuan pendanaan dan masuk dalam program linkage dengan bank umum (Baskara, 2013).

Saat ini keberadaan BMT sudah mencakup seluruh wilayah Indonesia, dengan populasi terbanyak berada di Pulau Jawa. Selain di Pulau Jawa, konsentrasi populasi BMT yang cukup besar terdapat di Sulawesi Selatan dan Nusa Tenggara Barat (Andriani, 2005). PINBUK sendiri, sebagai institusi yang mewadahi lembaga BMT di Indonesia, telah mencatat bahwa jumlah BMT yang beroperasi sampai dengan tahun 2009 di berbagai provinsi mencapai angka 3.536 lembaga. PINBUK juga mencatat bahwa pertumbuhan BMT pertahunnya rata-rata mencapai angka sekitar 108 lembaga. Dengan fakta seperti ini, maka proyeksi pertumbuhan BMT 20 tahun ke depan akan sangat luar biasa. Apalagi data ini belum mencakup koperasi syariah, Kopontren (koperasi pondok pesantren) atau BMT lain yang belum terdata oleh Pinbuk.

Dari sisi nilai aset, yang mana akan berpengaruh pada seberapa besar karyawan yang akan dipekerjakan, atau seberapa banyak nominal uang yang akan dikelola, terdapat lebih kurang 168 BMT yang memiliki aset lebih dari Rp 1 milyar. Bahkan beberapa BMT ada yang memiliki aset hingga puluhan milyar rupiah, seperti BMT Bina Ummat Sejahtera di Lasem dan BMT Beringharjo di Jogjakarta. Sedangkan BMT Marsalah Mursalah lil Ummah (MMU) dan BMT UGT Sidogri Pasuruan pada tahun 2009, masing-masing beraset 56,79 Milyar dan 164,87 milyar rupiah, dan mereka rata-rata telah mempunyai outlet/cabang di beberapa provinsi di Indonesia. Selanjutnya, hampir 80 persen BMT, menurut catatan PINBUK, memiliki aset antara Rp 50 juta hingga Rp 500 juta. Hanya 9,32 persen yang memiliki aset di bawah Rp 50 juta (Effendi, 2010).

## **Konsep Lembaga Keuangan Mikro Syariah**

Al-Qur'an tidak menyebutkan konsep lembaga keuangan secara eksplisit. Namun penekanan tentang konsep organisasi sebagaimana organisasi keuangan telah terdapat dalam al-Qur'an. Konsep dasar kerjasama muamalah dengan berbagai cabang-cabang kegiatan mendapat perhatian yang cukup banyak dari al-Qur'an (Muhammad, 2003). Al-Qur'an memberikan aturan-aturan dasar, supaya transaksi ekonomi tidak sampai melanggar norma/etika. Lebih jauh dari itu, transaksi ekonomi dan keuangan lebih berorientasi pada keadilan dan kemakmuran umat. Istilah suq (pasar) misalnya menunjukkan tentang betapa aspek pasar (market), harus menjadi fokus bisnis yang penting. Organisasi keuangan dikenal dengan istilah Amil. Badan ini tidak saja berfungsi untuk urusan zakat semata, tetapi memiliki peran yang lebih luas dalam pembangunan ekonomi (Muhammad, 2003).

Secara filosofis, orientasi dasar ekonomi Islam dilandaskan pada asas ketuhanan (tauhid), yaitu adanya hubungan dari aktivitas ekonomi, tidak saja dengan sesama manusia, tetapi juga dengan Tuhan sebagai pencipta. Dari landasan tauhid ini timbul prinsip-prinsip dasar bangunan kerangka sosial, hukum, dan tingkah laku, yang diantaranya adalah prinsip khilafah, keadilan ('adalah), kenabian (nubuwwah), persaudaraan (ukhuwwah), kebebasan yang bertanggung jawab (Al huriyah wal mas'uliyah). Disamping itu ada nilai-nilai instrumental, yaitu larangan riba, zakat, kerjasama ekonomi, jaminan sosial dan peran negara (Imaniyati, 2004). Syariah Islam sebagai suatu syariat yang dibawa oleh Rosul terakhir memiliki sifat yang *comprehensif* dan *universal*. *Comprehensif* berarti menerangkum seluruh aspek kehidupan manusia baik ritual (ibadah) maupun sosial (muamalah). *Universal* artinya dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat (Antonio, n.d.).

Lembaga keuangan adalah suatu institusi perekonomian yang merupakan wujud dari

muamalah. Sistem ekonomi Islam itu sendiri menurut Aziz(1996) adalah sistem ekonomi yang kebijakan-kebijakan atau keputusan-keputusan diambil dalam melaksanakan kebijakan ekonomi dipengaruhi atau dilandasi oleh syariah Islam. Dalam upaya mengalokasikan sumber ekonomi secara efisien inilah Islam menawarkan suatu sistem financial dengan konsep bagi hasil sebagai *built in* sistem yang tercermin dalam produk Al Mudharabah dan Al Musyarakah. Konsep bagi hasil merupakan konsep ekonomi yang berlandaskan pada hubungan akad perniagaan dalam konsep ekonomi Islam, yaitu hubungan akad bersyariah (Syirkah). Selain itu dikenal akad jual beli (Bai'u), akad sewa (Al Ijarah), akad titipan (Al-Wadia'ah), akad jaminan (Al Kafalah), akad perwakilan (Al Jo'alah).

### **Pimpinan Lembaga Keuangan Mikro Syariah**

Pemimpin dan karyawan merupakan bagian dari proses pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), dimana SDM merupakan asset dari sebuah organisasi atau perusahaan yang apabila dikelola secara tepat maka akan memberikan nilai tambah bagi perusahaannya. Dan pemimpin memegang peran kunci dalam memformasikan strategi organisasi, sehingga peranannya akan memengaruhi keberhasilan organisasi, sehingga perlu adanya hubungan manusiawi yang baik agar setiap arahan yang diberikan dapat dilakukan dengan baik oleh karyawannya (Rahman, 2011).

Seorang pemimpin yang beragama Islam berkewajiban meneladani Rasulullah, karena seluruh sikap, tingkah laku dalam memimpin umat Islam pada dasarnya merupakan pancaran isi kandungan Al-Qur'an. Di samping itu, Allah juga mengaruniakan kepada manusia suatu pedoman yang lengkap dalam bentuk Al-Qur'an. Salah satu fungsinya adalah sebagai Al-Furqon, di mana di dalamnya kebaikan dan keburukan (Maghfiroh, 2012).

Suatu lembaga pasti dibutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu

melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas yang sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan Islam. Kepemimpinan adalah suatu hubungan antar individu yang mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja ke arah pencapaian sasaran tertentu (Winardi, 1990). Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya (Rivai, 2006).

### **Teori Spiritual Leadership Fry**

Fry (2003) mengembangkan konsep kepemimpinan spiritual mengingat tantangan lingkungan organisasional abad 21 yang sarat dengan perubahan dan memerlukan organisasi-organisasi pembelajar (*Learning Organizations*) yang adaptif (Fry, 2003). Organisasi-organisasi pembelajar mengutamakan respon yang cepat dengan tanggung jawab yang tinggi, produktif, memotivasi para pekerja secara intrinsik (*self-directed*), memberdayakan tim secara fleksibel, struktur yang datar (*flat*), pengembangan jaringan kerja, berbeda dan global.

Panggilan (*Calling*), Menciptakan visi di mana anggota organisasi merasakan panggilan dalam diri mereka bahwa hidup mereka memiliki makna tertinggi dan bisa membuat perbedaan yang berarti di dalamnya. Keanggotaan (*Membership*), Membentuk budaya organisasi/sosial berdasar pada cinta sesama, yaitu saat pemimpin dan bawahan saling peduli, perhatian, dan menghargai diri sendiri dan orang lain, sehingga mereka mampu menghasilkan rasa menjadi bagian

dari organisasi secara bersama-sama dan saling memahami serta menghormati satu sama lain (Fry, 2003). Spiritual leadership memerlukan: (1) penciptaan visi dimana para anggota organisasi mengalami panggilan hidup dalam hal kehidupan mereka, (2) 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.

Fry (2003) menegaskan bahwa pemimpin bertanggung jawab menyusun visi, tujuan misi, strategi dan implementasinya. Dalam menyusun visi, ia juga bertanggung jawab menciptakan kesesuaian nilai antar semua level dalam organisasi dengan semua pemangku kepentingan (stakeholders). Fry menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual melalui visi, harapan/keyakinan, dan cinta altruistik memberikan dasar motivasi intrinsik melalui keterlibatan dalam tugas dan identifikasi terhadap tujuan. Hal ini sesuai dengan teori motivasi intrinsik "self Determinism" Ryan R.M dan Decy E.L(2000); Ryan (2004) yang mengemukakan tiga inti kebutuhan tingkat tinggi pada individu, yang merupakan dasar bagi motivasi diri dan integrasi kepribadian, yaitu kompetensi, keterhubungan (relatedness), dan otonomi.

Menurut Fry(2003), kepemimpinan spiritual dapat dipandang sebagai sesuatu yang perlu untuk sukses organisasi dalam lingkungan saat ini yang tak dapat diramalkan, yang digerakkan oleh internet. Orang-orang membutuhkan sesuatu yang dapat dipercaya, seseorang yang dapat dipercaya, dan orang-orang yang dapat percaya kepadanya. Seorang pemimpin spiritual adalah orang yang berjalan dimuka disaat seseorang membutuhkan orang untuk diikuti (sesuai kompoen visi), berjalan dibelakang ketika seseorang membutuhkan dorongan (sesuai komponen harapan/keyakinan), dan berjalan disamping saat seseorang membutuhkan teman/sahabat (sesuai cinta altruistik). Pemimpin spiritual memimpin melalui diskursus intelektual dan

dialog, dan keyakinan bahwa bila orang-orang dilibatkan dan mendapat informasi yang tepat, dapat membuat keputusan intelektual dan bertanggung jawab atas keputusan tersebut yang mempengaruhi hidupnya (Widyarini, 2010).

Pada intinya konsep spiritual leadership adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual. Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami segala bentuk perbuatan, mempengaruhi dan menggerakkan hati nurani hambaNya dengan cara yang sangat bijak melalui keteladanan, karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasar etika religius (Tobroni, 2010).

Reave (2005) menyebutkan bahwa tingkah laku spiritual leadership termasuk menghormati orang lain, kesetaraan, kepedulian, identifikasi dengan kontribusi, reaksi untuk umpan balik dan refleksi diri. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya faktor pemimpin yang melayani. Melayani memiliki makna semangat batin untuk membantu orang lain, menjaga kepercayaan serta mampu menjadi pendengar yang baik.

### **Penelitian Terdahulu**

Bezy (2011) mewawancarai dua puluh lima panelis yang menghasilkan identifikasi 179 kata kunci atau frase yang menggambarkan karakteristik (kualitas khas atau ciri-ciri) yang membedakan pemimpin spiritual dari para pemimpin pada umumnya. Karakteristik kepemimpinan umum dibagi menjadi karakteristik interpersonal dan intrapersonal karakteristik. Ada sepuluh karakteristik interpersonal dan 13 karakteristik intrapersonal. Karakteristik kepemimpinan spiritual dibagi menjadi karakteristik agama, karakteristik interpersonal, dan intrapersonal karakteristik. Ada tujuh karakteristik religius, 22 karakteristik interpersonal, dan 19 karakteristik intrapersonal.

Kepemimpinan spiritual memfasilitasi pengembangan kesadaran sosial, motivasi diri, melakukan pengembangan karakter. kepemimpinan spiritual muncul dari interaksi antara visi pemimpin, kepedulian terhadap

anggota kelompok (cinta altruistik), harapan dan iman. Pemimpin yang membentuk visi berlandaskan melayani dengan tujuan yang lebih tinggi untuk memenuhi nilai-nilai organisasi. Ia juga mengarahkan dan menginspirasi anggotanya untuk mencapai tujuan dalam kerja mereka. Ditambah dengan kepedulian dan keprihatinan mendalam untuk pengembangan anggota kelompok dan mempromosikan kesejahteraan mereka. Ini membantu para pemimpin meningkatkan kepercayaan dan meningkatkan motivasi karyawan untuk meraih prestasi (Sweeney, 2007; Sweeney, Thompson, & Blanton, 2009). Akhirnya, pemimpin yang optimis dan yang menyediakan anggota kelompok dengan harapan masa depan yang cerah bagi diri mereka sendiri dan organisasi meningkatkan harapan dan iman karyawan.

Penelitian yang dilakukan Fry, L.W.; Steve, Vitucci.;Marie, (2005), menguji model kausal spiritual leadership theory dengan hipotesis : terdapat hubungan positif antara kualitas spiritual leadership, spiritual survival dengan komitmen dan produktivitas organisasi. Kesimpulan penelitian Memberikan dukungan yang kuat terhadap spiritual leadership theory dan pengukurannya. Terdapat hubungan yang positif antara kualitas spiritual leadership, spiritual survival dengan komitmen dan produktivitas organisasi. Spiritual leadership theory merupakan paradigma baru bagi teori kepemimpinan, penelitian dan praktek yang dapat memperluas teori transformasional dan karismatik melalui etika dan nilai-nilai berdasar teori-teori.

Menurut Fii Ahsani(2013) Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif pada meaning dan membership dan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan pada produktifitas karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurfika A (2009), Terdapat pengaruh yang signifikan dari penerapan spiritual leadeship terhadap komitmen organisasi pada perawat. kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku etis dan komitmen organisasional (Umar, 2013). Dan menurut Ahsani(2010) spiritual leadership berpengaruh signifikan terhadap calling,

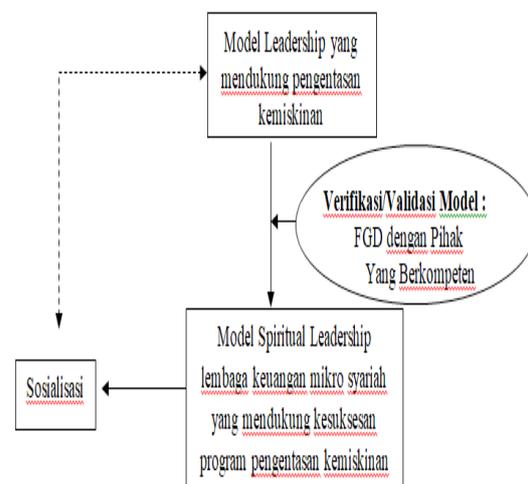
spiritual leadership berpengaruh signifikan terhadap membership dan spiritual leadership berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut Pujiastuti(2014), Dari penelitian sementara, secara umum perangkat desa menurut Fry memiliki visi yang tinggi, harapan untuk capai tujuan ( optimis ) tinggi, cinta altruistik tinggi , arti tinggi dan perasaan keanggotaan yang relatif sedang.

Sedangkan menurut Azlimin(2015) Berdasarkan hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa dengan menerapkan spiritual leadership melalui visi dan harapan/keyakinan serta cinta sesama pada organisasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan komitmen SDM di RSI-SA Semarang. Tidak ada pengaruh langsung antara spiritual leadership terhadap komitmen SDM.

## METODOLOGI

### Roadmap Penelitian

*Roadmap* dari penelitian ini dijabarkan dalam dua tahun rencana pelaksanaan penelitian yaitu tahun pertama fokus merekonstruksi model spiritual leadership di lembaga keuangan mikro syariah. Sedangkan tahun kedua (fokus membangun model dimensi coaching bisnis syariah dengan riset empiris melalui pendekatan kualitatif) seperti terlihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1 Roadmap penelitian

## Jenis Penelitian

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Model penelitian studi ini didasarkan pada Model Fry (2003). Spiritual skala pengukuran kepemimpinan Fry memiliki tujuh dimensi: visi, harapan / iman, cinta altruistik, makna / panggilan, keanggotaan, komitmen, dan produktivitas. Visi, harapan / iman, Altruistik cinta, keanggotaan memiliki lima item, makna / panggilan memiliki empat item serta komitmen dan produktivitas memiliki enam item. Dari keenam item tersebut diteliti dampaknya terhadap keberhasilan program pengentasan kemiskinan pada lembaga keuangan mikro syariah BMT di Sukoharjo.

