

KARAKTERISTIK *SPIRITUAL LEADERSHIP* PERANGKAT DESA DI KABUPATEN BANYUMAS (BERDASAR TEORI *SPIRITUAL LEADERSHIP FRY*)

Ratna Pujiastuti

Universitas Wijayakusuma Purwokerto
Jl. Beji karangsalam Purwokerto
Email : ratnapujiastuti23@Yahoo.co.id

Abstract

Teori spiritual leadership sangat bervariasi, dari model Spiritual leadership Fairholm, fry, Tobroni, Percy. Masing –masing memiliki karakter dan ciri tersendiri. Penelitian ini meneliti tentang karakteristik Spiritual Leadership berdasar teori Fry, Menurut Fry teori kepemimpinan spiritual merupakan pendekatan teori yang meletakkan jiwa dalam setiap tindakan kepemimpinannya. Teori ini dirancang untuk menciptakan motivasi intrinsik yang terdiri dari nilai, sikap dan perilaku untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain melalui keterpanggilan dan rasa keanggotaan. Dimensi spiritual Leadership Fry dilihat dari ; visi, hope, altruistik love, meaning, dan membership.

Adapun obyek penelitian adalah perangkat desa di kabupaten Banyumas. Dengan mengambil responden di 6 wilayah kecamatan yaitu ; Patikraja, Wangon, Purwokerto Barat, Purwokerto Timur, Purwokerto Utara dan Purwokerto Selatan. Dari penelitian sementara diperoleh hasil sebagai berikut, Perangkat desa memiliki kecenderungan pemahaman visi yang cukup tinggi, memiliki harapan dalam keberhasilan melaksanakan pekerjaan cenderung tinggi, memiliki arti dalam pelaksanaan pekerjaan dan memiliki rasa dihargai oleh organisasi cenderung tinggi, sedangkan rasa keanggotaan sedang.

Kata kunci : spiritual leadership, vision, hope, altruistik love, meaning, membership

Characteristics of Spiritual Leadership In the village officers Banyumas (Based on Fry Spiritual Leadership Theory)

Abstract

There are many theory of spiritual leadership, for example Fairholm models, fry, Tobroni, Percy. Which is has their own unique characteristics. This study will use fry's spiritual leadership teori. Fry's leadership theory will put soul on every leadership act as a approach. This theory has designed to create intrinsic motivation which consists of values, attitudes and behaviors to motivate yourself and others through a sense of calling and membership. Fry's Spiritual Leadership dimensin will include ; vision, hope, altruistic love, meaning and membership.

The object of the studi is Banyumas district village officers. Samples this studi has came from 135 respondents consist of 6 sub-districts ; Patikraja, Wangon, West Purwokerto, east Purwokerto, North and South Purwokerto. The resaches while this study Obtained the following results, the village officer has high vision tendency, has hope in the success of carrying out the work tends to be high, and has awarness of job discription and has sense being valued by the organization tend to be high. And membership to be moderate.

Keywords : spiritual leadership, Vission, hope, altruistic love, meaning, membership

1. Pendahuluan

Setiap orang adalah pemimpin. Pemimpin yang kelak akan diminta pertanggungjawabannya. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi ,baik bagi dirinya maupun lingkungan yang ada disekitarnya, potensi ini sudah melekat sejak seseorang dilahirkan didunia. Hanya saja kemampuan kepemimpinan tiap orang berbeda. Pengertian kepemimpinan itu sendiri bermacam-macam, diantaranya menurut Stephen P. Robbins (2005) ”Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran”seorang dikatakan mampu ketika dia memiliki kepribadian (*personality*) , kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*) (Wahyusumidjo,1987). Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (dalam Teguh Sriwidadi dan OeyCharlie, 2011)Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Arti kata spiritual, berasal dari kata spirit yang berarti roh, jiwa. Pengertian spiritual adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kejiwaan,rohani atau batin. Batin , sesuatu yang tak kelihatan yang terletak didalam hati.intinya sesuatu yang menyangkut jiwa (Ahmad Taufik, 2009). Spiritual berkaitan dengan jiwa, ruh yang berada dalam diri manusia. Yang mencoba menekankan makna dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Memberi arti atau makna dalam segala tindakannya. Dengan tindakan berdasar spiritual , individu akan merasa lebih berarti dalam hidupnya.

Teori kepemimpinan spiritual mencoba meletakkan jiwa dalam setiap tindakan kepemimpinannya. Berbagai teori kepemimpinan spiritual , mulai dari Fairholm, Fry, Percy dan Tobroni dalam tulisan ini akan dibahas sekilas dan juga akan disajikan hasil penelitian sementara karakteristik perangkat desa kabupaten Banyumas berdasar teori *Spiritual Leadership* Fry.

Perangkat desa, adalah semua alat kelengkapan pemerintahan desa yang terdiri atas sekretaris desa dan kepala dusun. Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa, saya teliti karena, dewasa ini perangkat desa sangat dituntut untuk bisa melayani masyarakat dengan sebaik mungkin dan juga adanya tuntutan penguasaan tehnologi dalam pengerjaan tugasnya, dan ada wacana setiap desa akan mendapat bantuan sebesar 1 milyar untuk pembangunan di daerahnya. Oleh karena itu sangat dituntut perangkat desa yang memahami visi (*vission*) dengan jelas, memiliki harapan tinggi akan pencapaian tujuan (*hope*) dan memiliki cinta tanpa pamrih,ikhlas disebabkan perhatian yang diberikan oleh organisasi (*Altruistic love*). Perangkat desa yang tugas utamanya melayani masyarakat sangat memerlukan ciri ini. Dengan

memiliki *spiritual leadership* yang tinggi diharapkan perangkat desa bisa menjalankan tugas dengan baik.

Dalam tulisan ini peneliti menggunakan pendekatan teori *Spiritual Leadership* berdasar Fry .

2. Review Literature

2.1. Perangkat Desa

Perangkat Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Perangkat Desa terdiri dari Sekretaris Desa dan Perangkat Desa Lainnya. Salah satu perangkat desa adalah Sekretaris Desa, yang diisi dari Pegawai Negeri Sipil. Sekretaris Desa diangkat oleh Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota atas nama Bupati/Walikota.

Perangkat Desa lainnya diangkat oleh Kepala Desa dari penduduk desa, yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Desa. perangkat desa juga mempunyai tugas untuk mengayomi kepentingan masyarakatnya. Perangkat desa sekarang dituntut untuk memberi pelayanan prima dan juga harus menguasai teknologi. Setiap desa memiliki jumlah perangkat desa berbeda tergantung kebutuhannya.

2.2. .Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*) dari berbagai sudut pandang

Setiap orang dilahirkan menjadi seorang pemimpin. Baik memimpin bagi diri sendiri maupun orang lain di sekitarnya. Dan setiap tindakan kepemimpinannya kelak akan diminta pertanggungjawabannya. Arti dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi , baik diri sendiri maupun orang lain. Kemampuan ini sudah menjadi kodrat yang dimiliki manusia sejak dia lahir kedunia. Spiritual adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan jiwa atau bersifat kejiwaan , rohani atau batin. Batin sesuatu yang ada didalam hati. Sesuatu yang menyangkut jiwa. Spiritual berasal dari kata spirit yang berarti jiwa. Kepemimpinan spiritual sangat dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual yang dimiliki seseorang (Ratna, 2013)

Banyak muncul teori Spiritual Leadership dengan berbagai sudut pandang yang berbeda.Diantaranya Dimensi spiritual dalam kepemimpinan yang dikenalkan oleh Fairholm tahun 1996 dalam artikel “*Spiritual leadership : Fulfilling Whole Self Need at Work* . spiritual Leadership mendasarkan pada nilai spiritual yang berdasar *morality, stewardship dan community* . dari sisi moral diantaranya membangun visi yang bernilai, selalu berusaha melakukan perubahan yang lebih baik. *Stewardship* diantaranya dengan menata pelayanan yang ditunjang oleh pemberdayaan dan kemitraan. Kemudian *community* yaitu menciptakan komunitas yang terjalin erat dan bertujuan untuk pengembangan anggota kelompok. Kemudian muncul

Karakteristik *Spiritual Leadership* menurut Percy, 2003 dalam bukunya *Going Deep. Exploring Spirituality in life and leadership*, kepemimpinan dapat dijalankan dengan formula 30/30/20/20. ,maksudnya yaitu seorang Spiritual Leadership menghabiskan 30% waktunya untuk berfikir, dia mempercayai dan mengembangkan kemampuan otaknya, bisa dikatakan dia seorang yang berpikir realistis. 30% berikutnya adalah digunakan untuk komunikasi. Baik komunikasi yang dilakukan didalam maupun luar organisasi, berusaha komunikasi berjalan efektif. 20% adalah untuk melakukan pengawasan dan pembinaan. Dan yang terakhir 20% digunakan untuk operasional, dapat dikatakan dia menguasai tugas secara teknis. Atau sangat menguasai kondisi organisasi. Spiritual leadership yang digagas oleh Tobroni, sudah memasukan unsur religi atau agama di dalamnya. Tobroni mengatakan *Spiritual Leadership* adalah pelaku yang jujur, mengemban misi sosial dan menjunjung keadilan baik bagi diri sendiri maupun orang lain. Memiliki amal saleh dan membenci formalitas, seorang pribadi yang sedikit bicara banyak kerja. ,mampu membangkitkan kebaikan dilingkungan dan mencintai perubahan menuju yang lebih baik.

Tulisan ini merupakan hasil penelitian sementara *spiritual leadership* yang berdasar teory Fry yang dilakukan pada perangkat desa kabupaten Banyumas, sebenarnya Teori kepemimpinan spiritual adalah teori kepemimpinan yang dirancang untuk menciptakan motivasi intrinsik. Kepemimpinan spiritual terdiri dari nilai, sikap dan perilaku untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk memiliki rasa spiritual dalam hidupnya melalui ketepanggilan dan keanggotaan, memiliki makna dalam hidup mereka , merasa dimengerti dan dihargai. Mereka merasa mengalami kehidupan yang berarti. 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 ketepanggilan dan keanggotaan. Hal ini memerlukan : pertama ciptakan visi dimana pemimpin dan pengikut mengalami rasa ketepanggilan , kedua membangun budaya sosial, berdasarkan nilai cinta altruistik dimana pemimpin dan pengikut memiliki rasa keanggotaan , merasa dimengerti dan dihargai. Kepemimpinan ini membuat visi yang mencoba supaya pengikutnya melihat masa depan dan memberi harapan positif Berbagai penelitian tentang Kepemimpinan spiritual berkaitan dengan pemberdayaan tim, komitmen lebih tinggi, produktivitas lebih tinggi dan tentu saja menyangkut kesejahteraan karyawannya. Salah satu Penelitian Fry menguji tentang hubungan kepemimpinan spiritual dengan komitmen dan produktivitas di angkatan darat texas (Fry, 2005). Ketertarikan Fry untuk meneliti di satuan angkatan darat , didasari alasan para pemimpin angkatan darat harus menginspirasi

keterpanggilan dan keanggotaan. Kepemimpinan Spiritual adalah teori untuk menciptakan suatu motivasi intrinsik dalam proses pembelajaran organisasi. Tujuan Spiritual leadership untuk menciptakan visi dan nilai keselarasan secara strategis. Pemberdayaan tim dan individu dan akhirnya mendorong produktivitas dan komitmen lebih tinggi.



Gambar 1: Model Spiritual Leadership Fry

Kuesioner : Spiritual Leadership Fry (2005)

Table 3

SLT survey questions

Vision—describes the organization’s journey and why we are taking it; defines who we are and what we do.

1. I understand and am committed to my organization’s vision. _____
2. My workgroup has a vision statement that brings out the best in me. _____
3. My organization’s vision inspires my best performance. _____
4. I have faith in my organization’s vision for its employees. _____
5. My organization’s vision is clear and compelling to me. _____

Hope/faith—the assurance of things hoped for, the conviction that the organization’s vision/purpose/mission will be fulfilled.

1. I have faith in my organization and I am willing to do whatever it takes to insure that it accomplishes its mission. _____
2. I persevere and exert extra effort to help my organization succeed because I have faith in what it stands for. _____
3. I always do my best in my work because I have faith in my organization and its leaders. _____
4. I set challenging goals for my work because I have faith in my organization and want us to succeed. _____
5. I demonstrate my faith in my organization and its mission by doing everything I can to help us succeed. _____

Altruistic love—a sense of wholeness, harmony, and well-being produced through care, concern, and appreciation for both self and others.

1. My organization really cares about its people. ____
2. My organization is kind and considerate toward its workers, and when they are suffering, wants to do something about it. ____
3. The leaders in my organization walk the walk as well as talk the talk. ____
4. My organization is trustworthy and loyal to its employees. ____
5. My organization does not punish honest mistakes. ____
6. The leaders in my organization are honest and without false pride. ____
7. The leaders in my organization have the courage to stand up for their people. ____

Meaning/calling—a sense that one's life has meaning and makes a difference.

1. The work I do is very important to me. ____
 2. My job activities are personally meaningful to me. ____
 3. The work I do is meaningful to me. ____
 4. The work I do makes a difference in people's lives. ____
- Membership—a sense that one is understood and appreciated.
1. I feel my organization understands my concerns. ____
 2. I feel my organization appreciates me, and my work. ____
 3. I feel highly regarded by my leadership. ____
 4. I feel I am valued as a person in my job. ____
 5. I feel my organization demonstrates respect for me, and my work. ____

3. Pembahasan

Pengetahuan tentang karakteristik Spiritual leadership perangkat desa merupakan hal penting, mengingat perangkat desa dewasa ini disamping dituntut pelayanan yang baik pada masyarakat juga harus menguasai teknologi. Karakteristik Spiritual leadership Fry menyangkut : pemahaman visi (*Vission*), harapan pencapaian tujuan (*Hope*), cinta altruistik (*altruistic love*) : karena penghargaan organisasi terhadap pribadi, membuat individu memiliki cinta tulus pada organisasi. Keberartian pekerjaan bagi individu (*meaning*), perasaan keanggotaan (*membership*).

3.1 Visi (*Vission*)

Visi adalah suatu pernyataan tentang gambaran keadaan dan karakteristik yang ingin di capai oleh suatu lembaga pada jauh dimasa yang akan datang. Banyak interpretasi yang dapat keluar dari pernyataan keadaan ideal yang ingin dicapai lembaga tersebut. Pernyataan Visi tersebut harus selalu berlaku pada semua kemungkinan perubahan yang mungkin terjadi sehingga suatu Visi hendaknya mempunyai sifat/fleksibel (Lewis & Smith, 1994). Indikator visi ini ada 5 (Fry,2005) , diantara pemahaman individu terhadap visi organisasi, visi memberi motivasi pribadi,visi memberikan inspirasi, visi mendasarkan pada iman, jelas dan menarik. Seseorang yang memiliki pemahaman visi tinggi , maka dia akan berusaha mewujudkan visi tersebut. Sebaliknya pemahaman visi rendah, seseorang akan

bingung arah tujuan organisasi. Akibatnya dia akan bekerja tanpa tujuan arah yang jelas.

3.2. Hope /*Faith*

Hope bisa diartikan sebagai harapan akan pencapaian tujuan organisasi, ada 5 indikator dalam kuisioner fry, diantaranya : rasa percaya dan kesediaan untuk melakukan apapun untuk organisasi, siap kerahkan semua usaha agar organisasi berhasil, tetapkan tujuan menantang dan yakin akan berhasil,dan yakin akan kesuksesan organisasi. Seseorang yang memiliki harapan tercapainya tujuan organisasi tinggi, akan menjadi sumber motivasi bagi tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya jika harapan rendah, maka dia bekerja tanpa semangat.

3.2. Cinta altruistik (*altruistic love*)

Cinta altruistik, bisa dikatakan cinta tulus ,tanpa pamrih karena individu merasa diperhatikan organisasi. Ada 7 indikator, diantaranya ; perhatian organisasi terhadap individu, perhatian pemimpin, organisasi berlaku baik terhadap karyawannya, organisasi menghargai kesalahan yang jujur,pemimpin mengutamakan kejujuran, dan kesediaan berkorban pemimpin bagi bawahannya. Jika seseorang memiliki cinta altruistik karena adanya penghargaan atau empati yang diberikan organisasi pada dirinya tinggi, dia akan secara ikhlas memberi yang terbaik bagi organisasi. Sebaliknya jika cinta altruistik rendah, dia bekerja hanya sekedar menjalankan rutinitas biasa, bisa dikatakan bekerja tanpa makna.

3.4. Arti (*meaning*)

Keberartian pekerjaan pada diri individu berbeda-beda. Keberartian ini memberi makna. Ada 4 indikator dalam kuisioner Fry tentang keberartian ini, diantaranya : pentingnya pekerjaan bagi pribadi,keberartian pekerjaan bagi hidupnya dan pernyataan pekerjaan memberi perbedaan dalam hidup. Seseorang apabila menganggap pekerjaan sangat berarti bagi kehidupannya dia akan bekerja sepenuh hati, sebaliknya kalau menganggap pekerjaan itu tak berarti, dia akan bekerja asal saja. Bisa dikatakan dia bekerja tanpa jiwa.

3.5. Keanggotaan (*membership*)

Perasaan menjadi anggota organisasi, berarti dia merasa eksistensi dalam organisasi diakui ,merasa menjadi anggota dari satu kesatuan yang memiliki tujuan untuk dicapai bersama. Jiwanya merasa satu berbaur dengan kelompok. Indikator diantaranya ; pemahaman organisasi terhadap pribadi, penghargaan dari organisasi terhadap diri dan pekerjaannya, penghargaan dari pimpinan, penghormatan bagi diri pribadi dan pekerjaannya.

Hasil penelitian

Hasil penelitian menunjukkan perangkat desa kabupaten Banyumas memiliki pemahaman visi yang tinggi ,

dengan skor terendah 2 dan skor tertinggi 7 dan rata-rata 5,9. Hal ini menunjukkan pemahaman perangkat desa terhadap visi sangat tinggi.

Dari penelitian juga menunjukkan perangkat desa memiliki harapan untuk mencapai tujuan organisasi tinggi dengan skor terendah 1 tertinggi 7 rata-rata 5,8. Hal ini menunjukkan perangkat desa merasa yakin dan optimis tujuan organisasi bisa tercapai. Perasaan ini sangat bagus karena mereka memiliki motivasi tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Disamping itu, dari hasil penelitian juga menunjukkan perasaan cinta altruistik yang tinggi, dibuktikan dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 7 dan rata-rata 5,3. Ini menunjukkan bahwa perhatian, empati yang diberikan organisasi mampu menumbuhkan cinta tulus yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini sangat bagus, karena perangkat desa akan berbuat maksimal untuk organisasi. Dari hasil penelitian juga menunjukkan perangkat desa menganggap pekerjaan mereka sangat berarti bagi kehidupannya. Pekerjaan itu sangat bermakna bagi mereka ditunjukkan dengan skor terendah 3 tertinggi 7 dan rata-rata 5,8. Hal ini sangat bagus karena mereka bekerja sepenuh hati untuk kebaikan organisasi. Penelitian juga menunjukkan rasa keanggotaan yang relatif sedang. Perasaan mereka menjadi anggota suatu organisasi dengan skor terendah 1 dan tertinggi 7, skor rata-rata 5. Perasaan menjadi anggota kelompok organisasi sedang, perlu ditingkatkan karena dengan perasaan menjadi anggota dengan skor sedang ini menunjukkan bahwa hubungan diantara mereka biasa saja. Keeratan diantara mereka tak begitu dekat, sehingga perasaan tak sampai ke hati, hanya sekedar teman kerja di organisasi. Dan tentu saja, kalau hal ini dibiarkan lama kelamaan dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja organisasi.

Kesimpulan

Hasil penelitian sementara menunjukkan bahwa perangkat desa di 6 kecamatan berbeda memiliki kriteria Spiritual Leadership cenderung tinggi, (walaupun satu

indikator yaitu rasa keanggotaan cenderung sedang.) Perlu dikaji penelitian mendatang bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi.

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. Dengan demikian dari sisi spiritual leadership sangat menunjang untuk bisa mencapai kinerja tinggi.

Daftar Pustaka

- Fairholm, Gilbert W. 1996. *Spiritual leadership : Fulfilling Whole Self need at work*. *Leader Organizational Development Journal*. Greenwich vol 14. Iss⁶
- Fry, Louis, Vitacci. Cedelio marie. 2005. *spiritual leadership and army transformation : theory, Measursures, and establishing a baseline*. *Leadership Quartency Greewich Vol 16. Iss⁵*
- Frey, Louis W., 2003 "*Toward a Theory of Spiritual Leadership*" dalam *The Leadership Quarterly*, Volume 14, No. 6. Desember 2003.
- Julian Raffay, 2011, *Follow the leader? A viewpoint on the exercise of leadership* *International Journal of Leadership in Public Services*, The Volume: 7 Issue: 2 2011
- Percy Ian, 1997. *Going Deep, Exploring Spirituality in Life and leadership*, (terj. Rudi Ronald), Jakarta: BIP. Hal. 77
- Percy, Ian, 2003. *Going Deep. Exploring Spirituality in life and leadership*. Arizona : Inspired Production Press
- Pujiastuti, Ratna, 2013 ***Spiritual intellegance : Tinjauan Teoritis dan Pembentuk karakter Spiritual Leadership***
tobroni.staff.umm.ac.id/.../spiritual-leadership-the-problem-solver-kri...
 29 Nov 2010
- Tobroni, 2010 *Spiritual Leadership, The Problem Solver*
 Krisis Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam