

**KEPEMIMPINAN SPIRITUAL KEPALA SEKOLAH PONDOK PESANTREN  
MODERN SHOHWATUL IS'AD (STUDI KASUS PADA SMP IT  
SHOHWATUL IS'AD MA'RANG KAB. PANGKEP)**

**Suryawati Ningsih Daiman**

Alumni S2 Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Makassar

Email : [suryawatiningsih22@gmail.com](mailto:suryawatiningsih22@gmail.com)

*This research aims to know the three things regarding the execution of the Spiritual leadership of the principal Modern boarding schools Shohwatul Is'ad (case study on Junior High School IT Shohwatul Is'ad Ma'rang Kab. Pengkep). Besides the goal of this research is to find out which (i) the implementation of spiritual leadership style. (ii) the strengths and values of the dominant spiritual leadership which led into a model of effective leadership in developing educational and learning organizations and (iii) the driving factor and a barrier to implementation leadership spiritual. The methods used in this studying using qualitative research methods which researchers working to understand, describe, explain the theory and qualitative instruments in the form of what is gained from the field research. The results showed: (1) the application of spiritual leadership still hasn't been fullest and still requires a process and the hard work of the leaders and all the stakeholders. (2) factor endowments and a barrier to implementation of spiritual leadership style. (a) which is a factor supporting IE; the condition of the lingkungan institution, appropriate institutions with the vision of the leadership style of spiritual openness by all teachers to menerima style kepemimpinan spiritual. (b) the factors restricting namely; do not terciptanya the culture of the school, working principles that are still transactional so that efforts to develop the institutions still kurang and, still the least effort applying spiritual values by teachers in running the function meskipun in the concept has to understand.*

**Keywords:** *spiritual leadership, principal*

Manusia merupakan makhluk sosial yang diciptakan untuk berinteraksi satu dengan yang lain dalam mencapai tujuan hidupnya. Agar terwujud hubungan yang harmonis dalam interaksi sosial, maka diperlukan adanya seorang pemimpin yang

melaksanakan, memandu, dan membawa interaksi tersebut kearah pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Demikian juga dalam dunia pendidikan (baca: sekolah) juga diperlukan perangkat-perangkat, dimana perangkat-perangkat tersebut

harus ada yang memandu agar bekerja secara padu dan bersinergi dalam pencapaian tujuan pendidikan yang dikehendaki, pemandu tersebut dikenal dengan sebutan kepala sekolah

Studi ini dilatarbelakangi oleh keprihatinan tentang keberadaan lembaga pendidikan Islam di tanah air yang sebagian besar mutunya belum mengembirakan Semangat umat untuk menyelenggarakan pendidikan sebenarnya sangat tinggi yang ditandai dengan banyaknya jumlah lembaga pendidikan Islam, namun semangat yang tinggi tersebut sering kali kurang disertai dengan sikap profesionalisme dalam penyelenggaraan sehingga kesenjangan antara kuantitas dan kualitas masih saja terjadi.

Problem pendidikan di Indonesia menurut berbagai studi pada umumnya masih menghadapi persoalan-persoalan dasar yang serius seperti: filosofi pendidikan yang kurang visioner, kepala sekolah yang hanya berperan sebagai pejabat dan kurang memiliki visi seorang entrepreneur dan pendidik, sistem pendidikan yang tidak padu, sistem administrasi pendidikan yang terlalu birokratis, pengorganisasian sekolah yang tidak efektif, format kurikulum terlalu padat dan membelenggu kreatifitas dan penghayatan guru dan murid, guru dan penyelenggara sekolah yang kurang profesional,

kekurangan dana, dan budaya masyarakat yang kurang kondusif. (Azra, 2000:58)

Dilihat dari struktur kelembagaannya, sekolah-sekolah Islam swasta tidak hanya tunduk pada departemen pemerintah yang menaunginya yaitu Departemen Pendidikan Nasional (Diknas) untuk sekolah dan Departemen Agama (Depag) untuk madrasah, melainkan juga harus tunduk pada struktur birokrasi kelembagaan pendidikan ormas yang menaunginya yang juga sangat birokratis. Dilihat dari perspektif sistem administrasi dan kelembagaannya, sekolah-sekolah Islam seringkali mengalami pasang surut akibat kurang mantapnya sistem organisasi dan kelembagaan, dan adanya kesenjangan antara formalisme organisasi dengan realitas di lapangan. Di lingkungan Muhammadiyah yang mengembangkan cara kerja formal dan birokratis, sekolah-sekolah yang dimiliki justru tumbuh dan berkembang dari bawah dan tergantung sepenuhnya pada kreatifitas pendiri dan pengelolanya (faktor budaya, orang). Sedang di lingkungan NU yang lebih mengedepankan aspek kultural, sekolah-sekolah yang dikembangkan dan "dimiliki" oleh perorangan atau yayasan tetapi senantiasa dikatakan milik umat. Budaya organisasi yang berbeda

antara Muhammadiyah dan NU tersebut memiliki konsekuensi-konsekuensi yang berbeda dalam proses perubahan di sekolah maupun perilaku warga sekolah.