Penggalian informasi peran karakteristik spiritual pada diri para pimpinan terhadap keberhasilan program lembaga keuangan mikro syariah dalam mengentaskan kemiskinan menggunakan 10 nara sumber (informan) para pimpinan level menengah dan atas BMT di Sukoharjo

## Definisi Operasional

Visi : Berdasarkan studi dari Fry(2003) dan Strange, J. M., & Mumford (2005), visi kepemimpinan spiritual menggabungkan tiga tujuan : a.Membuat proses penyalarsan dan perubahan yang jelas b.Membuat semua aspek pengambilan keputusan lebih mudah untuk mencapai visi c.Membantu dalam keselarasan yang cepat dan efektif apa pun yang diperlukan untuk mewujudkan visi.

Harapan / Iman : Meskipun harapan dan iman adalah dua kata yang digunakan bersama sama dalam studi kepemimpinan spiritual, ada perbedaan yang sangat tipis antara mereka. Beberapa studi telah menegaskan bahwa harapan kurang penting daripada iman (Fry, L., & Nisiewicz, 2013; Fry, L. W., Hannah, S. T., Michael, N., & Fred, 2011; Fry, 2003). Menurut Fry(2003), harapan adalah kemauan yang ingin akan terwujud, menambahkan jaminan berharap hasil dalam iman (Fry, L., & Nisiewicz, 2013). Harapan dan iman adalah dua dasar keyakinan bahwa semua tujuan organisasi, seperti visi dan misi organisasi, akan dicapai (Fry, 2003). Oleh karena itu,

kita dapat memahami bahwa kepemimpinan spiritual dalam organisasi membantu untuk membentuk dan meningkatkan keyakinan spiritual karyawan dan iman di tempat kerja. Pada gilirannya, aspek ini bertindak sebagai driver bagi karyawan untuk memperbaiki diri sehingga mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan cara yang mungkin terbaik, yang akhirnya meningkatkan akuntabilitas staf.

Cinta altruistik : Cinta altruistik memiliki definisi khusus dalam teori kepemimpinan spiritual: itu adalah rasa yang utuh dan konten yang disajikan melalui perhatian, mempengaruhi, rasa cemas, dan rasa syukur bagi kita dan orang lain (Fry, 2003). cinta altruistik untuk orang lain membuat seseorang emosional yang kuat. Kedua ilmu medis dan psikologis membenarkan anggapan bahwa cinta dapat menjadi faktor kuat dalam menaklukkan empat jenis penting dari perasaan yang berbahaya (Snyder, C. R., & Ingram, 2000): a.Takut: keprihatinan, kesusahan, was-was, dan sebagainya b.Amarah: ketidaksenangan, ketidakpuasan, permusuhan, rasa pahitnya, ketamakan, dan sebagainya c.Rasa kecacatan dan tidak berhasil: ketidakberdayaan, kelemahan, ketidakmampuan untuk membantu, ketidakbahagiaan, rasa menjadi berdosa, dan sebagainya (yang semuanya dapat menyebabkan dysthymia) d.Arogansi: Bias, kebanggaan yang luas, egoisme, dan sebagainya.

Arti / Panggilan : Dalam Fry(2003) kepemimpinan spiritual, konsep makna mengacu pada apakah anggota organisasi percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah penting dan bermakna bagi mereka dan membuat perbedaan dalam kehidupan masyarakat. Sebaliknya, panggilan dikonseptualisasikan sebagai pekerjaan yang dilakukan keluar dari rasa yang kuat ke arah dalam dan ilham ilahi untuk melakukan pekerjaan yang bertanggung jawab secara moral.

Keanggotaan : Menurut Yusof(2011), keanggotaan didefinisikan sebagai pemahaman karyawan organisasi dan rasa dihargai. Dalam

konfirmasi ini, Fry(2003) menyatakan bahwa para pemimpin organisasi harus mampu menciptakan budaya organisasi yang kuat di mana kedua pemimpin dan pengikut prihatin dan bertanggung jawab untuk diri mereka sendiri dan orang lain. Dia lebih jauh menyatakan bahwa budaya tersebut dapat menghasilkan perasaan keanggotaan dan diakui serta dikagumi.

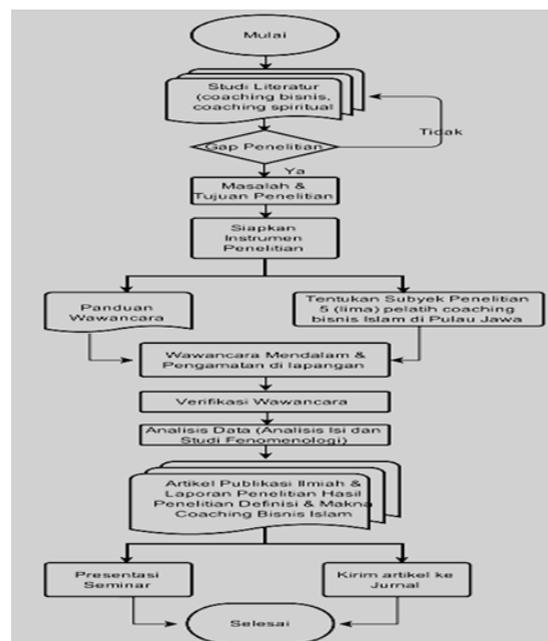
**Komitmen :** Pemimpin spiritual memotivasi karyawan untuk meningkatkan pemberdayaan dan komitmen organisasi (Yaghoubi, N. M., Moloudi, J., & Banihashemi, 2010). Selain itu, teknik kepemimpinan yang sesuai dapat menyebabkan peningkatan kepuasan kerja antar karyawan, yang dapat mempromosikan komitmen organisasi dan meningkatkan utilitas (Fry, 2003). Menurut Usman, A., & Danish, (2010) penyebab kepemimpinan spiritual meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual menciptakan rasa identifikasi, loyalitas, dan ketergantungan dengan organisasi dengan mengembangkan komitmen organisasi dan keinginan untuk tetap dalam organisasi. Menurut Allen & Meyer (1991) membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam atas dasar sumbernya : a. Affective commitment, Berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama. b. Continuance Commitment, Komitmen didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternatif lain. c. Normative Commitment, Komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota/karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi. Disini terjadi juga internalisasi norma-norma.

**Produktivitas :** Fry (2003) menunjukkan bahwa kepemimpinan memainkan peran dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas berikutnya. Nelson(2008) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berhubungan dengan peningkatan

produktivitas. Begitu juga, Giacalone, R. A., Jurkiewicz, C. L., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz(2003) menunjukkan bahwa tempat kerja spiritualitas tidak hanya memiliki hasil pribadi, tetapi juga memberikan peningkatan produktivitas. Berdasarkan diskusi di bagian ini, manfaat dari spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak penting pada karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, dampak dari kepemimpinan spiritual pada organisasi tidak dapat diabaikan. Simamora(2004) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan waktu

### Teknis analisis data

Analisis data dengan teknik analisis isi (*content analysis*) berdasarkan hasil wawancara kepada 10 informan BMT di Sukoharjo. Untuk memudahkan analisis tersebut maka perlu dilakukan coding. Setelah itu kamudian dianalisis dengan analisis isi. Tahapan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini sebagaimana gambar 3.1.



Gambar 3.1. Tahapan penelitian

- a. Tahap Studi Pendahuluan  
Tahap ini dilakukan dengan studi literatur sampai menemukan adanya celah dari penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini berdasarkan studi pendahuluan ditemukan celah bahwa belum ditemukan penelitian mengenai spiritual leadership di lembaga keuangan mikro syariah.
- b. Tahap Persiapan  
Setelah ditemukan celah pada penelitian terdahulu, dapat ditentukan permasalahan dan tujuan penelitian ini, penyiapan instrumen penelitian yang terdiri dari penyiapan kuesioner, pemilihan subyek penelitian yang sesuai dengan kriteria yaitu 10 nara sumber dari lembaga keuangan mikro syariah.
- c. Tahap Pelaksanaan  
Penelitian ini dilaksanakan dengan pengumpulan informasi sesuai dengan panduan wawancara dengan mewawancarai secara mendalam kepada 10 narasumber dari lembaga keuangan mikro syariah untuk menemukan karakteristik dari kepemimpinan spiritual lembaga keuangan mikro syariah.
- d. Tahap coding  
Hasil wawancara mendalam dianalisis dengan content analysis untuk menemukan peran karakteristik spiritual leadership terhadap keberhasilan program pengentasan kemiskinan dari lembaga keuangan mikro syariah. Adapun hasil wawancara di transkrip dalam bentuk tulisan, kemudian dianalisis dengan software atlas.ti.
- e. Tahap Verifikasi  
Hasil wawancara yang sudah ditransfer dalam bentuk tulisan tersebut kemudian dimintakan verifikasi kepada pihak yang diwawancarai. Analisis dan validasi hasil wawancara dan pengamatan di lapangan dilakukan berkesinambungan juga dilakukan oleh anggota peneliti dan tim.
- f. Tahap Analisis Data  
Analisis dilakukan selama di lapangan dan setelah di lapangan. Analisis data

bertujuan untuk menemukan peranan para pimpinan lembaga keuangan mikro syariah yang berkarakter spiritual leadership dalam mendukung kesuksesan program pengentasan kemiskinan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem pengumpulan zakat yang dilakukan oleh BMT Arafah dan Amanah Ummah Sukoharjo ini senantiasa mengacu pada ajaran agama Islam yang terkandung dalam Al-Quran dan Al-Hadis serta pada Undang-Undang Republik Indonesia yang berlaku yaitu menghimpun dana zakat dari para muzaki yang dalam hal ini semua karyawan BMT.

Pengumpulan dana zakat profesi ini diambil setiap satu bulan sekali pada saat karyawan BMT akan menerima gaji. Potongan gaji untuk membayar zakat profesi yang ditetapkan BMT sebesar 2,5% dan untuk infak anggota sebesar 0,5%. Sehingga setiap bulannya pegawai BMT mendapatkan potongan sebesar 3% dari gaji yang akan diterimanya.

Mengingat menunaikan zakat adalah sebuah kewajiban yang harus ditunaikan seorang muslim, terkhusus pada penghimpunan dana zakat profesi, para amil BMT Arafah dan Amanah Ummah senantiasa melaksanakan tugasnya melakukan bimbingan-bimbingan dan pengarahan-pengarahan kepada para muzaki yang telah memiliki penghasilan melebihi nişabnya dalam menunaikan zakat terutama kepada para nasabah BMT.

Konsep penanggulangan kemiskinan sudah banyak di kemukakan dan diterapkan baik melalui pakar ahli atau pemerintah, akan tetapi belum mampu mendatangkan hasil yang optimal. Dalam Islam konsep untuk menanggulangi kemiskinan dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya adalah zakat. Zakat bukan sekedar amal sholih yang bersifat individu, lebih dari itu zakat adalah instrumen guna membangun tatanan masyarakat berjiwa sosial. Oleh karena itu perlu

adanya lembaga yang bekerja menghimpun dan mendistribusikan zakat kepada mustahiq. Di BMT Arafah dan Amanah Ummah perencanaan penetapan pendistribusian zakat dilakukan berdasarkan musyawarah para pengurus harian BMT. BMT Arafah dan Amanah Ummah dalam mendistribusikan dana zakatnya memprioritaskan kepada empat *aṣnāf* utama antara lain:

- a. Fakir  
Didalam pendistribusian kepada golongan fakir BMT sudah sesuai, karena yang menjadi sasaran adalah orang jompo dan LANSIA (lanjut usia).
- b. Miskin  
Didalam pendistribusian kepada mustahiq BMT telah menyalurkan dengan beragam variasi melalui paket sembako, pelayanan kesehatan, dan pemberian modal usaha. Dalam pendistribusianya BMT selalu bekerjasama dengan kelompok pengajian ranting Aisyah maupun kelompok pengajian lainnya.
- c. 'Āmilīn  
Dalam pendistribusian kepada 'āmilīn jasanya sebagai pengelola zakat maka menurut mereka tentunya mempunyai hak mendapatkan fee oprasional untuk 'āmilīn. Pendistribusian kepada 'āmilīn di BMT mempunyai nilai lebih dikarenakan pendistribusian kepada 'āmilīn tidak diberikan berupa uang tunai melainkan buat biaya pelatihan-pelatihan, delegasi yang tujuannya meningkatkan kemampuan dan skill dari 'āmil dalam mengelola zakat.
- d. Sabīlillāh  
Dalam pendistribusian zakat kepada sabīlillāh BMT tersebut sudah tepat sasaran karena pada sabīlillāh mempunyai arti luas tidak hanya berperang dijalan Allah SWT. Di BMT Arafah dan Amanah Ummah kelompok sabīlillāh didominasi oleh penerima beasiswa bagi kaum *ḍu'afā* yang kurang mampu. BMT Amanah Ummah juga memberikan paket sembako kepada guru dan santri pondok tahfidz yang ada di daerah Watukelir.

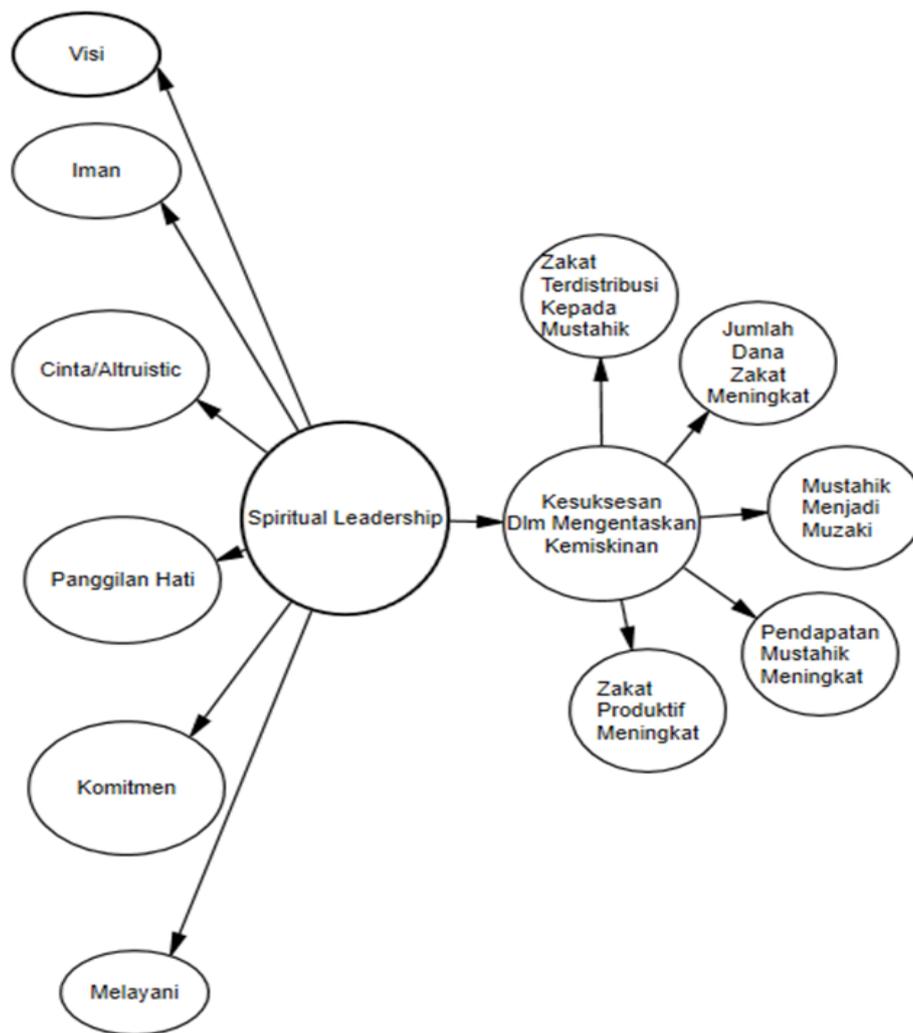
Pendayagunaan merupakan pendistribusian yang bertujuan mendatangkan hasil dan manfaat. Zakat yang merupakan instrumen kebijakan fiskal yang islami dalam pendistribusianya harus mampu meningkatkan taraf hidup masyarakat (mustahiq) sehingga dapat membrantas kemiskinan. Oleh karena itu sudah saatnya dana zakat disalurkan kepada bantuan-bantuan yang sifatnya produktif.

Pendistribusian zakat yang dilakukan BMT yang diberikan kepada masyarakat ada dua macam. Pertama, pendistribusian secara konsumtif; kedua, pendistribusian secara produktif. Pendistribusian konsumtif adalah penyaluran dana zakat untuk disalurkan secara tunai atau dengan pemberian kebutuhan pokok sehari-hari. Disamping menyalurkan secara tradisional BMT dalam penyaluran dana zakat juga menyalurkan secara konsumtif kreatif seperti pemberian beasiswa kepada dhuafa yang kurang mampu, pengadaan sarana ibadah dan dakwah.

Sedangkan pendistribusian produktif yaitu berupa zakat *community development* (ZCD) atau bantuan kebajikan (*qorḍul ḥasan*) yang diberikan kepada mustahiq terutama kepada usaha kecil dalam bentuk usaha produktif kreatif dan usaha produktif tradisional dengan sistem dan bergulir tanpa bunga. Adapun penerima dari *qorḍul ḥasan* yang diberikan oleh BMT kepada pedagang kaki lima, usaha rumahan pembuatan abon, budidaya ikan lele dan kelompok usaha ibu-ibu.

Namun jika dilihat dari laporan dana zakat BMT Amanah Ummah tahun 2015 dan wawancara dengan pengelola Baitul Māl, pendistribusian dana zakat lebih dominan kearah konsumtif baik konsumtif tradisional maupun konsumtif kreatif, sehingga disini perlu adanya pengoptimalisasian dana zakat kearah produktif agar masyarakat menjadi masyarakat yang mandiri.

Adapun model *spiritual leadership* dan dampaknya terhadap kesuksesan pengentasan kemiskinan di BMT, adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2. Model Spiritual Leadership dan dampaknya terhadap Kesuksesan Pengentasan Kemiskinan

Berdasarkan hasil penelitian tahun pertama, komponen kepemimpinan spiritual (*Spiritual Leadership*) adalah visi, iman, cinta/altruisme, panggilan hati, komitmen dan melayani. Dalam model tersebut Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap kesuksesan pimpinan dalam program pengentasan kemiskinan di BMT Sukoharjo yang diukur dengan zakat yang terdistribusi kepada mustahik, jumlah dana zakat yang meningkat, mustahik menjadi muzaki, pendapatan mustahik meningkat, dan jumlah zakat produktif meningkat.

## KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan spiritual mempunyai peran yang besar dalam

keberhasilan program pengentasan kemiskinan BMT Amanah Ummah dan BMT Arafah Sukoharjo. Diantara indikator gaya kepemimpinan spiritual yang signifikan adalah visi, Iman, cinta altruistik, panggilan jiwa, penghargaan, dan komitmen.

2. Gaya kepemimpinan spiritual mempunyai peran dalam peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan program.

Penelitian ini hanya melibatkan dua BMT di Sukoharjo. Karena keterbatasan itulah digunakan penelitian kualitatif. Sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir. Dimungkinkan melanjutkan penelitian dengan melibatkan BMT se-jawa tengah dengan pendekatan kuantitatif sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisir.

## DAFTAR PUSTAKA

## Jurnal

- Ahsani. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Pada Manajemen Karir Dan Produktifitas Dengan Calling Dan Membership Sebagai Mediasi Di Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*.
- Andriani. (2005). Baitul Maal wat Tamwil ; Konsep dan Mekanisme di Indonesia. *Jurnal Empirisma, STAIN Kediri, Volume 14*.
- Antonio, M. S. (n.d.). Potensi dan Peranan Ekonomi Islam dalam Upaya Pembangunan Umat Islam Nasional, hal.2.
- Astuti, R. P. (2013). Spiritual Intellegance : Tinjauan Teoritis Dan Pembentuk Karakter Spiritual Leadership. *Universitas Wijayakusuma Purwokerto*.
- Aziz, A. (1996). Tantangan, Prospek dan Strategi Sistem Perekonomian Syariah di Indonesia dilihat dari pengalaman pengembangan BMT, PINBUK.
- Azlimin, A. H. (2015). Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership Dan Spiritual Survival Serta Workplace Spirituality Dengan Moderating Individual Spirituality. *2nd Conference in Business, Accounting and Management, Universitas Islam Sultan Agung, 2 No 1*.
- Baskara, I. G. K. (2013). Lembaga Keuangan Mikro di Indonesia. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi, 18 No. 2*.
- Bezy, K. G. (2011). *An Operational Definition of Spiritual Leadership*. Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Coakes, S. J., & Steed, L. (2009). SPSS: Analysis without anguish using SPSS version 14.0 for Windows, John Wiley & Sons, Inc.
- Corbett, S., & Fikkert, B. (2009). *When helping hurts: How to alleviate poverty without hurting the poor ... and yourself*. Chicago, Illinois: Moody Publishers.
- Edy Wibowo dan Untung Hendy. (2005). *Mengapa Memilih Bank Syariah?* jakarta: Ghalia Indonesia.
- Effendi, J. (2010). Mengembangkan Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Ekonomi Islam Republika, Iqtishodia*.
- Fii Ahsani, R. (2013). Pengaruh kepemimpinan spiritual pada manajemen karir dan produktifitas karyawan.
- Fry. (2003). "Toward a Theory of Spiritual Leadership" dalam *The Leadership Quarterly, Volume 14*.
- Fry. (2005). Toward a theory of ethical and spiritual well-being, and corporate social responsibility through spiritual leadership. *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility, 47–83*.
- Fry, L., & Nisiewicz, M. (2013). *Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership*. Stanford: Stanford University Press.
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Michael, N., & Fred, O. W. (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly, 259–270*. <http://dx.doi.org/10.1016/j>.

leaqua.2011.02.002.

- Fry Louis W, Vitucci Steve, C. M. (2005). spiritual leadership and army transformation : theory, Measursures, and establishing a baseline. *Leadership Quartency Greewich* Vol 16. Iss 5.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Edisi 5). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giacalone, R. A., Jurkiewicz, C. L., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 3–28).
- Imaniyati, N. S. (2004). Eksistensi Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Sebagai lembaga Keuangan Syariah di Indonesia. *Jurnal Hukum Pro Justitia Tahun XXII*.
- Irwan, N. (2006). Analisis Kepuasan Mitra Pembiayaan Koperasi Baitul Maal Wat Tamwil Tadbiirul Ummah. *Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor*.
- Kurniawanda. (2013). “Pengaruh profesionalisme auditor dan etika profesi terhadap pertimbangan tingkat materialitas.” *E-Jurnal BINAR Akuntansi*, 2, No. 1.
- Kutner, M.H., C.J. Nachtsheim., dan J. N. (2004). *Applied Linear Regression Models 4th*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Maghfiroh, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari’ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri).
- Muhammad. (2003). *Manajemen Bank Syari’ah*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Nelson, B. A. (2008). Spiritual leadership in healthcare College of Education and Behavioral Sciences Greeley. *University of Northern Colorado. Doctor of Education*.
- Nurfika A. (2009). penerapan spiritual leadership terhadap komitmen organisasi pada perawat.
- Obaidullah, M., & Khan, T. (2008). *Islamic Microfinance Development: Challenges and Initiatives*. Jeddah, Saudi Arabia.
- Oliphant, J. (2016). Applying Kouzes & Posner’s Leadership Concepts to Poverty Alleviation Work in the Developing World. *Th Journal of Values-Based Leadership*, 9(1).
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Pujiastuti, R. (2014). *Karakteristik Spiritual Leadership Perangkat Desa Di Kabupaten Banyumas (Berdasar Teori Spiritual Leadership Fry)*. *Seminar Nasional dan Call for Paper (Sancall 2014): Research Methods And Organizational Studies*.
- Rahman, F. (2011). Pengaruh Hubungan Manusiawi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin. *Skripsi, Syariah Dan Ekonomi Islam*.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness.
- Rohmah, E. N. (2010). Respon Masyarakat Muslim Mengenai Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Respon Kyai Dan Masyarakat Pada Lembaga Keuangan Syariah di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kendal).
- Ryan, R. . (2004). Basic psychological need across cultures: A self-determination theory perspective. *Paper for the International Workshop Researching Will-Being in Developing Countries*.

- Ryan R.M dan Decy E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychological Association*, 55.
- Sa'adah, S. L. (2007). Peran BMT Mentari Sekawan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pedagang kecil di Pasar Yosowilangun.
- Sanusi, S. R. (2005). Beberapa Uji Validitas dan Reliabilitas pada Instrumen Penelitian.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi aksara.
- Snyder, C. R., & Ingram, R. E. (2000). *Handbook of Psychological Change: Psychotherapy Processes & Practices for the 21st Century*. New York, Wiley.
- Strange, J. M., & Mumford, M. D. (2005). The origins of vision: Effects of reflection, models, and analysis. *The Leadership Quarterly*, 121–148. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.07.006>.
- Sudarsono, H. (2003). *Bank Lembaga Keuangan Syariah : Deskripsi dan Ilustrasi*, Ekonisia, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susanti dan Tarigan. (2013). Pengaruh Kompetensi, Etika, dan Fee Audit terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi, Vol.13 No.*
- Sweeney, P. J. (2007). Trust: The key to combat leadership. In D. Crandall (Ed.), *Leadership lessons from West Point* (pp. 252–277). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sweeney, P. J., Thompson, V. D., & Blanton, H. (2009). Trust and influence in combat: An interdependence model. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, 235–264. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00437.x>
- Tobroni. (2010). *Spiritual Leadership, The Problem Solver Krisis Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam*.
- Umar. (2013). Pengaruh spiritual leadership terhadap perilaku etis, kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi karyawan.
- Usman, A., & Danish, R. Q. (2010). Leadership Spirituality in Banking Professionals and Its Impact on Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management*, 5.
- Veithzal Rivai. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyusumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia.
- Widyarini, N. M. . (2010). Kepemimpinan Spiritual untuk Indonesia (Mengungkap konsep kepemimpinan spiritual dari Fry dengan kepemimpinan nusantara yang etis-universal). *Jurnal Paramadina Edisi Khusus*, 7 No 2.
- Winardi. (1990). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- World Bank. (2013). *The New Microfinance Handbook: Financial Market System Perspective*. 1818 H Street NW, Washington DC: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.

- Yaghoubi, N. M., Moloudi, J., & Banihashemi, S. (2010). The Relationship between Spirituality Leadership and Empowerment. *American Journal of Scientific Research*, 12, 180–186.
- Yusof, J. M. (2011). A Multidimensional Approach in the Relationship between Spiritual Leadership and Job Satisfaction: A Conceptual Framework. *2nd International Conference on Business and Economic Research (2nd ICBER 2011)*.
- Yuwono, C. D. I., & Putra, M. G. B. A. (2005). Faktor Emosi dalam Proses Perubahan Organisasi. *Insan*, 7(3).
- Zahro, B. I. (2010). Peranan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) serta Pengaruhnya Terhadap Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Sebagai Penggerak Perekonomian di Indonesia.