

Peran Kepemimpinan Spiritual Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi

Ivana Septia Maharani¹, Rohim¹, Asmuni^{1*}

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.47134/trilogi.v5i1.1673>

*Correspondensi: Asmuni

Email: asmunimumun4@gmail.com



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

spiritual di lingkungan tersebut. Masalah difokuskan pada nilai-nilai spiritual yang ditanamkan oleh kepala kantor meliputi: visi, cinta altruistik, budaya, iman, dan panggilan. Implementasi kepemimpinan spiritual dalam bentuk pembiasaan di Kantor Kementerian Agama Lumajang. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori dari Fry. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu: data primer dan data sekunder, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kajian ini menyimpulkan bahwa Pelaksanaan kepemimpinan spiritual di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang telah berjalan secara efektif. Hal ini tercermin dari implementasi lima indikator utama kepemimpinan spiritual yang telah diterapkan dengan baik, yaitu: visi, cinta altruistik, budaya, iman, dan panggilan. Hasil penelitian ini Adalah strategi kepemimpinan spiritual yang diterapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang menunjukkan komitmen yang kuat dalam memperkuat dimensi spiritual para pegawai. Implementasi strategi tersebut tampak nyata melalui kegiatan seperti pemberian motivasi dan arahan dalam forum silaturahmi. Visi kepemimpinan yang diemban juga berkontribusi positif dalam menumbuhkan harapan, memperdalam keimanan, serta memupuk kasih sayang dan kepedulian antarindividu, yang pada gilirannya membangun rasa panggilan dan solidaritas yang erat antara pimpinan dan bawahan

Abstrak: Kepemimpinan spiritual merupakan bentuk kepemimpinan yang mengarahkan orientasi dari aspek duniawi menuju ranah spiritual. Kepemimpinan spiritual dimaknai sebagai bentuk kepemimpinan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip etika religius. Model ini menitikberatkan pada kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan inspirasi, menumbuhkan motivasi, memengaruhi, serta menggerakkan individu melalui keteladanan, pelayanan yang ikhlas, kepedulian, dan penerapan nilai-nilai serta karakter ilahiah dalam setiap aspek tujuan, proses, budaya, maupun perilaku kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis nilai-nilai spiritual apa saja yang ditanamkan oleh pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, dan bagaimana praktik kepemimpinan

Keywords: Kepemimpinan Spiritual, Nilai-nilai Spiritual, Budaya Organisasi.

Abstract: Spiritual leadership is a form of leadership that directs orientation from worldly aspects toward the spiritual realm. It is defined as a type of leadership grounded in the principles of religious ethics. This model emphasizes a leader's ability to inspire, motivate, influence, and mobilize individuals through personal example, sincere service, compassion, and the application of divine values and character in every aspect of leadership goals, processes, culture, and behavior. This study aims to identify and analyze the spiritual values instilled by the Head of the Office of the Ministry of Religious Affairs of Lumajang Regency and to explore how spiritual leadership is practiced in this environment. The research focuses on the spiritual values instilled by the head of the office, which include: vision,

altruistic love, culture, faith, and calling. The implementation of spiritual leadership takes the form of habitual practices within the Office of the Ministry of Religious Affairs of Lumajang. To address this issue, Fry's theoretical framework was used as a reference. This research employed a qualitative descriptive approach. The data were divided into two categories—primary and secondary—and collected through observation, interviews, and documentation. The study concludes that the implementation of spiritual leadership at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Lumajang Regency has been effectively carried out. This is evident from the application of five main indicators of spiritual leadership—vision, altruistic love, culture, faith, and calling. The findings reveal that the spiritual leadership strategy applied by the Head of the Office demonstrates a strong commitment to strengthening the employees' spiritual dimension. The implementation of this strategy is manifested through activities such as providing motivation and guidance during social gatherings (*silaturahmi*). The leader's vision also contributes positively to fostering hope, deepening faith, and nurturing love and compassion among individuals, ultimately creating a strong sense of calling and solidarity between the leader and subordinates.

Keywords: Spiritual Leadership, Spiritual Values, Organizational Culture.

Pendahuluan

Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari keberadaan pengikut, karena tanpa partisipasi aktif dari para pengikut, kepemimpinan kehilangan makna dan efektivitasnya. Loyalitas dan kompetensi pengikut menjadi faktor penentu dalam keberhasilan seorang pemimpin menjalankan perannya. Semakin tinggi tingkat kesetiaan dan kemampuan yang dimiliki pengikut, maka semakin ringan pula tugas kepemimpinan yang harus dijalankan. Sebaliknya, rendahnya loyalitas dan kapabilitas pengikut dapat menjadi hambatan yang signifikan bagi pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks kepemimpinan, pemimpin berperan sebagai agen perubahan, termasuk dalam ranah pendidikan. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menjalankan berbagai peran strategis, antara lain sebagai organisator (*the organizer*), pengelola nilai (*values-based juggler*), fasilitator sejati (*true helper* atau *broker*), sosok humanis (*humanist*), katalisator perubahan (*catalyst*), pemikir rasional (*rationalist*), serta memiliki kemampuan politis (*politician*) (Setyawan et al., 2022). Peran-peran tersebut mencerminkan kompleksitas dan kedalaman tanggung jawab seorang pemimpin dalam menciptakan perubahan yang bermakna.

Kepemimpinan spiritual merupakan bentuk kepemimpinan yang mengarahkan orientasi dari aspek duniawi menuju ranah spiritual atau ilahiah (Maharani, I. 2025; Setiyati, R & Santosa, L.P. 2019; Rafsanjan, H. 2017; Fry, L. W. J. 2010). Dalam perspektif ini, Tuhan dipandang sebagai pemimpin utama yang menginspirasi, memengaruhi, melayani, dan membimbing hati nurani hamba-Nya melalui kebijaksanaan, pendekatan etis, dan keteladanan moral. Oleh karena itu, kepemimpinan spiritual seringkali dipahami sebagai kepemimpinan yang berakar pada prinsip-prinsip etika religius (Fajar et al., 2024). Model kepemimpinan ini menekankan kemampuan untuk menginspirasi, membangkitkan semangat, memengaruhi, dan menggerakkan individu melalui contoh nyata, pelayanan yang tulus, kasih sayang, serta pengamalan nilai-nilai dan sifat-sifat

ilahiah dalam setiap aspek tujuan, proses, budaya, dan perilaku kepemimpinan (Asobee & Gemechu, 2022; Makkulawu et al., 2022; UYAR, 2019).

Penelitian ini berangkat dari urgensi untuk menghadirkan model kepemimpinan yang mampu memadukan nilai-nilai spiritual (L. W. Fry, 2003) dengan praktik birokrasi modern, khususnya di lingkungan lembaga keagamaan seperti Kementerian Agama. Dalam ranah birokrasi publik, terutama pada Kantor Kemenag, kepemimpinan spiritual dianggap memiliki peran strategis dalam membangun budaya organisasi yang tidak hanya berfokus pada pencapaian kinerja, tetapi juga menekankan nilai integritas, keikhlasan, serta pelayanan yang berlandaskan prinsip-prinsip spiritual.

Korupsi merupakan perilaku menyimpang yang bertujuan memperoleh keuntungan pribadi atau kekayaan secara melawan hukum dengan memanfaatkan dana publik atau keuangan negara melalui penyalahgunaan wewenang (Hayati & Nuqul, 2020). Fenomena ini menjadi sorotan serius dalam masyarakat karena dampak destruktifnya telah dibuktikan oleh berbagai hasil penelitian. Korupsi tidak hanya mencerminkan kejahatan dalam tataran struktural, tetapi juga mencerminkan pelanggaran terhadap nilai-nilai moral. Bahkan, praktik korupsi telah mengalami banalitas, yaitu kondisi ketika tindakan yang awalnya dianggap tidak wajar justru menjadi hal yang lazim dan diterima dalam kehidupan sosial sehari-hari (Hayati & Nuqul, 2020).

Saat ini, Indonesia menghadapi krisis kepemimpinan yang serius, tercermin dari banyaknya kasus korupsi yang melibatkan pejabat publik, baik di tingkat nasional maupun daerah. Orientasi kepemimpinan pun mengalami pergeseran, di mana para pemimpin lebih berfokus pada keuntungan pribadi dari negara dibandingkan dengan pengabdian dan kontribusi terhadap bangsa (Basit, 2013).

Banyak sekali penelitian terkait kepemimpinan spiritual yang sudah dilakukan, namun pada penelitian ini yang membahas tentang kepemimpinan spiritual berfokus pada lima indikator yang terdapat pada teori Fry, yaitu: visi, cinta altruistik, budaya, iman, dan panggilan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis nilai-nilai spiritual apa saja yang ditanamkan oleh pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, dan bagaimana praktik kepemimpinan spiritual di lingkungan tersebut. Masalah difokuskan pada nilai-nilai spiritual yang ditanamkan oleh kepala kantor meliputi: visi, cinta altruistik, budaya, iman, dan panggilan. Implementasi kepemimpinan spiritual dalam bentuk pembiasaan di Kantor Kementerian Agama Lumajang.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Menanggapi permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini secara umum akan dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada urgensi dan relevansi kebutuhan akan penanaman nilai-nilai spiritual, yang bertujuan untuk menginternalisasi nilai, sikap, dan perilaku positif yang diperlukan

dalam membangun motivasi intrinsik, baik pada diri sendiri maupun terhadap orang lain.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Karena fokus utama penelitian adalah menggambarkan situasi dan peristiwa sebagaimana adanya, maka teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Melalui pendekatan ini, data dianalisis secara mendalam sesuai dengan kondisi nyata di lapangan guna memperoleh pemahaman yang utuh terhadap fenomena yang diteliti.

Sumber data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui pengumpulan data lapangan, khususnya melalui wawancara dengan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Wawancara ini difokuskan pada tindakan pembiasaan dalam praktik kepemimpinan spiritual sebagai upaya pencegahan tindak pidana korupsi di lingkungan kantor tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang telah tersedia di objek penelitian dan diperoleh dari dokumen, laporan, serta catatan resmi yang dikelola oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Data ini berfungsi sebagai pelengkap untuk mendukung dan memperkaya analisis penelitian yang dilakukan.

Teknik Pengumpulan data

Untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian untuk memperoleh data yang akurat dan faktual. Pengamatan ini dilaksanakan berdasarkan pedoman observasi yang telah disusun sebelumnya guna memastikan ketepatan pengumpulan data.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data di mana peneliti mengajukan pertanyaan langsung kepada informan yang memiliki pengetahuan dan keterlibatan dalam topik penelitian. Mengacu pada Sugiyono (2013:188), wawancara dilakukan secara terstruktur agar proses tanya jawab berjalan sistematis dan mampu menghasilkan informasi yang mendalam dan relevan.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk menelusuri dan mengkaji data historis yang berkaitan dengan objek penelitian. Sesuai dengan pendapat Bungin (2013:153), data dokumenter memegang peranan penting dalam mendukung analisis penelitian. Dalam hal ini, peneliti mempelajari arsip, laporan, dan dokumen lain yang memiliki keterkaitan dengan fokus kajian.

Teknik analisis data

Analisis data kualitatif merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk mengorganisasi data, mengelompokkannya ke dalam satuan-satuan informasi yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mengidentifikasi pola, serta menemukan hal-hal penting yang layak dipelajari dan disampaikan kepada publik (Bogdan & Biklen). Patton menyatakan bahwa analisis data mencakup proses memilah dan mengorganisasi data ke dalam pola serta unit informasi yang bermakna. Menurut Sugiyono (2011:15), pendekatan kualitatif menghasilkan data dalam bentuk kata-kata, kalimat, dan gambar. Sementara itu, penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui nilai dari suatu variabel bebas (independen), baik satu atau lebih, tanpa membandingkan atau menghubungkannya dengan variabel lain.

Lebih lanjut, menurut Suprayogo yang dikutip oleh Ahmad Tanzeh, analisis data merupakan rangkaian aktivitas yang mencakup pengkajian, pengelompokan, sistematisasi, interpretasi, dan verifikasi data, sehingga fenomena yang dikaji memperoleh nilai sosial, akademik, dan ilmiah. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yang melibatkan empat tahapan utama:

1. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan secara langsung dari lapangan melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses penyaringan dan penyederhanaan data mentah yang telah dikumpulkan. Data yang tidak relevan disisihkan, sementara data penting diklasifikasikan dan dijabarkan dalam bentuk naratif untuk memudahkan analisis lebih lanjut.

3. Penyajian Data

Tahap ini merupakan proses penyusunan informasi dalam bentuk yang sistematis dan mudah dipahami. Penyajian dilakukan dengan menyederhanakan data kompleks ke dalam format naratif agar dapat diinterpretasikan secara logis.

4. Penarikan Kesimpulan

Tahap ini merupakan inti dari proses analisis, di mana peneliti melakukan identifikasi hubungan sebab-akibat dan menarik simpulan berdasarkan pola yang telah ditemukan selama analisis.

Hasil dan Pembahasan

Nilai-nilai spiritual yang ditanamkan oleh pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang merujuk pada konsep kepemimpinan spiritual (L. W. J. Fry, 2010), yang memaknai kepemimpinan spiritual sebagai seperangkat nilai, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan untuk mendorong motivasi intrinsik dalam diri sendiri maupun orang lain. Hasil penelitian ini melengkapi dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang berfokus pada kepemimpinan spiritual yang telah dilakukan oleh (Fajar et al., 2024; Makkulawu et al., 2022; Nigraha et al., 2024; Setyawan et al., 2022; Sutomo & Javlean, 2022) Tujuannya adalah untuk mencapai kesejahteraan spiritual yang bersumber dari rasa panggilan hidup (*calling*) dan keanggotaan (*membership*). Implementasi kepemimpinan ini mensyaratkan adanya visi yang mampu membangkitkan makna dan tujuan hidup bagi setiap anggota organisasi—baik pemimpin maupun pengikut—serta mendorong kontribusi nyata yang berdampak. Kepemimpinan spiritual juga mendorong terciptanya budaya organisasi yang bersifat sosial, dibangun atas dasar nilai-nilai yang mengedepankan kepentingan orang lain melalui kasih sayang altruistik. Dalam konteks ini, pemimpin dan pengikut diharapkan memiliki rasa keanggotaan yang kuat, merasa diterima dan dihargai, serta menunjukkan kepedulian, perhatian, dan penghormatan terhadap diri sendiri dan orang lain.

a. Visi

Visi merujuk pada gambaran ideal tentang masa depan yang disertai alasan eksplisit maupun implisit mengapa masa depan tersebut patut untuk diperjuangkan. Visi memiliki tiga fungsi utama: memberikan arah perubahan secara umum, menyederhanakan kompleksitas dalam pengambilan keputusan, serta memungkinkan koordinasi yang cepat dan efektif antar individu dalam organisasi. Seorang pemimpin memegang tanggung jawab untuk membangun dan menyebarluaskan visi serta nilai-nilai organisasi secara menyeluruh pada setiap tingkatan, yang tercermin dalam penentuan tujuan, misi, strategi, hingga pelaksanaan program.

Visi menjadi pemandu arah perjalanan organisasi menuju masa depan yang diharapkan. Ia memiliki fungsi motivasional, memberi makna terhadap pekerjaan, serta mendorong keterlibatan dan komitmen kolektif. Empat indikator utama visi meliputi: pemahaman terhadap visi, kejelasan pernyataan visi, daya inspiratif dari visi, dan sejauh mana visi tersebut dipahami dengan jelas. Indikator-indikator ini berkontribusi pada munculnya rasa panggilan hidup (*calling*), yang menjadi elemen penting dalam kesejahteraan spiritual dan memberikan makna serta arah dalam kehidupan individu. Visi juga mencerminkan tujuan dasar organisasi, yaitu alasan eksistensialnya, serta misinya, yang menjelaskan nilai-nilai utama organisasi. Dengan demikian, visi menjadi fondasi untuk menjalin hubungan dengan dan bahkan melampaui

ekspektasi para pemangku kepentingan seperti pelanggan, pegawai, pemerintah, maupun lembaga pengatur.

b. Cinta Altruistik

Cinta altruistik dalam konteks kepemimpinan spiritual dipahami sebagai rasa keutuhan, harmoni, dan pencapaian kesejahteraan melalui kepedulian, kasih sayang, serta penghormatan terhadap diri sendiri dan orang lain. Nilai ini menuntut terciptanya budaya organisasi yang berlandaskan kepedulian sosial dan empati. Kepemimpinan spiritual dengan landasan cinta altruistik mendorong pemimpin dan anggota organisasi untuk mengedepankan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi, sehingga tercipta lingkungan kerja yang humanis, inklusif, dan sejahtera secara holistik.

c. Budaya

Budaya organisasi mencakup sekumpulan nilai inti, asumsi dasar, pemahaman bersama, serta pola pikir yang dianggap sah dan dijadikan pedoman oleh para anggota dalam berinteraksi dan menjalankan aktivitas organisasi. Salah satu nilai fundamental dalam kepemimpinan spiritual adalah **cinta altruistik**, yang dapat dipahami sebagai bentuk kasih sayang yang diwujudkan melalui perhatian dan penghargaan terhadap diri sendiri maupun orang lain secara tanpa syarat, tidak egois, setia, serta penuh kebaikan (*benevolent care*).

Nilai-nilai yang terkandung dalam cinta altruistik mencakup sikap memaafkan, penerimaan, rasa syukur, kebaikan hati, integritas, empati atau kasih sayang, kejujuran, kesabaran, keberanian, kepercayaan dan kesetiaan, serta kerendahan hati. Dalam konteks organisasi, pemimpin dan pengikut bersama-sama membangun budaya dan sistem etika yang mencerminkan nilai-nilai tersebut. Mereka didorong untuk tekun, tangguh, dan berkomitmen dalam meraih keunggulan, dengan terus melakukan yang terbaik dalam menghadapi tantangan, dilandasi oleh harapan dan keyakinan terhadap visi bersama.

Para pemimpin dan anggota organisasi menunjukkan kepedulian yang nyata, konsistensi antara ucapan dan tindakan, kejujuran, loyalitas, keberanian, serta perhatian terhadap sesama. Ciri-ciri tersebut merupakan indikator dari cinta altruistik yang kuat, yang pada gilirannya menumbuhkan rasa keanggotaan yang mendalam. Rasa keanggotaan ini menjadi bagian penting dari kesejahteraan spiritual, karena menciptakan perasaan dihargai dan diakui sebagai individu yang berarti dalam komunitas organisasi.

d. Iman

Iman dipahami sebagai fondasi dari segala hal yang diharapkan, sekaligus bentuk keyakinan terhadap sesuatu yang belum terlihat. Lebih dari sekadar harapan atau ekspektasi, iman merupakan keyakinan yang teguh bahwa sesuatu yang diyakini akan menjadi kenyataan, meskipun belum dapat dibuktikan secara fisik. Harapan mengandung keinginan terhadap pemenuhan suatu tujuan, sementara iman

memperkuat harapan tersebut dengan kepastian dan kepercayaan penuh. Dalam hal ini, iman tercermin melalui nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang menunjukkan keyakinan mendalam bahwa apa yang diharapkan akan terwujud.

Individu yang memiliki iman dan harapan biasanya menunjukkan indikator seperti: keyakinan spiritual yang kuat, konsistensi dalam menjalankan ajaran atau kepercayaan, ketekunan dalam berjuang, kesiapan melakukan upaya ekstra, serta keberanian menetapkan tujuan besar dalam visinya. Orang dengan karakteristik ini cenderung memiliki semangat tinggi dalam menghadapi hambatan, mampu bertahan dalam kesulitan, dan terus melangkah menuju pencapaian tujuan. Oleh karena itu, iman dan harapan menjadi sumber motivasi dan kepercayaan bahwa visi dan misi organisasi dapat dicapai secara optimal.

Dalam kepemimpinan spiritual, penting bagi pemimpin untuk menanamkan rasa harapan dan iman terhadap visi organisasi, agar para pengikut tetap memiliki pandangan yang optimis terhadap masa depan. Kesejahteraan spiritual dalam konteks ini dipahami sebagai persepsi subjektif seseorang atas arah dan makna hidupnya. Dengan demikian, kesejahteraan spiritual dapat dipandang sebagai indikator psikologis dari kondisi spiritual seseorang. Individu yang menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan spiritual secara konsisten cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang tinggi dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Bahkan jika mereka menghadapi masalah, dampak negatif terhadap kesehatan fisik — seperti beban alostatik berupa gangguan kognitif, penurunan fungsi tubuh, penyakit kardiovaskular, atau risiko kematian — cenderung lebih rendah.

e. Panggilan

Konsep panggilan telah lama dipandang sebagai salah satu ciri khas dalam dunia profesional. Banyak individu tidak hanya menginginkan pekerjaan sebagai sarana aktualisasi diri, tetapi juga sebagai wahana untuk menemukan makna dan kontribusi sosial. Dalam konteks kepemimpinan, salah satu peran penting seorang pemimpin adalah membangun dan menumbuhkan rasa panggilan, baik dalam dirinya sendiri maupun dalam diri para anggota organisasi.

Panggilan dapat dipahami sebagai pengalaman transendental yang mendorong individu untuk memberi makna lebih dalam pada hidupnya melalui pelayanan kepada sesama. Ini berkaitan erat dengan perasaan bahwa pekerjaan yang dijalani memberikan kontribusi nyata bagi orang lain dan menghadirkan kehidupan yang lebih bermakna. Panggilan juga menjadi bagian dari kualitas dasar yang dikagumi dalam diri pemimpin, yang memperkuat kredibilitasnya dalam memotivasi pengikut. Pemimpin yang memiliki rasa panggilan biasanya menunjukkan kejujuran, pandangan ke depan, kemampuan untuk menginspirasi pencapaian visi bersama, serta kompetensi yang tinggi.

Secara historis, panggilan sering kali diasosiasikan dengan pengalaman spiritual, seperti menerima visi, dorongan ilahi, atau wahyu yang mendorong seseorang

untuk terlibat dalam pelayanan publik. Namun, dalam perkembangan pemikiran kontemporer, panggilan dipahami lebih luas sebagai bentuk ekspresi diri yang autentik melalui pilihan karier atau pekerjaan yang dilakukan. Dalam pandangan ini, pekerjaan menjadi wadah alami di mana seseorang mengaktualisasikan esensinya.

Dengan demikian, panggilan menggambarkan titik temu antara dimensi personal yang mendalam dengan tujuan sosial yang lebih luas. Perspektif ini menunjukkan adanya keterhubungan yang erat antara makna hidup pribadi dan makna dari pekerjaan yang dijalankan, sehingga menjadikan panggilan sebagai elemen penting dalam kepemimpinan yang berorientasi spiritual.

Pelaksanaan pembiasaan dalam kepemimpinan spiritual di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang tercermin dalam berbagai program yang bertujuan membentuk karakter dan memperkuat integritas spiritual pegawai. Beberapa program tersebut meliputi:

a. Zona Integritas

Zona Integritas merupakan status yang diberikan kepada unit kerja yang menunjukkan komitmen kuat dalam mewujudkan lingkungan bebas korupsi dan birokrasi yang bersih dan melayani. Inisiatif ini menekankan pentingnya reformasi birokrasi, khususnya dalam aspek pencegahan tindak pidana korupsi dan peningkatan mutu pelayanan publik. Kepemimpinan spiritual tercermin melalui keseriusan pimpinan dan pegawai dalam menjaga nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan akuntabilitas.

b. BINKARSITAL (Bimbingan Karir, Mental, dan Prestasi)

Program BINKARSITAL bertujuan memberikan pembinaan rohani yang terintegrasi dengan pengembangan karier dan peningkatan kesehatan mental pegawai. Kegiatan ini dilaksanakan secara rutin, antara lain dalam bentuk pengarahan setelah apel hari Senin. Melalui pendekatan ini, para pegawai diarahkan untuk memahami tujuan institusi dan meningkatkan kualitas layanan publik, baik dalam bidang pendidikan maupun pelayanan keagamaan lainnya. Program ini juga berfungsi sebagai sarana untuk memperkuat nilai-nilai spiritual dalam keseharian kerja.

c. Pengajian Jumat Malam Wage

Kegiatan pengajian atau istighosah yang diselenggarakan setiap malam Jumat Wage di halaman Mushola Al-Ikhlash Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang menjadi bagian dari upaya pembinaan spiritual secara kolektif. Seluruh pejabat struktural, fungsional, dan staf turut berpartisipasi dalam kegiatan ini sebagai bentuk internalisasi nilai-nilai religius, kebersamaan, dan kepedulian terhadap penguatan moralitas di lingkungan kerja.

Simpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan spiritual yang diterapkan oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap penguatan spiritualitas para pegawai. Bentuk konkret dari strategi tersebut antara lain pemberian motivasi dan arahan dalam kegiatan silaturahmi. Visi yang diusung pimpinan juga memberikan dampak positif dalam memperkuat harapan, keimanan, serta rasa kasih sayang dan kepedulian terhadap sesama, yang pada akhirnya menumbuhkan rasa panggilan dan keanggotaan yang kuat antara pimpinan dan bawahannya. Penelitian ini merekomendasikan agar studi lanjutan melakukan eksplorasi lebih dalam terkait karakter kepemimpinan spiritual, khususnya mengenai bagaimana seorang pemimpin mampu membangkitkan spiritualitas anggota untuk menjadi calon pemimpin selanjutnya. Hal ini dapat dilakukan melalui pendekatan kualitatif dan kuantitatif yang lebih terstruktur, misalnya dengan merancang program yang melibatkan penyampaian kisah inspiratif dan percakapan bermakna dalam pertemuan rutin mingguan. Kaderisasi kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi spiritual secara konsisten menjadi salah satu kunci penting dalam menumbuhkan semangat dan nilai-nilai spiritual dalam organisasi ini.

Daftar Pustaka

- Asobee, M. S., & Gemechu, T. F. (2022). Description of the Leadership Experiences of Alumni of the Christian Bilingual University of Congo in the Workplace. *Open Journal of Leadership*, 11(03), 279–302. <https://doi.org/10.4236/ojl.2022.113015>
- Basit, A. (1970). Habitual Action Dalam Kepemimpinan Spiritual. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 7(1), 1–19. <https://doi.org/10.24090/komunika.v7i1.371>
- Blumberg, A. & Greenfield, W. 1980. *Stogdil's Handbook of Leadership: A Survey of Theory & Research*. Boston, London, Sydney, Toronto: Allyn & Bacon. Inc.
- Bungin, B. (2013). *Metodologi penelitian sosial & ekonomi: Format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan publik, komunikasi, manajemen, dan pemasaran* (Cetakan ke-1). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fajar, A., Sanusi, A., & Arifin, S. (2024). the Impact of Organizational Culture and Spiritual Leadership on Performance: Mediating Roles of Workplace Spirituality and Innovation. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(4), 1–16. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n4-187>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L. W. J. (2010). *CH A P T E R Spiritual Leadership : State-of-the-Art and Future Directions for Theory ,.*
- Hayati, N., & Nuqul, F. L. (2020). Pengaruh Spiritualitas dan HEXACO Personality terhadap Intensitas Perilaku Korupsi pada Mahasiswa. *Journal Psikogenesis*, 8(1), 64–

77. <https://doi.org/10.24854/jps.v8i1.943>
- Maharani, I. (2025). *Habitual Action in Spiritual Leadership to Prevent Corruption (Study of Spiritual Leadership at the Office of the Ministry of Religion , Lumajang Regency)*. 4(2024).
- Makkulawu, A., Kessi, P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., & Asmawiyah, A. (2022). Islamic Leadership , Emotional Intelligence , and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2, 15–26.
- Nigraha, N. M. A. B. I., Werang, B., & Trisna, G. A. P. S. (2024). Eksplorasi Praktik Nilai-Nilai Kepemimpinan Asta Brata di Kabupaten Tabanan. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 4(4), 288–298. <https://doi.org/10.53866/jimi.v4i4.645>
- Rafsanjan, H. (2017). *Kepemimpinan spiritual (Spiritual Leadership)*. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(1).
- Setiyati, R., & Santosa, L. P. (2019). *Kepemimpinan berbasis spiritual*. *Forum Ilmiah Indonusa*, 14(1), 94–100.
- Setyawan, C. D., Sariyatun, S., & Indrawati, C. D. S. (2022). Pemimpin Ideal dan Karakteristik yang Didambakan dalam Menjawab Tantangan Zaman. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 96. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57778>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D* (cet. ke-19). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D* (Cetakan ke-13). Bandung: Alfabeta.
- UYAR, S. (2019). Spiritual Leadership. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, 7(1), 22–26. <https://doi.org/10.35345/johmal.529712>