Untuk kasus pendidikan Islam termasuk di dalamnya lembaga-lembaga di bawah naungan Departemen Agama, perkembangannya lebih ditentukan oleh faktor budaya. Faktor budaya itu biasanya berupa tokoh atau orang yang memiliki idealisme dan kepedulian serta kemampuan kepemimpinan untuk memobilisasi segala sumber daya pendidikan, sumber daya manusia, kelembagaan, material, finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi dan sumberdaya informasi. Tokoh itu biasanya terjun langsung memimpin lembaga pendidikan tersebut sebagai top leader. Tokoh atau pemimpin inilah yang mampu mengembangkan pendidikan Islam tahap demi tahap, merumuskan dan mensosialisasikan visi dan misi, membangun kepercayaan dan menggerakkan masyarakat, membangun fisik dan fasilitas, merekrut dan membina tenaga didik dan karyawan, menata sistem organisasi, membangun budaya dan kultur organisasi sekolah, membangun kualitas pembelajaran akademik dan melakukan aktualisasi diri.

Untuk melakukan pembaharuan pendidikan Islam menjadi sekolah yang baik (good school), bukan sekedar membutuhkan berbagai teori modernisasi dan pemberdayaan, melainkan jihad; yaitu usaha kerja keras lahir dan batin untuk memobilisasi segala sumber daya untuk mencapai suatu cita-cita bersama, suci dan luhur. (M. Dawam Rahardjo, 1996: 47), jihad dengan demikian merupakan kata kunci (key word) untuk mengubah kondisi pendidikan Islam dari tidak diminati menjadi berprestasi, dari tidak berkualitas menjadi berkualitas, dari tidak berdaya menjadi berdaya. Beratnya perjuangan untuk melakukan perubahan terhadap pendidikan Islam disebabkan kondisi pendidikan Islam yang sebagian besar menghadapi siklus negatif atau terbelenggu oleh lingkaran ketidakberdayaan

Berdasarkan fenomena tersebut, pembaharuan suatu lembaga pendidikan perlu lebih ditekankan pada faktor budaya yang antara lain berupa kepemimpinan kepala sekolah yang kuat (strong leadership). Kepemimpinan pendidikan yang kuat adalah kepemimpinan yang visioner, mampu membangun budaya dan proses organisasi yang efektif dan iklim

pembelajaran yang kondusif. (T.J. Sergiovanni & D.L. Elliot, 1975: 79).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan pendidikan yang efektif dengan sekolah yang efektif. Penelitian Edmonds mengemukakan, sekolah-sekolah yang dinamis senantiasa berupaya meningkatkan prestasi kerjanya dipimpin oleh kepala sekolah yang baik, dan penelitian Hallinger dan Lithwood yang menyimpulkan bahwa sekolah yang efektif senantiasa dipimpin oleh kepala sekolah yang efektif pula. (F. Ballinger & K. Leithwood. 1994: 206-218.), kedua penelitian tersebut didasarkan pada asumsi bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin dan salah satu agen perubahan sekolah yang terpenting. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang kuat menurut Blumberg dan Greenfield mampu memerankan diri dalam delapan peran: organisator (the organizer), pengakrobat berdasarkan nilai (the value-based juggler), penolong sejati (the authentic helper), perantara (the broker), humanis (the humanist), katalis (the catalyst), rasionalis (the rationalist), dan politicus (the politician).

Istilah "kepemimpinan" telah banyak kita kenal, baik secara akademik maupun sosiologis. Akan tetapi ketika kata kepemimpinan

dirangkai dengan kata "spiritual" menjadi "kepemimpinan spiritual", istilah itu menjadi ambigu, memiliki spektrum pengertian yang sangat luas. Istilah spiritual adalah bahasa Inggris berasal dari kata dasar "spirit". Dalam Oxford Advanced Learner's Dictionary misalnya, istilah spirit antara lain memiliki cakupan makna: jiwa, arwah roh, soul, semangat, moral dan tujuan atau makna yang hakiki. (Ary Ginanjar Agustian, 1995: 145-146) Sedangkan dalam Bahasa Arab, istilah spiritual terkait dengan yang ruhani dan ma 'nawi dari segala sesuatu.

Makna inti dari kata spirit berikut kata jadiannya seperti spiritual dan spiritualitas (spirituality) adalah bermuara kepada kehakikian, keabadian dan ruh; bukan yang sifatnya sementara dan tiruan. (Seyyed Hosein Nasr, 2002: 221) dalam perspektif Islam, dimensi spiritualitas senantiasa berkaitan secara langsung dengan realitas Ilahi, Tuhan Yang Maha Esa (tauhid). Spiritualitas bukan sesuatu yang asing bagi manusia, karena merupakan inti (core) kemanusiaan itu sendiri. Manusia terdiri dari unsur material dan spiritual atau unsur jasmani dan ruhani. Perilaku manusia merupakan produk tarik-menarik antara energi spiritual dan material atau antara dimensi ruhaniah dan jasmaniah. Dorongan

spiritual senantiasa membuat kemungkinan membawa dimensi material manusia kepada dimensi spiritualnya (ruh, keilahian). Caranya adalah dengan memahami dan menginternalisasi sifat-sifat-Nya, menjalani kehidupan sesuai dengan petunjuk-Nya dan meneladani Rasul-Nya. Tujuannya adalah memperoleh ridlo-Nya, menjadi "sahabat" Allah, "kekasih" (wali) Allah. Inilah manusia yang suci, yang keberadaannya membawa kegembiraan bagi manusia-manusia lainnya.

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mencerahkan, membersihkan hati nurani dan memenangkan jiwa hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan.

(Hendricks dan Ludeman, 1996: 96) mengatakan, kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan.

Berdasarkan perspektif sejarah Islam, kepemimpinan spiritual barangkali dapat merujuk kepada pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Muhammad SAW. Dengan integritasnya yang luar biasa dan mendapatkan gelar sebagai al-amanah (terpercaya), Muhammad SAW mampu mengembangkan kepemimpinan, yang paling ideal dan paling sukses dalam sejarah peradaban umat manusia. (H. Mahbub Djunaidi, 1994: 24) sifat-sifatnya yang utama yaitu siddiq (integrity), amanah (trust), fathanah (working smart) dan tabligh (openly, human relation) mampu mempengaruhi orang lain dengan cara mengilhami tanpa mengindoktrinasi, menyadarkan tanpa menyakiti, membangkitkan tanpa memaksa dan mengajak tanpa memerintah. (M. Ismail Yusant, 2003: 72)

Uraian di atas menggambarkan bahwa persoalan spiritualitas semakin diterima dalam abad ke-21 yang oleh para futurolog seperti Aburdene dan Fukuyama dikatakan sebagai abad nilai (the value age). Dalam perspektif sejarah Islam, spiritualitas telah terbukti menjadi kekuatan yang luar biasa untuk menciptakan individu-individu yang suci, memiliki integritas dan akhlaqul karimah yang keberadaannya bermanfaat (membawa kegembiraan) kepada yang lain. Secara sosial, spiritualitas mampu

membangun masyarakat Islam mencapai puncak peradaban, mampu mencapai predikat *kuntum khaira ummah* dan keberadaannya membawa kebahagiaan untuk semua (*rahmatan lil'alam*).

Kepemimpinan spiritual diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini. Kepemimpinan spiritual boleh jadi merupakan puncak evolusi model kepemimpinan karena berpijak pada pandangan tentang kesempurnaan manusia (*ahsani taqwim*), yaitu makhluk yang terdiri dari jasmani, nafsani dan ruhani. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang sejati atau kepemimpinan yang sesungguhnya. Ia memimpin dengan hati berdasarkan pada etika religius. Ia mampu membentuk karakter, integritas dan keteladanan yang luar biasa. Ia bukan semata-mata seorang pemimpin yang mencari pangkat, jabatan, kekuasaan dan kekayaan. Model kepemimpinannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal semata, melainkan lebih banyak dibimbing oleh faktor internal yaitu hati nuraninya. Dengan lain perkataan, bukan kondisi eksternal yang mempengaruhi hati dan perilakunya, melainkan dari dalam hatinya memancar kekuatan ke luar dirinya.

Kepemimpinan spiritual bukan berarti kepemimpinan yang anti

intelektual. Kepemimpinan spiritual bukan hanya sangat rasional, melainkan justru menjernihkan rasionalitas dengan bimbingan hati nuraninya. Kepemimpinan spiritual juga tidak berarti kepemimpinan dengan kekuatan gaib sebagaimana terkandung dalam istilah "tokoh spiritual" atau "penasihat spiritual", melainkan kepemimpinan dengan menggunakan kecerdasan spiritual, ketajaman mata batin atau indera keenam. Kepemimpinan spiritual juga tidak bisa disamakan dengan yang serba esoteris (batin) yang dilawankan dengan yang serba eksoteris (lahir, formal), melainkan berupaya membawa dan memberi nilai dan makna yang lahir menuju rumah batin (spiritual) atau memberi muatan spiritualitas

Kepemimpinan spiritual dalam sekolah pondok pesantren sangat perlu diterapkan oleh kepala sekolah, dikarenakan pondok pesantren merupakan sekolah atau tempat untuk menuntut ilmu baik itu ilmu umum maupun ilmu agama Islam, dan yang menjadi ciri khas pesantren yaitu pondok pesantren sangat fokus terhadap penanaman nilai-nilai atau ilmu agama terhadap siswanya dimana tujuan pesantren secara umum yaitu membentuk manusia yang paham tentang agama (menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa). Maka idealnya seorang kepala sekolah pondok

pesantren yang menyelenggarakan model pendidikan fullday atau boarding school seharusnya mampu menerapkan kepemimpinan spiritual dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Pondok Pesantren Shohwatul Is'ad menyelenggarakan pendidikan tingkat SMP-SMA dengan sistem boarding school / mondok yang mana tata kelola sekolah berbasis pesantren modern. Memiliki lahan 11.8 hektar dengan sarana dan prasarana yang mumpuni seperti lapangan olahraga, masjid, kolam renang juga memiliki laboratorium entrepreneurship seperti toko, pengelolaan peternakan dan perkebunan. Visi sekolah yang sangat spritual mendukung berkembangnya implementasi kepemimpinan spritual kepala sekolah. Yang lebih menarik lagi adalah bahwa *owner* pondok pesantren modrn ini merupakan alumni pesantren dengan profesi pengusaha / *entrepreneur muslim* dimana zakat harta dari beberapa bisnis travel, rumah makan, dan *usaha money changer* digunakan untuk mendukung pembangunan infra struktur dan peningkatan kesejahteraan SDM yang dimilikinya. Tidak ada keterlibatan keluarga dalam struktur yayasan , SDM yang dipekerjakan merupakan SDM dengan sistem rekrutmen yang baik, menjadikan pondok pesantren ini berbeda dengan pondok pesantren lainnya. Kepala sekolah sebagai kader

tingkat dua dalam struktur organisasi Pondok pesantren modern Shohwatul Is'ad nampaknya telah berupaya menerapkan kepemimpinan spiritual dalam menjalankan peranannya sebagai pimpinan atau orang yang bertanggung jawab mengembangkan pendidikan dan pembelajaran yang efektif di pondok pesantren. Berdasarkan obsevasi awal yang dilakukan oleh peneliti maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah telah menerapkan kepemimpinan spiritual di pesantren tersebut meski belum maksimal, ini dapat dilihat dari kebijakan-kebijakan yang telah dibuat oleh kepala sekolah, visi dan misi kepala sekolah, serta budaya pondok yang sangat Islami. Sehingga seluruh masyarakat pondok pesantren begitu terarah sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Namun bukan berarti kepemimpinan spiritual yang telah diterapkan sudah berjalan dengan maksimal, masih banyak masalah-masalah yang dihadapi oleh pondok pesantren termasuk dalam pengembangan pondok karena salah satu tantangan yang sangat sulit diwujudkan oleh setiap pemimpin ialah melakukan perubahan dengan mengembangkan aspek-aspek yang masih tertinggal juga dikuatkan oleh fakta bahwa dengan usia pondok pesantren lebih dari 10 tahun, pencapaian pondok dalam prestasi akademik belum terlihat maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: 1). Sejauhmana kepala sekolah mengimplementasikan karakteristik kepemimpinan spiritual untuk menciptakan budaya dan proses organisasi pendidikan, dan pembelajaran yang efektif ?. 2). Kekuatan-kekuatan atau nilai-nilai dominan apakah yang menyebabkan kepemimpinan spiritual menjadi model kepemimpinan yang efektif dalam mengembangkan organisasi pendidikan dan pembelajaran ? dan 3). Faktor-faktor yang menjadi pendorong dan penghambat dalam penerapan kepemimpinan spiritual

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dilakukan untuk mengetahui kepemimpinan spiritual Kepala Sekolah. Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Shohwatul Is'ad pada sekolah SMP IT Shohwatul Is'ad Ma'rang Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan.

Fokus penelitian kepemimpinan spiritual kepala sekolah di pondok pesantren meliputi: (1) pengimplementasian kepemimpinan spritual, (2) strategi kepemimpinan Kepala Sekolah, (3) dampak kepemimpinan spiritual terhadap pondok pesantren.

Sumber data dalam penelitian ini Adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru. Untuk memudahkan dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

Dalam penelitian kuantitatif yang menjadi instrumen atau alat penelitian seperti: pedoman wawancara, pedoman dokumentasi dan pedoman observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif

Teknik pengabsahan data (uji kreadibilitas data) dilakukan dengan beberapa tahap yaitu : Triangulasi dan membercheck

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Implementasi Gaya Kepemimpinan Spiritual Dalam Menciptakan Budaya Organisasi Pendidikan**

Dalam persfektif Islam, dimensi spiritualitas senantiasa berkaitan secara langsung dengan realitas Ilahi, Tuhan Yang Maha Esa (tauhid). Spiritualitas bukan sesuatu yang asing bagi manusia, karena merupakan inti (core) kemanusiaan itu sendiri. Dorongan spiritual senantiasa membuat kemungkinan membawa dimensi material manusia

kepada dimensi spiritualnya (ruh, keilahian).

Tjahjono (2003: 43) menjelaskan, kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan.

Implementasi kepemimpinan spiritual pada SMP IT Shohwatul Is'ad dipandang sudah terimplementasikan dengan baik.

Dampak dari implementasi kepemimpinan spritual di SMP It Shohwatul Is'ad antara lain :

1. Pelaksanaan ibadah warga pondok semakin baik
2. Suasana bekerja damai dan nyaman
3. Kinerja giuru dan karyawan meningkat
4. Hubungan kerja antara guru dan pemimpin (baca:kepala sekolah), guru dengan guru semakin harmonis dan penuh rasa kekeluargaan.

Budaya organisasi yang diderivasi dari nilai-nilai spiritual, apabila dikelola dengan baik akan menjadi kekuatan organisasi. Budaya organisasi yang terkelola dengan baik akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi

sekolah menurut Tagiuri sebagaimana dikutip (Owens, 1991: 78) adalah: "*as the characteristics of the total environment in school building*", yang meliputi: ekologi (faktor fisik dan material), milieu (dimensi sosial dalam organisasi) dan sisitem sosial (struktur administratif organisasi). Organisasi pendidikan akan efektif apabila budaya organisasi dapat terinternalisasi dalam anggota komunitas organisasi, mem.pengaruhi perilaku mereka dan menumbuhkan suasana (iklim) kerja yang menyenangkan.Untuk dapat mengelola budaya organisasi dan menciptakan iklim organisasi diperlukan kepemimpinan spiritual, yaitu kepemimpinan yang transformatif- altruistik, memahami filosofi organisasi, mampu merumuskan visi dan misi organisasi, dan menerapkannya melalui budaya organisasi dan manajemen yang baik.

Dalam hasil penelitian yang ditemukan menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual yang diterapkan kepala sekolah sebagai pemimpinn sangat sejalan dengan penjelasan diatas yaitu dengan penerapan kepemimpinan gaya sipiritual akan bertujuan memperbaiki karakter seluruh bawahan dengan menanamkan nilai-nilai spiritual serta bertujuan membentuk budaya organisasi yang

berdasarkan nilai-nilai spiritual. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertujuan untuk mengajak, memotivasi dan mengarahkan bawahannya senangtiasa berperilaku yang sesuai dengan nilai spiritual dengan tujuan biasa menjadi tauladan bagi seluruh stakeholder, adapun perilaku yang ditentukan kepala sekolah yaitu disiplin dengan lebih awal hadir disekolah, lebih awal masuk kemesjid dan selalu mengutamakan program-program yang direncanakan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin berupaya untuk menunjukkan dan mengayomi bawahannya untuk membentuk nilai-nilai spiritual dalam diri mereka.

Apa yang dipaparkan diatas lebih menguat lagi dengan beberapa paparan dari kepala sekolah yang menjabat tahun 2017 -2018, Ustadz Mukhlis Halide,Lc.MA bahwa pemimpin spritual harus memiliki niat memimpin karena Allah, mampu memberi contoh yang baik, sedikit bicara dan banyak bekerja dan yang lebih penting lagi adalah tingkah laku selaras dengan ucapan sehingga pemimpin bisa jadi panutan oleh yang dipimpin .

Menurut Tabroni (2005: 374) Perilaku kepemimpinan spiritual dalam membangun budaya organisasi dilakukan dengan enam langkah: (1) membangun niat yang suci, yaitu membangun kualitas batin yang prima

bagi warga komunitas organisasi sekolah kampus. Dengan kualitas batin yang prima, komunitas sekolah akan memiliki perhatian penuh (involve) dan istiqomah dalam berkhidmat pada tugas masing-masing; (2) mengembangkan budaya kualitas. Hal ini dilakukan dengan cara membangun core belief dan core values kepada komunitas organisasi bahwa hidup dan kerja hakikatnya adalah ibadah (mempersembahkan) kepada Allah, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya (ahsanu amala); (3) mengembangkan ukhuwah (persaudaraan) sesama anggota komunitas. Dengan ukhuwah, persatuan, kerjasama, sinergi antar individu, kelompok dan antar unit dalam organisasi dapat tercipta sehingga semua potensi dan kekuatan yang ada dapat didayagunakan secara maksimal; (4) mengembangkan perilaku etis (akhlaqul karimah) dalam bekerja melalui pembudayaan sikap syukur dan sabar dalam mengemban amanah.

Perilaku kepemimpinan spiritual dalam mengefektifkan proses organisasi dilakukan dengan pendekatan etis yaitu: (1) berperilaku sebagai pengayom dalam mengembangkan kepemimpinan dan tanggung jawab; (2) berperilaku sebagai penjernih dan pengilham dalam proses komunikasi dan

inovasi; (3) berperilaku sebagai ta'mir (pemakmur) dalam mensejahterakan bawahannya; (4) berperilaku sebagai entrepreneur dalam kiat-kiatnya mengembangkan usaha; (5) berperilaku sebagai pemberdaya dalam mengembangkan jiwa kepemimpinan bagi bawahannya dan dalam menciptakan pemimpin baru yang lebih baik. Tabroni (2005: 374).

### **Kekuatan Dan Nilai-Nilai Dominan Gaya Kepemimpinan Spiritual**

Penelitian yang dilakukan pada SMP IT Shohwatul Is'ad memberikan fakta bahwa kekuatan dan nilai dominan yang dimiliki kepemimpinan spritual antara lain;

- (a) bawahan dijadikan parner tidak menjadikan guru sebatas meraih visi organisasi;
- (b) senantiasa menjaga dan memperdulikan bawahannya, pemimpin menjadi pelindung, penolong, dan penyemangat bagi bawahannya;
- (c) menjadikan pekerjaan sebagai ladang ibadah bukan semata-mata untuk mendapatkan gaji/materi.

Senada dengan paparan di atas, kepala sekolah aktif, Ust. Mukhlis Halide, Lc, MA mengatakan "faktor pendorong kepemimpinan spritual ini terimplementasi dengan baik adalah karena pondok ini memiliki konsep pembinaan yang baik, dimana guru dan karyawan saling mendukung dan

sosok pemimpin spritual yang dimiliki tidak hanya menguasai spritual secara konsep tetapi secara personal sangat menginspirasi".

Faktor-faktor lainnya yang menjadi kekuatan dominan penerapan kepemimpinan spritual pada SMP IT Shohwatul Is'ad adalah :

1. Ketauladanan pemimpin yang mampu mempengaruhi dan menggerakkan hati dan dapat menjernihkan rasionalitas melalui bimbingan hati
2. Kepedulian pemimpin dan keterlibatannya dalam semua kegiatan dan komponen yang ada
3. Penghargaan, hubungan pimpinan dan guru didasari atas prinsip saling menghargai dan menumbuhkan rasa solidaritas yang tinggi
4. Kultur pesantren, backgroud sekolah dengan visi *ulil albab* berbasis pesantren menjadikan kepemimpinan spritual cocok untuk diterapkan, kaarena sesuai dengan konsep pengembangan pesantren.
5. Konsistensi/Istiqomah, menjaga niat hati dan menjadikan aktifitas atau pekerjaan sebagai ibadah

Spiritual Quotient (SQ) merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai hidup, menempatkan perilaku dalam konteks makna secara lebih luas. Menurut

Zohar (dalam Abd. Wahab: 2011) SQ merupakan syarat mutlak bagi berfungsinya IQ dan EQ secara efektif. SQ telah ada dalam diri manusia sejak lahir. Hal ini ditujukan untuk membantu manusia dalam membangun dirinya secara utuh. Dalam perjalanan kehidupan manusia, tidak hanya berdasarkan pada rasio saja, melainkan juga menggunakan hati nurani sebagai pusat SQ. Karena kebenaran sejati sebenarnya lebih terletak pada hati nurani.

Nilai-nilai spiritual dan etika religius berfungsi sebagai sarana pemurnian, pensucian dan pembangkitan nilai-nilai kemanusiaan yang sejati (hati nurani).

Energi positif itu berupa:

1. Kekuatan spiritual. Kekuatan spiritual itu berupa islam, ihsan dan taqwa, yang berfungsi membimbing dan memberikan kekuatan spiritual kepada manusia untuk menggapai keagungan dan kemuliaan (ahsani taqwim).
2. Kekuatan potensi manusia positif, berupa aqlus salfm (akal yang sehat), qalbus salfm (hati yang sehat), qalbus munfb (hati yang bersih, suci dari dosa) dan nafsul mutmainnah jiwa yang tenang), yang kesemuanya itu merupakan modal insani atau sumber daya manusia yang memiliki kekuatan luar biasa.

3. Sikap dan perilaku etis. Sikap dan perilaku etis ini merupakan implementasi dari kekuatan spiritual dan kekuatan kepribadian manusia yang kemudian melahirkan konsep normatif tentang nilai-nilai budaya etis. Sikap dan perilaku etis itu meliputi: istiqamah (integritas), ihsan, jihad dan amal saleh.

Kekuatan dominan dari kepemimpinan spiritual kepala sekolah SMP IT Shohwatul Is'ad yaitu adanya upaya mengembangkan individu anggota organisasi secara positif, kepemimpinan spiritual berupaya mengembangkan kualitas batin prima bagi individu anggota organisasi. Hal ini dilakukan dengan tidak memerintah tetapi mengilhami dan mencerahkan, tidak bergelut dengan pikiran melainkan membersihkan bilik hati nurani, dan tidak menaklukkan jiwa melainkan memenangkan jiwa dari orang-orang yang dipimpinnya. Individu yang memiliki kualitas batin prima adalah individu yang efektif yang dalam perspektif keefektifan organisasi pada gilirannya akan membentuk kelompok yang efektif, dan kelompok yang efektif pada akhirnya menciptakan organisasi yang efektif. Dalam upayanya mengembangkan kekuatan penggerak dan perekat organisasi, kepemimpinan spiritual berupaya menumbuhkan kembangkan iman, islam, ihsan dan

taqwa bagi seluruh komunitas organisasi melalui pencerahan dan pembangkitan nilai dan kekuatan yang terkandung di dalamnya. Melalui pencerahan dan pembangkitan iman, islam, ihsan dan taqwa terbukti dapat memanggil, menggerakkan potensi yang dimiliki, membangun rasa saling percaya, keakraban, kekompakan, kejujuran dan tanggung jawab.

Dalam upayanya mengembangkan kekuatan nilai-nilai budaya positif, kepemimpinan spiritual mengembangkan budaya keteladanan. Semua orang dalam komunitas organisasi harus menjadi pemimpin dan teladan dalam hal akhlak, kerja keras, semangat jihad dan jiwa altruistik, semangat ingin memberi dan melayani. Komitmen dan dedikasi ini pada gilirannya akan melahirkan budaya kualitas dan organisasi yang berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan menunjukkan bahwa arah dari kepemimpinan spiritual yaitu mengarah kepada mengembalikan hakikat manusia pada dasarnya yaitu manusia yang taat kepada Allah dan menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai karakter manusia, menjadikan Al-Quran dan sunnah Rasul (Hadits) sebagai pedoman hidup baik didalam menjaling hubungan kepada Sang pencipta maupun sesama manusia.

