



STRATEGI KEPEMIMPINAN SPIRITUAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA MUTU SEKOLAH (STUDI KASUS DI SDIT IDRISIYAH TAMANSARI KOTA TASIKMALAYA)

Iis Suhayati
Yulianingsih

Abstract

Background: This research is motivated by the development of a good and significant quality culture in one of the recently established schools in the City of Tasikmalaya, one of the influencing factors where the principal functions as a leader and manager in the school who has an important role in realizing the school's vision and mission. This is in accordance with the regulation of the Minister of National Education where the principal is a teacher who is given additional duties as a principal or madrasah to lead and manage schools or madrasahs in an effort to develop the quality of education. Managing a school or madrasah requires a model and leadership style. The principal's model and leadership style is not a coincidence, but there are values that underlie it. namely the soft dimensions that affect individual performance and quality development, namely values, beliefs, norms, quality culture that forms a school quality culture which is a combination of values, beliefs, assumptions, understandings, and expectations. which is believed by the school community and is used as a guide for behavior and solving internal and external problems they face and is the basis and foundation for changes in personal or group life. **Purpose:** The purpose of writing this journal is to find out the results of the SDIT principal's spiritual leadership strategy Idrisiyyah Tamansari Tasikmalaya City. To obtain these results, research was carried out covering the construction of spiritual leadership teachings that are believed by the principal in developing a school quality culture at SDIT Idrisiyyah Tamansari, Tasikmalaya City, the spiritual leadership model of the principal at SDIT Idrisiyyah Tamansari Tasikmalaya City, the strengths and weaknesses of the principal's spiritual leadership model in developing school quality culture at SDIT Idrisiyyah Tamansari Tasikmalaya City, and the implications of the principal's spiritual leadership in developing a school quality culture at SDIT Idrisiyyah Tamansari Tasikmalaya City. **Method:** This study uses a descriptive qualitative approach with a case study design. The data collection method that the author uses is the method of observation, interviews, documentation, by checking the validity of the data with the triangulation method, and confirmability. This study uses a qualitative descriptive analysis technique, namely a discussion method that seeks to describe a symptom, event and incident that occurred at the time of the study. The collected data was then analyzed using the data reduction method, data presentation, and conclusion drawing. **Research Results:** The results of this study indicate that the spiritual leadership of the principal in developing a school quality culture requires strategies and processes in the field. The strategies for developing a quality culture at SDIT Idrisiyyah Tamansari are 1) instilling school values by positioning the principal as a visionary, motivator, communicator, innovator, educator, top management. 2) application of exemplary methods, service, direction, habituation, assignment. 3) using written media, words, deeds, reality.

Conclusion: Thus, it can be concluded that the principal's spiritual leadership strategy can be a key source in the successful development of the quality culture of SDIT Idrisiyyah Tamansari and has implications for the religious performance of teachers, the interests of parents and the community as well as the achievement of good learning achievements.

Keywords

Spiritual Leadership Strategy — Principal — Developing a School Quality Culture

ملخص

الخلفية: الدافع وراء هذا البحث هو تطوير ثقافة جودة جيدة وهامة في إحدى المدارس المنشأة حديثاً في مدينة تاسيكمالايا ، وهي أحد العوامل المؤثرة حيث يعمل الرئيس كقائد ومدير في المدرسة وله دور مهم في تحقيق رؤية المدرسة ورسالتها. هذا يتوافق مع لائحة وزير التربية الوطنية حيث يكون المدير مدرساً يتم تكليفه بواجبات إضافية كمدير أو مدرسة لقيادة وإدارة المدارس أو المدارس الدينية في محاولة لتطوير جودة التعليم. تتطلب إدارة مدرسة أو مدرسة نموذجاً وأسلوب قيادة. إن نموذج المدير وأسلوب قيادته ليس من قبيل المصادفة ، ولكن هناك قيم تكمن وراءه. وهي الأبعاد الناعمة التي تؤثر على الأداء الفردي والجودة ، أي القيم والمعتقدات والمعايير وثقافة الجودة (الثقافة) التي تشكل ثقافة جودة المدرسة ، وهي عبارة عن مزيج من القيم والمعتقدات والافتراضات والقهاومات والتوقعات التي يؤمن بها المجتمع المدرسي ويستخدمها كدليل للسلوك وحل المشكلات الداخلية والخارجية التي يواجهونها وهو الأساس والأساس للتغييرات في الحياة الشخصية أو الجماعية. الغرض: الغرض من كتابة هذه المجلة هو معرفة نتائج استراتيجية القيادة الروحية لمديري المدارس الابتدائية الإسلامية المتكاملة إدرسية تامانساري مدينة تاسيكمالايا. للحصول على هذه النتائج ، تم إجراء بحث يغطي بناء تعاليم القيادة الروحية التي يؤمن بها المدير في تطوير ثقافة جودة المدرسة في المدرسة الابتدائية الإسلامية المتكاملة إدرسية تامانساري مدينة تاسيكمالايا ، نموذج القيادة الروحية للمدير في المدرسة الابتدائية الإسلامية المتكاملة ، مدينة تاسيكمالايا ، والآثار المترتبة على القيادة الروحية للمدير في تطوير ثقافة جودة المدرسة في تامانساري المدرسة الإدرسية الابتدائية الإسلامية المتكاملة بمدينة تاسيكمالايا. الطرق: تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي النوعي مع تصميم دراسة الحالة طريقة جمع البيانات التي يستخدمها المؤلف هي طريقة الملاحظة ، والمقابلات ، والتوثيق ، عن طريق التحقق من صحة البيانات بطريقة التثليث ، والتأكيد. تستخدم هذه الدراسة أسلوب التحليل الوصفي النوعي ، وهو أسلوب المناقشة الذي يسعى إلى وصف أحد الأعراس والحدث الذي وقع في وقت الدراسة. ثم تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام طريقة تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. نتائج البحث: تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن القيادة الروحية للمدير في تطوير ثقافة الجودة المدرسية تتطلب استراتيجيات وعمليات في هذا المجال. تتمثل استراتيجية تطوير ثقافة الجودة في المدرسة الابتدائية الإسلامية المتكاملة إدرسية تامانساري في غرس قيم المدرسة من خلال وضع المدير باعتباره صاحب رؤية ، ومحفز ، ومتواصل ، ومبتكر ، ومعلم ، وإدارة عليا. تطبيق الأساليب النموذجية ، الاتجاه ، التعود ، التخصص. باستخدام وسائل الإعلام المكتوبة والكلمات والأفعال والواقع. الخلاصة: وبالتالي ، يمكن استنتاج أن استراتيجية القيادة الروحية للمدير يمكن أن تكون مصدرًا رئيسيًا في التطوير الناجح لثقافة الجودة للمدرسة الإسلامية الابتدائية المتكاملة الإدرسية تامانساري ولها آثار على الأداء الديني للمعلمين ومصالح الآباء والأمهات. المجتمع وكذلك تحقيق إنجازات تعليمية جيدة.

الكلمات الدالة

Abstrak

Latar Belakang: Penelitian ini dilatarbelakangi adanya perkembangan budaya mutu yang baik dan signifikan di salah satu sekolah yang belum lama berdiri di Kota Tasikmalaya salah satu faktor yang mempengaruhinya dimana Kepala sekolah berfungsi sebagai leader dan manajer di sekolah yang mempunyai peran penting dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Hal ini sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional dimana kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah atau madrasah untuk memimpin dan mengelola sekolah atau madrasah dalam upaya mengembangkan mutu pendidikan. Mengelola sekolah atau madrasah memerlukan model dan gaya kepemimpinan. Model dan gaya kepemimpinan kepala sekolah bukanlah suatu kebetulan, akan tetapi ada nilai-nilai yang mendasarinya, yaitu dimensi *soft* yang mempengaruhi terhadap kinerja individu dan perkembangan mutu, yaitu nilai-nilai (*values*), keyakinan (*belief*), norma, budaya mutu (*culture*) pembentuk budaya mutu sekolah merupakan perpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi, pemahaman, dan harapan yang diyakini oleh warga sekolah serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah internal dan eksternal yang mereka hadapi dan merupakan dasar dan landasan bagi perubahan dalam hidup pribadi atau kelompok. **Tujuan:** Tujuan dari penulisan jurnal ini adalah untuk mengetahui hasil dari strategi kepemimpinan spiritual kepala sekolah SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya. Untuk mendapatkan hasil tersebut maka dilakukan penelitian meliputi konstruksi ajaran kepemimpinan spiritual yang diyakini kepala sekolah dalam mengembangkan budaya mutu sekolah di SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya, model kepemimpinan spiritual kepala sekolah di SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya, keunggulan dan kelemahan model kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam mengembangkan budaya mutu sekolah di SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya, dan implikasi kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam mengembangkan budaya mutu sekolah di SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis deskriptif dengan rancangan studi kasus. Metode pengumpulan data yang penulis gunakan berupa metode observasi, wawancara, dokumentasi, dengan pengecekan keabsahan data dengan metode triangulasi, dan konfirmabilitas. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu metode pembahasan yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada saat penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. **Hasil Penelitian:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam mengembangkan budaya mutu sekolah dibutuhkan strategi dan proses di lapangan. Adapun strategi mengembangkan budaya mutu di SDIT Idrisiyyah Tamansari adalah 1) menanamkan nilai-nilai sekolah dengan memosisikan diri kepala sekolah sebagai visioner, motivator, komunikator, inovator, edukator, manajemen puncak. 2) penerapan metode keteladanan, pelayanan, pengarahan, pembiasaan, penugasan. 3) menggunakan media tulis, perkataan, perbuatan, kenyataan.

Simpulan: Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan spiritual kepala sekolah dapat menjadi sumber kunci dalam keberhasilan pengembangan budaya mutu SDIT Idrisiyyah Tamansari dan berimplikasi pada kinerja religius guru, minat orang tua dan masyarakat serta ketercapaian prestasi belajar yang baik.

Kata-kata Kunci

Strategi Kepemimpinan Spiritual — Kepala Sekolah — Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah

¹Universitas Islam KH. Ruhiat Cipasung, Tasikmalaya, Indonesia²Universitas Islam KH. Ruhiat Cipasung, Tasikmalaya, Indonesia

*Penulis Korespondensi: yulianzh@yahoo.com

1. Pendahuluan

Budaya mutu adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Kebiasaan, nilai-nilai yang dibentuk dalam perjalanan disebut dengan budaya sekolah. Zamroni menyatakan bahwa sekolah sebagai sebuah organisasi memiliki budaya yang berisikan nilai-nilai, norma-norma, sikap, persepsi, pikiran-pikiran atau ide-ide, dan perilaku yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah dan diyakini oleh warga sekolah dapat berfungsi sebagai suatu pedoman dalam memecahkan masalah-masalah sekolah.

Terbentuknya budaya mutu tidak lepas dari dua faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor internal adalah nilai-nilai yang sudah tertanam

dalam diri manusia yang terpancar pada keseluruhan gerak gerak dan kebiasaan, tata cara, gagasan, dan nilai-nilai yang dipelajari dan diwariskan serta perilaku yang ditimbulkannya atau artifacts. Sedangkan faktor eksternal adalah adanya faktor-faktor lain seperti pengaruh kepemimpinan, lingkungan, sehingga merubah nilai-nilai yang tertanam di dalamnya karena ada dorongan dari eksternal atau *agen of change*.

Budaya yang kuat adalah sebuah kunci kesuksesan sebuah budaya mutu, karena budaya mutu mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktekkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat di dalamnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menerjemahkan nilai-nilai budaya mutu kedalam lingkungan internal dan eksternal terutama bagi anggotanya. Proses perubahan ini akan sukses apabila pemimpin mampu melakukan perubahan secara terencana sehingga semua anggota mendapatkan seluas-luasnya untuk beradaptasi terhadap perubahan.

Budaya mutu sebagai perangkat lunak harus kompatibel dengan perangkat kerasnya, perlunya kompatibilitas menunjukkan bahwa budaya mutu tidak bisa berdiri sendiri. Budaya mutu berfungsi sebagai alat untuk mendeskripsikan dan menjelaskan apa yang terjadi dalam sekolah untuk memahami budaya mutu yang lebih baik dan utuh.

Sebagaimana McKenzie menyatakan bahwa keberhasilan budaya mutu terletak pada kemampuan pemimpin mengaitkan dan memanfaatkan *hard system tools* seperti strategi, struktur, sistem dengan *soft system tools* yaitu *share values, staff, skill* dan *style* yang juga disebut The 7 S of McKenzie. Oleh sebab itu, jika budaya mutu kurang berfungsi dengan tujuan bersama maka pemimpin harus turun tangan untuk mengatasi hal tersebut.

Membangun budaya mutu yang kuat memerlukan pemimpin yang mempunyai komitmen kuat pada mutu dan kepribadian yang kuat pula. Istilah yang lebih tepat untuk kepemimpinan yang mempunyai komitmen ini yaitu kepemimpinan yang efektif. Kuczmarshi & Kuczmarshi menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam budaya sekolah adalah kepemimpinan yang bersandar pada nilai (value of leadership), yaitu hubungan antara seorang pemimpin dan para pengikut berdasarkan nilai-nilai ideologis yang diyakini dan diresapi dengan kuat secara bersama-sama.

Mc Cuddy dan Viinamaki, menyatakan bahwa kepemimpinan berbasis nilai adalah kepemimpinan yang mencerminkan dasar moral yang mendasari keputusan pengelolaan dan tindakannya. Adapun Percy menambahkan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang bersumber pada kepemimpinan yang berakar pada moral dan spiritual. Dapat dipahami bahwa kepemimpinan berbasis nilai moral dan spiritual ini membangun hubungan dan menggerakkan organisasi dilandasi oleh inti ruh yang sedemikian kukuh yang diyakini dalam setiap pengelolaan tindakannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kajian Pustaka

2.1. Pengertian Kepemimpinan Spiritual

Istilah "*spiritual*" adalah bahasa Inggris berasal dari kata dasar *spirit*. Dalam Oxford Advanced Learner's Dictionary, misalnya¹, istilah *spirit* antara lain memilikicakupan makna jiwa, arwah/roh, soul, semangat, hantu, moral, tujuan atau makna yang hakiki. Sedangkan dalam Bahasa Arab, istilah spiritual terkait dengan yang *rohani* dan *ma'nawi* dari segala sesuatu².

Kata *spirit* berikut kata turunannya seperti spiritual dan spiritualitas (*spirituality*) adalah bermuara kepada kehakikian, keabadian dan ruh, bukan yang sifatnya sementara dan tiruan.

Dalam perspektif Islam, dimensi spiritualitas senantiasa berkaitan secara langsung dengan realitas Ilahi, Tuhan Yang Maha Esa (*tauhid*). Sehingga spiritualitas bukan sesuatu yang asing bagi manusia, karena merupakan inti (*core*) kemanusiaan itu sendiri. Manusia sendiri terdiri dari unsur material dan spiritual atau unsur jasmani dan rohani. Sehingga pada akhirnya perilaku manusia merupakan produk tarik-menarik antara energi spiritual dan material, atau antara dimensi rohaniah dan jasmaniah. Terdapat dorongan spiritual yang senantiasa membuat kemungkinan membawa dimensi material manusia kepada dimensi spiritualnya (keilahan).

Untuk memahaminya, caranya adalah dengan memahami dan mengoptimalkan sifat-sifat-Nya, menjalani kehidupan sesuai dengan petunjuk-Nya dan meneladani Rasul-Nya. Tujuannya adalah memperoleh ridha-Nya, menjadi sahabat dan kekasih (*wali*) Allah Swt.

Zohar dan Marshal menyebut dengan istilah kecerdasan spiritual sebagai *the ultimate intelligence*. Kalau dalam diri manusia terdapat ketiga jenis kecerdasan yaitu kecerdasan intelektual (*intellectual quotient, IQ*), kecerdasan emosional (*emotional quotient, EQ*) dan kecerdasan spiritual (*spiritual quotient, SQ*), maka kata Zohar dan Marshal, SQ merupakan pondasi yang diperlukan bagi keefektifan dua kecerdasan yang lain, "*SQ is the necessary foundation for the functioning of both IQ and EQ. It is our ultimate intelligence*"³.

Kepemimpinan Spiritual dalam perspektif *spiritual quotient* merupakan hasil tarik-menarik antara energi positif dan energi negatif⁴. Energi

¹ Oxford Advanced Learners's Dictionary, (Oxford University Press, 1995), h. 1145-1146.

² Daniel Goleman, *Working With Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*, (Jakarta: Gramedia, 2003), h. 90.

³ Danah Zohar dan Ian Marshall, SQ. *Spiritual Intelligence, The Ultimate Intelligence*, (London: Bloomsbury, 2000), h. 3-4.

⁴ Gay Hendricks dan Kate Ludeman. *The Corporate Mystic: A Guidebook for Visionaries with*

positif itu berupa dorongan spiritual dan nilai-nilai etis-religius (*tauhid*), sedangkan energi negatif itu berupa nilai-nilai material (*taghut*). Nilai-nilai spiritual dan etika religius berfungsi sebagai sarana pemurnian, penyucian dan pembangkitan nilai-nilai kemanusiaan sejati (hati nurani). Energi positif itu berupa: pertama, kekuatan spiritual, berupa firman, Islam, ihsan dan taqwa, yang berfungsi membimbing dan memberikan kekuatan spiritual kepada manusia untuk menggapai keagungan dan kemuliaan (*ahsani taqwim*); kedua, kekuatan potensi manusia positif, berupa *aql salim* (akal yang sehat), *qalibun salim* (hati yang sehat), *qalibun munib* (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. Ketiga, sikap dan perilaku etis. Sikap dan perilaku etis ini merupakan implementasi dari kekuatan spiritual dan kekuatan kepribadian manusia yang melahirkan konsep-konsep normatif tentang nilai-nilai budaya etis. Sikap dan perilaku etis itu meliputi; *istiqamah* (integritas), ikhlas, jihad dan amal saleh.

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius. 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 kepemimpinan⁵.

Secara umum, konsep kepemimpinan spiritual dikembangkan oleh Fry sejak tahun 2003. Kajian yang dilakukan oleh Fry itu tidak mengaitkannya dengan masalah ketuhanan dan tidak menyinggung sisi kerohanian manusia. Kepemimpinan spiritual bersumber dari nilai-nilai kemanusiaan yang bersifat duniawi dan berjalan secara alamiah. Misalnya, seseorang dapat menemukan makna spiritual dari bekerja. Menurut Fry, terdapat dua jenis dasar motivasi, yaitu motivasi *ekstrinsik* yang disebabkan oleh keadaan luar dan motivasi

intrinsik, yaitu perilaku seseorang yang dimotivasi oleh faktor dari dalam individu. Termasuk dalam gaya kepemimpinan yang bersifat *intrinsik* yaitu kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan spiritual. Kemudian gaya kepemimpinan yang *ekstrinsik* termasuk didalamnya kepemimpinan transaksional⁶. Namun, Tobrani melengkapi penjelasan Fry tersebut, bahwa konsep kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual. Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami segala bentuk perbuatan, mempengaruhi dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijak melalui keteladanan, karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasar etika religius⁷. Bisa dikatakan kepemimpinan spiritual, apapun aktivitasnya, dipilihnya Tuhan sebagai pimpinan dan tujuan bagi kepemimpinannya. Kepemimpinan yang menyadari bahwa tugas dan tanggung jawab yang dipikul akan diminta pertanggung jawabannya kelak di akhirat.

Dengan demikian, kepemimpinan spiritual adalah model kepemimpinan yang memadukan unsur cipta (pikir), karsa (nafsu), karya (tindakan), dan rasa (hati nurani). Tanpa pelibatan unsur rasa (hati nurani), tindakan dalam mengoperasikan kepemimpinan akan kehilangan fungsi sebagai pemberi arah yang baik. Fry menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kelompok nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain yang bersifat spiritual. Dengan motivasi ini seseorang memiliki perasaan keanggotaan dan keterpanggilan sehingga individu dapat menimbulkan komitmen organisasi dan produktivitas kerja dalam organisasinya. Kepemimpinan spiritual mempunyai tiga unsur, yaitu penciptaan visi, cinta altruistik, dan iman⁸.

Kepemimpinan yang berbasis spiritualitas, bukan tentang kecerdasan dan keterampilan dalam memimpin belaka, namun juga menjunjung nilai-nilai kebenaran, kejujuran, integritas, kredibilitas, kebijaksanaan, belas kasih, yang membentuk akhlak dan moral diri sendiri dan orang lain. Spiritual Leadership adalah kepemimpinan yang mengedepankan moralitas, kepekaan (*sensitivitas*), keseimbangan jiwa, kekayaan batin dan etika dalam

Their Feet on the Ground, (New York: Bantam Books, 1996), h. 90.

⁵ Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industri Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*, h. 4.

⁶ Fry, "Toward a Theory of Spiritual Leadership". *The Leadership Quarterly*, (2003), h. 697.

⁷ Tobrani, *The Spiritual Leadership*, h. 102.

⁸ Fry, *Toward a Theory...*, h. 699.

berinteraksi dengan orang lain. Spiritualitas adalah tentang bagaimana melakukan segala sesuatu dengan usaha terbaik dalam kesempurnaan batin sesuai dengan nilai-nilai kehidupan yang kita yakini. Mengaplikasikan spiritualitas, adalah cara kita mencapai otoritas moral bahkan dalam situasi tersulit sekalipun.

Spiritualitas membawa kita kepada pencarian jati diri lebih mendalam; mencari kebaikan dan potensi terbaik dari dalam diri, menghargai dan memahami orang lain, menumbuhkan kedewasaan berpikir, waspada, bijaksana, membangun rasa belas kasih terhadap orang lain, dan membuat kita bersemangat dalam meningkatkan hubungan rohani dengan Tuhan melalui kegiatan-kegiatan keagamaan yang lebih khusus dan bermakna.

Dari uraian diatas, penulis memahami bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Kepemimpinan diyakini sebagai sebuah amanah dari Allah SWT. Allah SWT adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mencerahkan, membersihkan hati nurani dan menenangkan jiwa hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu, kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan nilai ilahiah atau etika religius teologis.

Dalam implementasinya, model kepemimpinan ini merupakan wujud implementasi nilai-nilai dan makna dari sifat-sifat keilahian dalam dunia manusia yang bertujuan dan berdampak untuk mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan.

2.2. Landasan Kepemimpinan Spiritual

2.2.1. Landasan Teologis

Landasan teologis kepemimpinan spiritual setidaknya bertolak dari firman Allah SWT yang berbunyi:

وَادَّ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَنْتَ جَاعِلٌ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

“(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah¹³ di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak

menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

(Q.S Al-Baqarah[2] : 30)⁹.

2.2.2. Landasan Filosofis

Landasan filosofis kepemimpinan spiritual bisa dipotret dari kecenderungan manusia untuk menyatu dengan alam dan Tuhan. Namun dalam proses penyatuan tersebut, manusia menyadari ada ruang kebebasan yang secara hakiki melekat dalam dirinya. Kebebasan itu menjadi ciri kemanusiaan kita dan akan menyebabkan *alienasi* (keterasingan dari pengalaman kemanusiaan) apabila manusia tidak menjalani hidupnya dengan ekspresi kebebasan tersebut. Hal ini mengandaikan bahwa hidup sebebaskan bebasnya pada dasarnya sama dengan menggunakan hak kesejatiannya sebagai manusia. Dengan kebebasan sejati yang dimiliki manusia lahirlah tanggung jawab dalam dirinya. Semua kebebasan harus dipertanggung jawabkan sepenuhnya. Faktor tanggung jawab ini kemudian menjadi dasar bahwa semua manusia adalah pemimpin bagi dirinya sendiri. Manusia dibekali akal untuk berfikir dan hati untuk merasakan. Dua hal yang menjadi energi tindakan manusia tersebut akan menentukan bagaimana manusia memimpin dirinya dalam kehidupan untuk kemudian mempertanggung jawabkan tindakannya tersebut¹⁰.

Namun demikian, kebebasan tersebut harus menyesuaikan dengan harmoni alam dan sosial dengan mempertimbangkan kepentingan bersama yang harus dicapai. Dalam konteks ini, kesepakatan antar manusia menjadi sebuah keniscayaan yang berkontribusi pada pemenuhan kepentingan umum. Melalui kesepakatan tersebut, kepemimpinan yang bertolak dari pertimbangan akal dan hati, tempat bersemayamnya spiritualitas, menjadi faktor utama. Kesepakatan bersama yang bermuara dari beragam kepentingan dari setiap individu tentu membutuhkan sebuah kepemimpinan. Maka atas pertimbangan inilah, kepemimpinan yang bertolak dari akal hati, dalam artian kepemimpinan spiritual menjadi bermakna filosofis. Mengingat kepemimpinan, dalam terang sejarah masyarakat manusia, menjadi sebuah keniscayaan. Dalam perkembangan berikutnya, manusia menemukan beragam cara pengembangan

⁹ Qur'an Kemenag 2019.

¹⁰ Jay Newman, *On Religious Freedom* (Ottawa: University of Ottawa Press, 1991), h. 26.

diri dalam kaitannya dengan pola kepemimpinan. Pada mulanya, kepemimpinan yang meretas dari peristiwa alamiah kemudian mengalami pengembangan menjadi kepemimpinan yang bisa diproduksi, dikelola, dan disempurnakan dalam berbagai kolektivitas kehidupan manusia.

2.2.3. Landasan Psikologis

Landasan psikologis kepemimpinan spiritual adalah banyak ditemukannya orang-orang memiliki inisiatif, inisiatif, menarik, dinamis, menunjukkan pengabdian yang tulus, yang semata-mata untuk mengabdikan diri kepada Tuhan. Hal ini mereka tunjukkan melalui komitmen, dedikasi dan prestasi kerja kelompoknya. Dalam konteks ini, mereka mengambil porsi partisipasi dalam proses penciptaan dan pelestarian alam semesta, termasuk manusia dan makhluk hidup lain. Dalam terang psikologi, kepemimpinan spiritual digerakkan oleh akal dan hati manusia melalui persaudaraan universal yang mengedepankan persamaan, cinta kasih, kebaikan dan pelayanan kepada sesama.

Dengan demikian, tanggung jawab sosial yang diemban dihadirkan sebagai bagian dari skenario untuk mentransformasi diri kepada manusia dan lingkungannya secara bijaksana dan berkelanjutan¹¹.

2.2.4. Landasan Sosiologis

Landasan sosiologis kepemimpinan spiritual adalah bahwa setiap kelompok sosial pasti mengalami perkembangan serta perubahan. Dalam dinamika kelompok sosial di masyarakat, ancaman terhadap bangunan kolektivitas sosial sering kali muncul, baik dari dalam maupun dari luar. Dengan demikian, tercapainya kondisi masyarakat yang stabil dan merasa terlindungi membutuhkan figur pemimpin yang mampu melindungi. Dalam konteks ini, kemampuan pemimpin untuk membangun bekerjasama dengan pihak lain demi kepentingan kelompok yang dipimpinya, dapat berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, serta memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain¹².

¹¹ Henry dan Richard Blackaby, *Spiritual Leadership: Moving People on to God's Agenda* (Tennessee: B&H Publishing Group, 2001).

¹² Journal of School leadership, Vol. 17-N4, Juli (Columbia: University of Missouri, 2007), h. 450.

3. Metode

Menurut klasifikasi bidangnya, penelitian ini termasuk penelitian pendidikan, dan menurut tempatnya termasuk penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dalam kehidupan sebenarnya dan bertujuan untuk menemukan informasi sebanyak-banyaknya dari suatu fenomena¹³. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif yang bersifat induktif. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan induktif, karena sebelum melakukan penelitian, peneliti berangkat ke lapangan untuk mengumpulkan berbagai bukti melalui penelaahan terhadap fenomena, dan berdasarkan hasil penelaahan itu peneliti merumuskan teori dan fokus penelitian¹⁴.

Design yang digunakan adalah *single case design* yaitu suatu penelitian studi kasus yang menekankan penelitian hanya pada sebuah unit kasus saja. Jadi peneliti berfokus pada satu objek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. Data studi kasus dapat diperoleh dari semua pihak yang bersangkutan, dengan kata lain dalam studi ini dikumpulkan dari beberapa sumber. Tujuan penelitian yang utama tidak terletak pada generalisasi hasil, melainkan keberhasilan suatu treatment pada suatu waktu tertentu. Keuntungan menggunakan desain penelitian ini adalah dapat digunakannya perubahan ditengah penelitian.

Dalam penulisan tesis ini menggunakan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Analisis data tersebut bersifat open ended dan induktif karena terbuka bagi perubahan, perbaikan dan penyempurnaan berdasarkan data yang baru masuk¹⁵.

Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah analisis deskriptif, yakni menghubungkan-hubungkan antara data yang satu dengan data yang lainnya, kemudian menarik benang merah dari data-data tersebut sehingga diperoleh gambaran secara utuh dari sebuah

¹³ Bisri Mustofa dan Tin Tisnawati, *Teknik Menulis Karya Ilmiah Menghadapi Sertifikasi*, (Semarang: Ghyyas Putra, 2009), h. 30.

¹⁴ Muhammad Ali, *Strategi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Angkasa, 1993), h. 161.

¹⁵ S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2003), h. 29.

fenomena yang diteliti secara mendalam¹⁶.

Teknik Analisis data dalam penelitian ini mengacu pada teknik analisis model Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahap yaitu ¹⁷:

a. Reduksi data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu. Dalam hal ini peneliti memaparkan data yang diperoleh peneliti dari objek penelitian yakni Strategi Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah di SDIT Idrisiyyah Kota Tasikmalaya.

b. Penyajian data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan dan sejenisnya. Menurut Miles dan Huberman yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

c. Menarik Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak di temukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya¹⁸.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Konstruksi Ajaran Kepemimpinan Spiritual yang diyakini Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah di SDIT

¹⁶ Toto Syatori Nasehuddien, *Diktat Metodologi Penelitian* (Cirebon: Dept. RI, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), 2006), h. 12.

¹⁷ Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kualitatif kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 337-347.

Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Idrisiyyah Tamansari merupakan lembaga pendidikan di bawah naungan Divisi Pendidikan Tarekat Idrisiyyah. Visinya, mewujudkan lulusan yang unggul dalam prestasi, berkecerdasan multi berlandaskan fondasi iman, Islam dan Ihsan.

SDIT Idrisiyyah Tamansari hadir di tengah masyarakat dalam upaya berkontribusi mencerdaskan generasi penerus bangsa. SDIT Idrisiyyah Tamansari juga memiliki model keterpaduan pendidikan berbasis Islam. Mereka menerapkannya dalam kurikulum pendidikan di SDIT Idrisiyyah Tamansari. SDIT Idrisiyyah Tamansari sama seperti pendidikan dasar pada umumnya dan mengacu kepada kurikulum nasional. Namun SDIT Idrisiyyah Tamansari ini memiliki kurikulum kekhasan yang dipadukan dengan kurikulum pemerintah secara berimbang.

Kurikulum ciri khas di SDIT Idrisiyyah Tamansari yakni tahfiz, pembiasaan adab-adab harian dan penguatan materi agama yang lebih banyak. "Kalau di SDIT setiap hari ada pembelajaran agama, mulai dari fiqh, tasawuf dan lainnya¹⁹.

Sumber data yang peneliti ambil dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer, diperoleh dari wawancara pada Kepala SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya, guru di SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya, dan orang tua Siswa di SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya. Sedangkan sumber data sekunder, diperoleh dari jurnal, skripsi, artikel, dan buku-buku yang berkesinambungan dengan nilai spiritual dan karakter.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, ajaran yang diyakini oleh Kepala SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya adalah ajaran Tarekat Idrisiyyah dalam mengembangkan nilai-nilai dan budaya mutu di sekolahnya.

4.1.1. Gambaran Umum Tentang Tarekat Al-Idrisiyyah

¹⁸ Sugiyono. *metode pendidikan, pendekatan kuantitatif, pendekatan kualitatif dan R&D*, (Bandung, alfabeta, 2015), h. 344.

¹⁹ Hasil Wawancara dengan Ustadz Irvan Mohammad Rhamdhan, S.Pd. Kepala Sekolah SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya, Tasikmalaya 15 Agustus 2022.

a. Sejarah tarekat Al-Idrisiyah Masuk di Indonesia

Tarekat Al-Idrisiyah adalah sebuah pergerakan dan bimbingan Islam yang bermanhaj tarekat dengan Al-Qur'an, As-Sunah dan ahwalul ulama' sebagai sumber ajarannya²⁰. Tarekat Al-Idrisiyah salah satu organisasi tarekat yang mulai berkembang di Indonesia sejak tahun 1930-an. Orang yang pertama memperkenalkannya tarekat ini adalah Syekh Akbar Abdul Fatah (1884- 1947), satu-satunya murid asal Indonesia yang mendapatkan bimbingan langsung dari Syekh Ahmad Syarif as-Sanusi al-Khatabi di Jabal Abu Qubais, Mekkah. Sebelum dinamakan tarekat Al-Idrisiyah, tarekat Al-Idrisiyah bernama tarekat Sanusiah yang didirikan oleh Muhammad Ali as-Sanusi. Dari beliau, tongkat kepemimpinan Tarekat Sanusiah kemudian dilimpahkan kepada putranya yang bernama Muhammad AlMahdi. Pada periode berikutnya, Muhammad Al-Mahdi menyerahkan mandat kepada keponakannya yang bernama Syekh Akbar Syarif As-Sanusi. Dari Syekh Akbar Syarif As-Sanusi itulah, Syekh Akbar Syekh Abdul Fattah menerima pengajaran sekaligus mandat "Khalifah" Tarekat Sanusiah kemudian dibawa ke Indonesia oleh Syekh Akbar Abdul Fatah tahun 1932. Kemudian mengingat kondisi politik Indonesia pada saat itu tidak kondusif untuk pengembangan dakwah tarekat Sanusiah, yaitu adanya kecurigaan dari penjajah Belanda terhadap nama Sanusiah oleh karena kesamaannya dengan gerakan perlawanan terhadap penjajahan bangsa barat (Prancis) di Al-Jazair.

Kemudian Syekh Akbar Abdul Fatah mengganti nama tarekat Sanusiah menjadi tarekat Al-Idrisiyah. Bendera tarekat Al-Idrisiyah inilah yang kemudian dikibarkan Syekh Akbar Abdul Fatah di Indonesia²¹.

4.1.2. Konstruksi Ajaran Tarekat Al-Idrisiyah

Mengingat Tarekat itu sendiri merupakan bentuk praktis tasawuf, maka aktivitas tarekat lebih dominan atau hanya menitik beratkan pada ajaran dan praktek sufistik.

a. Silsilah Tarekat dan Urgensinya

Seseorang yang dianggap Mursyid ialah seseorang yang telah berguru sebelumnya dengan gurunya terdahulu, sehingga jalur keguruannya sambung menyambung kepada Rasulullah SAW. Dalam tarekat tertentu ada bentuk pengesahan berbentuk lisan atau tulisan dari seorang guru kepada penerusnya sebagai izin untuk menjalankan atau menyebarkan tarekat tersebut. pengesahan tersebut ada yang bersifat *lahiriah* maupun bersifat *rohaniyyah*.

Tingkatan pengesahan yang utama adalah berupa pengangkatandari atas ke bawah, yakni dari Rasulullah melalui perantara guru Mursyidnya yang terdahulu kepada khalifah Mursyid setelahnya. Pengesahan ini yang melalui guru Mursyidnya saja secara lahiriyah, tanpa dibarengi isyarat rohaniyyah dari Rasulullah SAW. Artinya hanya diberi kewenangan untuk menjalankan atau menyebarkan bukan diangkat sebagai pengganti (*khalifah*) guru sesudah wafatnya. Ada pula pengesahan dari bawah ke atas, yakni dari pengakuan dari bawah (pengikutnya) kepada yang atas (guru penggantinya), yang bersifat demokrasi²².

Syekh Ahmad bin Idris ra mengungkapkan bahwa sanad (sandara pengambilan ajaran) atau silsilah merupakan bagian penting dari agama, seandainya tidak ada sanad atau silsilah pasti siapa saja akan berbicara tentang agama sekehendaknya. Jika ada yang berbicara tentang sesuatu yang tidak ia miliki kompetensinya (keahlian)nya maka akan terjadi kerancuan dan kekacauan. Jika orang yang bukan pakar ekonomi berbicara tentang ekonomi, maka pembicaraannya akan melantur, tidak ada metode yang jelas, dan tidak ada referensinya. Apalagi berbicara tentang agama yang lebih luas dari sekedar ekonomi, budaya, politik dan sebagainya. Orang yang tidak memiliki otoritas dan ketersambungan ajaran agama hingga kepada sumbernya akan berbicara apa yang ada dalam pikirannya, tanpa arah dan acuan yang jelas. Umat akan bertambah bingung dengan apa yang diungkapkannya itu, karena kata-katanya tidak bersumber kepada sumber cahaya petunjuk²³.

Silsilah keguruan itu penting disebabkan beberapa hal²⁴ :

²⁰ Hasil Wawancara dengan Syekh Akbar Muhammad Fathurahman, M.Ag. *Mursyid Tarekat Al-Idrisiyah*, Tasikmalaya, 17 November 2016.

<http://eprints.stainkudus.ac.id/1265/7/07%20BAB%20IV.pdf>

²¹ Pengurus Yayasan Al-Idrisiyah, *Mengenal Tarekat Idrisiyah : Sejarah dan Ajarannya*, (Jakarta, 2007), h. 35.

²² Pengurus Yayasan Al-Idrisiyah, *Mengenal Tarekat Idrisiyah : Sejarah dan Ajarannya*, (Jakarta, 2007), h. 69.

²³ Luqman al Hakim, *Resep Keselamatan & Kebahagiaan : Kumpulan Ceramah Syekh M. Fathurahman, M.Ag. Tarekat Al-Idrisiyah*, (Tasikmalaya, 2014), h. 139.

²⁴ *Op. Cit.*, h. 70.

1) Silsilah merupakan jalan untuk mencapai limpahan keberkahan dan rohaniyah yang sambung menyambung nur-Nya dari Rasulullah SAW. Seandainya silsilahnya terputus atau tidak mempunyai sanad silsilah yang sah, maka bagaimana mungkin seseorang dapat menerima limpahan keberkahan imdad (pertolongan) rohaniyah dari segala masya'ikh yang terdahulu hingga Rasulullah SAW, yang dengan menyampaikan kita kepada jadzba fillah (tarikan rohani dari Allah)

2) Jika terputus wasilah rohaniyahnya, maka terputus pula ikatan (rabithah) dengan Mursyidnya. Jika tidak mempunyai ikatan Mursyid maka tidak akan terpelihara perjalanannya itu dari cacat-cacat atau gangguan-gangguan perjalanan dari musuh-musuh batin seperti iblis, dkk. Serta segala perkara yang membahayakan perjalanan rohaninya, khususnya perjalanan di alam malakut. Banyak penipuan-penipuan dari alam rohani yang menyilaukan dan menggelincirkan pelakunya dari jalan yang lurus.

3) Silsilah dapat dijadikan otoritas (pengakuan) yang merupakan bukti (hujjah) pengamalan suatu ajaran yang diperoleh dari Rasulullah Saw. Apalagi mengajarkan atau memberi bimbingan ajaran kepada murid-muridnya.

4) Silsilah dapat menjadi bukti keabsahan dan kemurnian bentuk ajaran atau peribadatan yang diamalkan pengikutnya, sehingga tidak ada suatu perubahan atau penyimpangan ajaran dari gurunya terdahulu sampai kepada Rasulullah.

Silsilah bagi seorang Syekh atau guru tarekat merupakan syarat terpenting untuk mengajarkan atau memimpin suatu tarekat. Mereka yang akan menggabungkan diri kepada suatu tarekat hendaklah mengetahui sungguh-sungguh nisbah atau hubungan guru-gurunya itu sambung menyambung satu sama lain sampai kepada Nabi Muhammad. Walaupun tarekat ini silsilahnya sampai Rasulullah SAW, namun ia tidak seperti tarekat-tarekat lainnya, dimana setelah Rasulullah selalu menghubungkan silsilahnya kepada Ali bin Abi Thalib atau sahabat-sahabat lainnya, tarekat ini menghubungkan silsilahnya dengan Nabi Khidir As. Menurut Syekh Akbar, Nabi Khidir As sampai sekarang belum meninggal dan masih suka membimbing murid-murid Tarekat Al-Idrisiyyah atau orang lain yang dikehendakinya. Ia suka menampakan diri sebagai manusia biasa dan memberikan bimbingan kepada seseorang yang sedang mengalami kesulitan atau menemuinya

apabila sedang fana.

4.2. Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah di SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya

Untuk dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, seorang kepala sekolah dan sebagai guru dituntut memahami dan memiliki keterampilan yang memadai dalam mengembangkan sekolah baik dari segi manajemennya maupun dari peningkatan budaya mutu sekolah yang diisyaratkan dalam standar kompetensi kepala sekolah. Hal itu pula yang ingin dikembangkan oleh SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya. Hal ini sebagaimana dalam salah satu tujuan sekolah yaitu tercapainya implementasi kurikulum 2013, standar isi, dan sistem penilaian berbasis kompetensi dan *life skill* serta terlaksananya pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan, dan bermakna yang berbasis TIK.²⁵

Perilaku kepemimpinan spiritual SDIT Idrisiyyah Tamansari 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 (*akhlakul karimah*) dalam bekerja melalui pembudayaan sikap syukur dan sabar dalam mengemban amanah.

Perilaku kepemimpinan spiritual SDIT Idrisiyyah Tamansari dalam mengefektifkan proses organisasi dilakukan dengan pendekatan etis yaitu: (1) berperilaku sebagai *murabbi* (penggembala) dalam mengembangkan kepemimpinan dan

²⁵ Dokumentasi SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya

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; dan (5) berperilaku sebagai pemberdaya dalam mengembangkan jiwa kepemimpinan bagi bawahannya dan dalam menciptakan pemimpin baru yang lebih baik.

Perilaku pemimpin spiritual SDIT Idrisiyyah Tamansari dalam melakukan inovasi proses pembelajaran dilakukan dengan mengembangkan konsep spiritualisasi pendidikan. Spiritualisasi pendidikan dikembangkan dalam empat hal: (1) spiritualisasi tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan harus mengarah pada pembentukan kesalehan, yaitu saleh dalam berperilaku, saleh dalam berilmu, dan saleh dalam berprofesi. (2) spiritualisasi kurikulum dan ilmu pengetahuan. Allah adalah sumber ilmu yang digali melalui wahyu, fitrah dan alam semesta melalui kajian dan penelitian. Spiritualisasi inilah yang diharapkan melahirkan integrasi ilmu pengetahuan, manusia yang memiliki integritas; (3) spiritualisasi proses pembelajaran. Proses pembelajaran hakekatnya adalah dialog antara Tuhan dan anak didik lewat guru. Guru diibaratkan sebagai "pipa" penyalur rahmat dan berkat dari Allah kepada anak didik; (4) spiritualisasi subyek didik. Sebagai "pipa" penyalur rahmat dan berkat dari Tuhan, guru harus menjadi orang yang memiliki *personality* dan *competency* yang dapat dipertanggung jawabkan secara moral dan sosial.

1. Sejarah Panjang Sekolah

Sejarah adalah salah satu faktor pembentuk dan sekaligus merupakan manifestasi budaya sekolah itu sendiri. Menurut Hodge dan Anthonis berpendapat bahwa manifestasi budaya sekolah terwujud dalam berbagai hal sebagai berikut. (a) Mitos, yaitu suatu cerita dramatis tentang kejadian imajinasi, yang biasanya digunakan untuk menjelaskan asal mula atau transformasi (perubahan), atau juga suatu kepercayaan yang tidak dipertanyakan tentang manfaat pelaksanaan teknik atau perilaku tertentu yang tidak didukung

oleh fakta yang terlihat. (b) Saga, yaitu cerita sejarah yang menggambarkan keberhasilan yang unik dari suatu kelompok dan pemimpinnya. (c) Legenda, yaitu cerita turun temurun mengenai kejadian yang sangat hebat yang didasarkan pada sejarah tetapi telah dicampuradukkan dengan khayalan/fiksi. Sejarah mengandung kegunaan yang sangat besar bagi kehidupan umat manusia, karena sejarah menyimpan atau mengandung kekuatan yang dapat menimbulkan dinamisme dan melahirkan nilai-nilai baru bagi pertumbuhan serta perkembangan kehidupan umat manusia.²⁶

Berdasarkan data yang dipaparkan pada bab terdahulu, ditemukan bahwa SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya meski belum memiliki sejarah yang cukup panjang, yaitu berdiri sekitar 7 tahun namun dari segi keadaan sekolah dan organisasinya sudah bisa dikatakan sebagai sekolah yang matang. Menurut teori pertumbuhan budaya organisasi (*life cycle theory*), maka sekolah tersebut dapat dikatakan telah berada pada tahapan kematangan (*maturity*). Dalam pandangan Clark dalam Peterson,²⁷ organisasi yang telah lama berdiri, memiliki apa yang disebut dengan *organizational saga*, yaitu pemahaman kolektif berdasarkan sejarah mengenai keberhasilan organisasi, yang memberikan landasan normatif bagi anggota organisasi baik ke dalam maupun ke luar. *Organizational Saga* tersebut merupakan salah satu sumber daya yang sangat bernilai bagi organisasi karena dibangun selama bertahun-tahun.

Dalam konteks penelitian ini, sekolah tersebut tampaknya telah memiliki *organizational saga*, yang dibangun atas sejarah keberhasilan yang pernah diraih dan telah berhasil membangun image yang dapat membentuk *character* lembaga, sehingga berhasil membangun *identity* yang membedakan dengan sekolah lainnya. Setiap organisasi pasti mempunyai identitas diri atau artikulasi dari identitas tersebut tercermin dalam etos, tujuan dan nilai-nilai organisasi. Identitas diri menunjukkan *sense of individuality* yang bisa membantu organisasi membedakan dirinya dengan organisasi lain dalam lingkup persaingan²⁸. Hal ini membuat komunitas sekolah memiliki tali perekat²⁹ dan dorongan untuk terus memelihara budaya sekolah.

²⁶ B. J. Hodge & W. P. Anthony, *Organizational Theory* (3rd ed) (Boston, Massachusetts: Allyn and Bacon Inc., 1988), h. 132.

²⁷ M.W. Peterson (Ed), *Organization and Governance in Higher Education* (3rd ed), (Lexington: Massachusetts: Ginn Press 0987), h. 153.

²⁸ Jhon Balmer and Alan Wilson, *Corporate Identity: There is more to it than meets the eye*, *International Studies of Management and Organization Journal*, 1998, h. 12-13.

²⁹ Linda Smircich, *Concept of Culture and Organizational Analysis*, *Administrative Science Quarterly* 28, 1983, h. 339.

Sebagaimana Coffee and Jones mengatakan bahwa organisasi yang memiliki kemampuan untuk mempersatukan orang-orang dalam organisasi disebut sebagai *communal organization* yang ditandai dengan tingkat sosiabilitas dan solidaritas yang tinggi³⁰, sedangkan Cameron dan Quinn menyebutnya sebagai *clan organization*³¹, dimana organisasi seolah-olah layaknya sebuah keluarga besar dimana masing-masing anggota keluarga memiliki tanggung jawab yang sama, saling peduli di antara mereka, saling berbagi pengalaman, saling mengingatkan jika ada yang salah dan saling melindungi ketika ada ancaman dari luar sehingga budaya juga dapat berfungsi sebagai *sosial control system*³².

Sementara menurut Laura & Al Ries bahwa organisasi yang matang dan besar (*big companies*) cenderung terbelenggu oleh kebiasaan (*the way they are*)³³. Untuk menghindari pemikiran yang terbelenggu masa lalu, maka kepala sekolah sebagai pemimpin pesantren dituntut untuk menjadi *great leader* yang selalu berpikir *learn from the future* (belajar menciptakan hal-hal baru dengan imajinasi) dan bukan berpikir yang hanya mendewakan pengalaman (*learn from the past*), karena pengalaman dapat juga menyekat organisasi³⁴.

Dari konteks penelitian yang ada, ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tersebut tidak terjebak dengan romantisme sejarah kebesaran sekolah dan tidak terbelenggu besarnya nama pemimpin kepala sekolah sebelumnya justru termotivasi untuk lebih terbaik dari pemimpin kepala sekolah sebelumnya dan berusaha sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pada dirinya sendiri, dan selalu melakukan *learn from the future and learn from the past* dan selalu berbuat didasarkan pada nilai-nilai sekolah yang telah dibangunkan terhadap perubahan-perubahan yang sering dilakukan oleh kebijakan pemerintah (Diknas). Dan cenderung lebih selektif dalam menghadapi perubahan dan pengembangan dengan tetap berdasar pada nilai-nilai sekolah yang sudah berhasil membangun karakter sekolah, sehingga tingkat kepercayaan masyarakat

meningkat pada sekolah tersebut, dengan indikasi jumlah siswa cenderung meningkat dari tahun ke tahun.

2. Tinjauan Dari Kepemimpinan

Pemimpin bukan saja pemimpin yang memungkinkan terjadinya proses pertukaran dengan kemauan atau keinginan para pengikutnya, atau Pemimpin Transaksional, apalagi bagi para pengikutnya yang baru belajar, tetapi dalam proses selanjutnya perlu pemimpin yang dapat mengangkat dan mengarahkan pengikutnya ke arah yang benar, ke arah moralitas dan motivasi yang lebih tinggi yang memotivasi spiritual bawahannya sebagai seorang muslim yang terbagi menjadi tiga: motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat atau sering disebut sebagai Pemimpin Spiritual. Sebagaimana menurut Tobroni, seorang pemimpin di SDIT Idrisiyyah Tamansari ini memiliki gaya kepemimpinan spiritual, seorang pemimpin yang memiliki karakteristik sebagai berikut³⁵: (1) Kejujuran sejati, (2) *Fairness*, (3) Semangat amal shaleh, (4) Membenci formalitas dan organized religion, (5) Sedikit bicara banyak kerja dan santai, (6) Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain, (7) Keterbukaan menerima perubahan, (8) Pemimpin yang dicintai, (9) *Think Globally and act locally* (10) Disiplin Tetapi Fleksibel dan Tetap Cerdas dan Penuh Gairah, (11) Kerendahan Hati.

Seorang pemimpin dikatakan spiritual diukur dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya. Para pengikut pemimpin spiritual selalu termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik lagi dan segala sesuatu yang dilaksanakan semata-mata hanya untuk mendapatkan ridho Allah Swt. dalam mencapai sasaran organisasi. Sedangkan kepemimpinan kharismatik menekankan tujuan-tujuan ideologis yang menghubungkan misi kelompok kepada nilai-nilai, cita-cita, serta aspirasi-aspirasi yang berakar dalam yang dirasakan bersama oleh para pengikut, juga

³⁰ R. Goffee and G. Jones, "What holds the modern company together?," Harvard business review, 1996, h. 133.

³¹ Cameron and Quinn, Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values Framework, Reading (Mass: Addison Wesley, 1999), h. 36.

³² Michael Thusman and Charles O'Reilly, *Winning through innovation* (Boston, Mass: Harvard business school press, 1997), h. 107.

³³ Laura & Al Ries dalam Rhenald Kasali, Re-Code, *Your Change DNA* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2007), h. 14.

³⁴ Ibid, h. 16.

³⁵ Tobroni. *Spiritual Leadership The Problem Solver: Krisis Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam*. <http://tobroni.staff.umm.ac.id/2010/11/29/> di download tanggal 15 Agustus 2022.

didasarkan pada kekuatan luar biasa yang dimiliki oleh seseorang sebagai pribadi. Pengertian sangat teologis, karena untuk mengidentifikasi daya tarik pribadi yang melekat pada diri seseorang, harus dengan menggunakan asumsi bahwa kematapan dan kualitas kepribadian yang dimiliki adalah merupakan anugerah tuhan. Karena posisinya yang demikian itulah maka ia dapat dibedakan dari orang kebanyakan.

Berdasarkan data di lapangan, SDIT Idrisiyyah Tamansari tersebut menerapkan konsep - konsep pengelolaan yang khas dalam rangka menjaga image sekolah dalam memelihara budaya mutu sekolah yang berkarakter. Terdapat lima faktor utama pada sekolah tersebut yang dikelola secara profesional, yaitu:

(1) pengadaan sarana prasarana pendidikan yang baik,

(2) kualifikasi para guru dan pegawai serta siswa yang profesional dan berakhlak, (3) rasio guru dan siswa yang seimbang,

(4) sistem pengajaran dan pendidikan yang dilaksanakan secara terdiferensiasi,

(5) suasana kerja dan belajar yang kondusif, dan

(6) pengelolaan yang konstruktif.

Keenam faktor utama dalam pengelolaan sekolah ini diarahkan sepenuhnya untuk meningkatkan mutu sekolah dan berakhlak, dengan bertumpu pada empat prinsip. (1) Proses belajar mengajar diusahakan untuk senantiasa mampu mengembangkan semua bakat dan potensi siswa agar berkembang secara optimal. (2) Membentuk kepribadian siswa agar menjadi manusia yang berkarakter. (3) Para guru mampu menjadi fasilitator sekaligus mampu menjadi panutan bagi murid-muridnya. (4) Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah memiliki visi yang kuat dan unggul dengan mencurahkan energi dan komitmen yang tinggi untuk mewujudkan visinya.

Dalam rangka memelihara budaya organisasi yang sudah terbangun, maka SDIT Idrisiyyah Tamansari melakukan sejumlah penyesuaian dalam pengelolaan sekolah. Salah satu penyesuaian dalam pengelolaan sekolah itu adalah diterapkannya asas-asas pengelolaan perusahaan (*principles of corporate management*) dalam rangka menunjang pengelolaan akademik (*academic management*).

Model kepemimpinan spiritual yang berjalan di SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya menggunakan model kepemimpinan spiritual teoritik yang dikenalkan oleh Louis W. Fry. Di dalam

model kepemimpinan seperti ini, terdapat nilai dominan yang digunakan oleh kepala sekolah.

Nilai tersebut diklasifikasikan ke dalam 3 (tiga) unsur pokok yaitu internalisasi visi sekolah (*vision*) kepada seluruh warga sekolah; berprinsip pada nilai-nilai cinta alturitik seperti membangun kultur empati baik antara sesama guru maupun kepada siswa, semangat amal saleh, percaya pada orang lain, sarana pengabdian, memancarkan energi yang positif, senantiasa bertindak produktif dan kerendahan hati; serta didasarkan pada semangat dan keyakinan akan tercapainya visi (*Hope/Faith*) melalui ketekunan, berfokus pada prinsip untuk terus menerus belajar dan memperbaiki, serta ekspektasi hadiah dan kemenangannya adalah ketika siswa dan siswi SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya mampu tumbuh menjadi pribadi yang takut akan Tuhan dengan cara mengamalkan ajaran agamanya secara taat.

Pelaksanaan program penguatan pendidikan karakter di SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya yang terangkum dalam 5 (lima) nilai prioritas dijalankan melalui program-program yang telah disusun secara sistematis dan terstruktur. Dimulai dari proses analisis terhadap kebutuhan dan potensi yang dimiliki oleh sekolah, yang kemudian hal tersebut dijadikan sebagai acuan dasar dalam menentukan dan merancang program. Kemudian dilanjutkan dengan pemberian keteladanan yang dicontohkan langsung oleh figur kepala sekolah serta guru-gurunya, sehingga siswa mampu melihat hal tersebut sebagai sebuah teladan baik yang patut untuk ditiru. Selain itu, proses penguatan kelima nilai karakter prioritas dilakukan melalui proses pembiasaan yang berjalan secara sistematis dan terencana, di dalam rangkaian kegiatan siswa sehari-hari di sekolah. Sehingga melalui proses pembiasaan tersebut, siswa/i dapat menjadi terbiasa yang kemudian hal itu mampu membentuk kebiasaan dan karakter positif yang menyatu di dalam dirinya.

Model kepemimpinan spiritual teoritik yang diterapkan di SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya membawa pengaruh positif bagi keberhasilan pengembangan budaya mutu di sekolah. Pengaruh positif tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: *Pertama*, melalui model kepemimpinan semacam ini, proses penguatan karakter siswa menjadi lebih kaya dari sisi maksud dan tujuannya, yang tidak sekadar berorientasi pada ketercapaian program-program secara formalitas, akan tetapi benar-benar dijiwai dari sisi filosofisnya yang berorientasi pada nilai-nilai spiritual (sarana ibadah kepada Tuhan). *Kedua*, menumbuhkan motivasi bagi seluruh warga

sekolah untuk senantiasa berbuat dan memberikan yang terbaik bagi sekolah dengan harapan bahwa yang mereka lakukan mendapatkan ganjaran pahala. *Ketiga*, proses kolaborasi dengan tripusat pendidikan menjadi lebih terkoordinir dengan baik, sebab mereka diposisikan sebagai mitra yang perannya dilibatkan dalam mewujudkan keberhasilan program secara bersama-sama.

4.3. Keunggulan dan Kelemahan Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah di SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya

4.3.1. Keunggulan Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah di SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Terry (2002), menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam pandangan spiritual adalah kepemimpinan penuh dengan harapan, untuk memimpin masa depan yang baru dan lebih manusiawi, serta mewujudkan yang benar dan nyata dalam diri kita sendiri ketika melibatkan orang lain. Begitu banyak nilai-nilai positif, bila seorang pemimpin berbasis spiritual. Bila dikaitkan dalam menjalankan fungsi dan peran kepemimpinannya, pemimpin yang mempunyai kecerdasan spiritual akan memiliki perilaku dan pribadi, seperti :

a. Memimpin dengan hati. Pemimpin yang bekerja dengan hati, tidak hanya terfokus pada hasil (tujuan) yang diinginkan, namun terlebih dulu akan bekerja sepenuhnya untuk memuaskan kebutuhan orang lain dan menunjukkan kepedulian yang tulus. Intinya, memimpin dengan hati adalah ikhlas, tulus dan sepenuhnya untuk melayani.

b. Rendah Hati. Dengan rendah hati, seorang pemimpin akan memandang bahwa menjadi pemimpin, orang yang berkuasa, orang terhebat atau orang yang pintar bukanlah sebagai bahan untuk dibangga-banggakan dan disombongkan, menjadi otoriter dan egois, melainkan semua itu dipandang sebagai anugerah terindah yang dimiliki dari Sang Maha pencipta untuk dimanfaatkan untuk kebaikan bagi diri sendiri dan orang-orang disekitarnya.

c. Kejernihan Hati. Dengan kejernihan hati, seorang pemimpin akan menunjukkan sikap yang menjunjung norma-norma etika, menghormati nilai-nilai keagamaan, menjaga nilai-nilai falsafah

berbangsa dan bernegara, dan memelihara unsur-unsur kehidupan makhluk hidup di bumi ini.

d. Sopan Santun. Dengan sopan santun, seorang pemimpin akan menunjukkan kebiasaan sikap yang selalu menghormati dan menghargai orang lain, baik dalam situasi apapun. Sopan santun melalui sikap dan ucapan akan mencerminkan tingkat kualitas seorang pemimpin dalam berkomunikasi.

e. Bijaksana. Pemimpin yang bijaksana adalah pemimpin yang mampu memutuskan dengan tepat atas suatu masalah tanpa merugikan salah satu pihak, serta berpikir dan bekerja secara cerdas.

f. Adil. Pemimpin yang adil tidak akan memiliki keberpihakan orang atau kelompok tertentu, dan akan melihat sesuatu itu dari sisi mana yang benar dan mana yang salah.

g. Jujur. Pemimpin yang jujur akan melihat segala sesuatu yang dikerjakannya dengan penuh tanggung jawab, dedikasi tinggi dan ikhlas akan memperoleh imbalan yang lebih lagi dari Sang Maha pencipta. Pemimpin yang jujur akan memiliki kepercayaan dan kharisma, serta menjadi teladan yang baik.

h. Tanggung Jawab. Pemimpin yang bertanggung jawab adalah pemimpin yang memiliki komitmen dan mau bekerja keras untuk memperbaiki organisasi ke arah yang lebih baik.

i. Disiplin. Pemimpin yang disiplin merupakan pemimpin yang mempunyai kualitas pribadi yang ditunjukkan dengan etika dan moral yang baik, serta sikap patuh/taat terhadap segala sesuatu prinsip yang telah disepakati. Begitupun sikap dan perilaku yang dimiliki kepala sekolah SDIT Idrisiyyah Tamansari sama halnya dengan yang diungkapkan oleh Terry³⁶.

Sehingga seorang pemimpin dengan Kepemimpinan Spiritual yang dimiliki mampu menjadikan organisasi yang dipimpinnya terus berkembang, lebih maju, berdaya saing, serta menjadikan orang-orang yang dipimpinnya merasa bahwa organisasi tersebut bukan merupakan tempat untuk mencari rezeki kehidupan serta sebagai tempat dalam menemukan nilai-nilai kehidupan yang paling hakiki' Pemimpin juga dapat mengubah pola pikir bawahan/pegawainya bahwa organisasi tempat mereka bekerja bukan hanya untuk sekedar bekerja, mencapai target, menerima upah/gaji, mendapat promosi jabatan, menerima tunjangan lainnya, dan menerima tunjangan

³⁶ Hasil Wawancara dengan Ustadz Irvan Mohammad Rhamdhan, S.Pd.I, guru dan orang tua

siswa SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya, Tasikmalaya 1 September 2022.

pensiun. Namun dengan upaya pemimpin dengan mengajak, membimbing dan mengarahkan bawahan/pegawainya untuk menemukan nilai-nilai kehidupan sehingga tercipta perubahan besar dalam diri masing-masing untuk lebih bertanggung jawab. Pemimpin mampu menjadi unsur penggerak atau motivator bagi para bawahannya sehingga mereka lebih menghargai, peduli, setia serta lebih mencintai organisasi di SDIT Idrisiyyah Tamansari, dan akhirnya para bawahan tidak ada memiliki niat untuk meninggalkan SDIT Idrisiyyah Tamansari serta berusaha untuk menjaga nama baik SDIT Idrisiyyah Tamansari tersebut.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Strategi kepemimpinan spiritual kepala SDIT Idrisiyyah Tamansari yang diterapkan kepala sekolah menunjukkan hasil-hasil yang berhubungan positif dengan organisasi yaitu;

- komitmen,
- kepuasan kerja,
- altruisme (sifat suka menolong)
- hati nurani,
- manajemen karir,
- pertumbuhan minat,
- keterlibatan dalam pekerjaan,
- identifikasi diri dengan organisasi,
- retensi kerja,
- perilaku yang baik sebagai anggota organisasi,
- rasa komitmen,
- kesetiaan dan loyalitas, dan
- produktivitas unit kerja

5. Kelemahan Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah di SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya

Tugas pemimpin organisasi memikul tanggung jawab besar untuk menghantarkan organisasi yang dipimpinnya mampu memberikan jawaban terhadap perubahan yang cepat dan penuh kepastian. Pemimpin di SDIT Idrisiyyah Tamansari tidak hanya mengandalkan kemampuan intelektual semata melainkan beliau menggunakan kekuatan batin dan berpijak kepada nilai-nilai etis. Kepemimpinan spiritual di SDIT Idrisiyyah Tamansari mempunyai pokok-pokok karakteristik

yang berbasis pada etika religious: kejujuran sejati, fairness, pengenalan diri sendiri, fokus pada amal shaleh, spiritualisme yang tidak dogmatis, bekerja lebih efisien, membangkitkan yang terbaik dalam diri sendiri dan orang lain, keterbukaan menerima perubahan, visioner tapi fokus pada persoalan di depan mata, *doing the right think*, disiplin tapi tetap fleksibel, santai dan cerdas, dan rendah hati.

Dari hasil penelitian Kepemimpinan spiritual di SDIT Idrisiyyah Tamansari dapat dikategorikan dalam dua kategori:

1. Kepemimpinan spiritual substantif

Kepemimpinan spiritual substantif, yaitu kepemimpinan spiritual yang lahir dari penghayatan spiritual sang pemimpin dan kedekatan pemimpin dengan realitas Ilahi dan dunia ruh. Kepemimpinan spiritual substantif berdasarkan pada keyakinan dan penghayatan yang dalam terhadap nilai-nilai etis religius menjadikan keduanya memiliki integritas yang tinggi baik ketika berhubungan dengan Tuhan maupun antar sesama manusia.

2. Kepemimpinan spiritual instrumental

Kepemimpinan instrumental, yaitu kepemimpinan spiritual yang dipelajari dan kemudian dijadikan gaya atau model kepemimpinannya. Gaya spiritual dalam kepemimpinannya muncul karena tuntutan eksternal dan menjadi alat atau media untuk mengefektifkan perilaku kepemimpinannya. Kepemimpinan spiritual instrumental bersifat tidak abadi dan sekiranya konteks kepemimpinannya berubah, maka model kepemimpinannya bisa jadi berubah pula.

Walaupun spiritualitas itu merupakan puncak kearifan manusia dan kepemimpinan spiritual dikatakan sebagai penyempurna model-model kepemimpinan yang telah ada, tidak berarti bahwa kepemimpinan spiritual itu nyaris tanpa cacat atau sempurna. Sebuah model kepemimpinan dikatakan baik atau tidak baik tergantung pada keefektifan kepemimpinan itu dan keefektifan sebuah kepemimpinan tergantung pada dua hal: pertama, pribadi sang pemimpin yang membawa gaya kepemimpinan itu, dan kedua, kebutuhan orang yang dipimpin.

Terlepas dari konteks internal pribadi sang pemimpin dan konteks eksternal orang-orang yang dipimpin, kepemimpinan spiritual sebagaimana diterapkan oleh kepala SDIT Idrisiyyah Tamansari mengandung kelemahan-kelemahan yang antara lain sebagai berikut:

Pertama, kesenjangan orientasi. Kalau

tindakan pemimpin spiritual terlalu idealis dalam arti berorientasi pada aspek spiritualitas dan menjadi kurang memperhatikan realita terutama kebutuhan aktual orang-orang yang dipimpinnya, hal ini bisa melahirkan kebosanan dan pembangkangan serta perlawanan.

Kedua, disfungsi manajemen. Terlalu kuatnya pengaruh pribadi pemimpin spiritual dan kecepatan pemimpin dalam mengambil keputusan dengan segala konsekuensi yang ditimbulkan, mekanisme organisasi seringkali tertinggal dan dianggap terlalu lama dalam proses pengambilan keputusan.

Ketiga, kegagalan menyadari kekurangan keberhasilan demi keberhasilan yang diraih pemimpin spiritual bisa menimbulkan pada diri pemimpin itu keyakinan bahwa wawasan dan langkah-langkahnya bebas dari kesalahan.

Keempat, hubungan dengan bawahan. Kecerdasan spiritual yang dimiliki pemimpin, ketajaman mata hati (indra keenam) dan mata kecerdasan yang dimiliki plus wawasan luas dan gerak cepatnya tidak jarang dianggap terlalu maju dan menimbulkan guncangan bagi orang-orang yang dipimpinnya.

Kelima, gaya kepemimpinan tidak formal, tingginya komitmen untuk memajukan lembaga yang dipimpinnya menyebabkan pemimpin spiritual seakan bekerja selama 24 jam baik kantor maupun dimana saja berada.

Keenam, masalah keseimbangan. Dalam sebuah organisasi besar, pemimpin spiritual yang bukan top leader merupakan penganjur tidak konvensional bagi pembaharuan radikal. Karena itu, sering membuat guncangan, tidak jarang melahirkan rasa tidak senang dan tidak nyaman dengan atasan mereka.

Ketujuh, masalah suksesi. Kekuatan pribadi dan pengaruh yang dominan dalam organisasi mengakibatkan bawahan tergantung pada sang pemimpin dan ketika kepemimpinannya harus berakhir, kesulitan mencari penggantinya.

Kedelapan, pendorong mobil mogok. Pemimpin spiritual sangat efektif untuk menggerakkan

sebuah organisasi yang stagnan (pendorong mobil mogok) atau sebuah organisasi yang sedang memulai melakukan perubahan.

Atas dasar kelemahan-kelemahan tersebut kepemimpinan spiritual di SDIT Idrisiyyah Tamansari harus ditempatkan secara proporsional. Walaupun demikian, sebuah organisasi yang aktif harus berupaya agar kelemahan-kelemahan tersebut dapat diminimalkan seraya memperkuat sisi kelebihan dan kekuatannya. Pemimpin yang baik adalah senantiasa memperbaiki kelemahannya sebelum hal itu diketahui atau dituntut untuk diperbaiki oleh orang lain.

4.4. Implikasi Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah di SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya

4.4.1. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah SDIT Idrisiyyah Tamansari terhadap kinerja Religius

Armstrong dan Baron³⁷ menjelaskan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen dan juga kontribusi ekonomi. Kemudian Wibowo³⁸ juga menjelaskan bahwa kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dari faktor eksternal yang berada di luar kekuasaan organisasi dan juga faktor internal yang masih dalam kewenangan organisasi sendiri. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Sehingga pada akhirnya akan dapat terlihat jelas kinerja yang dihasilkan apakah sesuai dengan standar yang ada atau tidak³⁹. Apabila dijabarkan ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Sedangkan, menurut Prawirosentono⁴⁰, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum

³⁷ Michael Armstrong and Angela Baron, *Performance Management*, (London : Institute of Personnel and Development, 1998, h. 15.

³⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 6.

³⁹ Surya Dharma. *Manajemen Kinerja (falsafah, Teori dan Penerapannya)*. (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2012). h.73.

⁴⁰ Seperti yang kutip oleh Muafi dalam *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)*, (Yogyakarta: Jurnal JSB Nomor 8 Vol. 3. Tahun 2003). h 7.

dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada penjelasan menurut Prawirosentono ada tekanan yang lain yaitu berkaitan dengan moral dan etika. Hal inilah yang paling menjadi fenomena karena ada faktor religiusitas yang disinggung dalam pengertian tersebut.

Penelitian Muafi menyebutkan bahwa motivasi spiritual yang terdiri dari tiga indikator, yaitu motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja religius untuk studi empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)⁴¹. Penelitian juga menjelaskan bahwa dalam paradigma spiritualisme potensi manusia untuk berkinerja harus menjadikan hidup yang lebih positif dan produktif untuk mencapai prestasi kerja yang religius. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan motivasi spiritual karyawan. Pentingnya memberikan pengetahuan, pemahaman dan melaksanakan motivasi akidah, ibadah dan muamalat kepada setiap individu agar tercapai kinerja yang tinggi.

Dari hasil penelitian di SDIT Idrisiyyah Tamansari motivasi kepala sekolah melalui kepemimpinan spiritual memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil keseluruhan penelitian ini adalah motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan SDIT Idrisiyyah Tamansari memiliki etos kerja spiritual yang tinggi.

Religiusitas karyawan SDIT Idrisiyyah Tamansari meliputi berbagai dimensi: dimensi keyakinan (*ideologis*), dimensi peribadatan (*ritualistik*), dimensi penghayatan (*eksperiensial*), dimensi pengamalan (*konsekuensial*) dan dimensi pengetahuan agama. Kinerja yang religius merupakan keberhasilan karyawan SDIT Idrisiyyah Tamansari yang dipandang dari perspektif religius Islam. Kinerja religiusnya dilihat dari tiga dimensi (potensi) yakni: kinerja fisiologi religius, kinerja psikologi religius dan kinerja spiritual. Kinerja fisiologi religius (etos kerja profetik) diukur dari pemanfaatan sumber daya alam, keahlian, teknologi, dan modal secara Islami. Kinerja psikologi religius diukur dengan pemanfaatan kesehatan, pergaulan sosial, penghargaan, dan peningkatan diri secara Islami. Kinerja spiritual diukur dengan tingkat tawakal, kejujuran, amanah, niat-ikhlas dalam orientasi bekerja dan berproduksi secara Islami.

⁴¹ Muafi .*Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)*,(

2). Pengaruh kepemimpinan spiritual kepala sekolah SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya terhadap minat masyarakat

Dari hasil observasi dan wawancara, Ustad Irvan, menyatakan minat masyarakat atas pendidikan di SDIT Idrisiyyah Tamansari terus meningkat. Alasannya, banyak orang tua menginginkan anaknya tidak hanya memiliki pengetahuan umum, tapi juga agama. Dengan begitu masyarakat dan orang tua mengharapkan anaknya menjadi manusia intelektual dan berakhlak. "Iya, saat ini terjadi peningkatan minat masyarakat untuk memberikan pendidikan Islam bagi anak mereka di lembaga pendidikan Islam ini,"

Menurut Ustad Irvan, SDIT Idrisiyyah Tamansari ini yang menerapkan gaya kepemimpinan spiritual dapat menjadi solusi pendidikan alternatif bagi masyarakat. Hal itu karena di SDIT Idrisiyyah Tamansari tidak hanya melengkapi siswa dengan pengetahuan umum, tapi juga pengetahuan agama. Dengan demikian, siswa didik tidak hanya pintar pengetahuan, tapi juga berakhlak. "Jadi berbicara pendidikan karakter," jelasnya.

Minat merupakan salah satu aspek psikis yang mendorong seseorang untuk mencapaitujuan. Setiap individu mempunyai kecenderungan dasar untuk berinteraksi dengan suatu objek yang ada di lingkungannya. Apabila objek tersebut dapat memberikan kesenangan dan harapan pada dirinya, maka hal ini akan menimbulkan suatu kesenangan batin. Oleh karena itu minat sangat berperan dalam pencapaian tujuan seseorang, karena hal ini akan menjadi sebab untuk melakukan aktivitas pada objek tertentu dalam bidangnya masing-masing. Menurut pendapat Skinner yang dikutip Slameto⁴² menyatakan bahwa; "minat sebagai motif yang menyenangkan dan menunjukkan perhatian individu pada objek tertentu".

Orang tua memiliki peran yang sangat besar dalam pemilihan sekolah bagi anak. Motivasi orang tua dalam memilih sekolah merupakan faktor yang mempengaruhi dan juga memberikan kontribusi yang signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi orang tua memilih Sekolah Dasar Islam Terpadu bagi anak di SDIT Idrisiyyah Tamansari yaitu dilihat

Yogyakarta:Jurnal JSB Nomor 8 Vol. 3. Tahun 2003). h. 7.

⁴² Slameto. *Psikologi Pendidikan*. (Jakarta: Rineka Cipta. 1990). h.13.

dari faktor intrinsik orang tua menginginkan anak mampu membaca dan menghafal Al-Qur'an, serta fokus pada pembentukan karakter islami seperti, patuh kepada orang tua dan guru, jujur, taat beragama, dan mampu menghafal surah-surah pendek. Selain itu dilihat dari faktor ekstrinsik motivasi orang tua menyekolahkan anak ke SDIT Idrisiyyah Tamansari dikarenakan, sekolah ini memiliki visi misi membentuk karakter anak yang islami dan kurikulum yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan sesuai dengan harapan para orang tua diantaranya dengan metode pembiasaan dan pendampingan. Harapan orang tua adalah anak bisa mandiri, senang dalam menuntut ilmu, fokus belajar dan mampu bersaing dalam mencapai prestasi yang unggul. Dari hasil penelitian disarankan para orang tua untuk terus mendampingi anak dalam mengembangkan segala potensi yang dimiliki agar terjadi kesesuaian antara harapan orang tua dan keinginan anak dalam pemilihan sekolah.

3). Pengaruh kepemimpinan spiritual kepala sekolah SDIT Idrisiyyah Tamansari terhadap prestasi belajar siswa

Kepemimpinan kepala sekolah SDIT Idrisiyyah Tamansari sangat berperan dalam meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat tercipta kondisi kerja yang harmonis dan menyenangkan. Dengan demikian guru di SDIT Idrisiyyah Tamansari lebih bersemangat dalam membina siswa baik akademik maupun non akademiknya. Selain itu kepala sekolah mampu membawa lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi guru, yang pada akhirnya mampu menciptakan kondisi belajar siswa meningkat.

Menurut Sahertian yang dikutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan Standar kinerja guru, khususnya berkaitan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: 1) bekerja dengan siswa secara individual, 2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, 3) pendayagunaan media pembelajaran, 4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan 5) kepemimpinan yang aktif dari guru. Pasal 20 (a) UU No. 14 Tahun 2005 Bab V tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya kewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, sehingga diketahui prestasi hasil belajar siswanya.

Prestasi belajar merupakan tingkat pemahaman yang dimiliki siswa dalam menerima informasi-informasi yang diperoleh dalam proses

belajar mengajar. Prestasi belajar seseorang sesuai dengan tingkat keberhasilannya dalam mempelajari materi pelajaran yang dinyatakan dalam bentuk nilai pada rapor untuk setiap mata pelajaran setelah mengalami proses belajar mengajar. Prestasi belajar siswa dapat diketahui setelah diadakan evaluasi. Hasil dari evaluasi dapat memperlihatkan tentang tinggi atau rendahnya prestasi belajar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru SDIT Idrisiyyah Tamansari terhadap kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka kinerjanya akan meningkat pula dan selanjutnya berpengaruh positif terhadap prestasi belajar siswanya.

Upaya kepala Sekolah dalam membangun kerja sama yang positif melalui pembinaan, pembiasaan dan pemberian motivasi kepada guru agar kinerja guru meningkat, sehingga prestasi belajar siswa di SDIT Idrisiyyah Tamansari meningkat pula.

5. Kesimpulan

Pemaparan yang termuat pada bab-bab sebelumnya telah menguraikan secara mendetail mengenai jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang termuat pada rumusan masalah penelitian yang telah diajukan. Pada bab ini lebih spesifik mengambil bagian untuk memberikan kesimpulan atas penjabaran yang telah dijelaskan di atas. Secara ringkas dan padat, hasil penelitian kali ini dapat diuraikan dalam beberapa poin kesimpulan, antara lain :

5.1. Konstruksi ajaran yang diyakini kepala sekolah SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya

Kepala SDIT Idrisiyyah Tamansari meyakini dan melaksanakan pengamalan ajaran Tarekat Idrisiyyah yang merupakan sebuah pergerakan dan bimbingan Islam yang bermanhaj tarekat dengan Al-Qur'an, As-Sunah dan ahwalul ulama' sebagai sumber ajarannya. Kemudian ajaran tersebut di ajarkan dan diamalkan oleh seluruh anggota sekolah. Ajaran-ajaran Tarekat Al-Idrisiyyah yang diajarkan dan dilaksanakan meliputi tasauf, dimensi eksoterik (satu fiqih), dimensi esoteris (satu zikir), dan penanaman nilai-nilai keislaman lainnya.

5.2. Model kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam memelihara budaya mutu sekolah

Keberadaan kepemimpinan Kepala SDIT Idrisiyyah Tamansari dalam memelihara dan mengembangkan budaya mutu sekolah pada sekolah tersebut mengalami perkembangan dalam tugas dan fungsi yakni bukan lagi sekadar berperan

sebagai pemimpin pengajaran nilai-nilai ketuhanan (*spiritual leadership*) dengan peran mengelola administrasi, mengorganisasi guru-guru, membina guru, memperbaiki kurikulum, dan mengelola pembelajaran siswa, melainkan juga dituntut sebagai pemimpin pendidikan (*educational leadership*) yang transformasional dengan indikator sebagai berikut. (1) Kemampuan menjawab berbagai rintangan, memelihara budaya mutu sekolah dan visi misi sekolah, dan upaya mencapainya dengan energi dan komitmen yang tinggi (*visioner*). (2) Kepala sekolah sebagai pemimpin selalu berupaya memengaruhi bawahannya melalui komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, asumsi-asumsi, komitmen, dan keyakinan serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan senantiasa mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etika setiap keputusan yang dibuat (*komunikator*). (3) Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah bertindak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan melalui pemberian arti, penanaman nilai-nilai, dan tantangan terhadap tugas bawahan. Bawahan diberi kesempatan untuk berpartisipasi secara optimal dalam hal gagasan-gagasan, memberi visi mengenai keadaan organisasi masa depan yang menjanjikan harapan yang jelas dan transparan (*motivator*). (4) Pemimpin mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya (*inovator*). (5) Kepala sekolah memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai keluarga besar sekolah, memberi kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan pengetahuan dan profesionalitas kerja serta memperlakukan bawahan sebagai pribadi yang patuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi (*educator*).

5.3. Keunggulan dan Kelemahan Model Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah di SDIT Idrisiyyah Kota Tasikmalaya

Keunggulan dari Seorang pemimpin berbasis Spiritual seperti yang dimiliki oleh kepala SDIT Idrisiyyah Tamansari. Bila dikaitkan dalam menjalankan fungsi dan peran kepemimpinannya, beliau memiliki perilaku dan pribadi: memimpin dengan hati, rendah hati, kejernihan hati, sopan santun, bijaksana, adil, jujur, tanggung jawab, dan disiplin.

Sehingga seorang pemimpin dengan Kepemimpinan Spiritual yang dimiliki mampu menjadikan organisasi yang dipimpinnya terus

berkembang, lebih maju, berdaya saing, serta menjadikan orang-orang yang dipimpinnya merasa bahwa organisasi tersebut bukan merupakan tempat untuk mencari rezeki kehidupan serta sebagai tempat dalam menemukan nilai-nilai kehidupan yang paling hakiki. Kepala SDIT Idrisiyyah Tamansari juga dapat mengubah pola pikir bawahan/pegawainya bahwa organisasi tempat mereka bekerja bukan hanya untuk sekedar bekerja, mencapai target, menerima upah/gaji, mendapat promosi jabatan, menerima tunjangan lainnya, dan menerima tunjangan pensiun. Namun dengan upaya beliau dengan mengajak, membimbing dan mengarahkan bawahan/pegawainya untuk menemukan nilai-nilai kehidupan sehingga tercipta perubahan besar dalam diri masing-masing untuk lebih bertanggung jawab.

Kepala SDIT Idrisiyyah Tamansari mampu menjadi unsur penggerak atau motivator bagi para bawahannya sehingga mereka lebih menghargai, peduli, setia serta lebih mencintai organisasi di SDIT Idrisiyyah Tamansari, dan akhirnya para bawahan tidak ada memiliki niat untuk meninggalkan SDIT Idrisiyyah Tamansari serta berusaha untuk menjaga nama baik SDIT Idrisiyyah Tamansari.

Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi kepemimpinan spiritual kepala SDIT Idrisiyyah Tamansari yang diterapkan kepala sekolah menunjukkan hasil-hasil yang berhubungan positif dengan perkembangan budaya mutu organisasi.

Terlepas dari konteks internal pribadi sang pemimpin dan konteks eksternal orang-orang yang dipimpin, kepemimpinan spiritual sebagaimana diterapkan oleh Kepala SDIT Idrisiyyah Tamansari mengandung kelemahan-kelemahan yang antara lain sebagai berikut:

- 1) Kesenjangan orientasi
- 2) Disfungsi manajemen
- 3) Kegagalan menyadari kekurangan
- 4) Faktor hubungan dengan bawahan menimbulkan guncangan bagi bawahannya
- 5) Gaya kepemimpinan tidak formal
- 6) Masalah keseimbangan antara pemimpin dengan bawahan
- 7) Masalah suksesi akibat pengaruhnya yang dominan
- 8) Ditempatkan sebagai pendorong

organisasi yang stagnan

5.4. Implikasi Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah di SDIT Idrisiyyah Tamansari Kota Tasikmalaya

Dari hasil penelitian di SDIT Idrisiyyah Tamansari melalui keteladanan, pelayanan, pembiasaan dan penanaman nilai-nilai religius yang mampu membentuk karakter, integritas dan keteladanan yang luar biasa serta motivasi kepala sekolah melalui kepemimpinan spiritual memberikan dampak positif terhadap kinerja religius komunitas SDIT Idrisiyyah Tamansari, minat masyarakat terhadap SDIT Idrisiyyah Tamansari semakin meningkat, dan prestasi belajar siswa SDIT Idrisiyyah Tamansari semakin baik dan berkembang.

6. Pustaka

- Abdullah, M. Amin. (2004). *Studi Agama: Normativitas atau Historisitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar .
- Al Hakim, Luqman. (2014). *Resep Keselamatan & Kebahagiaan : Kumpulan Ceramah Syekh M. Fathurrahman, M.Ag, Tarekat Al-Idrisiyyah*. Tasikmalaya.
- Al-Hufy, A. Muhammad. (1995). *Akhlaq Nabi Muhammad SAW: Keluhuran dan Kemuliannya, Alih Bahasa. Masdar Hilmy*. Bandung: Gema Risalah Press.
- Ali, Muhammad. (1993). *Strategi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Angkasa.
- Antonio, Muhammad Syafii. (2013). *Ensiklopedia PROLIM Prophetic Leadership and Management Widom*. Jakarta Selatan: Tazkia Publishing.
- Ari Kunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- B. J. Hodge & W. P. Anthony. (1988). *Organizational Theory* (3rd.ed). Boston, Massa-chusetts: Allyn and Bacon Inc.
- Bisri Mustofa & Tin Tisnawati. (2009). *Teknik Menulis Karya Ilmiah Menghadapi Sertifikasi*. Semarang: Ghyyas Putra.
- Cameron & Quinn. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values Framework, Reading*. Mass: Addison Wesley.
- Cholid Narbuko & Abu Achmadi. (2007). *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Chowdhury, Subir. (2005). *Organisasi Abad 21: Suatu Hari Organisasi Akan Melalui Jalan Lain*. Jakarta: PT. Indek.
- D Katz, & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (2nd ed). New York: John Wiley.
- D. Ulrich Jick & Van Glinow M.A. (1998). *Hing Impact Learning: Building and Diffusing Learning Capability, Organizational Dynamics*.
- Danah Zohar & Ian Marhall, SQ. (2000). *Spiritual Intelligence, The Ultimate Intelligence*. London: Bloomsbury.
- Danim, Sudarwan. (2006). *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Davis & John Newstrom. (1989). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill International.
- Departemen Agama RI. (1993). *Al-Qur'an dan Tafsirnya, Juz II*. Semarang: Wicaksana.
- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja (falsafah, Teori dan Penerapannya)*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Djam'an Satori & Aan Komariah. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Djarmiko, Eko. (2006). *The Effect of the Principal's Leadership and Facilities on the Teacher's Performance of State Junior High Schools of Semarang Municipality*. Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 1 No. 2 Desember 2006 : 19 • 30, ISSN : 1907•6304.
- Fry. (2003). "Toward a Theory of Spiritual Leadership". *The Leadership Quarterly*.
- G, Owens, R. (2005). *Organizational Culture in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Gay Hendricks & Kate Ludeman. (1996). *The Corporate Mystic: A Guidebook for Visionaries with Their Feet on the Ground*. New York: Bantam Books.
- Gay Hendricks & Kate Ludeman. (1996). *The Corporate Mystic*. New York: Bantam Books.
- Goleman, Daniel. (2003). *Working With Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia.
- Hemphill, J.K & Coons, A.E.(1957). "Development of The Leader Behavior Description Questionnaire", In R.M.Stogdill & A.E.Coons (Eds), *Leader behavior: Its Description and Measurement*. Columbus: Bureau of Business Research, Ohio state University.
- Henry & Richard Blackaby. (2001). *Spiritual Leadership: Moving People on to God's Agenda*. Tennessee: B&H Publishing Group.
- House, R. J. (1976). *A theory of Charismatic Leadership*. In J. G Hunt and L. L. Larson (Eds), *Leadership: The cutting edge*. Carbondale: Southern Illinois University Press.

- <http://eprints.stainkudus.ac.id/1265/7/07%20BA%20IV.pdf>
- I, Percy. (1997). *Going Deep: Exploring Spirituality in Life and Leadership*. Arizona: Buckskin Trail.
- Ida Ayu Brahmasari & Agus Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*, (jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol.10, no. 2, September 2008: 124-135, Pasca Sarjana Universitas. Surabaya.
- Ikawijaya. (2008). *Pengembangan Mutu Lembaga Pendidikan*. Jakarta: PT Renika Cipta.
- Imam Muslim & Shahih Muslim. (1992). Juz III. Beirut: darKutul Ilmiah.
- Ishak, Suraya. (2011). *Model Kepemimpinan Etika Berlandas Sirah Nabi Muhammad SAW*, (Jurnal Hadhari 30. Malaysia: Universiti Kebangsaan.
- Iskandar. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada.
- James L. Gibson. et. al. (2003). Jr, *Organizations*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- James, L. Gibson. (1996). *Organization and Management*. Jakarta: Erlangga.
- Jerald Greenberg & Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Jhon Balmer & Alan Wilson. (1998). *Corporate Identity: There is more to it than meets the eye, International Studies of Management and Organization Journal*.
- Journal of School leadership. (2007). Vol. 17-N4, Juli. Columbia: University of Missouri.
- Kartono, Kartini. (1990). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali,.
- Karyo, Khatib Pahlawan. (2005). *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*. Jakarta: Amzah.
- Komarian, Aan. (2005). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksar.
- Kriyantono, Rachmat. (2010). *Teknis Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Kujala & Ullrank. (2015). *Total Quality Management as a Cultural Phenomenon*.(2004), h. 48. Tersedia pada www.asq.org. 2004 (akses tanggal 22 Juni 2015).
- Laura & Al Ries. (2007). Dalam Rhenald Kasali, Re-Code, *Your Change DNA*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lubis, Suwardi. (1987). *Metodologi Penelitian Sosial*. Medan : USU Prees.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior* (4nd ed). New York: Megraw-Hill.
- Mardiyah. (2013). *Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi*. Tlogomas Malang: Aditya Media Publishing.
- Michael Armstrong & Angela Baron. (1998). *Perfomance Management*. London : Institute of Personel and Development.
- Michael Thusman & Charles O'Reily. (1997). *Winning through innovation*. Boston, Mass: Harvard business school press.
- Mohyi. (1999). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press.
- Moleong, Lexy J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muafi. (2003). *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)*. Yogyakarta: Jurnal JSB Nomor 8 Vol. 3.
- Mubarak, A. Zaki. (2020). *Penelitian Kuantitatif dan Statistik Pendidikan*. Depok: Ganding Pustaka.
- Muhaimin. (2009). *Rekontruksi Pendidikan Islam dari Paradigma Pengembangan Manajemen Kelembagaan Kurikulum hingga Strategi Pembelajaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mustaqim. (2012). *Sekolah/ Madrasah berkualitas dan berkarakter, Jurnal Pendidikan Agama Islam*. Semarang : Fakultas Tarbiyah IAIN Walisong.
- Newman, Jay. (1991). *On Religious Freedom*. Ottawa: University of Ottawa Press.
- Noor, Juliansyah. (2017). *METODOLOGI PENELITIAN: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Osiyemi & Oladipupo. (2006). *The Impact of Values Based Leadership and Corporate Governance on Organisational Performance*. USA: Dissertation, St. Clements University.
- Oxford Advanced Learners's Dictionary. (1995). Oxford Universuity Press.
- Paine, Lynn. S. (1994). *Managing for organizational integrity*. Harvard business review.
- Pengurus Yayasan Al-Idrisiyah. (2007). *Mengenal Tarekat Idrisiyah : Sejarah dan Ajarannya*. Jakarta.
- Peraturan Menteri pendidikan Nasional, no 28 tahun 2010, tentang penugasan kepala sekolah bagian A*.
- Percy, Ian. (1997). *Going Deep, Exploring Spirituality in Life and Leadership*. Arizona: Inspired Productions Press.
- Peterson (Ed), M.W. (1987). *Organization and Governance in Higher Education* (3rd ed). Lexington: Massachusetts:Ginn Pres.

- Purnama, Nursya'bani. (2006). *Manajemen Kualitas Perspektif Global*. Yogyakarta: PT. Ekonisia.
- Qur'an Kemenag. (2019).
- R. Goffee & G. Jones. (1996). "What holds the modern company together?," Harvard bussines review.
- Raco, J.R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Rawls, John. (1997). *A Theory of Justice*. New York: Columbia University Press.
- Ridwan, Nanang Muhammad. (2008). *Dakwah dan Tarekat "Analisis Majelis Taklim Al-Idrisiyyah Melalui Tarekat di Batu Tulis Gambir Jakarta Pusat* (Skripsi). Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Robbins, Stephen P. (1995). *Organizational Behavior*. Mexico: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior*. Mexico: Prentice Hall.
- Robbins. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Robert C. Bogdan & Sari Knop Biklen. (1982). *Qualitative Reseach for Eduication*. London: Allyn & Bacon, Inc.
- Robert Kreitner & Angelo Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Sallis, Edward. (2006). *Total Quality Management in Education: Managemen Mutu Pendidikan*. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Shihab, M. Quraisy. (1996). *Wawasan Al-Qur'an*. Bandung: Mizan.
- Silalahi, Bennet. (2004). *Corporate Culture and Performance Appraisal*. Jakarta: Al-Hambra.
- Slameto. (1990). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Smircich, Linda. *Concept of Culture and Organizational Analysis*, Administrative science quarterly 28, 1983, h. 339.
- Sobirin, Ahmad. (2007). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: YKPN.
- Sobirin, Ahmad. (2009). *Budaya organisasi pengertian makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi* (edisi ke dua). Yogyakarta, UPP, STIM YKPM.
- Soekamto, Soerjono. (1993). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali.
- Solihin, Endang. (2021). *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan*. Tasikmalaya: Pustaka Ellios.
- Sugiyono. (2015). *Metode pendidikan, pendekatan kuantitatif, pendekatan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto, (2008). *Budaya Sekolah dan Mutu Pendidikan*. Jakarta: PT Pena Citasatria.
- Suprpto. (2008). *Pengembangan Budaya Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama (pengaruh budaya sekolah, motivasi belajar, terhadap mutu Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: PT Pena Citasatria.
- Syamsudin. (2015). Tesis Magister: "Kepemimpinan Profetik: Telaah Kepemimpinan Umar bin Khattab dan Umar bin Abdul Aziz". Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Syaodikh, Nana. (2006). *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah : Konsep, Prinsip, dan Instrumen*. Penerbit Aditama.
- Thomas Stefanus Kaihatu & Wahyu Astjarjo Rini. (2007). *Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya*, (jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol.98, no. 1, mret 2007: 49- 61).
- Thoustma, M. TH (eds). (1987). *First Encylopedia Of Islam*, Vol IV. Leiden, : EJ. Brill.
- Tobroni. (2022). *Spiritual Leadership The Problem Solver: Krisis Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam*.
- Tobroni. *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industri Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*.
- Wayne K. Hoy & G. Miskel. (2008). *Education Administration: Theory, Research, and Practice*. Mc Graw-Hill.
- Weber, Max. (1992). *The Protestant Ethic Spirit of Capitalism*. TW Utomo (terj.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Cet. Ke-1. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Kepemimpinan: Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yasin, Ahmad Fatah. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press.
- Zamroni. (2001). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Jakarta: Bigraf Publishing.
- Zaprul Khan. (2016). *Ilmu Tasawuf : Sebuah Kajian Tematik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.