

SPIRITUAL MANAGEMENT

Achmah Muhammad

A. Pendahuluan

Tulisan berikut ini hendak mengkaji *spiritual management* yang belakangan mulai menjadi alternatif. Hal ini mengingat tumbuhnya kesadaran spiritual di dunia korporat dan dunia kerja dewasa ini menjadi suatu fenomena tersendiri yang menarik untuk dicermati lebih jauh, baik dalam tataran dasar-dasar teoritisnya maupun pada wilayah praksis implementasinya.

Antusiasme akan pentingnya pendekatan spiritual dalam manajemen korporat dan dunia kerja pada umumnya tampak pada dukungan yang semakin meningkat pada perlunya etika bisnis,¹ tanggung jawab perusahaan perusahaanyang lebih luas kepada komunitas (*Corporate Social Responsibility*), perlunya mendengarkan suara hati (kearifan) dalam mengambil keputusan-keputusan eksekutif dan sebagainya. Perkembangan ini setidaknya telah menggambarkan akan kelemahan, kalau tidak boleh dibilang kegagalan, dari pendekatan positivisme yang selama ini menafikan dimensi spiritualitas dan metafisik dalam dunia bisnis dan kerja, bahkan dianggapnya sebagai candu yang dapat menghambat laju perkembangan dan kemajuan bisnis dan dunia kerja.

Perkembangan yang ada justru menunjukkan kenyataan yang sebaliknya. Krisis moral dunia korporat sebagaimana yang ditunjukkan para pelakunya, khususnya kalangan eksekutif dalam memanipulasi keuangan atau berbagai bentuk malpraktik lain dalam pengelolaan bisnis yang berujung pada terjadinya krisis ekonomi global, yang tidak saja mendera perusahaan-perusahaan besar di negara-negara Eropa dan Amerika Serikat, tapi juga berimbas pada dunia usaha di berbagai negara berkembang, termasuk Indonesia.² Sementara, di sisi lain, sebagai salah satu

¹ Hasan Baihaqi, dkk. *Etika Bisnis*, (Yogyakarta: Poja Akademik UIN Sunan Kalijaga, 2005), hlm. 11-12. Lihat juga K. Bertens, *Pengantar Etika Bisnis*. (Yogyakarta: Kanisius, 2000).

² Kompas 24 September 2008.

contoh perusahaan yang menerapkan pendekatan spiritual dalam manajemennya, Bank Muamalat telah menunjukkan kinerja positif, setidaknya hingga akhir tahun 2009. Pertumbuhan Aset Bank Muamalat sendiri meningkat 31,9% dari Rp.11,2 Trilliun pada Juni 2008 menjadi Rp.14,8 Trilliun pada Juni 2009 ini. Selain itu, Muamalat juga menunjukkan pertumbuhan dana pihak ketiga sebesar 32,5% dari Rp.9,34 Trilliun pada Juni 2008 menjadi Rp. 12,38 Trilliun pada Juni 2009. Pertumbuhan tersebut juga dialami oleh pertumbuhan penyaluran pembiayaan sebesar 15,8% dari Rp.9,61 Trilliun pada Juni 2008 menjadi Rp.11,13 Trilliun pada Juni 2009.³

Melihat perkembangan dan potensi semacam ini, perlu terus mendorong dan mengangkat isu seputar spiritual managemnt, tidak saja sebagai upaya mengembangan basis akademiknya, tapi juga gaung motivasi untuk mengimplementasikannya dalam dunia nyata bisnis dan dunia kerja.

B. Human Resources Empowerment

Human resources management (manajemen sumber daya manusia) pada masa sekarang mengalami perkembangan yang semakin kompleks karena manajemen harus menghadapi kemajuan teknologi, peraturan pemerintah, penyusutan supply energi dan sumber daya alam lain, pertumbuhan persaingan nasional dan internasional, tuntutan peningkatan terhadap pelestarian lingkungan dan tanggung jawab sosial, dan perkembangan kegiatan kolektif karyawan. Faktor-faktor organisasional seperti semakin tingginya tingkat pendidikan karyawan, peningkatan heterogenitas angkatan kerja, pelonjakan biaya-biaya personalia, dan penurunan produktivitas juga ikut mempengaruhi makin kompleksnya manajemen sumber daya manusia. Tantangan utamanya adalah bagaimana mengelola sumberdaya organisasi dengan efektif dan menghapus praktek-praktek yang tidak sesuai dengan moral bisnis. Dalam kondisi seperti diatas, manajemen dituntut selalu mengembangan cara-cara dan pendekatan serta perspektif baru.

³http://www.muamalatbank.com/index.php/home/news/muamalat_news/677, akses tanggal 24 Oktober 2009.

Berbagai istilah baru menambah dinamika pembahasan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia seperti Manajemen Qalbu, Manajemen Spiritual, ESQ dan lain sebagainya, namun esensi pembahasan adalah bagaimana sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan diberdayakan (*empowered*) melalui kekuatan semangat, hati nurani, ilmu dan keahlian, sehingga sumber daya manusia itu menjadi salah satu sumber keunggulan kompetitif organisasi atau perusahaan.

Pemberdayaan manusia (*human resources empowerment*)⁴ dalam organisasi atau perusahaan, menyangkut pengkajian tentang pencapaian tujuan organisasi. Pemberdayaan dalam hal ini tidak bersifat hitam dan putih, tetapi pemberdayaan yang berbicara pula tentang nilai (*value*) yaitu bagaimana orang-orang itu diperlakukan sebagai "*whole human being*" (manusia seutuhnya) yang diperlakukan dan dijamah secara manusiawi, sehingga kemanusiaannya memanusia, serta berafiliasi pada nilai-nilai positif.

Menurut Guillory, sebagaimana dikutip Hendrawan, pemberdayaan (*empowerment*) lebih tepat berkaitan dengan kapasitas seseorang untuk menampilkan atau mencapai hasil-hasil (*capacity to perform*) daripada tindakan pelimpahan kewenangan (*the act of delegation*). "Diberdayakan" berarti memiliki kemampuan dan kewenangan untuk menjalankan tanggung jawabnya dalam kerangka batasan pedoman yang telah disepakati bersama. Lebih lanjut dikatakan, seseorang yang terberdayakan (*empowered*) adalah orang yang memiliki kompetensi, mampu mengelola diri sendiri (*self-managed*) dan terus menerus belajar dalam upaya perbaikan (*continuous improvement*) yang sangat terkait dengan *mind-set* seperti dedikasi, komitmen, motivasi diri (*self-motivation*) dan *self-responsibility*.⁵

Dapat dikatakan pula bahwa pemberdayaan manusia (*human resources empowerment*) adalah seni, artinya dalam proses

⁴ Empowerment is a process of helping people to assert control over the factors which affect their lives. This process encompasses both the individual responsibilities in their lives and the broader institutional, organizational or societal responsibilities in enabling people to assume responsibility for their lives. Jay A. Conger and Rabindra N. Kanungo, "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice," *The Academy of Management Review*, Vol. 13, No. 3 (Jul., 1988), pp. 471-482.

⁵ Sanerya Hendrawan, *Spiritualitas Management: From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan, 2009), hlm. 69-70.

mendorong karyawan atau orang yang dipimpin untuk bekerja dan berkontribusi *secara optimal*, tidak cukup hanya dengan membangun kemampuan dan memberinya peluang untuk berbuat, tetapi bagaimana pimpinan membangun kepercayaan secara timbal balik antara atasan dan bawahan. Pemberdayaan bukan sekedar pendelegasian, pemberdayaan adalah kepercayaan (*trust*), perhatian (*respect*) dan keluhuran (*dignity*).

Dalam konteks inilah, pembahasan tentang *spiritual management* dalam hubungannya dengan pemberdayaan sumber daya manusia menjadi sangat *relevan* untuk melengkapi upaya pemberdayaan yang kebanyakan lebih dipahami sebatas peningkatan kompetensi dan penambahan kewenangan formal.

C. Konsep *Spiritual Management*

1. Makna Spiritualitas

Spiritualitas merupakan terjemah dari kata *spirituality* yang merupakan kata benda, turunan dari kata *spiritual*. Kata bendanya adalah *sprit*, yang berasal dari kata latin *spiritus* yang artinya bernafas". Di samping itu, kata *spirit* juga memiliki beberapa arti; "prinsip yang menghidupkan atau vital sehingga menghidupkan suatu organisme fisik", "makhluk supernatural", "kecerdasan atau bagian bukan material dari orang". Dalam bentuk kata sifat, *spiritual* mengandung arti yang berhubungan dengan *spiritual*", "yang berhubungan yang suci", "yang berhubungan dengan yang supernatural. Dalam bahasa Arab, istilah yang digunakan untuk spiritualitas adalah *ruhaniyyah* atau kata *maknawiyah*. Istilah pertama diambil dari kata *ruh*, sedangkan istilah kedua diambil dari kata *ma'na*, yang mengandung konotasi aspek batin dibalik aspek yang dahir atau lahiriyah. Dari beberapa arti lughawiyah tersebut, dapat disebutkan bahwa ada tiga aspek makna dari spiritualitas:

1. Sebagai sesuatu yang menghidupkan, yang tanpanya suatu organisme mati, baik secara jasadiyah maupun kejiwaan
2. Sebagai sesuatu yang memiliki status suci (*sacred*), yakni dengan demikian statusnya lebih tinggi daripada yang materiil.
3. Terkait dengan Tuhan sebagai *Rabbul 'alamin*, yang mencipta, mengatur dan menguasai seluruh alam kehidupan ini.

Makna spiritualitas berkembang sedemikian rupa. Dalam studi kependidikan, spiritualitas lebih dilihat sebagai sebuah proses dalam dua fase; pertama pada inner growth (perkembangan aspek batin) dan kedua pada manifestasi hasil batin tersebut dalam kehidupan sehari-hari di dunia nyata. *"Spirituality is also described as a process in two phases: the first on inner growth, and the second on the manifestation of this result daily in the world"*.⁶ Sementara, kajian psikologi positif, seperti disebut C. Richard Snyder,⁷ spiritualitas didefinisikan sebagai pencarian terhadap yang suci (*the sacred*), dimana yang suci secara luas didefinisikan sebagai bagian dari kemuliaan. Spiritualitas dalam hal ini tidak semata terdapat dalam agama formal (*traditinal organized religions*), seperti Islam, Kristen, Yahudi, dst., tapi juga dalam teologi feminis, spiritualitas ekologi, dan sebagainya. Spiritualitas diasosiasikan dengan kesehatan mental, manajemen substansi.... pencarian tujuan dan kebermaknaan hidup.

"Spirituality has been studied in positive psychology and defined as the search for "the sacred," where "the sacred" is broadly defined as that which is set apart from the ordinary and worthy of veneration. Spirituality can be sought not only through traditional organized religions, but also through movements such as the feminist theology and ecological spirituality (see Green politics). Spirituality is associated with mental health, managing substance abuse, marital functioning, parenting, and coping. It has been suggested that spirituality also leads to finding purpose and meaning in life".⁸

Dalam konteks Islam dengan ajaran tauhidnya, eksistensi yang suci tertinggi (*The Ultimate Sacred*). Tuhan merupakan penyatu semua segi kehidupan individu dan kelompok yang paling tinggi. Karenanya, Tuhan dan kehendak-Nya menjadi sumber pengalaman yang menyeluruh sekaligus sumber kebermaknaan hidup yang serba mencakup.

⁶ Dillard, C. B.; Abdur-Rashid, D.; and Tyson, C. A. "My Soul is a Witness." *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 13, No. 5 (September 2000), hlm. 447-462.

⁷ Charles Richard "Rick" Snyder (1944-2006) adalah seorang Profesor dan Psikologi Klinis di University of Kansas.

⁸ Snyder, C. R., & Lopez, S. J. *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. (Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc., 2007), hlm. 11.

Secara demikian dapat dikatakan bahwa spiritualitas tidak saja bersifat *inner-individual*, sebagai fenomena subjektif, unik, dialami sebagai perasaan dan emosi terdalam seseorang, melainkan juga *inner-communal*, sebagai fenomena kelompok yang dialami dalam kerangka budaya tertentu, sebagai kepercayaan mendalam, nilai-nilai, dan ritual-ritual yang memberi makna. Demikian pula, spiritualitas berorientasi *outer-individual*, artinya perlu dilihat signifikansinya pada aksi dan akibat terhadap orang lain sebagai individu-individu, serta orientasi *outer-communal* yang menekankan perlunya spiritualitas diungkapkan dalam struktur, organisasi atau institusi.

2. Esensi spiritual dalam manajemen

Konsep *Spiritual Management* yang dalam bahasa KH Abdullah Gymnastiar (AA Gym) diperkenalkan dengan istilah Manajemen Qalbu,⁹ bertumpu pada *religious mind-set* yang meletakkan hubungan antar manusia dalam proses bisnis atau kerja, tidak lepas kaitannya dengan hubungan manusia dengan Tuhan-nya. Implementasinya, kualitas hubungan antara manusia dalam setiap transaksi yang dilakukan, tidak terlepas dari transaksinya atau perniagaan manusia dengan Tuhan-nya. *Outcome* yang diharapkan dari implementasi konsep ini adalah, bahwa manusia siapapun yang terlibat dalam proses bisnis, harus memiliki kesadaran, apapun yang mereka perbuat harus berlandaskan pada keimanan dan ketaqwaannya kepada Tuhan.

Keimanan dan ketaqwaan inilah yang akan menjadi sumber utama spirit atau energi manusia dalam bekerja. Dengan dasar keimanan dan ketaqwaan ini, orang akan menggabungkan ilmu, keahlian, akal dan hati nuraninya untuk menggali dan mengelola *resources* yang ada di muka bumi ini, secara efisien dengan manfaat optimal bagi kemaslahatan orang banyak (umat manusia). Manajemen spiritual didefinisikan sebagai manajemen yang mengedepankan nilai-nilai yang bersumber dari Tuhan Yang Maha Esa.

Sebelum itu, pada tahun 1970 seorang KH Abdullah Said mempublikasikan suatu model manajemen berbasis spiritual yang dikenal dengan nama Sistematika Wahyu. Konsep ini mengikuti

⁹ Abdullah Gymnastiar, *Meraih bening hati dengan Manajemen Qalbu*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm 1.

polo manajemen ala Nabi dalam menyosialisasikan ajaran Islam. Nilai-nilai ideologi, akhlak, moral, operasional, dan *development* adalah esensi manajemennya. Penerapan nilai-nilai ini dalam pengembangan dakwah oleh para dai, muridnya, dapat dikategorikan berhasil dengan baik. Sekian puluh ribu dai yang berhasil membangun komunitas masyarakat tauhid yang berwawasan pelestari lingkungan di daerah terpencil di seluruh Indonesia telah menjadi fenomena manajemen sehingga *World Commission of Environment & Development*, salah satu lembaga di bawah naungan PBB, tahun 1985 menilai perlu memberikan penghargaan atas keberhasilannya.

Sementara, Bank Muamalat pada era 2000-an di mana A. Riawan Amin yang sebelumnya memimpin divisi SDM dipercaya sebagai direktur utama, melakukan reorientasi prioritas kebijakan manajemen pada pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri kru Muamalat. Sebagaimana disinggung di bagian awal tulisan ini, bahwa pada saat menghadapi krisis moneter hebat, manajemen tidak melakukan PHK satu pun terhadap sumber daya insani yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong hak kru Muamalat sedikit pun. Keikhlasan menjadi landasan filosofi kebijakan tersebut. "Bila karyawan merasa dihargai, dia akan bersyukur dan berdoa untuk perusahaan. Masa' dari salah satu doa karyawan, tidak ada yang dikabulkan Allah SWT," begitu ungkapan Riawan Amin menjelaskan kebijakan manajemen. Riawan Amin kemudian mengenalkan nilai-nilai etika yang menjadi basis kebijakan manajemennya dengan sebutan *Celestial Management* (Manajemen Langit).¹⁰

Istilah Manajemen Langit mengingatkan kita pada terminologi agama samawi yang artinya agama dari langit. Bisa jadi muncul pertanyaan apakah ada kesamaan makna dari langit yang digunakan kedua terminologi ini?. Apakah konsep ini akan membuat dikotomi ilmu manajemen yang selama ini kita kenal sebagai manajemen bumi atau ciptaan manusia? Dapat pula istilah tersebut memunculkan kesan religius yang muncul dari penggunaan kata langit.

A.Riawan Amin dalam pengantar buku yang ditulisnya, menyebutkan bahwa buku *Celestial Management* ini merupakan

¹⁰ <http://www.celestialmanagement>, akses tanggal 6 November, 2009.

ikhtiar untuk menghadirkan nilai yang lebih jauh dari result duniawi. Alasannya, karena result duniawi tiada pernah akan kekal. Sementara nilai-nilai dalam bingkai spiritual belum menjadi pijakan dalam perilaku bisnis atau pencapaian result yang lebih kekal.¹¹

Konsep ini memberikan perspektif lain pada dunia kerja, yakni bahwa bekerja dan prestasi untuk dunia semata-mata hanya akan mendapatkan manfaat dunia saja, lalu mengapa tidak bertindak di dunia untuk sekaligus mendapatkan manfaat akhirat?¹² Demikian tampaknya upaya menghadirkan paradigma agama pada aras kegiatan yang terkesan jauh dari sentuhannya. Manajemen Langit seperti juga agama dari langit tampaknya lebih memberikan alternatif cara hidup untuk menuju keabadian.

Konsep *celestial management* berpijak pada upaya untuk membumikan visi langit yang diimplementasikan antara lain melalui *sharing values* yang mendukung dalam tiga katagori utama. Kategori pertama adalah *a place of Worship* atau menjadikan tempat bekerja kita sebagai tempat penyembahan. Nilai-nilai yang disemaikan terkumpul dalam akronim ZIKR (*Zero Base, Iman, Konsisten, Result Oriented*). Kategori kedua *a place of Wealth* atau menjadikan institusi tempat bekerja sebagai pusat dari berkumpul dan dibaginya kesejahteraan. Untuk mewujudkan impian ini, dilakukan *sharing PIKR* (*Power, Information, Knowledge, dan Rewards*). Dan kategori terakhir adalah *a place of Warfare* atau upaya menjadikan tempat kita bekerja sebagai medan pertempuran untuk memenangkan persaingan dan terus memelihara kesinambungannya. Nilai-nilai yang ditransformasikan untuk mewujudkan cita-cita ini terangkum dalam akronim MIKR (*Militan, Intel, Kompetitif, dan Regeneratif*).¹³

Beberapa fenomena manajemen tersebut sesungguhnya dikembangkan dari pesan-pesan fundamental Tauhid. *Nilai-nilai yang bersumber dari ajaran tauhid ini menjadi software* pada tubuh manusia dalam menjalankan misi manajemen kehidupan tersebut. Pandangan ini mengubah cara pandang terhadap tempat dan ruang bisnis yang dulunya hanya diisi oleh keuntungan semata

¹¹ A. Riawan Amin, *The Celestial Management*, (Jakarta: Senayan Abadi Publishing, 2007), hlm. xiii.

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

(*profit center*), kemudian beralih sebagai ruang untuk tumbuh berkembang bersama (*social-sharing center*) dengan keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja, masyarakat, bangsa dan komunitas global, kemudian melangkah bertransformasi sebagai ruang yang menempatkan Allah, sang Maha Pencipta sebagai stakeholder utama (*spirituality center*), dimana organisasi hanya diberi amanat untuk menjalankan roda bisnis berdasarkan keyakinan, moralitas dan kepercayaan dimana nilai-nilai moral, kebaikan, kebenaran dan keadilan terletak di puncak nilai organisasi. Dalam hal ini, *spirituality principle* menjadi landasan tidak hanya bagi pemimpin tertinggi organisasi namun juga seluruh personal yang ada di dalam organisasi tersebut.

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

3. Perilaku *Religious* Dalam Bekerja

Dalam kerangka *Spiritual Management*, perilaku orang dalam bekerja, berbisnis atau berorganisasi adalah aktualisasi diri yang bersumber pada *internal motivation*,¹⁴ yaitu kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja timbul dari keyakinan bahwa prestasi adalah bagian dari ibadah yang berkualitas, yang tidak boleh terkontaminasi oleh nilai-nilai negatif yang sama sekali tidak *religious*.

Perilaku-perilaku *religious* dalam bekerja terlihat dalam beberapa indikator, diantaranya mengembangkan *mind-set* yang *religious*, memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya, taat pada etika

¹⁴ *Internal motivation* berarti bahwa motivasi seseorang untuk menggapai tujuannya muncul dari dalam dirinya sendiri. Ia ditentukan oleh nilai-nilai dan harapan-harapan yang inheren dalam dirinya. Mosby's *Dental Dictionary*, 2nd edition. © 2008 Elsevier, Inc. All rights reserved.

profesional,¹⁵ memiliki *integritas* moral yang tinggi, serta selalu berupaya melakukan *inovasi*.

Bagaimanapun juga, bahwa perilaku perilaku *religious* dalam bekerja akan dapat dibangkitkan dan dikelola melalui proses dan upaya *empowerment*. Persoalannya adalah bahwa proses dan upaya *empowerment* akan berjalan dengan baik, jika di lingkungan organisasi tersebut sudah bertumpu pada budaya kerja yang *supportive* dan mengutamakan *achievement*, obyektivitas serta transparansi dengan dukungan gaya kepemimpinan yang menghargai kreativitas, prestasi dan menganggap bawahan sebagai *partner*, bukan sebaliknya.

D. Kesimpulan

Sesungguhnya spiritual management adalah langkah menuju terbentuknya sebuah sistem tata kelola bisnis, perusahaan atau organisasi apapun yang mendasarkan diri pada paradigma kemanusiaan yang utuh, yang mencakup dimensi matriil dan spiritualnya dalam perspektif kehidupan manusia yang baik (hayatan thaayyibah) di dunia dan akhirat. Karenanya, konsep spiritual management setidaknya terlihat dari beberapa hal berikut:

1. Bisnis dan perusahaan atau organisasi apapun dipandang sebagai salah instrumen manusia untuk mewujudkan fungsinya sebagai khalifah Allah di muka bumi (khalifatullah fil-ardh).
2. Sementara kerja adalah amal usaha yang merupakan wujud menghambaan kepada Tuhan (*ibadah*) yang dengannya segala karunia Tuhan diolah dan dikeluarkan segala kebaikan dan manfaatnya untuk kehidupan umat manusia dan semua makhluk, karenanya kerja mesti dilakukan dengan cara-cara terbaik (*ihsan*).
3. Selanjutnya, kerja atau amal usaha membutuhkan kondisi atau budaya kerja yang mendukung tercapainya tujuan bersama (kolektif), seperti kerjasama, persaingan sehat, pembelajaran, dan sebagainya.

¹⁵ Etika dalam hal ini mesti dipandang merupakan bagian integral dari bisnis yang dijalankan secara profesional. Lihat R. Lukman Fauroni, *Etika Bisnis dalam Al-Qur'an*, (Yogyakarta; Pustaka Pesantren, 2006), hlm. 166.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Gymnastiar, 2002. *Meraih bening hati dengan Manajemen Qolbu* Gema Insani Press, Jakarta.
- Dillard, C. B.; Abdur-Rashid, D.; and Tyson, C. A. 2000 "My Soul is a Witness." *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 13, No. 5. September.
- Hasan Baihaqi, dkk. 2005, *Etika Bisnis*, Poja Akademik UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- K. Bertens, 2000. *Pengantar Etika Bisnis*. Kanisius, Yogyakarta.
- Jay A. Conger and Rabindra N. Kanungo, 1988. "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice," *The Academy of Management Review*, Vol. 13, No. 3. Juli.
- Mosby's *Dental Dictionary*, 2nd edition. 2008 Elsevier, Inc. All rights reserved.
- R. Lukman Fauroni, 2006. *Etika Bisnis dalam Al-Qur'an*. Pustaka Pesantren, Yogyakarta.
- Riawan Amin, 2007. *The Celestial Management*, Senayan Abadi Publishing, Jakarta.
- Sanerya Hendrawan, 2009. *Spiritualitas Management: From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*, Mizan, Bandung.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. 2007. *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Sage Publications, Inc. Thousand Oaks, CA, US
- Kompas 24 September 2008.
- http://www.muamalatbank.com/index.php/home/news/muamalat_news/677, akses tanggal 24 Oktober 2009
- <http://www.celestialmanagement>, akses tanggal 6 November, 2009.