Kekuatan yang terkandung didalam kepemimpinan sipiritual yaitu kekuatan iman dan takwa, kekuatan iman dan takwa ini akan membentuk manusia yang menyadari eksistensinya, manusia yang mengetahui tujuan hidup yang sebenarnya sehingga akan memberikan dampak terhadap pola pikir dan berperilaku di dalam menjalani hidup.

Menurut Tabroni (2005: 375) Kekuatan dominan dalam mengembangkan pendidikan Islam terletak pada kekuatan kultural. Kekuatan kultural itu terutama berupa orang yang berposisi sebagai pemimpin (atau pimpinan) dan kekuatan pemimpin itu terletak pada komitmennya terhadap nilai-nilai etis religius yang derivasi dari perilaku etis Tuhan terhadap hamba-Nya. Pemimpin yang demikian terbukti dapat mengembangkan kepemimpinan yang kuat (strong leadership), kepemimpinan etis yang mengedepankan dengan keteladanan (uswah hasanah) dan pada akhirnya mampu membangun budaya organisasi yang efektif. Budaya organisasi yang efektif terbukti mampu menjadi pendorong keberhasilan organisasi pendidikan.

### **Faktor -Faktor Pendorong dan Penghambat Implementasi Kepemimpinan Spiritual**

Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan kepemimpinan spritual;(a) faktor pendukung;(b) faktor penghambat. Faktor pendukung ialah faktor yang memberikan dukungan dan dorongan guna tercapainya tujuan yang diinginkan baik itu dukungan yang sifatnya materil maupun non materil, dukungan materil dapat berupa dukungan dibidang pemenuhan fasilitas, dukungan dalam bentuk pembiayaan, adapun yang dimaksud dengan dukungan non material ialah dukunagan seperti; kerja sama yang baik, masukan-masukan, keterbukaan dalam menerima program-program, suasana lingkungan organisasi, budaya organisasi, dan sumber daya manusia.

Faktor pendukung dalam penerapan gaya kepemimpinan dalam bentuk materil antara lain; (a) ketersediaan biaya pendidikan, keterseidaan sarana dan prasarana pendidikan, ketersediaan aturan yang mengatur tentang pendidikan, ketersediaan kurikulum sebagai pedoman dalam pembelajaran pendidikan, ketersediaan lembaga pengembangan sumber daya manusia /guru. Sedangkan yang menjadi faktor pendukung yang sifatnya non material yaitu kerja sama yang baik antar bawahan dan pimpinan, kondisi lingkungan yang mendukung, pemahaman bawahan terhadap nilai-nilai spiritual, serta kesesuaian visi

lembaga dengan gaya kepemimpinan spiritual.

Adapun yang dimaksud dengan faktor penghambat ialah faktor-faktor berupa masalah yang dapat menghambat dari pelaksanaa suatu rencana dan menyebabkan tidak tercapainnya tujuan yang direncanakan. Faktor penghambat juga terdiri dari dapat bersifat meteril maupun non materil, penghambat yang sifatnya materil ialah, keterbatasan fasilitas saran dan prasara, keterbatasan pembiayaan, tidak memiliki aturan yang telah distujui pemerintah dll, sedangkan yang sifatnya non materil ialah seperti, rendahnya sumber daya manusia, tidak adanya budaya organisasi, rendahnya integritas, kurangnya nilai-nilai perjuangan, tidak terjaninnya hubungan yang baik antara bawahan dan pimpinan .

Sesuai dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian bahwa faktor yang dapat menghambat proses pengimplementasian gaya kepemimpinan spiritual yaitu;

1. Belum semua guru dan karyawan mampu mengikutu gaya kepeemimpinan spritual dikarenakan latar belakang budaya ,maksudnya tidak semua merupakan alumni pondok pesantren sehingga belum bisa menjadi qudwah untuk masalah ibadah dan muamaalah dan

pemahaman agama yang berbeda kedalamannya, karakter yang berbeda juga mempengaruhi cara pandang guru terhadap profesinya (besaran gaji masih merupakan yang utama dibanding pemahaman bahwa kerja menjadi bagian dari ibadah)

Belum solidnya guru dan karyawan dalam mengikuti gaya kepemimpinan spritual, kerjasama yang belum kuat. (Basyir, S.PdI, wawancara 19 Desember 2018)

2. Pengaruh pemimpin dalam pengambilan keputusan yang sangat dominan, sehingga ketika terjadi perubahan kepemimpinan, akan menjadi sulit untuk beradaptasi, karena pergantian pimpinan bermakna bergantinya program. Budaya kerjasama dan bersedia menjadi teladan serta kurangnya koordinasi pada setiap bagian dalam organisasi. (Irnawati Sahabu, wawancara 20 Desember 2017)
3. Guru dan karyawan butuh penjelasan terkait arah kepemimpinan, teguran langsung (on the spot) terhadap santri dan guru masih terjadi karena lemah dalam penerapan berbagai aturan dalam organisasi, pimpinan harus lebih memperhatikan kondisi guru karena tidak semua masalah organisasi harus diselesaikan dengan pendekatan spritual saja.

(ust. Sochabat, S.Pd, wawancara 20 Desember 2017)

4. Perlu perbaikan dalam penerapan kepemimpinan spritual dengan menyandingkan model kepemimpinan lainnya, Kurang ketegasan dalam menerapkan peraturan, kurangnya keteladanan dari guru, pengelolaan dan pembinaan SDM yang kurang baik, belum semua guru bersedia mengikuti apa yang disampaikan pimpinan karena belum paham. (Lisda Lahab, M.Pd, wawancara 21 Desember 2017)

Berdasarkan penemuan penelitian tersebut diatas, maka dapat dimengerti bahwa belum terbentuknya budaya organisasi, dukungan yang tidak seimbang, tidak adanya pedoman muamalah, masih kurangnya penerapan nilai-nilai spritual di dalam menjalankan peranannya meskipun secara konsep guru telah memahaminya, rendahnya nilai-nilai perjuangan yang dimiliki oleh banyak guru dan, prinsip bekerja yang tumbuh didalam diri guru yaitu berifat transaksional sehingga keikhlasan didalam mengembangkan lembaga masih minim.

## **SIMPULAN**

Gaya kepemimpinan spritual telah diterapkan oleh kepala sekolah di

Pondok Pesantren Shohwotul Is'ad untuk menciptakan budaya organisasi pendidikan dan mengefektifkan pembelajaran serta Sebagai langkah untuk membentuk dan menanamkan nilai-nilai spiritual dalam diri para guru dan seluruh siswa.

Faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan gaya kepemimpinan spiritual. (a) Yang menjadi faktor pendukung yaitu; kondisi lingkungan lembaga pendidikan, visi lembaga yang sesuai dengan gaya kepemimpinan spiritual, keterbukaan oleh seluruh guru untuk menerima gaya kepemimpinan spiritual, hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, ketersediaan fasilitas penunjang didalam menjalankan program lembaga, dan kesamaan agama oleh seluruh stakeholder. (b) faktor penghambat yaitu; tidak terciptanya budaya sekolah, tidak berjalannya fungsi organisasi, tidak terdapatnya pedoman muamalah, nilai perjuangan yang kurang dari para guru-guru, prinsip kerja yang masih transaksional sehingga upaya untuk mengembangkan lembaga masih kurang dan, masih minimnya upaya menerapkan nilai-nilai spiritual oleh guru di dalam menjalankan fungsinya meskipun secara konsep telah dipahami.

## DAFTAR RUJUKAN

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*. Jakarta: Arga.
- Arismunandar. 2006. *Manajemen Pendidikan. Peluang dan Tantangan*. Makassar: UNM.
- Azra, Azyumardi. 2000. *Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi Menuju Millenium Baru*. Jakarta: Logos.
- Azizy, A. Qodri. 2002. *Pendidikan (Agama) untuk Membangun Etika Sosial*. Semarang: Aneka Ilmu.
- . 2004. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power*. Jakarta: Arga.
- Ballinger, F. & K. Leith wood. 1994. *Introduktion: Exploring the Impact of Principal Leadership. School Effectiveness and School Improvement*.
- Blumberg, A. & W. Greenfield. 1980. *The Effective Principle: Perspectives on School Leadership*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Budiman, Arief. 1995. *Teori Pembangunan Dunia Ketiga*. Jakarta: Gramedia.
- Hendricks Gay dan Kate Ludeman. 2002. *The Corporate Mystic*

- (terj. Fahmy Y amani). Bandung: Kaifa.
- Johnson, Doyle Paul. 1970. *Sociological Theory Classical Founders and Contemporary Perspectives* (terj. Robert M.Z. Lawang). Jakarta: Gramedia.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marno, Triyo Supriyatno. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan I Islam*. Bandung: Refika Aditama.
- Nasr, Seyyed Hossein. 2002. *Islamic Spirituality Foundations* (tetj. Rahmani Astuti). Bandung: Mizan.
- Rivai, Veithzal & Murni, Sylviana. 2012. *Education Management*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P & Judge, Timothy. 2011. *Perilaku Organisasi Organization Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rahardjo, M. Dawam. 1996. *Ensiklopedi al-Qur'dn*. Jakarta: Paramadina.
- Sureskiarti, Enok. 2015. *Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Perawat*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Suryana.2013. *kewirausahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hadari. 2005. *Perilaku Kepemimpinan Spiritual Dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan Dan Pembelajaran*. Yogyakarta: UIN Kalijaga
- Tjahjono, Herry. 2003. *Kepemimpinan Dimensi Keempat*. Jakarta: Elek media Komputindo.
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Zohar, Danah dan Ian Marshal. 20004. *SQ: Spiritual Intelligence, the Ultimate Intelligence*. London: Bloomsbury.
- . 2001. *Memfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan.