

**KEPEMIMPINAN SPIRITUAL KEPALA
SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN
BUDAYA ORGANISASI DI SMP
HASANUDDIN 6 SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

Tasya Tri Angelia

NIM: 2003036040

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tasya Tri Angella
NIM : 2003036040
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : SI

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**KEPEMIMPINAN SPIRITUAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN
BUDAYA ORGANISASI DI SMP HASANUDDIN 6 SEMARANG**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 17 Desember 2024

Pembuat Pernyataan,

The image shows an official stamp of Universitas Islam Semarang (UI Sem) with the text 'UNIVERSITAS ISLAM SEMARANG' and 'KAMUS000004418'. Next to the stamp is a handwritten signature in black ink that reads 'Tasya'.

Tasya Tri Angella

NIM: 2003036040

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Husein Rasyid Widyadarmas Semarang
Telp. 024-7601295 Fax. 7613387

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang**
Penulis : **Tasya Tri Angelia**
NIM : **2003036040**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**

Telah diajukan dalam sidang munaqosyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Pendidikan Islam.

Semarang, 03 Januari 2025

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Dr. Abdul Wahid, M.Ag
NIP. 196911141994031003

Sekretaris Sidang,

Baqirah Sholihah, S.Th.I, M.Si
NIDN. 2027068601

Penguji I,

Prof. Dr. H. Mustagim, M.Pd
NIP. 195904241983031005



Penguji II,

Dr. Nur Asyiah, M.Si
NIDN. 2026097102

Pembimbing,

Des. Wahyudi, M.Pd
NIP. 196803141995031001

NOTA DINAS

NOTA DINAS

Semarang, 17 Desember 2024

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Bp. IFA,

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan binbungan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan :

Judul : Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Mengembangkan
Budaya Organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang
Penulis : Tasya Tri Angella
NIM : 2003036040
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk diujikan dalam Sidang Akademisnya.

Wassalamu'alaikum Bp. IFA,

Pembimbing,



Drs. Wabrudhi, M.Pd
NIP. 196803141995031001

ABSTRAK

Judul : Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam
Mengembangkan Budaya Organisasi di SMP
Hasanuddin 6 Semarang.

Penulis : Tasya Tri Angelia

NIM : 2003036040

Menjadi pemimpin yang memiliki etika ketuhanan dalam lembaga pendidikan selayaknya mampu menjadi inspirasi dan dapat menggugah hati nurani melalui pendekatan yang etis. Serta layak dijadikan teladan dengan tujuan kepemimpinan kepala sekolah ini dapat mengembangkan budaya organisasi. Penelitian ini memfokuskan pada: 1) Bagaimana kepemimpinan spiritual kepala sekolah di SMP Hasanuddin 6 Semarang?, 2) Bagaimana kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang?.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dimana memperoleh data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk memastikan keabsahan data dengan triangulasi sumber dan teknik. Kemudian data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan kepemimpinan spiritual kepala sekolah memiliki visi pribadi, harapan yang menjadi kekuatan terbaik memiliki kepedulian dengan sekolah. Ikhtiar kepemimpinan spiritual kepala sekolah untuk mengembangkan budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang melakukan beberapa upaya berkomitmen, kompeten, dan konsisten dalam menjalankan seluruh program dan kegiatan sekolah.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi.*

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	A	ط	Ṭ
ب	B	ظ	Ẓ
ت	T	ع	=
ث	Ṣ	غ	G
ج	J	ف	F
ح	Ḥ	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ه	L
ذ	Ẓ	م	M
ر	R	ن	N
س	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	‘
ص	Ṣ	ي	Y
ض	Ḍ		

Bacaan Mad:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong:

au = اُوْ

ai = اَي

iy = اِي

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah 2: 286)

“Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri”

(Baskara Putra)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa kita panjatkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan kemajuan.

Syukur atas anugerah dan rahmat Allah, penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul "Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang" sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan gelar Sarjana (S1) program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak terlepas dari rahmat Allah, dukungan, arahan, serta bimbingan dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Prof. Dr. Nizar, M.Ag.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang, Prof. Dr. Fatah Syukur, M.Ag.
3. Ketua dan sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Ibu Nur Asiyah, M.SI dan Ibu Baqiyatush Sholihah, S. Th.

I., M. Si

4. Dosen pembimbing, Bapak Drs. Wahyudi, M.Pd. yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, serta pikirannya untuk selalu memberikan bimbingan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dosen wali, Bapak Drs. Wahyudi, M.Pd. serta bapak dan ibu dosen Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan pengarahan selama perkuliahan
6. Kepala Sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Prihatin Lestari, S.Pd. yang telah mengizinkan penulis dalam melakukan penelitian.
7. Seluruh bapak, ibu guru, dan staf tenaga kependidikan SMP Hasanuddin 6 Semarang yang telah berkenan membantu penulis dalam proses penelitian.
8. Segenap dosen staf dan seluruh civitas akademika di lingkungan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman selama di bangku perkuliahan.
9. Orang tuaku tercinta Bapak H. Tasdik dan Ibu Hj. Salbiyah yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan baik moral, material, dan spiritual. Semoga bapak dan ibu selalu dalam lindungan Allah SWT. dan diberikan keberkahan dunia akhirat.
10. Kakakku tercinta, Lisa Oktiviani, Amd. Keb., Rizal Aziz

Hakim, dan Ahmad Arif Hidayat, Lc, M.Ag. yang selalu memberikan motivasi kepada penulis.

11. Sahabatku Rahma Yunia Camellia, Hidayatul Afidah, Fitria Hamlatul Barroh, dan Laila Ana Arifah yang telah menemani dan memberikan semangat selama proses perkuliahan dan proses penyusunan skripsi.
12. Sahabat dan saudaraku tersayang Amanda Triana Putri, Ririn Nurani, Nazwa Ellyam Maharani, dan Yunita Wulandari saudara sekaligus sahabat penulis dari masa kanak-kanak penulis yang selalu kebersamai dan memberi dukungan.
13. Keponakan tersayang, Abdurrahman Ahmad Komari, Syakir Ahmad Komari, dan Nami Hefaya Ahmad, yang selalu memberikan energi positif kepada penulis dengan tingkah-tingkah lucunya dan memberi semangat kepada penulis.
14. Seluruh sahabat penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki. Untuk itu, semua kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati agar skripsi ini dapat selesai dengan baik. Penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dalam bidang

ilmu pengetahuan, baik bagi penulis maupun semua pihak yang membaca. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 17 Desember 2024

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tasya Tri Angelia'.

Tasya Tri Angelia

NIM. 2003036040

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS.....	iv
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
BAB II.....	15
LANDASAN TEORI	15
A. Deskripsi Teori.....	15
1. Kepemimpinan Spiritual	15
2. Budaya Organisasi	51
B. Kajian Pustaka	69
C. Kerangka Berpikir.....	76
BAB III.....	78

METODE PENELITIAN	78
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	78
B. Tempat dan Waktu Penelitian	79
C. Sumber Data.....	79
D. Fokus Penelitian.....	81
E. Teknik Pengumpulan Data.....	82
F. Uji Keabsahan Data	85
G. Teknik Analisis Data.....	86
BAB IV	90
DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	90
A. Deskripsi Umum	90
B. Deskripsi Data Khusus.....	106
C. Analisis Data Khusus.....	137
D. Keterbatasan Penelitian.....	146
BAB V	148
PENUTUP.....	148
A. Kesimpulan	148
B. Saran	149
C. Kata Penutup.....	150
DAFTAR PUSTAKA.....	151
LAMPIRAN-LAMPIRAN	156
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	183

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Identitas Sekolah	92
Tabel 4.2 Data Sarana dan Prasarana	93
Tabel 4.3 Data Ruang Sekolah	94
Tabel 4.4 Data Tata Tertib Sekolah	95
Tabel 4.5 Data Ekstrakurikuler	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	77
Gambar 4.1 Foto Seragam Senin dan Selasa	101
Gambar 4.2 Foto Seragam Rabu dan Kamis	102
Gambar 4.3 Foto Seragam Sabtu	102
Gambar 4.4 Kalender Pendidikan Sekolah	103
Gambar 4.5 Dokumentasi Pembiasaan pagi	105
Gambar 4.6 Dokumentasi Pelatihan Guru	114
Gambar 4.7 Dokumentasi Foto Evaluasi BOSP	117
Gambar 4.8 Dokumentasi Sholat Berjamaah	118
Gambar 4.9 Dokumentasi Pelatihan Guru	119
Gambar 4.10 Dokumentasi Pembiasaan Doa	123
Gambar 4.11 Dokumentasi Foto PHBI	134
Gambar 4.12 Dokumentasi Yasin dan Tahlil	136

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memainkan peran yang cukup penting dalam membentuk karakter dan membimbing perkembangan individu. Kepala sekolah dalam posisi kepemimpinan utama di lingkungan pendidikan memiliki tanggung jawab yang besar untuk menciptakan suasana yang baik dengan mendukung dalam pembelajaran yang efektif dan pengembangan karakter peserta didik. Dalam era dinamika global dan berbagai permasalahan masyarakat saat ini, diperlukan tindakan kepemimpinan yang mampu mengatasi tantangan tersebut. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan dan semakin mendapatkan perhatian adalah kepemimpinan spiritual.

Kepemimpinan adalah bakat yang dimiliki seseorang untuk mengajak, mengarahkan, menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, menasehati, memerintah, melarang, dan membina orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai

tujuan tertentu.¹ Jadi, sikap teladan dan kepemimpinan yang baik sangat penting untuk mengarahkan seseorang atau kelompok ke arah yang benar. Membicarakan spiritual sering dikaitkan dengan masalah keagamaan. Jadi, menarik bahwa banyak sekolah keagamaan, terutama di kota Semarang. Dengan demikian, masing-masing distrik memiliki ciri unik. Apakah itu cukup berdampak pada institusi pendidikan? Selain itu, di antara berbagai sekolah berbasis keagamaan, apakah model kepemimpinan kepala sekolah juga mendorong untuk praktik kepemimpinan spiritual?

Kepala sekolah sebagai leader di sekolah harus bisa memberi contoh kepada seluruh warga sekolah sebagai pemimpin yang baik. Kepemimpinan spiritual mengacu pada integrasi nilai-nilai spiritual dan cara berperilaku dalam mengambil keputusan. Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan spiritual melibatkan pemahaman dan penerapan nilai-nilai moral, keadilan, dan kepedulian terhadap semua anggota yang berada dalam sekolah. Pendidikan tidak hanya mengajarkan

¹ Siti Julaiha, 'Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah', *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6.3 (2019), hlm 179.

tentang pengetahuan akademis saja, tetapi pendidikan juga dapat membentuk karakter pribadi dan moral siswa. Kepemimpinan spiritual di sekolah dapat menjadi landasan untuk membuat lingkungan yang mendukung pertumbuhan kepribadian siswa.² Sebagaimana firman Allah dalam surat An-Nisa' ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ
مِنْكُمْ ۗ (٩٥)

Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu.³ (QS. an-Nisa'/2: 59)

Ayat diatas menjelaskan dan menegaskan pentingnya kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai ilahi, etika, dan moral. Dalam konteks kepemimpinan spiritual kepala sekolah, ayat ini memberikan panduan agar seorang pemimpin selalu menempatkan ajaran Allah dan Rasul sebagai pedoman utama dalam memimpin, menyelesaikan

²Prof. Dr. H.E. Mulyasa, M. Pd 'Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah - Google Buku'. hlm 67

³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur'an Dan Terjemahannya*, 2019. QS. An-Nisa ayat 59.

masalah, dan membangun budaya organisasi yang harmonis, religius, dan berorientasi pada kebaikan bersama.

Penerapan kepemimpinan spiritual dapat memberikan landasan bagi pengembangan budaya organisasi yang positif. Kepala sekolah yang mempraktikkan nilai-nilai spiritual dapat menciptakan keadaan di mana kepercayaan, kerja sama, dan inovasi berkembang. Pengimplementasian kepemimpinan spiritual tidak hanya memerlukan pemahaman konsep, tetapi juga strategi yang nyata. Dalam bagian ini, akan dibahas strategi nyata yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah untuk menerapkan kepemimpinan spiritual dan meningkatkan budaya organisasi.

Mengenai hal itu fenomena yang terjadi pada sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang yang dapat bertahan dalam menjaga kualitas seluruh aspek dalam sekolah, diperkirakan karena kemampuan kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengelola sekolah dengan baik. Dengan demikian, latar belakang ini akan digunakan oleh penulis untuk meneliti peristiwa yang terjadi di SMP Hasanuddin 6 Semarang sehingga mampu bertahan dalam menjaga kualitas dengan sekolah lain.

Ketidaksiapan seorang pemimpin dalam merespon perubahan dalam dunia pendidikan ini akan memberikan pengaruh yang besar pada kualitas maupun kuantitas sekolah, maka diperlukan seorang kepala sekolah yang kuat dan mampu merespon setiap perubahan demi tercapainya tujuan dan cita-cita organisasi. Beberapa pengamat berpendapat bahwa problem ini ada dikarenakan posisi pendidikan berada dalam lingkaran yang tidak baik, dari problem kepemimpinan dan manajemen, kurangnya dana, kekurangan sarana, pendidikan yang tidak memadai, semangat menurun, inovasi rendah, dan peminat karang. demikian berputar bagai lingkaran setan. Mantan menteri pendidikan Malik Fajar mengatakan bahwa problem pendidikan sangat banyak, meliputi hampir seluruh sistem seperti kualitas kepala sekolah, termasuk juga kualitas kepemimpinan di sekolah dan etos kerja, pengawas dan guru, kurikulum dan sarana prasarana.⁴

Menurut Sulistyono yang dikutip oleh Intan Zakiyyah dalam buku “Manajemen Peningkatan Mutu

⁴ Putri Agustina, “*Karakteristik Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Di Sekolah Dasar,*” Jurnal Pendidikan Karakter 8, no. 2 (2018): hal 206.

Madrasah” menyatakan bahwa penyebab pendidikan rendah di Indonesia adalah *Pertama*, Faktor manajemen dan kepemimpinan. Di lain sisi manajemen, dalam pengelolaan pendidikan seorang kepala sekolah cenderung kaku, birokratis dan belum sepenuhnya mampu mengembangkan potensi siswa. Selain brokrasi pendidikan tidak mempunyai kemampuan yang cukup untuk membuat program dan melaksanakannya dengan berbasis kualitas. *Kedua*, pendekatan pendidikan. Pendekatan pendidikan lebih berfokus pada input dan output siswa, tetapi untuk meningkatkan dunia pendidikan, Selain itu, proses pendidikan dan pengajaran siswa harus dilakukan dengan baik. Ketiga, guru. Guru adalah ujung tombak dari pendidikan, dan kekurangan profesionalisme dalam penguasaan materi pelajaran, pendekatan pembelajaran, dan kretivitas, pengelolaan kelas, dan bimbingan siswa masih menjadi masalah. Keempat, tidak adanya fasilitas pendidikan yang memadai. Sekolah yang tidak berfungsi dengan baik, buku ajar siswa yang tidak memadai, dan perpustakaan dan laboratorium yang tidak representatif adalah hal-hal yang sering terjadi. Kelima, penggunaan APBN/APBD dan partisipasi masyarakat yang rendah dalam

pendidikan. Karena kekurangan politik anggaran yang efektif dan efisien, pemerintah pusat dan pemerintah daerah, terutama Kemendikbud dan Kemenag, belum melakukan peningkatan kualitas pendidikan secara langsung. Sementara itu, kampanye "pendidikan gratis" mengurangi keterlibatan masyarakat dalam pendidikan. Keenam, metode pendidikan yang terpisah dari pemikiran politik menyebabkan siswa tidak hanya buta politik, tetapi juga alergi dan bahkan takut politik. Akibatnya, pendidikan tidak mendapat manfaat dari kemauan politik dan pelaksanaan kebijakan.⁵

Definisi "budaya organisasi" mengacu pada atribut dan standar yang diterapkan oleh setiap anggota organisasi maupun kelompok dalam melakukan tugas tertentu. Sudah jelas bahwa budaya suatu organisasi sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerjaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sekumpulan sikap, keyakinan, hubungan, dan asumsi yang dianut dan digunakan oleh semua orang yang bergabung dalam organisasi untuk mencapai

⁵Intan Zakiyyah, '*Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah - Google Buku*'. hlm 56.

tujuan organisasi dan berinteraksi dengan dunia luar inilah yang disebut budaya organisasi.⁶

Spiritualitas mencakup semua aspek kehidupan, bukan hanya mengucapkan doa dan mengetahui dan mengakui Tuhan YME; itu adalah keyakinan dalam hubungannya dengan Tuhan YME. Itu terlihat pada sikap mengasihi, baik, ramah, dan menghormati semua orang agar semua orang senang.

Kepemimpinan yang menggabungkan aspek keduniawian dengan aspek spiritual (keilahian) disebut kepemimpinan spiritual. Tuhan adalah pemimpin sempurna yang melalui pendekatan etis dan keteladanan mengilhami, melayani, mempengaruhi, dan mengubah hati hamba-Nya. Karena itu, kepemimpinan yang berdasarkan etika religius juga disebut sebagai kepemimpinan spiritual.⁷ Kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk mengilhami, membangkitkan dan menggerakkan melalui contoh, kasih sayang, pelayanan, dan penerapan nilai-nilai ketuhanan lainnya dalam proses,

⁶ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*- Google Buku'. hlm 68.

⁷ Ema Bilda Fortuna, "Pentingnya Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan," *Edupsycouns Journal* 2, no. 1 (2020): 14–18.

tujuan, budaya, dan perilaku Kepemimpinan Spiritual harus mempunyai beberapa unsur unsur dan nilai nilai yang dapat di transformasikan kemudian diaplikasikan kepada bawahanya, menurut Putu Gede dalam *Spiritual Leadership* : kepemimpinan harus mempunyai nilai antara lain: nilai motivasi (*motivation*), pemimpin spiritual harus mempunyai karakter motivasi (*intrinsic*) kepada anak buahnya agar seorang bawahan bekerja penuh semangat dan dedikasi kepada dirinya profesi dan organisasi sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak hanya mencari materi akan tetapi mampu diaplikasikan sebagai bentuk ibadah kepada Tuhan atau memiliki rasa kesejahteraan spiritual.

Kedua seorang pemimpin spiritual harus mempunyai visi organisasi, yang kemudian diberikan dan diserap oleh bawahannya secara tegak lurus. Visi dibutuhkan untuk mengarahkan tujuan akhir organisasi dan stakeholder dalam organisasi tersebut, sehingga pimpinan dan anggota benar-benar merasakan keterpanggilan (*calling*) dalam menjalankan tugas sehari hari tanpa merasa terpaksa dan mempunyai semangat yang muncul dari rasa kebersamaan. Ketiga Seorang pemimpin spiritual adalah pemimpin yang

mempunyai nilai sosial (*sosial value*) yang tinggi dan dicontohkan kepada para anggotanya, kepentingan anggota atau kepentingan orang lain harus diutamakan dalam model kepemimpinan spiritual sabingga akan muncul rasa empati, merasa diperhatikan oleh seorang pimpinan sikap pimpinan yang seperti ini dapat menimbulkan efek positif terhadap bawahan didalam sebuah organisasi.

Nilai yang ke empat pada kepemimpinan spiritual adalah nilai pelayanan dan melayani nilai ini memberikan konsep pemimpinan adalah pelayan yang harus mampu memberikan dan mendelegaskan pelayanan kepada bawahanya, pemimpin spintual harus bisa memberikan informasi, waktu dan perhatian, materi, dan sumber daya yang dibutuhkan oleh para bawahannya. Nilai yang kelima yang diperlukan oleh seorang pemimpin spiritual adalah pemimpin yang mempunyai kompetensi tagas yaitu kompetensi mengajar (*teaching*) kepercayaan atau (*musting*), inspirasi (*inspiring*), dan menguasai ilmu pengetahuan (*acquiring knowlege*) tentang pekerjaan

atau kebunuhan yang actual didalam mengelola sebuah organasala.⁸

Spiritualitas menjadi tantangan pada masyarakat modern, totalitas pada pekerjaan dan profesionalisme persaingan antar individu juga antar kelompok merupakan keniscayaan berbagai hal tersebut semakin mempersulit manusia dalam melakukan penyeimbangan terhadap kebutuhan duniawi dan keburuhan robani. Hal ini menjadi tantangan bagi kepemimpinan diunasa depan, kenyataan bahwa spiritualitas menjadi kebutuhan urauda kian tampak dan dibutuhkan aga tidak termada ke udakseimbangan.

Tobroni Menyatakan bahwa nilai-nilai spiritual seperti keteladanan pelayanan, cinta kasih, empati respek kalau di implementasikan dalam model kepemimpinan spiritual dapat memberikan efek positif salah satunya dapat membangkitkan, menggerakkan serta mempengaruhi individu maupun organisasi yang dipimpinya.⁹

⁸ Universitas Pancasakti Tegal, “*Spiritual Leadership Efforts In Improving Quality Culture SMK Nu Hasyim Asyari Tarub Vocational School,*” n.d., hlm 474.

⁹ Tobroni, *Pendidikan Agama Multikultural* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2023) hlm 88.

Alasan inti dan latar belakang tersebut adalah terdapat fenomena konsistensi dan terstrukturanya budaya organisasi, selain itu juga adanya tantangan dalam menyelaraskan prinsip pribadi kepala sekolah dengan nilai-nilai organisasi yang sudah ada, serta dalam memastikan keterlibatan dan komitmen penuh dari seluruh anggota sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah harus dapat najemen dan pengelolaan yang baik, untuk itu diperlukan pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan semua unsur untuk memajukan sekolah minimal mempertahankan eksistensinya, dalam rangka menjaga kualitas pendidikan. Khususnya pendidikan yang dikelola swasta agar dapat bersaing di tengah persaingan antar institusi pendidikan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi kepemimpinan spiritual kepala sekolah di SMP Hasanuddin 6 Semarang?
2. Bagaimana kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini, berdasarkan fokus penelitian di atas, adalah:

1. Sebagai upaya untuk memahami implementasi kepemimpinan spiritual kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang.
2. Sebagai upaya untuk memahami kepemimpinan spiritual yang diberikan kepada kepala sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang.

Hasil penelitian diharapkan memiliki manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, temuan penelitian diantisipasi dapat berfungsi sebagai referensi bagi para peneliti yang akan datang tentang bagaimana kepemimpinan spiritual kepala sekolah membantu meningkatkan budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang, dan juga dapat menambah pengetahuan khususnya dalam bidang kepemimpinan spiritual kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Penulis

Secara praktis penelitian dapat memberi pengalaman yang bermanfaat bagi penulis, dan memperluas wawasan peneliti

mengenai implementasi kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam meningkatkan budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang.

b. Bagi Sekolah

Diharapkan dapat menjadi daya tampung untuk memperoleh informasi tentang implementasi kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam meningkatkan budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang.

c. Bagi Pembaca

Dapat memperluas informasi tentang cara kepala sekolah menggunakan kepemimpinan spiritual untuk meningkatkan budaya organisasi. Ini juga dapat menjadi cikal bakal penelitian baru yang dapat menghasilkan gagasan baru tentang masalah ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kepemimpinan Spiritual

a. Pengertian Kepemimpinan Spiritual

Sutarto Wijono dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*, berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Dengan begitu, Pemimpin diharapkan mendukung, mempengaruhi, dan mendorong pengikutnya untuk berkomitmen untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik untuk diri mereka sendiri maupun organisasi.¹ Adapun menurut Budi Sunarso kepemimpinan (leadership) didefinisikan sebagai kemampuan seseorang pemimpin untuk mengelola kepemimpinannya sehingga

¹ Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, 1st ed. (Jakarta: Prenadamedia group jakarta, 2018) hlm 53.

bawahannya dapat bergerak dengan tepat untuk mencapai tujuan.²

Berdasarkan beberapa definisi, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses menggerakkan sekelompok orang ke arah tujuan yang telah ditetapkan atau diputuskan dengan mengubah perilaku mereka. Hal ini mencakup kemampuan pemimpin untuk memberikan instruksi yang jelas, memahami situasi dengan baik, responsif terhadap masukan dan saran, serta bersedia memberikan bimbingan melalui teladan.

Sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta, pemimpin atau kholifah bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas sucinya. Selain itu, sebagai hamba Allah yang diminta untuk mengabdikan segala sesuatu yang dia lakukan di jalan Allah. Sebagaimana firman Allah dalam surat al-Baqarah ayat 30:

² Budi Sunarso, *Teori Kepemimpinan* (Yogyakarta: CV. Madani Berkah Abadi, 2022) hlm 65.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ
خٰلِٖفَةً (٣)

(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.”³ (QS. al-Baqarah/2: 30)

Surat tersebut menjelaskan bahwa menjadi dasar teologis bahwa setiap pemimpin memiliki tanggung jawab spiritual sebagai khalifah di bumi. Kepemimpinan spiritual dalam konteks ini berarti menjalankan tugas dengan amanah, adil, dan berlandaskan nilai-nilai moral, dengan tujuan memakmurkan kehidupan dan menjaga keharmonisan sesuai dengan kehendak Allah. Pemimpin sekolah, khususnya kepala sekolah, dapat mengimplementasikan nilai-nilai ini dalam membangun budaya organisasi yang religius dan etis.

Sependapat dengan hal itu, Rasulullah SAW bersabda:

³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur'an Dan Terjemahannya*, QS Al-Baqarah ayat 30.

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَ الْإِمَامُ
رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي
أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Ketahuilah setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya atas yang dipimpin. Penguasa yang memimpin rakyat banyak dia akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya, setiap kepala keluarga adalah pemimpin anggota keluarganya dan dia dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya.

Hadist ini mengingatkan kita untuk tidak hanya memimpin dengan baik tetapi juga selalu mengingat bahwa setiap amanah akan dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT.

Dalam Al-Qur'an, khalifah artinya adalah pengganti, penguasa, pemimpin, atau pengelola alam semesta. Berdasarkan ayat Al-Qur'an di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah menuntut, membangun, membina, dan menunjukkan jalan yang di ridhai Allah SWT.

Padmi Dhyah Yulianti, dkk menyebutkan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai dan kesejahteraan, serta bertujuan menyelaraskan aspirasi individu dengan nilai-nilai organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. menyebutkan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai dan kesejahteraan, serta bertujuan menyelaraskan aspirasi individu dengan nilai-nilai organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.⁴

Adapun menurut Rafsanjani, kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang melibatkan proses inspirasi dan motivasi yang dilakukan pemimpin melalui keteladanan, kasih sayang, dan pelayanan, dengan fokus pada

⁴ Padmi Dhyah Yulianti et al., “*Spiritual Leadership Dalam Organisasi : Faktor Pengaruh Dan Arah Penelitian Masa Depan,*” Buletin Psikologi 30, no. 2 (2022): 298.

penerapan nilai-nilai religius dalam kehidupan kerja.⁵

Sedangkan kepemimpinan spiritual menurut Ida Bagus Udayana Putra, merupakan hubungan interaksi antara pimpinan dan bawahan dengan mengedepankan kerohanian mencakup keyakinan dan nilai-nilai yang lebih luas untuk mendapatkan makna yang lebih besar dalam organisasi sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai secara bersama-sama.⁶

Dari beberapa definisi diatas, disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kemampuan untuk mendorong suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan spiritual dapat didefinisikan dengan menggunakan kerohanian, yang mencakup keyakinan dan nilai-nilai yang

⁵ Haqiqi Rafsanjan, “*Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership)*,” Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbakan Syariah 2, no. 1 (2017).

⁶ “*Moderasi Kepemimpinan Spiritual* - Dr. Ida Bagus Udayana Putra, SE., MM - Google Buku,” hlm 14.

lebih luas, hubungan antara pemimpin dan bawahan mereka, untuk mencapai makna yang lebih besar bagi organisasi dan untuk mencapai tujuan bersama.⁷ Beberapa contoh pandangan spiritual termasuk:

- 1) Berdo'a.
- 2) Bersyukur.
- 3) Menjaga lingkungan.
- 4) Menghormati sesama.
- 5) Menjalankan ibadah.
- 6) Mengucapkan salam.
- 7) Berikhtiyar.
- 8) Memelihara hubungan dengan sesama.

Sebagian besar orang berpendapat bahwa kepemimpinan spiritual adalah solusi untuk masalah kepemimpinan di dunia saat ini. Kepemimpinan spiritual adalah pemimpin yang sesungguhnya yang memimpin melalui etika religius yang dapat membentuk integritas, karakter, dan keteladanan yang luar biasa. Mereka tidak

⁷ Ida bagus Udayana Putra, *Moderasi Kepemimpinan Spiritual* (surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), hlm 67.

memimpin karena kedudukan, pangkat, jabatan, kekayaan, kekuasaan, atau keturunan.⁸

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa melakukan tindakan agama untuk mendorong orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan spiritual. Louis W Fry menyatakan bahwa ada lima tanda kepemimpinan spiritual, yaitu:⁹

1) *Vision*

Visi didefinisikan sebagai imajinasi moral sekolah yang menggambarkan profil sekolah di masa mendatang. Misi didefinisikan sebagai tindakan atau usaha untuk mewujudkan visi. Dengan demikian, misi merupakan penjabaran visi dalam bentuk tugas, kewajiban, dan rancangan tindakan

⁸ Moh. Cahyo Rozzi'qul. Khurniaji, "*Penerapan Gaya Kepemimpinan Spiritual*," Kompasiana, 2021, hlm 87.

⁹ Louis W. Fry, *Toward a Theory of Spiritual Leadership*, *Leadership Quarterly*, 2003, xiv.

yang berfungsi sebagai arah untuk mewujudkan misi.¹⁰

Visi digunakan untuk memperjelas arah perubahan merupakan langkah awal yang krusial dalam memotivasi seseorang atau kelompok untuk bertindak. Fungsi utama lainnya adalah membantu kita mengelola perbedaan pendapat dan menyatukan berbagai pandangan, sehingga kita dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

2) *Hope/ faith*

Suatu keyakinan yang ditanamkan pada setiap orang agar mereka merasa terdorong untuk berkontribusi bagi keberhasilan organisasi

3) *Altruistic Love*

Sebagai bentuk apresiasi terhadap diri sendiri dan sesama, serta penegasan akan nilai dan makna dari pekerjaan

¹⁰ Nur Asiyah, “*Critical Analysis of Abdurrahman Wahid’s Progressive Education Thought,*” *Journal of Islamic Studies and Humanities* Vol. 6, no. 1 (2021): hlm. 701.

yang kita lakukan, Sangat penting untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Hal ini juga akan memberikan rasa penghargaan yang tinggi terhadap kontribusi setiap anggota.

Kepemimpinan spiritual kepala sekolah membawa banyak manfaat bagi sekolah. Selain menciptakan suasana yang harmonis dan positif, kepemimpinan spiritual juga dapat meningkatkan kinerja guru, meningkatkan motivasi belajar siswa, serta memperkuat hubungan antara sekolah, keluarga, dan masyarakat. Dengan demikian, sekolah tidak hanya menjadi tempat untuk belajar, tetapi juga menjadi tempat untuk membangun karakter dan pembentukan generasi yang berkualitas.

b. Dimensi Kepemimpinan Spiritual

Spiritualitas dalam Islam adalah manifestasi dari hubungan unik antara manusia sebagai makhluk ciptaan dengan Sang Pencipta. Konsep tauhid, yang menegaskan keesaan Allah, menjadi

landasan utama dalam spiritualitas Islam. Sebagai khalifah di bumi, manusia memiliki kewajiban untuk mengabdikan kepada Allah dan mengikuti aturan-Nya. Dengan memahami dan mengamalkan ajaran Islam, manusia dapat mendekati diri kepada Allah, menemukan makna hidup yang sejati, serta mencapai kebahagiaan yang hakiki. Spiritualitas Islam bukan sekadar ritual ibadah semata, melainkan juga mencakup seluruh aspek kehidupan, mulai dari hubungan dengan diri sendiri, sesama manusia, hingga alam semesta.¹¹

Heru Sulistyono berpendapat bahwa kepemimpinan spiritual memiliki dampak yang positif bagi organisasi. Pemimpin spiritual yang memiliki karakteristik seperti kejujuran, keadilan, dan fokus pada amal saleh mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Mereka juga mampu menginspirasi karyawan untuk

¹¹ Tobroni, '*Spiritual Leadership: A Solution Of The Leadership Crisis In Islamic Education In Indonesia*', *British Journal Of Education*, 3.11 (2015), hlm 40–53.

memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi.¹² Studi-studi sebelumnya telah menggarisbawahi signifikansi spiritualitas dalam konteks organisasi. Dalam upaya mencapai kinerja yang unggul, perusahaan perlu memfokuskan perhatian pada pemberdayaan karyawan, peningkatan kualitas, dan budaya pembelajaran yang berkelanjutan.

Dimensi kepemimpinan spiritual mencakup berbagai aspek yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual ke dalam praktik kepemimpinan. Beberapa dimensi utama dari kepemimpinan spiritual adalah visi dan misi spiritual, integritas dan kejujuran, perhatian dan empati, keberanian dan keteguhan, komunikasi dan inspirasi, komitmen terhadap pengembangan diri dan orang lain, serta kesadaran akan kehadiran ilahi. Dimensi-dimensi ini mencerminkan bagaimana seorang pemimpin spiritual

¹² HERU SULISTYO, '*Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*', Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 10.2 (2009), hlm 311.

mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam gaya kepemimpinannya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan inspiratif, serta mendorong anggota organisasi untuk bekerja sama dengan penuh makna dan semangat untuk mencapai tujuan bersama.

Dimensi kepemimpinan spiritual tidak hanya dalam sekolah saja. Jika dalam konteks pesantren, kepemimpinan spiritual dipimpin oleh Bu Nyai sebagai pemimpin pesantren mendampingi pak yai, bu nyai berperan sebagai pendidik. Tugasnya tidak hanya mengajar, tetapi juga membimbing dan mengarahkan santri-santrinya agar dapat berkembang dengan baik. Bu nyai memberikan contoh beragama sesuai dengan syariat Islam berdasarkan ajaran Rasulullah sebagaimana mendidik santri ngaji serta sopan santun terhadap guru. Bu nyai mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi, mendorong (memotivasi), mengarahkan serta menggerakkan santrinya untuk mendalami ilmu agama dan membina

santrinya agar mau bekerjasama dan produktif agar tercapai tujuan bersama.¹³

c. **Karakteristik Kepemimpinan Spiritual**

Sebagaimana disarankan oleh para ahli, Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang terinspirasi oleh kepemimpinan Tuhan. Para nabi menjadi contoh terbaik bagaimana kepemimpinan spiritual diwujudkan dalam kehidupan nyata. Pemimpin spiritual memiliki tanggung jawab untuk memimpin umat manusia dengan berdasarkan pada nilai-nilai agama dan etika. Mereka berusaha untuk menjadi teladan bagi orang lain dalam menjalankan kehidupan yang baik dan benar.¹⁴

Pemimpin spiritual adalah contoh yang menegakkan prinsip kejujuran, keadilan, dan kebaikan. Mereka memiliki

¹³ Baqiyatush Sholihah, dkk. “Peran Bu Nyai Dalam Meningkatkan Mutu Hafalan Al-Qur’an Santri Putri Pondok Pesantren Al-Hikmah Pedurungan Lor Semarang,” *Jawda: Journal of Islamic Education Management* 1, no. 1 (2021): 56–65,

¹⁴ Nur Ita A’ini Qudwatal Millah and Far’ia, ‘*Kepemimpinan Spiritual Dalam Lembaga Pendidikan: Analisis Maqasid Syariah*’, *IQ (Ilmu Al-Qur’an): Jurnal Pendidikan Islam*, 3.01 (2020), hlm 103.

kesadaran diri yang kuat dan selalu berusaha untuk meningkatkan diri. Pemimpin spiritual juga memiliki visi yang luas namun tetap berakar pada nilai-nilai lokal. Mereka mampu menginspirasi dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

1) Kejujuran sejati

Kejujuran, seperti sebuah batu bata yang menyusun sebuah bangunan kokoh, menjadi fondasi utama bagi keberhasilan seorang pemimpin. Individu yang menjunjung tinggi kejujuran memiliki integritas yang tak tergoyahkan. Integritas ini merepresentasikan keselarasan antara ucapan, tindakan, dan nilai-nilai yang diyakini. Dengan integritas yang kuat, seorang pemimpin mampu memancarkan aura kepercayaan yang begitu kuat sehingga mampu menarik dan

menginspirasi orang lain untuk mengikutinya.

Kepercayaan yang dibangun atas dasar kejujuran merupakan aset tak ternilai bagi seorang pemimpin. Ketika individu percaya pada pemimpinnya, mereka akan dengan rela memberikan dukungan penuh dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kepercayaan ini pula yang memungkinkan pemimpin untuk menggerakkan orang-orang di sekitarnya untuk melakukan hal-hal yang sebelumnya dianggap mustahil.

Sejarah telah mencatat begitu banyak contoh pemimpin besar yang sukses karena kejujuran mereka. Salah satu contoh yang paling inspiratif adalah Nabi Muhammad SAW. Masyarakat Mekkah sangat menghormatinya dan menyebutnya al-Amin.

Kejujuran beliau menjadi kunci keberhasilan dalam menyebarkan Islam, meskipun menghadapi tantangan yang sangat berat dari kaum Quraisy.

Kejujuran bukan hanya tentang mengatakan kebenaran, tetapi juga tentang konsistensi dalam bersikap dan bertindak. Seorang pemimpin yang jujur akan selalu berusaha untuk memenuhi janjinya dan bertanggung jawab atas tindakannya. Kejujuran juga berarti berani mengakui kesalahan dan siap untuk belajar dari kesalahan tersebut. Sebaliknya, kebohongan dan kepura-puraan akan membawa konsekuensi yang merugikan.

2) *Fairness*

Fairness dalam kepemimpinan spiritual diartikan sebagai memiliki sikap yang adil. Misi utama pemimpin spiritual

adalah mewujudkan keadilan di dunia. Mereka memahami bahwa keadilan adalah fondasi bagi masyarakat yang harmonis dan sejahtera. Dengan demikian, menegakkan keadilan bukan hanya sebuah kewajiban moral, tetapi juga sebuah strategi kepemimpinan yang efektif. Dalam mewujudkan keadilan, pemimpin spiritual tidak hanya memperhatikan aspek hukum tetapi juga aspek sosial, ekonomi, dan spiritual. Konsep keadilan Rawls didasarkan pada gagasan bahwa setiap orang berhak atas kesempatan yang sama untuk menjalani kehidupan yang layak. Untuk mencapai hal ini, Rawls mengusulkan sebuah kontrak sosial yang menjamin kebebasan dasar bagi semua orang dan memberi semua orang kesempatan yang

sama untuk memaksimalkan potensinya.¹⁵

Ketidakadilan seorang pemimpin akan menghancurkan kredibilitasnya dan membuat semua aturan serta kebijakan yang dibuatnya menjadi sia-sia.

3) Semangat amal shaleh

Kebanyakan pemimpin lembaga bekerja untuk "kemapanan", "keamanan", dan "kejayaan" mereka sendiri daripada orang dan lembaga yang mereka pimpin. Namun, Pemimpin spiritual memberikan bantuan, dharma, atau amal saleh kepada lembaga dan individu yang dipimpinya. Seorang spiritualis rela mengorbankan banyak waktu dan tenaga selama mereka memiliki kemampuan dan

¹⁵ Alimuddin, '*Kepemimpinan Spritual*', Kelola: Journal of Islamic Education Management, 4.2 (2019), hlm 159.

kesempatan untuk berdedikasi kepada Tuhan dan sesama. untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Mereka bekerja karena panggilan hati nuraninya, bukan karena jabatannya karena itu adalah panggilan spiritualnya untuk menjadi hamba Tuhan dan mengabdikan hidupnya kepada Tuhan. Seorang spiritualis berorientasi pada "menjadi" daripada "memiliki" sesuatu, apakah itu kekayaan, posisi, atau bentuk kebanggaan duniawi lainnya.

4) Membenci formalitas dan *organized religion*

Seorang spiritualis menganggap formalitas tanpa ketulusan hati dan pemahaman mendalam tentang nilai-nilai spiritual hanyalah kertas kosong tanpa isi. Agama-agama formal, dengan penekanannya pada dogma,

aturan, dan struktur sosial yang kaku, seringkali mengabaikan aspek esoterik dari spiritualitas, yaitu pengalaman spiritual yang mendalam dan pribadi. Seorang pemimpin spiritual sejati tidak hanya terpaku pada tindakan formal, tetapi juga berupaya untuk menginspirasi dan memberdayakan orang lain melalui tindakan yang tulus dan bermakna.

Organized religion dalam hal ini memiliki arti bukan berarti menolak agama terorganisir, tetapi menolak pendekatan keagamaan yang hanya sebagai symbol semata, atau berorientasi pada penampilan luar tanpa penghayatan spiritual yang mendalam. Kepemimpinan spiritual menekankan pengalaman personal dengan nilai-nilai agama, bukan sekadar menjalankan ritual. Pemimpin spiritual lebih berfokus pada penerapan nilai-nilai agama

dalam kehidupan nyata, seperti kejujuran, kasih sayang, dan integritas.

Keberhasilan bagi mereka bukan diukur dari seberapa banyak pujian yang mereka terima, melainkan dari seberapa besar dampak positif yang mereka berikan kepada dunia.¹⁶

5) Sedikit bicara, banyak kerja

Pemimpin spiritual tidak banyak berbicara; sebaliknya, mereka banyak bekerja. Terdapat hadist yang memiliki arti ``Jika seseorang beriman kepada Allah dan hari akhir, ia harus berbicara atau tidak berbicara``. Dia dapat bekerja dengan baik dan efektif dengan prinsip ini dan sangat menghargai waktu serta sumber daya yang lain. Seorang pemimpin

¹⁶ Rifa'i Khoirul, '*Kepemimpinan Pendidikan Islam: Konsep Dasar Dan Teori Memimpin Lembaga Pendidikan Islam*', Garudhawaca, 2023 er. hlm 45.

spiritual mengatakan bahwa waktu adalah roh (Tuhan, roh, jiwa, kekuatan).

- 6) Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain

Pemimpin spiritual berusaha sebaik mungkin untuk menemukan identitas mereka. Selain itu, dia berusaha untuk mengenali jati dirinya dengan orang lain, terutama dengan relasi, kolegal, dan orang-orang yang dipimpinnya. Jati diri terdiri dari potensi lahiriah, seperti kondisi kesehatan, kemampuan dan profesionalitas, kesenangan, serta potensi batin, seperti karakter dan kepribadian. Ia dapat berperilaku menghormati, dan memperlakukan orang lain dengan apa adanya. Dalam situasi di mana ia berhadapan dengan orang yang sulit, yang dapat menyebabkan masalah, atau yang dapat menyebabkan masalah, ia dapat

berperilaku dengan arif dan bijaksana sambil mempertahankan harga dirinya.¹⁷ Pemimpin spiritual seperti samudra yang selalu bergelora, tetapi tetap jernih dan menjernihkan semua yang keruh.

- 7) Pemimpin spiritual harus berani menerima perubahan.

Ia tidak menyukai kemapanan atau perubahan. Bahkan pemimpin spiritual menghargai dan menyukai perubahan yang mempengaruhi kehidupan mereka yang paling dalam. Ia menyadari bahwa kedudukannya sebagai pemimpin membawa perubahan. Dia menyadari bahwa perubahan adalah hukum alam (sunnatullah). Kecuali Yang Membuat Perubahan itu sendiri, semua yang ada di alam ini akan berubah. Menurut Syamsul

¹⁷ Dr. Ida Bagus Udayana Putra, SE., MM '*Moderasi Kepemimpinan Spiritual* - Google Buku' hlm 53.

Hadi HM, "intisari hidup adalah gerak, sedang hukum hidup adalah gerak." Muslim yang suka tidur kalah dengan kafir yang aktif.¹⁸

8) Pemimpin yang dicintai

Pemimpin spiritual memiliki ikatan yang dapat memberikan dorongan terhadap ribuan orang yang dipimpinnya, bukan ikatan sempit yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan dan kinerja organisasi.

9) *Think globally act locally*

Memiliki visi jauh ke depan sambil mempertahankan fokus pada hal-hal yang aktual dan lokal merupakan visi seorang pemimpin spiritual. Ia hanya dapat meyakini, memahami, dan menghayati hal-hal yang paling abstrak (spirit, soul, ruh), tetapi jika kenyataan itu

¹⁸ Syamsul Hadi, "Kepemimpinan Spiritual Solusi Mengatasi Krisis Kepemimpinan Pendidikan Islam," *Jurnal Lisan Al-Hal* 6, no. 1 (2012):hlm 25–52.

merupakan cita-cita masa depan, ia tentu lebih dapat memahami dan menjelaskan lagi dalam kehidupan nyata. Ini karena Ia menguntungkan untuk menggambarkan idealitas masa depan secara mendalam dan cara mengkomunikasikannya kepada orang lain seolah-olah itu adalah kenyataan di dunia sekarang. Ia memiliki kemampuan untuk menghidupkan kembali dan mengarahkan imajinasi seseorang ke arah tujuan yang mereka inginkan. Orang Jawa akan berkata, "weruh sajeroning winarah", yang berarti tahu apa yang akan terjadi. Pemimpin spiritual dapat menggambarkan bahwa kesuksesan, kemenangan, kejayaan, nama baik, dan prestasi seolah-olah sudah ada di tangan kita saat ini.

10) Disiplin tapi tetap fleksibel dan tetap cerdas serta penuh gairah

Menurut Percy, dikutip oleh Haqiqi Rafsanjani, pemimpin spiritual yang disiplin didasarkan pada komitmen dan kesadaran, dianggap sebagai bentuk komitmen yang paling tinggi setelah komitmen politik, intelektual, dan emosional. Ini berbeda dengan sistem kerja otoritarian yang menimbulkan kekakuan dan ketakutan.¹⁹

Pemimpin spiritual adalah mereka yang berhasil menahan diri dari tindakan, keinginan, dan keinginan yang tidak sehat atau kurang patut. Kebiasaan mendisiplinkan diri membuat mereka teguh memegang prinsip, memiliki disiplin yang tinggi,

¹⁹ Haqiqi Rafsanjan, “*Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership)*,” Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah 2, no. 1 (2017) hlm 11.

tetapi tetap fleksibel, cerdas, bergairah, dan memiliki kemampuan untuk menghasilkan energi yang tidak terbatas.

11) Kerendahan hati

Seorang pemimpin spiritual memiliki kesadaran yang nyata bahwa semua posisi, pencapaian, penghormatan, dan penghormatan itu bukan karena dia atau untuk dia; sebaliknya, itu adalah karena dan untuk Dzat yang Maha Terpuji, subhânallah. Menurut Parcy, dikuti oleh Haqiqi Rafsanjani, sikap rendah hati adalah pengakuan bahwa Anda tidak memiliki karunia untuk memimpin, tetapi karunia itu yang Anda miliki untuk memimpin.²⁰

Pemimpin spiritual memahami bahwa menjadi sangat

²⁰ Haqiqi Rafsanjan ‘*Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership)*’, Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 2.1 (2017) hlm 11.

memuja diri sangat melelahkan jiwa, dan merupakan awal kebangkrutan, serta merupakan sikap bodoh karena pada hakikatnya kekuatan, petunjuk, dan bantuan berasal dari Allah. Seperti air, itu hanyalah pipa atau saluran daripada airnya sendiri. Maka dari itu, sikap bersyukur dan bangga dilandaskan pikiran bahwa dirinyalah yang dipilih untuk memimpin orang lain.

Selain hal-hal diatas, visi kepemimpinan spiritual yang lain adalah toleransi. Karena toleransi sesungguhnya tidak hanya terbatas secara sempit pada wilayah pelaksanaan kehidupan beragama saja. Pada dasarnya toleransi memiliki aspek yang sangat luas dalam implementasinya. Dalam kehidupan berumah tangga, sebagai unit terkecil masyarakat, diperlukan toleransi, dalam lingkungan masyarakat, tempat kerja, sekolah juga sangat diperlukan sikap toleransi. Dan tidak kalah pentingnya

adalah toleransi yang yang harus dibangun antar umat beragama dan antar umat seagama. Sebab pada level ini gesekan dan letupan nir toleransi diyakini sangat mudah terselut.²¹

Kepemimpinan spiritual memiliki ciri-ciri berikut: kejujuran, keadilan, pengenalan diri, spiritualisme yang tidak dogmatis, fokus pada amal saleh, bekerja lebih efisien, menumbuhkan yang terbaik dalam diri sendiri dan orang lain, keterbukaan terhadap perubahan, berpikir secara global, bertindak lokal, tetap fleksibel, santai, dan cerdas, dan kerendahan hati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik ini merupakan rangkuman dari tipe ideal yang dimiliki banyak pemimpin spiritual. Walaupun telah berusaha keras, Mungkin ada seorang pemimpin spiritual yang benar-benar memiliki semua atribut ini. Karena manusia sering salah dan lupa. Semua hal yang tidak

²¹ Abdul Wahid, “*Penanaman Nilai-Nilai Toleransi Melalui Pembelajaran Berbasis Inkuiri Di Sekolah Alam Ungaran,*” n.d. hlm. 41.

mungkin akan menjadi kenyataan jika hamba-Nya diminta oleh Yang Maha Sempurna untuk mengemban otoritas kepemimpinan-Nya.

d. Proses Kepemimpinan Spiritual

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, kepemimpinan adalah proses mendorong anggota kelompok lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Ini karena kepemimpinan berarti sesuatu yang rohani atau kebatinan dengan nilai-nilai dan keyakinan yang lebih luas daripada agama sehingga dapat memberikan makna yang lebih besar dalam hidup.

Pendekatan kepemimpinan yang digunakan di sini adalah pendekatan proses karena dapat dipelajari daripada pendekatan sifat yang hanya orang-orang tertentu yang memilikinya. Begitu pula spiritual yang lebih bernilai universal dibandingkan dengan agama.²²

²² Dr. Ida Bagus Udayana Putra, SE., MM '*Moderasi Kepemimpinan Spiritual* - Google Buku' hlm 134.

Terdapat tiga bagian dalam proses pembentukan kepemimpinan spiritual:

- 1) Nilai Bersama, prinsip-prinsip kepemimpinan spiritual menolak untuk mengorbankan prinsip-prinsip dasar yang tidak menguntungkan kebaikan bersama.
- 2) Kepengurusan, yang berarti bahwa ketika ada pengaturan kekuasaan, kepemimpinan spiritual berkonsentrasi pada siapa yang bertanggung jawab untuk melakukan kebaikan untuk masyarakat.
- 3) Komunitas, kepemimpinan spiritual memiliki rasa kebersamaan yang menekankan pada menjaga hubungan baik dalam organisasi.²³

Oleh karena itu, hubungan yang ada antara mereka yang memimpin dan mereka yang mengikuti organisasi adalah definisi

²³ Sapta, I. Ketut Setia, Ni Wayan Rustiarini, I. Gusti Agung Eka Teja Kusuma, and I. Made Purba Astakoni. 2021. “*Spiritual Leadership and Organizational Commitment: The Mediation Role of Workplace Spirituality*.” *Cogent Business and Management* 8 (1)

kepemimpinan spiritual. Dalam konteks organisasi, ini terjadi melalui penciptaan lebih banyak rasa ikatan dan pengembangan lebih banyak prinsip dan keyakinan untuk mencapai lebih banyak keberhasilan dan mencapai tujuan yang sama.

e. Kepemimpinan Spiritual dalam Perspektif Islam

Seorang pemimpin dalam Islam harus memiliki moral, kebijaksanaan, dan dapat menjadi panutan bagi kelompok orang yang memiliki kualitas kepemimpinan yang tinggi, kerendahan hati, dan kejujuran. Kita dapat menerapkan prinsip-prinsipnya dalam kehidupan sehari-hari kita, seperti menjadi imam dalam ibadah sehari-hari, memahami arti kepemimpinan, dan menjadi pemimpin yang baik dalam organisasi.²⁴

Salah satu sistem pemerintahan yang paling populer di kalangan Muslim di seluruh dunia adalah khilafah. Istilah seperti Imam,

²⁴ Hafiz Sandeq Yusuf, DKK ‘*Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*’, Agama, Sosial Dan Budaya (Religion), 1.8.5.2017 (2022) hlm 62.

Khalifah, Malik, Sultan, Wali, dan Amir juga ditemukan dalam Al-Qur'an dan Hadits. Dalam haditsnya sendiri, Nabi Muhammad secara tegas menggarisbawahi batas-batas ketundukan kita kepada para pemimpin kita, serta fungsi dan tanggung jawab para pemimpin terhadap rakyat. Khalifah adalah pemimpin.

1) Imam

Kata "Amma Yaum Imaman" berasal dari kata "Imam" secara bahasa. Selain itu, arti "mengikuti kata imam" juga digunakan untuk mereka yang bertanggung jawab atas pengaturan, pimpinan militer, dan tugas lainnya. Oleh karena itu, istilah "imam", yang berarti "pemimpin" dalam arti umum, digunakan untuk menyebut para pemimpin pemerintahan yang menangani masalah keimanan sambil menangani masalah global atau politik. Karena tunduk pada tuntutan, menjadi pemimpin spiritual dapat memiliki konsekuensi politik.

2) Khilafah

Khilafah berasal dari kata bahasa Arab "al-khalaf", yang berarti "mengganti". Khilafah adalah forum pemerintahan Islam yang dipimpin oleh seorang penguasa Islam, seperti khalifah, sulthan, atau syah. Islam berkembang menjadi organisasi politik dalam sejarah manusia. Khalifah berarti seorang yang mengambil alih posisi orang lain dan merogohalihlokan orang lain dalam berbagai situasi. Seorang khalifah adalah orang yang menjalankan tugas khilafah.²⁵

3) Malik

Malik berasal dari kata "malaka-yamliku-milkan", yang berarti "memiliki atau memiliki sesuatu" atau "seseorang yang memiliki harta yang sah yang dimilikinya baik secara hukum maupun nyata." Kata ini juga dapat

²⁵ Muhammad Olifiansyah and others, 'Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam', EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam, 14.1 (2020), hlm 98–111.

berarti pemilik otoritas dan kekuasaan di suatu bangsa, suku, atau Negara.

4) Wali

Wali secara bahasa berarti pemerintah atau penguasa. Mungkin juga orang-orang yang mampu mengambil alih peran kepemimpinan sementara. Sesuai dengan kewenangannya, dia dapat berperilaku seperti orang lain. Selain itu, mereka dapat dianggap sebagai pelindung dan teman dekat Allah SWT, "walliyu'llah."

5) Amir

Amir adalah sebutan pemimpin menurut bahasa yang berarti penguasa yang diberi wewenang pada satu urusan atau wilayah kekuasaan khusus. Pada sejarah pemerintahan Islam, istilah "amir" digunakan untuk gelar untuk berbagai jabatan penting, seperti "amirul mu'minin", "amirul muslimin", dan "amirul umara'." Oleh karena itu, dia dapat digunakan sebagai gelar untuk ketua pemerintahan wilayah dan sebagai

gelar untuk penguasa militer. Dalam pertemuan saqifah bani saidah, teman Rasulullah SAW Abu Bakar dipilih sebagai khalifah, istilah "amir" digunakan secara resmi untuk menggambarkan pemimpin komunitas muslim. Selama pemerintahan Umar Bin Khattab, istilah "amir" baru digunakan.²⁶

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Orang-orang di dalam suatu organisasi dapat dimotivasi oleh budaya organisasi yang tidak terlihat.²⁷ Selain itu, Wahyudi mengatakan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan kepentingan perusahaan yang diturunkan ke dalam sikap dan perilaku yang menjadi standar di tempat kerja. Dalam kebanyakan kasus, budaya sebuah perusahaan atau organisasi berasal

²⁶ Arfandi, '*Spiritualitas Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Pendidikan Dan Pembelajaran*', Jurnal Pendidikan Islam Indonesia, 4.1 (2019), hlm 50–65.

²⁷ Hari Sulaksono, "*Budaya Organisasi Dan Kinerja* - Google Buku." hlm 38.

dari keinginan pendiri dan kemudian diterjemahkan oleh para pimpinan ke dalam kebijakan, aturan, prosedur, strategi, target, penilaian, dan elemen lainnya yang berfungsi sebagai acuan kerja. Setiap anggota organisasi harus melakukan apa yang dijelaskan dalam kata acuan; jika tidak, mereka akan dikenakan konsekuensi yang diterima.²⁸

Budaya organisasi menurut Dr. R. Agoes Kamaroellah, M.Si didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalahmasalah organisasinya.²⁹

Menurut Edy Sutrisno, budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan,

²⁸ Wahyudi, '*Budaya Organisasi*'.dewanggapublishing. hlm 59.

²⁹ Agoes Kamaroellah, *Pengantar Budaya Organisasi*, 1st ed. (surabaya: Lini Penerbitan, 2014) hlm 2.

yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi, terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi.³⁰ Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Semua anggota organisasi secara tidak sadar mempelajari budaya yang berlaku di dalamnya. Selain itu, sebagai karyawan baru, mereka belajar apa yang dilarang dan diwajibkan, moralitas, dan kesalahan, serta tindakan yang harus dan tidak boleh dilakukan di lingkungan tempat bekerja. Oleh karena itu, budaya organisasi

³⁰ “*Budaya Organisasi* - Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. - Google Buku,” hlm. 2

disebarkan dan diinternalisasi oleh anggota organisasi.

Dalam hal implementasi strategis budaya organisasi, pada dasarnya bertujuan untuk membangun kerjasama tim yang memiliki rasa solidaritas demi terciptanya kebijakan yang dapat mencapai tujuan bersama, adapun indikator-indikator budaya organisasi meliputi:³¹

1) Saling Memotivasi

Pada tingkat implementasi strategis, budaya organisasi mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, budaya merupakan salah satu nilai sosial organisasi dan berkontribusi pada pembentukan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

³¹ Wahyudi, "BUDAYA ORGANISASI." *'Budaya Organisasi'*. dewanggapublishing. hlm 60.

2) Saling Mendukung

Budaya kerja adalah alat yang dapat digunakan oleh setiap individu untuk terus meningkatkan diri, menjadi diri sendiri, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Mereka dapat membantu orang lain dan membuat rencana untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.

3) Saling Memberikan Solusi

Dalam budaya organisasi, hubungan emosional antar karyawan lebih kuat, jadi semua pekerja harus membantu ketika ada masalah: a). Menyumbangkan pemikiran, ide, dan gagasan, b). memberikan dukungan maeril, serta c) mendukung dengan tenaga dan materil.

4) Saling Berkolaborasi

Kegiatan yang selalu berhubungan dengan semua pihak dapat meningkatkan komunikasi, meningkatkan jaringan, meningkatkan

solidaritas, dan meningkatkan kerja sama.

5) Saling Berbagi

Budaya organisasi merupakan cara orang untuk meningkatkan kepribadiannya, yaitu menjadi orang yang suka membantu, ramah lingkungan, memperhatikan tujuan bersama, suka berbagi, mengatasi kesulitan tim kerja, dan aktif mengerjakan berbagai kemajuan bersama.

6) Saling Mengajari

Karyawan bersaing tanpa pertanyaan dan secara sukarela berbagi pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan. Seperti berbagi pengetahuan, berbagi metode, dan berbagi informasi.

Menurut fungsinya, budaya organisasi melakukan beberapa hal. Pertama, ia membedakan organisasi, memberikan perbedaan kepada orang lain. Kedua, budaya memberi anggota organisasi rasa identitas,

dan ketiga, membuat tim lebih mudah berkomitmen pada hal-hal yang lebih besar daripada kepentingan pribadi. Keempat, kekuatan sistem sosial ditingkatkan oleh budaya organisasi.³²

Keberagaman budaya (*cultural diversity*) dalam sekolah menjadi pengalaman berharga. Dari perbedaan budaya yang ada, dapat berinteraksi saling menghormati dan toleransi antar sesama warga sekolah. Tidak ada tingkatan atau istilah senior-junior dalam komunikasi keseharian dalam sekolah. Perbedaan budaya bukan lagi menjadi kendala dalam komunikasi pendidikan, melainkan sebagai faktor pembentuk budaya organisasi di lembaga pendidikan.³³

³² D Moeljono, ‘*Cultured ! Budaya Organisasi*’, Jakarta :PT Alex Media Komputindo, 2005, hlm 10.

³³ Mustaqim Mustaqim, Lian Agustina Setiyaningsih, and Muhammad Hanif Fahmi, “*Organizational Culture Dalam Membangun Komunikasi Pendidikan Berbasis Multikulturalisme Dan Teknologi*,” *ETTISAL : Journal of Communication* 6, no. 1 (2021): 83,

Dengan menjalankan fungsi-fungsi tersebut, budaya organisasi memiliki peran krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan adaptif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

b. Dimensi Budaya Organisasi

Budaya dapat didefinisikan secara sederhana sebagai kebiasaan baik dalam bekerja yang dilakukan oleh semua karyawan secara teratur dan dianggap sebagai karakter organisasi. Sulaksono dalam buku yang ditulis oleh Wahyudi yang berjudul *Budaya Organisasi* menjelaskan ada 7 karakteristik budaya kerja, di antaranya:³⁴

1) Inovasi

Dalam budaya, orang dimotivasi untuk mengembangkan model kerja yang lebih baik dan berpikir menyelesaikan masalah. Budaya membantu orang mengembangkan pola

³⁴ Wahyudi, '*Budaya Organisasi*' .dewanggapublishing, hlm 60.

pikir maju, yang berarti mereka dapat menyesuaikan diri dengan perubahan. Teknisnya, perspektif atau persepsi yang dipengaruhi oleh budaya mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih spesifik dan ahli dengan menghasilkan gagasan dan ide baru.

2) Rinci

Budaya memperhatikan detail. Artinya, budaya berbicara tentang semua aktivitas perusahaan, dari yang terbesar hingga yang terkecil. Hal ini menunjukkan bahwa budaya mengajarkan kepribadian yang hati-hati dan teliti, meskipun hal-hal kecil sekalipun harus diperhatikan.

3) Orientasi hasil

Budaya kerja meningkatkan semangat atau jiwa berkinerja. Artinya, manajemen menggunakan budaya sebagai salah satu cara untuk mendorong karyawan untuk menjadi lebih produktif dalam bekerja. Dengan

menanamkan nilai-nilai, Anda dapat mengharapkan peningkatan komitmen diri untuk sepenuh hati dalam bekerja. Tumbuh menjadi setia dan peduli pada kepentingan perusahaan.

4) Orientasi SDM

Budaya memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Perusahaan menggunakan nilai-nilai budaya sebagai strategi untuk mencapai tujuan melalui pendekatan humanis. Ini berarti bahwa perusahaan menyadari bahwa karyawannya adalah manusia, dan bahwa cara terbaik untuk mengembangkan mereka adalah dengan menanamkan etika, nilai, dan standar.³⁵

5) Orientasi tim

Hubungan industrial yang baik muncul di antara divisi dan bagian, bukan hanya antar karyawan. Kepekaan, perasaan, dan kepedulian adalah bagian dari nilai-nilai budaya. Dengan

³⁵ Hendra Wahyudin, *Budaya Organisasi, Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 2022, hlm 47.

demikian, pelaksanaan turas melibatkan unsur emosional selain kompetensi, sehingga hasil pekerjaan tidak hanya sesuai dengan standar, tetapi juga memuaskan semua pihak. Setiap pegawai akan merasa lebih akrab satu sama lain, tidak peduli di departemen mana mereka bekerja. Hasilnya, dibangun lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman.

6) Kompetitif

Budaya kerja berkontribusi pada pembentukan tempat kerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Nilai-nilai budaya memastikan bahwa karyawan tetap pada jalurnya, yang berarti mereka selalu memperhatikan aturan, kebijakan, prosedur, dan sebagainya saat menjalankan tugas mereka untuk memaksimalkan potensi mereka. Ini menciptakan lingkungan kerja yang sehat di mana karyawan bekerja sama untuk mencapai hasil yang terbaik.

7) Stabilitas

Budaya kerja mempertahankan hak, kewajiban, dan kedudukan setiap pekerja di organisasi.³⁶

Salah satu cara untuk melihat budaya suatu organisasi adalah dengan melihat bagaimana anggota berperilaku: cara mereka berpikir, merasakan, menanggapi, dan mendorong keputusan dan kegiatan lainnya.

c. Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Pendiri organisasi dapat membangun dan mempertahankan budayanya, tetapi ketika budayanya lemah pada awalnya, penerusnya harus memperkuat dan mengubahnya menjadi budaya baru yang kuat dan sesuai. Budaya organisasi yang baik adalah kebiasaan yang memungkinkan setiap karyawan menjadi inovatif, produktif, dan antusias, dan mampu mengubah barang-barang yang sudah usang menjadi barang-barang yang memiliki nilai tambah.

³⁶ Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. *'Budaya Organisasi - Google Buku'*, hlm 86.

Dalam proses pembentukan budaya organisasi terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan oleh pendiri atau dalam hal ini kepala sekolah, namun secara umum pembentukan budaya organisasi melingkupi langkah-langkah berikut ini:

- 1) Seorang pendiri memiliki ide untuk mendirikan organisasi.
- 2) Pendiri menerima orang-orang penting dan membentuk kelompok inti yang memiliki visi yang sama.
- 3) Kelompok inti bekerja untuk mewujudkan ide dan menyelesaikan segala sesuatu yang diperlukan agar organisasi dapat beroperasi dengan baik, seperti mencari dana, memperoleh hak paten, badan hukum, menentukan lokasi bisnis, dan sebagainya.
- 4) Pendiri dan kelompok inti bekerja sama untuk membangun kebiasaan positif dan produktif yang bertujuan untuk membangun dan memperbesar organisasi.

- 5) Pembiasaan positif secara bertahap menjadi bagian dari tindakan dan tingkah laku seluruh organisasi, sehingga budaya organisasi telah menjadi kebiasaan yang tidak dapat dihindari.³⁷

Tiga metode yang dapat digunakan untuk membangun budaya perusahaan dijelaskan oleh Hickman dan Silva:

- 1) *Commitment*

Setiap anggota harus mencapai kesepakatan untuk mempertahankan organisasi. Ini disebut komitmen.

- 2) *Competence*

Kemampuan setiap anggota organisasi untuk menyelesaikan tugas mereka sendiri untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kompetensi.

- 3) *Consistency*

Konsekuensi yang dimaksud adalah ketabahan dan keyakinan untuk

³⁷ Hendra Wahyudin, *Budaya Organisasi*. 2022, hlm 7.

mempertahankan nilai-nilai yang diyakini dan bertanggung jawab atas keberlangsungan organisasi.³⁸

Banyak karyawan datang pagi-pagi bahkan sebelum jam kerja dimulai, dan mereka baru pulang setelah semua tugas diselesaikan dan setelah mereka yakin mereka tidak akan menghadapi masalah dalam menyelesaikan tugas mereka pada hari itu. Menyapa dengan senyum dan kata-kata baik yang memotivasi untuk meningkatkan semangat kerja setiap hari. Mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan dan disahkan. Meminta maaf jika terpaksa melanggar aturan, menyalahi janji, dan melanggar disiplin.

d. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Sumber utama Islam (Al-Qur'an dan Hadis) memberikan penjelasan tentang

³⁸ Craig, R. H., & Silva, M. A. (1984). *Creating Excellence, Managing Corporate Culture Strategy and Change in the New Age*. New York: A Plume Book, hlm 62.

budaya organisasi. Kajian tentang budaya ini dimulai dengan menjelaskan ayat-ayat Al-Qur'an, yang berisi penjelasan tentang keorganisasian. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 43:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ
الرَّكْعِينَ (٣٤)

“Tegakkanlah salat, tunaikanlah zakat, dan rukuklah beserta orang-orang yang rukuk.”³⁹
(al-Baqarah/2: 43)

Ayat di atas menjelaskan betapa pentingnya bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Dengan menerapkan disiplin dan komitmen, kepedulian dan solidaritas, serta kebersamaan dan kolaborasi ini, suatu organisasi dalam sekolah dapat menciptakan lingkungan yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada kepentingan bersama.

Selain itu, penjelasan para tokoh (ulama) Islam dapat digunakan untuk

³⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur'an Dan Terjemahannya*, QS Al-Baqarah ayat 43.

mengidentifikasi dan memperoleh budaya organisasi dalam kajian Islam. Menurut para tokoh tersebut, budaya dan Islam adalah dua situasi yang tidak saling melengkapi. Ini menunjukkan bahwa Islam tidak termasuk dalam kebudayaan atau sebaliknya, Islam tidak termasuk dalam kebudayaan. Keduanya berdiri sendiri. Sebagaimana dinyatakan oleh Ismail pada tahun 1997, Islam adalah wahyu, dan budaya asli berasal dari daya, cipta, dan karsa manusia.⁴⁰

Dengan demikian, karena agama Islam dan kebudayaan Islam berdiri sendiri, meskipun ada hubungan yang kuat antara keduanya, keduanya dapat dipisahkan dengan jelas. Misalnya, shalat adalah komponen (ajaran) agama yang tidak hanya berfungsi untuk mempertahankan hubungan antara manusia dan Tuhan, tetapi juga dapat membantu membangun hubungan antar manusia. Orang membangun mesjid untuk

⁴⁰ Ismail, F. (1997). *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Refleksi Historis* (2nd ed.). Yogyakarta: Titian Ilahi Press, hlm 57.

tempat shalat dengan gaya arsitektur yang megah dan indah; masjid adalah kebudayaan. Setiap aspek ajaran Islam berkontribusi pada pembentukan budaya.⁴¹

Hubungan antara budaya dan Islam ini menunjukkan bahwa Islam adalah dasar, asas, pengendali, dan pemimpin. Selain itu, nilai-nilai budaya yang berasal dari Islam juga digunakan untuk mengembangkan budaya. Selain itu, Islam berfungsi untuk menjaga, melindungi, dan membimbing pergerakan budaya, sehingga budaya tersebut dapat menunjukkan ciri-ciri Islam dan memiliki identitasnya sendiri. Selain itu, dari sini dapat dipahami bahwa budaya organisasi menurut Islam adalah produk, ciptaan, dan karya manusia dalam sebuah organisasi, yang menjadi kesepakatan bersama yang didasari ajaran agama Islam.

⁴¹ Ismail, F. (1997). *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Refleksi Historis* (2nd ed.). Yogyakarta: Titian Ilahi Press, hlm 57.

B. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah kumpulan landasan penelitian relevan yang diperoleh dari berbagai sumber dan bertujuan untuk memperkuat penelitian secara teoritis yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa kajian pustaka yang relevan dengan penelitian ini dibahas dalam penelitian ini, antara lain:

1. Hotni Sari Harahap dan Armanila dalam artikel jurnal yang berjudul **“Prinsip Kepemimpinan Moral Spiritual Sekolah dalam Pembangunan Karakter PAUD di TK Nurul Hidayah Kabupaten Serdang Bedagai”** temuan penelitian menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan moral spiritual, yang mencakup tiga tahapan pembentukan karakter, yaitu pengetahuan moral, perasaan moral, dan tindakan moral, lebih mudah diterapkan selama proses pembelajaran. Sebagai bahan masukan, direktur sekolah harus disarankan untuk memilih pendekatan kepemimpinan moral spiritual.⁴² Persamaan dalam penelitian ini

⁴² Hotni Sari Harahap and Armanila Armanila, *‘Prinsip Kepemimpinan Moral Spiritual Sekolah Dalam Pembangunan*

dengan penelitian penulis pada objek penelitian yaitu kepala sekolah dan orang-orang yang dianggap mengetahui tentang penelitian ini. Adapun perbedaannya pada kasusnya, penelitian ini berfokus pada pembangunan karakter siswa, sedangkan peneliti memfokuskan pada pengembangan budaya organisasi sekolah.

2. Penelitian oleh Rika Fatayat, artikel dengan judul **“Kepemimpinan Spiritual di Perpustakaan untuk Menghadapi Era Society 5.0”**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pergeseran ke era sosial kemasyarakatan 5.0 menuntut perspektif kepemimpinan yang mengutamakan inovasi, motivasi, kemampuan SDM, dan hubungan kemanusiaan. Kesuksesan organisasi tergantung pada pemimpinnya. Pada era masyarakat 5.0 ini, kepemimpinan perpustakaan yang efektif sangat penting. Dalam konteks perpustakaan, konsep

Karakter PAUD Di TK Nurul Hidayah Kabupaten Serdang Bedagai, Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini, 5.2 (2023), hlm 435.

kepemimpinan spiritual dapat digunakan untuk menginspirasi dan memotivasi sumber daya manusia untuk mencapai visi dan tujuan organisasi. Pada akhirnya, ini dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul yang mampu menyediakan layanan perpustakaan secara efektif. Pola kepemimpinan spiritual yang menggabungkan antara cinta altruistik, harapan, dan keyakinan dapat menjadi pilihan kepemimpinan yang dapat diterapkan di perpustakaan.⁴³

Artikel Rika Fatayat berfokus pada kepemimpinan spiritual di perpustakaan sedangkan penulis berkonsentrasi pada kepemimpinan spiritual kepala sekolah, yang sama dengan judul skripsinya, yaitu membahas kepemimpinan spiritual.

3. Nur Ita A'ini Qudwatal Millah dan Far'ia, artikel dengan judul **“Kepemimpinan Spiritual dalam Lembaga Pendidikan:**

⁴³ Rika Fatayat, *“Kepemimpinan Spiritual Di Perpustakaan Untuk Menghadapi Era Society 5.0,”* Imam Bonjol 5, No 2 (2021).

Analisis Maqasid Syariah” Menurut penelitian, ketua jurusan program manajemen dakwah memiliki program utama untuk pengembangan kepemimpinan spiritual. Melalui hal ini, dosen dan ketua jurusan melakukan tugas administrasi menjalankan proses pembelajaran sebagai pengabdian kepada Allah. Selain itu, sifat-sifat Rasulullah seperti siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah, bersama dengan berbagai kebijakan yang digunakan oleh Ketua Jurusan untuk mencapai kebaikan bersama, menunjukkan kepemimpinan spiritual.⁴⁴ Artikel jurnal yang ditulis oleh Nur Ita A’ini Qudwatal Millah dan Far’ia membahas mengenai konsep kepemimpinan spiritual dalam lembaga pendidikan Islam perspektif Maqashid Syariah dari segi dharuriyyatnya dimulai dari sisi hifdz al-din, hifdz al-nafs, hifdz al-aql, hifdz al-nasl dan hifdz al-mal serta implementasinya di Program Studi

⁴⁴ Millah and Far’, *‘Kepemimpinan Spiritual dalam Lembaga Pendidikan: Analisis Maqasid Syariah.’*

Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sementara penulis membahas tentang bagaimana kepemimpinan spiritual berkontribusi pada pengembangan budaya organisasi. Persamaannya adalah pada fokus kepemimpinan spiritual.

4. Dalam artikel yang ditulis oleh Wahyu Yulianto, berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Spiritual Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru di Sekolah Dasar yang Berbasis Islam di Kecamatan Jatisampurna-Bekas”** Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi komitmen kerja guru secara positif, kecerdasan spiritual guru memengaruhi komitmen kerja guru secara positif, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi kecerdasan spiritual guru secara langsung.⁴⁵ Persamaan pada

⁴⁵ Wahyu Yulianto, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kecerdasan Spiritual Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Di Sekolah Dasar Yang Berbasis Islam Di Kecamatan*

penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada pembahasan yang menuju di kepemimpinan kepala sekolah. Adapun perbedaannya ada pada metode penelitian, jika penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penulis menggunakan pendekatan metode kualitatif.

5. Penelitian berjudul **“Pembentukan Karakter Religius Siswa Melalui Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah”** oleh Yuyu Tsamrotul Fuadah dan Nurul Hidayati Murtafi’ah menunjukkan hasil bahwa Sekolah menggunakan pendekatan yang didasarkan pada nilai-nilai spiritual untuk mengajarkan nilai-nilai religius kepada siswa mereka. Metode-metode ini termasuk, tetapi tidak terbatas pada, menyampaikan nilai-nilai kebenaran dan kebaikan kepada siswa atau santri melalui pendekatan bolak-balik antara memberikan konsep umum

Jatisampurna-Bekasi, Buana Pendidikan: Jurnal Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, 16.30 (2020), hlm 158.

tentang nilai-nilai kebenaran, kemudian melihat nilai-nilai ini dalam kehidupan sehari-hari, sehingga siswa memiliki kemampuan untuk mengekspresikan dan mengaktualisasikan dirinya dalam aktivitas pembelajaran dan interaksi sosial kemasyarakatan. Nilai yang ditanamkan pada peserta didik melalui pelatihan spiritual melalui kegiatan ibadah, yang kemudian direfleksikan dalam praktik keseharian mereka dalam kehidupan sehari-hari.⁴⁶ Artikel yang ditulis oleh Yuyu Tsamrotul Fuadah dan Nurul Hidayati Murtafi'ah berfokus pada peran kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam membentuk karakter religius siswa, sedangkan penulis berfokus pada kepemimpinan spiritual dalam mengembangkan budaya organisasi, persamaan dengan skripsi penulis yakni pada pembahasan kepemimpinan spiritual kepala sekolah.

⁴⁶ Yuyu Tsamrotul Fuadah dan Nurul Hidayati Murtafi'ah, "*Pembentukan Karakter Religius Siswa Melalui Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah*," *An-Nur* 8, No 2 (2022).

C. Kerangka Berpikir

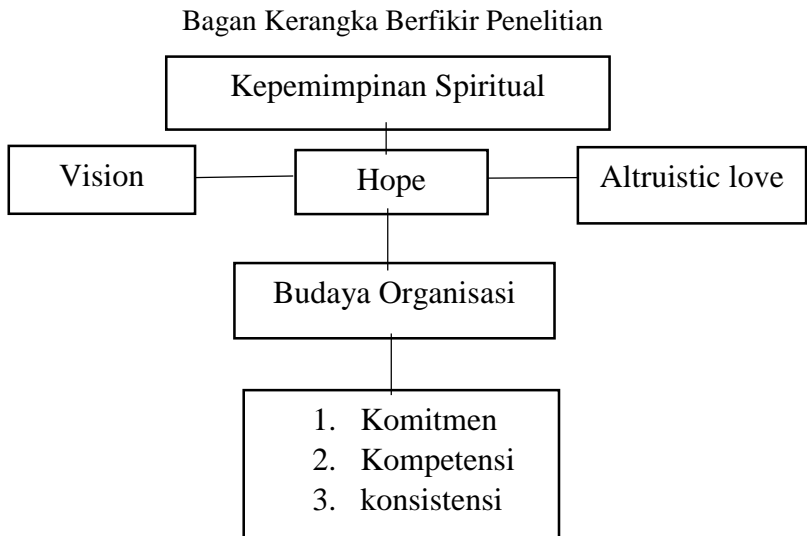
Kemampuan sekolah dalam mengembangkan maupun meningkatkan kualitas sekolah tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola kepemimpinannya agar dapat memberikan efek untuk guru dan peserta didik di sekolah. Kepemimpinan spiritual kepala sekolah memainkan peran penting dalam mengembangkan nilai-nilai budaya organisasi sekolah.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan spiritual mengacu pada pendekatan di mana kepala sekolah memimpin dengan integritas, kejujuran, empati, dan perhatian terhadap kesejahteraan seluruh komunitas sekolah. Dalam pengembangan nilai-nilai budaya organisasi sekolah, kepala sekolah yang spiritual berperan sebagai pembimbing yang mengarahkan dan mendukung pertumbuhan personal dan profesional staf dan siswa. Mereka menyediakan kesempatan untuk pengembangan diri, baik melalui pelatihan, mentoring, maupun pembelajaran berbasis nilai-nilai moral dan etika.

Kepemimpinan spiritual kepala sekolah di SMP Hasanuddin Semarang memberikan hasil positif bagi seluruh warga sekolah yaitu menerapkan sikap-

sikap spiritual demi tercapainya perkembangan nilai budaya organisasi sekolah.

Alur Kerangka Berfikir Implementasi Kepemimpinan Spiritual Kepala SMP 6 Hasanuddin Semarang.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif, metode ini berarti peneliti mengumpulkan data berupa kata-kata (misalnya dari wawancara atau catatan lapangan) untuk mendeskripsikan secara rinci bagaimana kepemimpinan spiritual kepala sekolah mempengaruhi budaya organisasi di sekolah. Dengan kata lain, penelitian ini lebih fokus pada pemahaman mendalam tentang suatu fenomena.¹

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan secara fenomenologi untuk menggali dan memahami secara mendalam tentang bagaimana kepemimpinan spiritual kepala sekolah mengembangkan budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang. Dengan kata lain, peneliti berusaha untuk melihat dan menggambarkan situasi yang sebenarnya terjadi di sekolah tersebut, tanpa adanya interpretasi atau penilaian pribadi. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang fenomena kepemimpinan

¹ Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta, 2018).

spiritual dan pengaruhnya terhadap nilai-nilai yang dianut oleh sekolah.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini berfokus pada SMP Hasanuddin 6 Semarang, yang beralamat di Jalan Tugurejo Raya Nomor 9, Kecamatan Tugu, Kota Semarang. Sekolah ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki ciri khas kepemimpinan spiritual yang tercermin dalam berbagai kegiatan berbasis Islam dan menghadapi tantangan khusus dalam manajemen pendidikannya.

b. Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu sekitar 2 bulan, yaitu sejak tanggal 19 September hingga 12 November 2024. Pelaksanaan penelitian dilakukan secara berkala sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak sekolah.

C. Sumber Data

Untuk mendapatkan hasil baik, data yang diperoleh harus akurat dan relevan dengan tujuan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari

dua sumber utama yakni data primer dan data sekunder. Sumber data harus berkaitan erat dengan masalah yang diteliti.

a. Data Primer

Data primer merupakan data asli yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, yaitu individu atau kelompok yang menjadi objek penelitian. Data ini dihasilkan dengan metode pengumpulan data yang dirancang khusus untuk penelitian tersebut, seperti wawancara, kuesioner, survei, observasi, atau eksperimen. Data primer dianggap sangat berharga karena relevansinya yang tinggi dengan tujuan penelitian dan karena peneliti memiliki kontrol penuh atas proses pengumpulannya.² Subjek penelitian ini meliputi kepala sekolah, seluruh guru, dan sejumlah siswa di SMP Hasanuddin 6 Semarang.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari arsip-arsip sekolah, laporan kegiatan, serta dokumen-dokumen terkait

² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND* (Bandung: Alfabeta, 2010).

yang telah dikumpulkan oleh SMP Hasanuddin 6 Semarang.³ Data-data ini diharapkan dapat memberikan gambaran historis dan kontekstual mengenai pelaksanaan kegiatan keagamaan di sekolah tersebut.

D. Fokus Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana kepemimpinan spiritual kepala sekolah diwujudkan dalam upaya membangun budaya organisasi yang positif di SMP Hasanuddin 6 Semarang. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang peran kepemimpinan spiritual dalam konteks pendidikan. Sehingga peneliti mampu menggali semua secara utuh mengenai implementasi kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam menerapkan manajemen kepemimpinan berbasis spiritual yang didalamnya mengelola visi dan misi organisasi sehingga mampu menciptakan budaya organisasi yang memberikan dampak mutu yang nyata bagi pendidikan di sekolah dan lembaga tersebut.

³ Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: CV Alfabeta, 2018).

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang komprehensif dan mendalam terkait implementasi kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam mengembangkan nilai-nilai budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang, penelitian ini mengadopsi berbagai teknik pengumpulan data. Beberapa teknik yang akan digunakan antara lain:

a. Observasi

Supaya memperoleh data yang lebih kaya, peneliti melakukan observasi langsung terhadap kegiatan sehari-hari kepala sekolah, guru, dan siswa. Dengan menggunakan pedoman observasi, peneliti mencatat perilaku, interaksi, dan kejadian yang relevan dengan penelitian. Observasi ini bertujuan untuk melengkapi data yang diperoleh dari sumber lain serta mengkonfirmasi akurasi data tersebut. Data primer yang dicari yaitu hasil wawancara dengan siswa, guru staf dan kepala sekolah. Sedangkan data sekunder berupa dokumen program sekolah, jenis kegiatan dan pelaksanaan program, data presensi, dan peserta didik, serta data prestasi sekolah.

b. Wawancara

"Wawancara adalah cara untuk mengumpulkan data dengan bertanya langsung kepada orang yang kita teliti. Proses ini melibatkan pertanyaan yang telah direncanakan sebelumnya, baik dalam format terstruktur, semi-terstruktur, atau tidak terstruktur, untuk mengumpulkan pandangan, pengalaman, dan pendapat yang relevan dengan tujuan penelitian. Wawancara memungkinkan peneliti untuk menggali informasi yang mungkin tidak dapat diperoleh melalui metode pengumpulan data lainnya, seperti kuesioner atau observasi.⁴ Peneliti melakukan wawancara mendalam dengan Kepala Sekolah, Guru, dan Siswa sebagai informan kunci. Data wawancara ini digunakan untuk mencari informasi tentang usaha-usaha kepala sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data kualitatif yang melibatkan

⁴ Dr.sudarsono, "*Metode Penelitian Pendidikan,*" Prenada Media, 2016.

analisis terhadap berbagai jenis dokumen, baik tertulis maupun visual, untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Dalam penelitian kualitatif, dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya besar tentang subjek yang diteliti.⁵ Sumber data dan informasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Kepala Sekolah
- 2) Guru
- 3) Wakil Kepala Sekolah
- 4) Staf
- 5) Narasumber lain yang relevan

Jenis data yang dikumpulkan oleh peneliti akan dibagi menjadi data sekunder dan data primer. Data primer mengenai dokumen hasil dari wawancara dan observasi lapangan, adapun dokumen sekundernya meliputi dokumen berupa laporan kegiatan kepala sekolah, kesiswaan, dan dokumen penilaian kinerja kepala sekolah.

⁵ Alhamid Talha dan Anufia Budur, "*Instrumen Pengumpulan Data*," 2019, hlm 11.

F. Uji Keabsahan Data

Pada tahap ini merupakan proses untuk Memastikan akurasi dan keabsahan data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif. Dengan menguji keabsahan data, peneliti kualitatif berusaha memastikan bahwa hasil penelitiannya dapat diandalkan dan terhindar dari tuduhan kurang ilmiah.⁶ Kredibilitas data dalam penelitian kualitatif terjamin apabila terdapat kesesuaian antara temuan penelitian dengan kondisi objektif yang diamati. Pada penelitian ini, teknik triangulasi data merupakan salah satu cara efektif untuk meningkatkan keabsahan data dalam penelitian.

Sugiyono mendefinisikan triangulasi data sebagai suatu teknik pengumpulan data yang mengintegrasikan berbagai sumber data yang telah tersedia.⁷ Dalam hal ini, peneliti menggunakan 2 teknik triangulasi yaitu:

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan untuk memverifikasi keabsahan data dengan

⁶ 'Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata - I Made Laut Mertha Jaya - Google Buku'.

⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*.

membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti wawancara, arsip, dan dokumen yang didapatkan dalam penelitian di SMP Hasanuddin 6 Semarang.

b. Triangulasi Teknik

Teknik triangulasi teknik bertujuan untuk meningkatkan kredibilitas data melalui perbandingan data yang diperoleh menggunakan metode pengumpulan data yang berbeda. Misalnya, data yang diperoleh dari observasi dapat dikonfirmasi dengan data hasil wawancara.

G. Teknik Analisis Data

Analisis merupakan proses penguraian atau pemeriksaan secara mendalam terhadap suatu objek. Dalam konteks penelitian, analisis data adalah kegiatan meneliti dan menginterpretasi data untuk menemukan makna dan kesimpulan yang signifikan.

Analisis data kualitatif diawali dengan proses konseptualisasi, yaitu pembentukan konsep-konsep yang akan digunakan sebagai kerangka analisis. Proses ini dilanjutkan dengan kategorisasi dan deskripsi data yang dilakukan selama pengumpulan data di lapangan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan

metode model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman dalam artikel yang ditulis oleh Rony Zulfirman (2022:149-150) proses pengumpulan data terdiri dari tiga tahap penting diantaranya reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.⁸

Penelitian ini merupakan suatu proses yang dinamis dan berkesinambungan, di mana setiap tahapan saling mempengaruhi dan saling melengkapi. Komponen alur dijelaskan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses seleksi dan penyederhanaan data mentah yang bertujuan untuk mengidentifikasi informasi yang relevan dan signifikan bagi penelitian. Proses ini dilakukan secara berkelanjutan selama proses pengumpulan data dan berlanjut hingga tahap penyusunan laporan akhir.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah mempresentasikan data

⁸ Pendidikan Agama, Islam Di, and MAN Medan, *'Implementasi Metode Outdoor Learning Dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Agama Islam Di MAN 1 Medan'*, Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP, 3.2 (2022), hlm 147.

secara menarik dan informatif. Penelitian kualitatif biasanya menyajikan data dalam bentuk naratif yang kaya akan deskripsi untuk memberikan gambaran yang jelas tentang hasil penelitian sehingga dapat dipahami oleh berbagai pihak.

c. Kesimpulan Data

Penelitian merupakan proses yang dinamis. Ini dimulai dengan pengumpulan data, analisis data, dan penarikan kesimpulan. Hasil yang dibuat selama tahap awal penelitian tidak bersifat permanen dan dapat mengalami revisi seiring dengan bertambahnya data. Kredibilitas kesimpulan sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas data yang mendukungnya.⁹

Penelitian ini akan mengikuti tahapan-tahapan sebagai berikut: pengumpulan data dari kepala sekolah SMP Hasanuddin 6, reduksi data untuk menyederhanakan informasi, penyajian data dalam bentuk yang

⁹ Ahmad Rijali, “*Analisis Data Kualitatif* Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin” 17, no. 33 (2018): hlm 81–95.

mudah dipahami, dan penarikan kesimpulan. Kesimpulan akhir akan disajikan dalam bentuk naratif yang menjelaskan peran kepemimpinan spiritual dalam membentuk budaya organisasi sekolah.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Umum

1. Gambaran Umum SMP Hasanuddin 6 Semarang

SMP Hasanuddin 6 Semarang merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam yang didirikan pada tahun 1983 atas inisiatif para ulama dan masyarakat Nahdlatul Ulama setempat. Tujuannya yaitu Pertama, agar masyarakat sekitar dapat mengenyam pendidikan dan merasakan arti pentingnya pendidikan, khususnya bagi masyarakat yang berwawasan pendidikan terpadu (Islam & Umum). Kedua, membantu program pemerintah wajib belajar 12 tahun.

Sejak didirikan pada tahun 1983, SMP Hasanuddin 6 Semarang berkomitmen untuk menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan. Sekolah ini bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang kompeten, cerdas, berakhlak mulia, dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa.

2. Visi dan Misi SMP Hasanuddin 6 Semarang

VISI

“Terciptanya generasi yang cerdas terampil dan berakhlak mulia”.

MISI

- 1) Melaksanakan pembelajaran inovasi yang berwawasan kesetaraan seluruh siswa SMP Hasanuddin 6 Semarang.
- 2) Melaksanakan pengembangan peserta didik yang berjiwa kewirausahaan.
- 3) Melaksanakan pengembangan sarana prasarana sekolah.
- 4) Melaksanakan pengembangan manajemen sekolah.
- 5) Melaksanakan pengembangan kegiatan bidang agama dan akhlak mulia.
- 6) Melaksanakan pengembangan bidang sekolah.
- 7) Melaksanakan pengembangan bidang seni, budaya, dan olah raga.
- 8) Meningkatkan penerapan tata krama dan etika dalam kehidupan disekolah.

3. Identitas sekolah

Tabel 4.1 Data Identitas Sekolah

No	Identitas Sekolah	
1.	Nama sekolah	SMP Hasanuddin 6 Semarang
2.	NPSN	20331851
3.	Provinsi	Jawa Tengah
4.	Kecamatan	Tugu
5.	Kelurahan	Tugurejo
6.	Jalan	Tugurejo Raya
7.	Kode Pos	50151
8.	Telepon	0246710772
9.	Daerah	Perkotaan
10.	Status Sekolah	Swasta
11.	Akreditasi	A
12.	Surat Keputusan	Oktober 2015
13.	Tahun Berdiri	1986

4. Profil Kepala Sekolah

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang,

terlihat bahwa beliau Ibu Prihatin Lestari menyangand lulusan sarjana pendidikan di IKIP PGRI Semarang, dengan lulus di tahun 1997. Sebelum menjadi kepala sekolah, Ibu Prihatin Lestari mengajar mata pelajaran Bahasa Indonesia. Ibu Prihatin Lestari menjabat sebagai kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang sudah memasuki tahun ke 8 tahun, beliau menjadi kepala sekolah semenjak 2016.

Nama : Prihatin Lestari, S.Pd.
 TTL : Semarang, 3 Agustus 1970
 Lulusan Sekolah : (IKIP) PGRI Semarang
 Tahun Ijazah : 23 Juni 1997
 Pekerjaan : Kepala Sekolah
 Nomor KTP : 3374134308700001
 Alamat : Bukit Beringin Utara Blok
 D/178, Wonosari, Ngaliyan

5. Sarana dan prasarana

*Tabel 4.2 Data Sarana dan Prasarana SMP
 Hasanuddin 6 Semarang*

No	Jenis	Jumlah	Kondisi		Ket
			Baik	Buruk	
1.	LCD	2	✓		

2.	Kipas Angin	8	✓		
3.	Kran Air	4	✓		
4.	Proyektor Kelas	1	✓		

Tabel 4.3 Data Ruang SMP Hasanuddin 6 Semarang

No	Uraian	Jumlah	Keterangan
1.	Ruang Kelas	10	Baik
2.	Ruang Guru	1	Baik
3.	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
4.	Ruang TU	1	Baik
5.	Ruang Serbaguna	1	Baik
6.	Aula	1	Baik
7.	Lab Komputer	1	Baik
8.	Perpustakaan	1	Baik
9.	Ruang Lainnya	3	Baik
10.	Kamar Mandi	8	Baik

	Jumlah	28	
	Keseluruhan		

6. Tata tertib siswa SMP hasanuddin 6 Semarang

Tata tertib siswa SMP Hasanuddin 6 Semarang merupakan seperangkat norma yang mengatur tingkah laku seluruh siswa di sekolah tersebut. Seluruh siswa yang tercantum dalam daftar siswa SMP Hasanuddin 6 Semarang berkewajiban untuk menaati segala peraturan yang tertuang dalam tata tertib sekolah. Sesuai dengan surat keputusan, kepala sekolah, guru, dan karyawan sebagai bagian dari manajemen sekolah bertanggung jawab untuk menegakkan tata tertib. Tugas mereka meliputi identifikasi tindakan indiscipliner siswa, penanganan kasus, dan pemberian sanksi yang sesuai.

Tabel 4.4 Data Tata Tertib SMP Hasanuddin 6 Semarang

No	Jenis	Tata Tertib
1.	Keamanan	a. Siswa dilarang mengambil atau merusak dengan sengaja atau tidak

		<p>sengaja barang-barang milik teman atau guru, karyawan atau milik sekolah/negara.</p> <p>b. Siswa dilarang meminta barang atau uang dengan paksa atau menipu didalam maupun diluar lingkungan sekolah.</p> <p>c. Siswa dilarang mencuri baik didalam ataupun diluar lingkungan sekolah secara individu ataupun kelompok.</p> <p>d. Siswa dilarang membawa/memakai miras/narkoba.</p> <p>e. Siswa dilarang merokok, berbuat pelecehan seksual di lingkungan sekolah.</p> <p>f. Siswa dilarang melakukan pergaulan bebas.</p> <p>g. Siswa dilarang berkelahi</p>
--	--	--

		<p>dan penganiayaan baik individu / kelompok.</p> <p>h. Dilarang membawa Mp3, Mp4, Mp5 atau barang elektronik lain yang tidak ada hubungannya dengan KBM.</p> <p>i. Dilarang membawa HP yang berfasilitas kamera dan Bluetooth.</p>
2.	Kebersihan	<p>Untuk menjaga kebersihan kelas siswa diwajibkan:</p> <p>a. Membersihkan ruang belajar masing-masing sesuai jadwal piket kebersihan pagi dan siang hari.</p> <p>b. Membuang sampah ditempat-tempat pembuangan sampah yang telah disediakan.</p> <p>c. Menjaga kebersihan laci</p>

		<p>meja masing-masing.</p> <p>Untuk menjaga kebersihan sekolah siswa dilarang:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Menulisi, mencoret-coret, menggambari dinding di lingkungan sekolah, di meja belajar dan atau fasilitas sekolah lainnya. b. Meludah, membuang dahak dan ingus di sembarang tempat dalam lingkungan sekolah. c. Menulis, mencoret-coret dan menggambari buku paket. d. Membakar sampah/menyalakan petasan didalam kelas dan lingkungan sekolah.
3.	Kebersihan	<ol style="list-style-type: none"> a. Siswa datang selambatlambatnya 5 (lima) menit

		<p>sebelum pelajaran dimulai.</p> <p>b. Siswa yang datang terlambat diperkenankan masuk ke kelas setelah membawa surat keterangan ijin masuk dari guru BK.</p> <p>c. Siswa yang berhalangan hadir harus memberikan surat keterangan (ijin) dari orang tua atau memberikan lewat telephon (setelah masuk harus membawa surat ijin. Surat ijin sakit lebih dari 2 (dua) hari harus dilampiri surat keterangan dokter.</p> <p>d. Siswa dilarang membawa sepeda motor ke sekolah pada jam sekolah meskipun</p>
--	--	--

		<p>dititipkan diluar lingkungan sekolah.</p> <p>e. Siswa dilarang berbicara kotor, memaki dan berperilaku tidak sopan kepada guru, karyawan dan sesama teman.</p> <p>f. Siswa dilarang berpacaran dilingkungan sekolah dan atau di luar sekolah dengan masih berseragam sekolah.</p> <p>g. Selama jam belajar siswa wajib mengenakan pakaian seragam yang ditetapkan oleh sekolah.</p> <p>h. Siswa putra dilarang menggunakan perhiasan berupa : anting, gelang tangan atau kaki dan kalung serta aksesoris lainnya (kecuali jam tangan).</p>
--	--	---

		i. Siswa putri dilarang menggunakan perhiasan dan kosmetik berlebihan.
--	--	--



Gambar 4. 1 Seragam Hari Senin dan Selasa



Gambar 4. 2 Seragam Hari Rabu dan Kamis



Gambar4. 3 Seragam Hari Sabtu

7. Program Kerja Smp Hasanuddin 6 Semarang

- 1) Masa Pengenalan Lingkungan Sekolah
- 2) Upacara HUT Kemerdekaan RI
- 3) Asesmen Skala Nasional
- 4) Upacara Hari Kesaktian Pancasila
- 5) Upacara Peringatan Hari Santri Nasional
- 6) Upacara Peringatan Hari Sumpah Pemuda
- 7) Upacara Peringatan Hari Pahlawan
- 8) Penyerahan Buku Laporan Hasil Belajar Semester Gasal
- 9) Peringatan Hari Pendidikan Nasional
- 10) Asesmen Akhir Jenjang
- 11) Peringatan Hari Kebangkitan Nasional
- 12) Penerimaan Peserta Didik Baru
- 13) Penyerahan Buku Laporan Hasil Belajar Semester Genap



Gambar 4. 4 Kalender Pendidikan SMP Hasanuddin 6 Semarang

8. Pengembangan diri

Dalam penyelenggaraan pengembangan diri, SMP Hasanuddin 6 memiliki kegiatan berupa ekstrakurikuler. Kegiatan ekstrakurikuler adalah rangkaian aktivitas yang dirancang khusus untuk melengkapi proses pembelajaran formal dan dilaksanakan secara berkala di luar jam pelajaran. Kegiatan ekstrakurikuler dibagi menjadi dua jenis, yaitu wajib dan pilihan. Pramuka merupakan kegiatan ekstrakurikuler wajib yang hasilnya akan dipertimbangkan dalam penilaian akademik siswa. Kegiatan ekstrakurikuler memungkinkan siswa untuk mengeksplorasi minat dan bakat mereka secara lebih mendalam. Kegiatan ini dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan individu setiap siswa dan dilaksanakan di bawah pengawasan konselor, guru, dan tenaga kependidikan lainnya. Adapun jadwal kegiatan ekstrakurikuler di SMP Hasanuddin 6 Semarang adalah sebagai berikut:

*Tabel 4.5 Data Ekstrakurikuler SMP Hasanuddin 6
Semarang*

No.	Jenis Ekstra	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan
1.	Pramuka	Putri Rahayu, S. Pd.	Sabtu 12.30-14.30
2.	Pencak Silat	Kadarismanto, S.Pd.	Rabu 15.00-17.00
3.	Bola Voli	Yuslim Mualif, S. Pd.	Sabtu 15.00-17.00
4.	Futsal	Yuslim Mualif, S. Pd.	Selasa 14.00-16.00
5.	Paskibra	M. Nur Hasyim, A.md.	Jum'at 14.30-16.30
6.	Bola Tangan	Solihatul M, S. Pd. I.	Senin 15.00-16.00
7.	Rebana	Choirin, S. Ag.	Rabu 14.00-16.00
8.	BTHQ	Dra. Zakiyah	Jum'at 10.35-14.00

B. Deskripsi Data Khusus

1. Implementasi Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah Di SMP Hasanuddin 6 Semarang

Implementasi kepemimpinan spiritual yang diterapkan oleh kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 merupakan sekumpulan tindakan yang dilakukan untuk kepentingan dalam mengelola sebuah lembaga pendidikan. Dalam usaha penerapan kepemimpinan spiritual kepala sekolah di SMP Hasanuddin 6 Semarang dicapai melalui 3 tahapan yakni yang pertama *vision* yang diartikan sebagai pandangan seorang pemimpin untuk jangka panjang kedepan, yang kedua yaitu *hope* yang memiliki arti sebagai harapan kepala sekolah, dan yang terakhir *altruistic love*, adalah Perasaan kemanusiaan dan ketuhanan dapat berarti membantu orang lain tanpa maksud apa pun.

Suatu metode kepemimpinan adalah kepemimpinan spiritual yang membentuk nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang mendorong motivasi intrinsik pada diri sendiri maupun orang lain. Fry mengidentifikasi tiga karakteristik utama yang mendefinisikan kepemimpinan spiritual.

a. Vision

Visi menjadi bagian terpenting untuk mencapai sebuah perubahan dalam mencapai tujuan yang akan dicapai. Visi sendiri berfungsi untuk memotivasi dalam sebuah lembaga pendidikan agar tujuan tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Dalam sebuah wawancara dengan Ibu Prihatin Lestari selaku kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang mengenai visi sekolah yaitu:

SMP Hasanuddin 6 Semarang ini kan lembaga pendidikan yang dibawah naungan Ma'arif NU, jadi untuk visi ini seperti visi sekolah yakni "Terciptanya generasi yang cerdas terampil dan berakhlak mulia"¹.

Dalam penyelenggaraan pendidikan bernuansa islami, visi yang telah disebutkan dianggap sebagai visi untuk semua warga sekolah. Namun, setelah pemeriksaan dan wawancara lebih lanjut dengan kepala sekolah, beliau Ibu Lestari menambahkan

¹ *Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Prihatin Lestari, Kamis 26 September 2024 Pukul 09.55 WIB*

...Demi berkembangnya sekolah ini, saya memiliki visi untuk semua warga sekolah termasuk anak-anak peserta didik sampai guru itu memiliki tujuan untuk memperbaiki akhlak.²

Dari pemaparan ibu Lestari, bahwa beliau memiliki visi pribadi dalam kepemimpinan di SMP Hasanuddin 6 yaitu memperbaiki akhlak. Karena untuk menjadi seorang pemimpin yang berbasis spiritual maka sifat, sikap, adab haruslah mulia. Karena akhlak yang ditunjukkan seorang kepala sekolah untuk warganya akan diikuti dan dicontoh untuk peserta didik, guru dan pegawai yang ada di sekolah untuk siswa, pendidik, dan karyawan saat ini di sekolah. Demikian dijelaskan oleh Ibu Lestari beberapa sikap-sikap yang ditunjukkan oleh beliau sebagai pemimpin dalam sekolah sebagai berikut.

Nah untuk usaha yang dapat memperbaiki akhlak yaitu di SMP Hasanuddin 6 mempunyai jam pelajaran PAI lebih panjang waktunya

² *Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Prihatin Lestari, Kamis 26 September 2024 Pukul 10.00 WIB*

dari sekolah pada umumnya. Meskipun SMP Hasanuddin 6 ini berbasis islami, apabila ada non muslim yang mau masuk itu kita menerima di sekolah ini. Selain itu sekolah ini sebelum memulai jam pelajaran akan melakukan pembiasaan spiritual berupa doa bersama jam 06.45 dengan membaca Al-fatikhah, Asmaul Husna, Sholawat Nariyah, kemudian kalau hari jum'at membaca tahlil bersama dengan harapan agar lulusan SMP Hasanuddin seenggaknya bisa tahlil. Jadi itulah kelebihan dari kita juga usaha-usaha yang dapat kita laksanakan untuk menjaga spiritualitas sekolah.³



Gambar 4. 5 Pembiasaan Pagi dan Dilanjutkan dengan Budaya Senyum, Salam, Sapa

Dalam suatu kesempatan, Bapak Yuslim

Mualif yang mengemban sebagai wakil kepala

³ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Prihatin Lestari, Kamis 26 September 2024 Pukul 10.00

sekolah bidang kesiswaan memberi pernyataan mengenai visi untuk SMP Hasanuddin 6 Semarang:

Karena kita sekolah yang dinaungi oleh maarif NU yang berbasis islam, yang dimana kita ada pembiasaan baca doa pagi bersama, membaca Asmaul Husna, diharapkan nanti setelah lulus siswa-siswi dapat hafal asmaul husna, melaksanakan sholat 5 waktu dengan baik. Kalau visi saya sendiri yang diharapkan siswa-siswi mempunyai kemampuan agama yang baik, sopan santunnya lebih meningkat. Itu saja.⁴

Dengan demikian peneliti dapat menarik garis besar, akhlak merupakan faktor yang penting untuk memaksimalkan sikap religious ataupun spiritual agar hablumminallah dan hablumminannas terjaga dengan baik. Dalam kehidupan pun banyak ilmuwan mengatakan bahwa akhlak itu lebih penting dari pada ilmu. Namun pada dasarnya keduanya berjalan bersama dan berkesinambungan.

⁴ *Wawancara dengan Waka bidang Kesiswaan SMP Hasanuddin 6 Semarang, Bapak Yuslim Mualif, Kamis 26 September 2024 Pukul 09.40 WIB*

Dari beberapa uraian diatas, peneliti membuat kesimpulan bahwa meskipun hanya visi sekolah yang tertulis di SMP Hasanuddin 6, Ibu Lestari sebagai kepala sekolah juga memiliki visi tersendiri yang singkat namun tegas, dan luas pemaknaannya. Visi tersebut adalah memperbaiki akhlak, yang ditujukan demi memaksimalkan sikap spiritual *hablumminallah* dan *hablumminannas*.

b. Hope/Faith

Sebuah harapan kolektif yang dijabarkan dalam perencanaan strategis, berfungsi sebagai kompas bagi setiap individu dalam organisasi untuk mengarahkan langkah menuju pencapaian visi dan misi, tak terkecuali kepala sekolah. Ibu Lestari sebagai kepala SMP Hasanuddin 6 juga mempunyai harapan. Seperti pemaparan sebelumnya diatas, bahwa Ibu Lestari cenderung mengedepankan berakhlak mulia. Beliau sebagai kepala sekolah, sekaligus sosok yang mementingkan akhlak yang mulia dan berambisi untuk dapat memajukan kualitas sekolah memiliki sebuah harapan yaitu

menjadi sekolah unggulan. Berikut penjelasan Ibu Prihatin Lestari, S, Pd. selaku Kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang.

Harapan saya itu SMP Hasanuddin 6 menjadi sekolah unggulan, terutama di bidang keagamaan. Seperti dalam membaca tulis Al-Qur'annya, dalam murotalnya, dan dapat mengikuti lomba-lomba yang berhubungan dengan bidang keagamaan itu.⁵

Dapat digaris besarkan bahwa Ibu Lestari memiliki harapan besar untuk sekolah yang sedang dipimpinya. Ibu Lestari memiliki latar pendidikan dengan gelar sarjana pendidikan. sesuai dengan pernyataan yang dibuat oleh Ibu Lestari, kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang, Bapak Choirin juga menyampaikan harapan beliau selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum untuk SMP Hasanuddin 6 Semarang yaitu:

⁵ *Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Prihatin Lestari, Kamis 26 September 2024 Pukul 10.10*

Harapan saya untuk sekolah ini semoga dapat selalu eksis dimanapun, semakin maju, berkembang baik.⁶

Penyampaian Bapak Choirin singkat namun sangat bermakna bagi masa depan SMP Hasanuddin 6 Semarang. Lebih lanjut untuk mewujudkan visi dan misi SMP Hasanuddin tercapai dengan baik, Ibu Lestari menjelaskan sebagai berikut.

Untuk mencapai visi dan misi sekolah, dengan cara pertama dengan pengembangan guru-guru terlebih dahulu. Dengan memberikan pelatihan-pelatihan untuk Bapak dan Ibu guru, kemudian mengikuti seminar, workshop, agar skill guru-guru disini dapat berkembang dan bertambah dengan baik.⁷

⁶ Wawancara dengan Waka bidang Kurikulum SMP Hasanuddin 6 Semarang, Bapak Choirin, Jum'at 20 September 2024 Pukul 09.20 WIB

⁷ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Prihatin Lestari, Kamis 26 September 2024 Pukul 10.12 WIB



Gambar 4.6 Perwakilan Guru Mengikuti Seminar Pendidikan

Lebih lanjut Ibu Lestari menjabarkan mengenai usaha untuk mengembangkan budaya organisasi sekolah mengatakan:

Di sekolah ini sebelum memulai jam pelajaran akan melakukan pembiasaan spiritual berupa doa bersama jam 06.45 dengan membaca Al-fatikhah, Asmaul Husna, Sholawat Nariyah, kemudian kalau hari jum'at membaca tahlil bersama dengan harapan agar lulusan SMP Hasanuddin seenggaknya bisa tahlil. Jadi itulah kelebihan dari kita juga usaha-usaha yang dapat kita laksanakan untuk menjaga spiritualitas sekolah.⁸

⁸ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Prihatin Lestari, Kamis 26 September 2024 Pukul 10.12 WIB

Dapat dipahami bahwa usaha ataupun cara yang diberikan Ibu Lestari sebagai kepala sekolah demi tercapainya visi dan misi sekolah dengan memberikan sarana pelatihan kepada guru agar pengetahuan dan pengalaman dapat digunakan dengan maksimal.

c. *Altruistic love*

Didefinisikan sebagai perasaan atau perhatian yang diberikan kepada orang lain dan diri sendiri. Selain itu, menunjukkan bahwa karyawan percaya bahwa pekerjaan mereka penting, bermakna, dan penting bagi mereka. Keterlibatan langsung dalam kegiatan sekolah akan mendorong rasa memiliki dan apresiasi terhadap kontribusi anggota organisasi. *Altruistic love* merupakan perasaan keutuhan diri, keharmonisan sosial, kepedulian terhadap sesama, dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan ketuhanan yang tercermin dalam tindakan altruisme dan loyalitas.. Dapat dikatakan kepemimpinan kepala SMP Hasanuddin 6 Semarang memiliki keyakinan spiritual yang tinggi, menurut peneliti dalam kalimat berikut:

Untuk menjaga spiritualitas didalam sekolah ini, melaksanakan study tour. Tidak hanya itu, kita juga melaksanakan zarkasyi atau ziarah dan rekreasi. Jadi Bapak Ibu guru dan peserta didik berziarah ke makam waliyullah seperti ziarah ke makam Sunan Kalijaga, Sunan Ampel, Sunan Kudus, dan juga ketika anak-anak mengikuti lomba kemudian memenangkan lomba itu kita berikan reward berupa pembebasan SPP.⁹

Demikian pemaparan Ibu Lestari dalam menumbuhkan sikap spiritual dan menjaga loyalitas sekolah. Lebih lanjut kepala sekolah memberikan penjelasan mengenai pengembangan budaya organisasi sekolah.

Selain itu guru-guru juga melakukan MGMP kita fasilitasi, mengikuti evaluasi BOSP untuk pengelolaan lebih baik, juga jika ada lomba-lomba untuk siswa siswi disini ya diikutsertakan.¹⁰

⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Prihatin Lestari, Kamis 26 September 2024 Pukul 10.15 WIB

¹⁰ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Prihatin Lestari, Kamis 26 September 2024 Pukul 10.15 WIB



Gambar 4.7 Perwakilan Guru Mengikuti Evaluasi BOSP

Dalam sesi wawancara selanjutnya dengan Ibu Lestari, sikap-sikap spiritual yang dilaksanakan dalam menerapkan sikap yang diberikan untuk diri sendiri ataupun orang lain, beliau menyampaikan

Kita melakukan sholat dhuhur berjamaah, memperingati hari besar islam seperti maulid nabi, itu biasanya saya memberikan pengarah dengan ceramah tentang hari kelahiran nabi, kemudian saya memberikan contoh mengenai sikap-sikap nabi, memutar film mengenai maulid nabi, memberikan contoh untuk berinfaq setiap hari jumat, dimana infaq tersebut dialokasikan untuk bantuan anak yatim & piatu juga kaum dhuafa, jadi

memberi contoh yang baik untuk anak-anak agar dapat ditiru dengan baik.¹¹



Gambar 4.8 Kegiatan Sholat Dzuhur Berjamaah

Demikian berbagai macam sikap spiritual kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang yang dapat ditunjukkan dalam lingkup sekolah. Peneliti menarik garis besar, Ibu Lestari sebagai kepala sekolah sudah sangat baik mencontohkan perbuatan dan keteladanan yang dapat dicontoh dan ditiru oleh warga sekolah. Sejalan dengan hal sikap kepedulian untuk seluruh warga sekolah, Ibu Uswatun Chasanah sebagai guru agama dan pembina OSIS menyampaikan:

¹¹ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Prihatin Lestari, Kamis 26 September 2024 Pukul 10.17 WIB

Kalau sesama guru itu 3 bulan sekali ada perkumpulan pertemuan kita sharing tentang program kegiatan yang belum terlaksana, tentang pembelajaran. Juga mengikuti workshop dan sharing tentang ilmu yang didapat selama mengikuti workshop, kemudian mengadakan penilaian kinerja guru, diskusi bersama, saling tukar dan berbagi ilmu.¹²



Gambar 4.9 Perwakilan Guru Mengikuti Diskusi yang Dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Semarang

Sesuai dengan penjelasan beliau, Ibu Uswatun Chasanah sebagai guru agama memiliki sikap dan nilai kepedulian yang tinggi sebagai warga sekolah. Diluar jam mata pelajaran, guru memberikan waktunya untuk mengikuti pelatihan dan workshop demi

¹² Wawancara dengan Guru PAI, SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Uswatun Hasanah Jum'at 20 September 2024 Pukul 08.45 WIB

mengembangkan skill dan menambah pengalaman.

Mengenai sikap *altruistic love*, Bapak Yuslim Muallif menjabarkan tentang sikap spiritualitas beliau dalam sekolah:

Karena saya sebagai guru matematika ya bukan yang berbasis agama, saya juga bukan ahli agama saya hanya bisa memberikan contoh seperti selalu salim dengan guru yang lebih tua, dan karena saya guru matematika dimana dalam matematika itu ada materi tentang Al-jabar yang mana ditemukan oleh seorang ulama bernama Al Khawarizmi. Saya akan mengajarkan kepada murid untuk sering membaca karena di kitab Al Qur'an kan karena surat pertama turun itu surat Al Alaq ayat 1-5 yang memerintah untuk membaca. Saya hanya bisa memberi motivasi 3 hal tersebut yang sering saya sampaikan.¹³

¹³ Wawancara dengan Waka bidang Kesiswaan SMP Hasanuddin 6 Semarang, Bapak Yuslim Muallif, Kamis 26 September 2024 Pukul 09.40 WIB

Peneliti mampu memahami dari beberapa penjelasan di atas bahwa Ibu Lestari memiliki nilai ketuhanan yang tinggi dan cinta altruistik. Selain itu, beliau adalah pemimpin yang bertanggung jawab atas kesejahteraan seluruh siswa sekolah. Sikap *altruistic love* yang disampaikan oleh kepala sekolah dan guru tidak hanya menciptakan suasana sekolah yang harmonis, tetapi juga memberikan pengaruh positif yang besar terhadap perkembangan siswa. Dalam jangka panjang, *altruistic love* akan menjadi landasan yang kokoh dalam terciptanya budaya organisasi sekolah yang penuh dengan rasa empati, kerja sama, dan rasa saling peduli. Dengan demikian, *altruistic love* yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dan guru adalah bagian utuh dari pendidikan yang berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan, yang mana tidak hanya mendidik siswa untuk menjadi individu yang verdas, tetapi juga memiliki karakter yang mulia.

2. Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi Di SMP Hasanuddin 6 Semarang

Kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang sebagai pemimpin dalam institusi sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam upaya mengembangkan budaya organisasi. Budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang yaitu keseluruhan nilai, keyakinan dan perilaku yang dianut oleh seluruh warga sekolah. Di SMP Hasanuddin 6 Semarang, budaya organisasi termasuk salam dan senyum, etika, jujur, malu, membaca, kompetitif, tadarus, bersih, peduli sesama, disiplin, dan menabung. Kepala sekolah berusaha untuk meningkatkan budaya perusahaan dengan mengutamakan konsistensi, komitmen, dan kompetensi.

a. Komitmen

Untuk mengembangkan budaya organisasi sekolah yang baik, dibutuhkan keterikatan yang erat antar seluruh warga sekolah. Karena komitmen merupakan fondasi penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan berorientasi

pada tujuan yang telah ditetapkan bersama. Segala upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk menjaga komitmen agar tetap terjaga dengan baik, kepala sekolah menyatakan:

Komitmen yang kami lakukan untuk sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang melakukan pembiasaan positif seperti kegiatan apel pagi dan membaca doa bersama, melaksanakan program keagamaan rutin seperti tadarus Al Qur'an, dan melakukan evaluasi bulanan. Selain itu, disini juga memprioritaskan komunikasi yang baik yang terbuka, belajar disiplin untuk berangkat sebelum jam 7 dan melakukan doa bersama di lapangan, dan memberi penghargaan untuk setiap warga sekolah yang misalnya menang dalam mengikuti lomba.¹⁴



Gambar 4.10 Pembiasaan Doa dan Asmaul Husna

¹⁴ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Prihatin Lestari, Kamis 26 September 2024 Pukul 10.18 WIB

Dari penjelasan Ibu Lestari selaku kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang, dapat dihipahmi dalam upaya yang dilakukan sudah cukup baik demi mengembangkan budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang. Selain pernyataan kepala sekolah, Ibu Uswatun Chasanah selaku guru yang mengajar di SMP Hasanuddin 6 Semarang, menuturkan bahwa:

Disini kami bapak dan ibu guru sering melakukan diskusi langsung dengan kepala sekolah, misalnya seperti mendengarkan masukan dari kepala sekolah maupun bapak dan ibu guru, saling memberikan motivasi agar tetap bekerja dengan professional. Beliau juga mendukung bapak dan ibu guru dengan memfasilitasi untuk mengikuti pelatihan dan workshop.¹⁵

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Uswatun, beliau melanjutkan mengenai pengembangan budaya organisasi bahwa:

Pengembangan organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang yang mengikuti OSIS

¹⁵ *Wawancara dengan Guru PAI SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Uswatun Chasanah, Jum 'at 20 September 2024 Pukul 08.50 WIB*

akan mengikuti kegiatan seperti LDK atau latihan dasar kepemimpinan yang diadakan setiap satu tahun sekali setiap pemilihan ketua osis dan wakil osis, yang tujuannya itu untuk mencari bakat-bakat peserta didik mba.¹⁶

Sejalan dengan hal diatas, di SMP Hasanuddin, 6 Semarang, Waka Kurikulum berpendapat mengenai komitmen beliau dalam upaya pengembangan budaya organisasi:

Saya sebagai waka kurikulum hanya dapat berusaha untuk saling mendukung, memotivasi, menghormati satu sama lain.¹⁷

Hal tersebut menandakan bahwa Waka Kurikulum SMP Hasanuddin 6 Semarang, Bapak Choirin sudah memiliki sikap komitmen untuk pengembangan budaya organisasi sekolah. Beliau juga menambahkan:

Agar bisa selalu kompak, warga sekolah disini selalu bekerja sama antar guru, antar siswa ataupun itu,

¹⁶ Wawancara dengan Guru PAI SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Uswatun Chasanah, Jum'at 20 September 2024 08.52 WIB

¹⁷ Wawancara dengan Waka bidang Kurikulum SMP Hasanuddin 6 Semarang, Bapak Choirin, Jum'at 20 September 2024 Pukul 09.22 WIB

agar semua kegiatan dan tujuan-tujuan yang sudah disusun bisa terlaksana dengan baik.

Pada kesempatan lain, peneliti bertemu dengan siswa SMP Hasanuddin 6 Semarang yang bernama Wafiq Riska Aulia dan Calista Aqilah Labibah saat ditanya mengenai komitmen kepala sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi sekolah, mengatakan bahwa

Sebenarnya banyak mba, cuman yang aku ingat dan sering dilakukan kepala sekolah itu sering mengajak untuk sholat berjamaah bersama, setiap pagi mengajak untuk doa bersama di lapangan, mengikuti tahlil bersama, terus waktu pemilihan ketua osis itu kita diberi semangat, motivasi dan didoakan semoga dapat mengemban amanah dengan baik. Juga sering lihat kalau pagi itu ibu kepala sekolah saya sering menemui buka gerbang sekolah.¹⁸

Dari beberapa pertanyaan diatas, peneliti menggaris besarkan bahwa

¹⁸ *Wawancara dengan Ketua dan Wakil OSIS SMP Hasanuddin 6 Semarang, Jum'at 20 September 2024 Pukul 09.20 WIB*

kepemimpinan spiritual yang diimplementasikan oleh kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang dalam mengembangkan budaya organisasi sekolah sejauh ini sangat baik keteladanannya yang dapat diikuti oleh seluruh warga sekolah mulai dari guru, siswa, bahkan satpam yang berada dalam lingkup pendidikan SMP Hasanuddin 6 Semarang.

b. Kompetensi

Dalam upaya mengembangkan budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6, langkah selanjutnya yang diambil oleh kepala sekolah yaitu memiliki kompetensi yang mumpuni. Adapun kompetensi utama yang diperlukan adalah kemampuan kepemimpinan, kemampuan komunikasi secara terbuka dan efektif, serta dapat memahami secara mendalam tentang nilai-nilai organisasi yang berlaku di sekolah. Mengutip wawancara dengan kepala sekolah, Ibu Prihatin Lestari menyatakan pendapat, bahwa:

Sebenarnya berbicara tentang kompetensi, menurut saya sebagai kepala

sekolah, kompetensi yang semestinya dimiliki oleh kepala sekolah yang paling utama adalah memiliki keimanan yang kuat, karena kita sebagai orang yang beragama islam haruslah memiliki iman yang kuat agar tidak gampang dipengaruhi hal-hal negatif. Yang kedua, kemampuan untuk memberikan inspirasi kepada Bapak dan Ibu guru, kepada siswa siswi, maupun staff. Karena kepala sekolah kan disini posisinya sebagai pemimpin, nah otomatis warga sekolah akan meniru apa yang dilakukan oleh pemimpin, untuk menjadi contoh yang baik maka dalam diri kita dimulai menjadi tauladan yang baik. Ketiga, keterampilan komunikasi yang baik, serta memiliki empati terhadap guru, siswa, dan staf. Selain itu, seorang pemimpin spiritual juga harus mampu memotivasi seluruh warga untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam SMP Hasanuddin 6 Semarang.¹⁹

Mengenai hal yang sedang dibahas, Bapak Yuslim Muallif yang mempunyai jabatan sebagai Wakil Kepala Bidang kesiswaan, menambahkan pandangan mengenai harapan budaya organisasi yang

¹⁹ *Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Prihatin Lestari, Kamis 26 September 2024 Pukul 10.20 WIB*

berbasis spiritual untuk SMP Hasanuddin 6 Semarang:

Harapan saya untuk sekolah ini tentunya saya berharap siswa-siswi dapat sukses dunia akhirat. Dan juga sebagai guru saya berharap siswa-siswi dapat bermanfaat di masyarakat, dapat menjadi teladan yang berbudi pekerti baik di lingkungannya, dan juga saya berharap murid saya bisa lebih sukses dari saya.²⁰

Selain itu, keterlibatan guru cukup penting dalam upaya membantu mengembangkan budaya organisasi di sekolah, sebagaimana dijelaskan oleh Ibu Uswatun Chasanah beliau memberi pernyataan bahwa:

Alhamdulillah dalam setiap kegiatan sekolah baik itu yang diadakan oleh program sekolah maupun dari program siswa sebagai Pembina osis, saya selalu memberikan dorongan motivasi kepada siswa-siswi agar dapat mengikuti dan terlibat langsung dalam hal kegiatan osis seperti merancang kepanitiaan, susunan

²⁰ Wawancara dengan Waka bidang Kesiswaan SMP Hasanuddin 6 Semarang, Bapak Yuslim Mualif, Kamis 26 September 2024 Pukul 09.42 WIB

acara, kemudian siapa yang akan mengisi.²¹

Ibu Uswatun tidak hanya memberikan motivasi kepada siswa-siswi beliau juga mengikutsertakan para siswa siswi untuk terlibat dalam kegiatan guru, beliau menambahkan:

Dalam kegiatan sekolah itu biasanya kita guru-guru ada rapat inti misalnya ada kepanitiaan dan saya selalu mengajak siswa-siswi untuk terlibat dalam kegiatan ini. Apalagi sebagai Pembina osis setiap ada peringatan hari besar nasional kami mengadakan upacara agar para siswa-siswi terlibat.²² Dan kebetulan siswa-siswi disini selalu senang jika dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan di sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin sudah seharusnya memiliki kemampuan yang kompeten. Mengenai usaha kepemimpinan

²¹ Wawancara dengan Guru PAI SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Uswatun Chasanah, Jum'at 20 September 2024 Pukul 08.55 WIB

²² Wawancara dengan Guru PAI SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Uswatun Chasanah, Jum'at 20 September 2024 Pukul 08.55 WIB

spiritual kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang dalam mengembangkan budaya organisasi tampaknya sudah diupayakan dengan maksimal agar para warga sekolah seperti bapak dan ibu guru, siswa dan siswi, serta para staff yang ada dalam sekolah ini dapat turut serta mengikuti perilaku kepala sekolah yang baik demi mencapai visi, misi dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

c. Konsistensi

Konsistensi merupakan kunci utama kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi sekolah. Selain itu, konsistensi dalam kepemimpinan spiritual sangat penting karena konsistensi menjadi landasan kepercayaan dan teladan untuk seluruh warga sekolah. Bentuk perwujudan konsistensi kepala sekolah serta seluruh warga SMP Hasanuddin 6 Semarang melalui berbagai cara. Contohnya melakukan pembiasaan pagi doa bersama di lapangan sebelum memulai kegiatan belajar mengajar, membiasakan senyum sapa ketika berpapasan dengan guru atau dengan sesama siswa,

melaksanakan tadarus pagi, melaksanakan peringatan hari besar islam, dan penguatan nilai-nilai religius seperti tahlil bersama dan shodaqoh seikhlasnya setiap hari jum'at. Mengutip dari wawancara dengan Ibu Lestari selaku kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang, memberi pendapat bahwa

Sikap konsistensi itu sangat penting ya mba sebagai kepala sekolah. Sikap konsistensi yang bisa saya tunjukkan itu contohnya selalu memberikan arahan secara berkala, baik melalui rapat, observasi langsung, maupun pertemuan informal. Saya juga memberikan contoh melalui tindakan nyata seperti ikut serta dalam pembiasaan pagi, berpartisipasi dalam upacara mingguan, sasar warga sekolah melihat bahwa saya juga menjalankan nilai-nilai yang sama.²³

Sebagai pemimpin dalam sekolah, Ibu Lestari berusaha menjadi contoh yang baik dalam menerapkan nilai-nilai kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab. Kepala sekolah sudah seharusnya memastikan bahwa setiap

²³ *Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Prihatin Lestari, Kamis 26 September 2024 Pukul 10.20 WIB*

kebijakan dan program sekolah selaras dengan nilai spiritual yang diyakini di SMP Hasanuddin 6 Semarang. Maka dari itu, Ibu Lestari tidak hanya memberikan arahan untuk warga sekolah, tetapi juga ikut terlibat dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan dalam lingkup SMP Hasanuddin 6 Semarang.

Selain kepala sekolah yang berpartisipasi dalam menjaga konsistensi kepemimpinannya, guru juga harus bersikap konsisten agar semua kegiatan, program sampai visi dan misi sekolah dapat terlaksana sesuai dengan yang telah ditetapkan. Ibu Uswatun Chasanah sebagai guru PAI, melalui wawancara menyatakan bahwa:

Saya selaku guru agama di SMP Hasanuddin 6 Semarang, secara rutin mengadakan tes membaca al-qur'an, selanjutnya dengan memotivasi untuk selalu mengikuti kegiatan sholat berjamaah, memotivasi dengan memperingati hari besar islam contohnya ketika memperingati maulid nabi, agar dapat mencontoh perilaku baik nabi saya menonton film bersama tentang kisah-kisah nabi jaman dahulu, tokoh-tokoh

ulama yang kharismatik, dengan harapan agar siswa-siswi dapat mengembangkan kegiatan keagamaan 3 hal tadi.²⁴



Gambar 4.11 Peringatan Maulid Nabi Muhammad SAW

Untuk menjaga konsistensi demi mengembangkan budaya organisasi sekolah yang telah dijalankan oleh semua warga sekolah, perlu adanya terjalin komunikasi yang baik. Sesuai dengan pernyataan Staff TU menyampaikan:

Dalam mengusahakan dan mengembangkan budaya organisasi, beberapa usaha dan langkah yang dilaksanakan disini yaitu membangun komunikasi yang baik agar dapat terjalin keterbukaan antar guru dan

²⁴ Wawancara dengan Guru PAI SMP Hasanuddin 6 Semarang, Ibu Uswatun Chasanah, Jum'at 20 September 2024 Pukul 09.55 WIB

tidak saling menutupi, kemudian mengikuti pelatihan dan workshop untuk mengembangkan skill dan menambah pengalaman guru, dan menghargai prestasi baik itu dari guru, staff maupun siswa agar selalu semangat seperti contohnya memberi penghargaan memberi hadiah, nah dengan usaha yang sudah dijalankan tadi kami berharap budaya organisasi disini dapat berkembang lebih baik.²⁵

Dari penyampaian Staff TU SMP Hasanuddin 6 Semarang, dapat digaris besarkan bahwa menjaga konsistensi dalam mengembangkan budaya organisasi sekolah yaitu dengan melakukan komunikasi terbuka, mengikuti pelatihan, dan memberi penghargaan.

Demikian juga dikutip oleh siswa SMP Hasanuddin 6 Semarang yang bernama Wafiq Riska Aulia menyatakan bahwa kegiatan atau budaya organisasi sekolah yang konsisten dilakukan yaitu:

²⁵ Wawancara dengan Staff TU SMP Hasanuddin 6 Semarang, Bapak Raditya Dwi Hardhani, Jum'at 20 September 2024 Pukul 08.25 WIB

Kalau pembiasaan disini diurutkan dari pagi itu membaca doa bersama sebelum masuk kelas, terus sholat dhuhur berjamaah bersama di masjid, terus kalau hari jum'at itu ada kegiatan membaca yasin dan tahlil bersama dilanjut berinfanq seikhlasnya. Kalau yang lain itu selalu senyum dan salam jika bertemu dengan guru atau sesama teman, setiap pelajaran agama pasti tadarus Al Qur'an bersama.²⁶



Gambar 4.12 Pembiasaan Yasin dan Tahlil Bersama

Dari pernyataan yang didapatkan dari wawancara dengan Ibu Lestari, Ibu Uswatun Chasanah, dan Wafiq Riska Aulia mengenai konsistensi kepala sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi di SMP

²⁶ Wawancara dengan Siswa SMP Hasanuddin 6 Semarang, Wafiq Riska Aulia, Jum'at 20 September 2024 Pukul 09.30 WIB

Hasanuddin 6 Semarang berdampak sangat positif. Sikap konsisten yang dilakukan oleh warga sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang membantu membangun kepercayaan terhadap satu sama lain dan rasa hormat dari seluruh warga sekolah di SMP Hasanuddin 6 Semarang. Guru menjadi lebih termotivasi, siswa lebih disiplin, dan budaya sekolah semakin baik. Secara keseluruhan, lingkungan sekolah akan menjadi lebih nyaman.

C. Analisis Data Khusus

1. Implementasi Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah di SMP Hasanuddin 6 Semarang

Kepemimpinan spiritual tidak hanya membantu, memimpin, dan mengelola institusi pendidikan; mereka juga dapat membantu, mendorong, dan mengawasi perkembangan siswa. Untuk mewujudkan keberhasilan pemimpin memerlukan gaya kepemimpinan spiritual. Menurut Louis W Fry dalam buku yang berjudul *Spiritual Leadership* oleh I Gede Putu Kawiana menjelaskan *Spiritual leadership* didefinisikan sebagai sikap, nilai, dan perilaku yang diperlukan

untuk memotivasi intrinsik diri seseorang dan orang lain sehingga mereka dapat mempengaruhi dan memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁷

SMP Hasanuddin 6 Semarang yang berdiri dibawah naungan Ma'arif NU mempunyai visi yaitu "Terciptanya generasi yang cerdas terampil dan berakhlak mulia". Visi yang jelas ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan memiliki kepemimpinan yang baik, dan mereka mencakup hal-hal yang baik dan bermanfaat bagi manusia.

Menurut Fry, tiga ciri yang menunjukkan kepemimpinan, diantaranya:

a. *Vision*

Visi merupakan jenis pernyataan yang berisi tanggapan dan gambaran tentang kondisi saat ini serta citra perusahaan atau lembaga yang ingin diwujudkan pada masa yang akan datang. Dengan kata lain, harus dapat menjawab pertanyaan, "Kita

²⁷ I Gede Putu Kawiana, *Spiritual Leadership, Virtues and Economics* (Bali: UNHI Press, 2023), vii.

ingin menjadi apa?”²⁸. Dalam Untuk melaksanakan kepemimpinan spiritual, kepala sekolah memiliki motivasi pribadi yang berbunyi “memperbaiki akhlak”.

Visi kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang direalisasikan dengan adanya kegiatan-kegiatan keislaman seperti pembiasaan berdoa dan membaca asmaul husna, sholawat nariyah setiap pagi, berinfaq, membaca yasin dan tahlil bersama, dan shalat dzuhur berjamaah.

Hal ini sejalan dengan teori Tobroni bahwa dorongan spiritual mendorong untuk memahami dan menginternalisasi sifat-sifat Allah, menjalani kehidupan sesuai dengan petunjuk-Nya dan meneladani Rasul-Nya.²⁹

b. *Hope*

Diartikan sebagai harapan. merupakan komponen terpenting dalam pembuatan

²⁸ Citra Anisa, Rahmatullah Rahmatullah, “*Visi Dan Misi Menurut Fred R. David Perspektif Pendidikan Islam,*” *Journal EVALUASI* 4, no. 1 (2020): 70.

²⁹ Tobroni, “*Spiritual Leadership: A Solution Of The Leadership Crisis In Islamic Education In Indonesia.*”

visi yang memiliki tujuan tertentu. Ibu Prihatin Lestari, S.Pd. selaku kepala sekolah melaksanakan program yang cenderung ke kegiatan keagamaan, karena beliau memiliki harapan untuk menjadikan sekolah unggulan, terutama di bidang keagamaan. Seperti dalam membaca tulis Al-Qur'annya, dalam murotalnya, dan dapat mengikuti lomba-lomba yang berhubungan dengan bidang keagamaan.

Hal ini sejalan dengan teori Moh. Cahyo Rozzi'qul dan Khurniaji dalam buku yang berjudul Penerapan Gaya Kepemimpinan Spiritual bahwa Didasarkan pada etika religius, kepemimpinan spiritual dapat membentuk karakter, integritas, dan keteladanan yang luar biasa.³⁰

³⁰ Moh. Cahyo Rozzi'qul. Khurniaji, '*Penerapan Gaya Kepemimpinan Spiritual*', 2021, 87..

c. *Altruistic love*

Memiliki definisi yang memberikan arti mengedepankan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi. Seperti yang sudah dijelaskan sikap loyalitas kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang ditunjukkan dengan memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan atau workshop. Selain itu Bapak Yuslim selaku Waka kesiswaan memberikan sikap terpuji menghormati dengan salim terhadap guru yang lebih tua yang diharapkan agar peserta didik meniru kebaikan yang telah ditunjukkan.

Sikap dan etika yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dan guru SMP Hasanuddin 6 Semarang menunjukkan kesamaan dengan teori Heru Sulistyio dalam artikel berjudul Analisis Kinerja Karyawan dari Komunikasi Organisasional dan Kepemimpinan Spiritual, mengungkapkan bahwa Karakteristik kepemimpinan spiritual yang berbasis etika religius termasuk

kejujuran, pengenalan diri, fokus pada amal shaleh, spiritualisme yang tidak dogmatis, bekerja lebih efisien, membangkitkan yang terbaik dalam diri sendiri dan orang lain, keterbukaan terhadap perubahan, disiplin tetapi tetap fleksibel, santai, dan cerdas, dan kerendahan hati.³¹

Strategi kepemimpinan spiritualitas kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang yaitu membuat nilai spiritualitas terlihat dalam pola kepemimpinan, menerapkan beberapa sifat keagamaan dan melakukan kegiatan amaliyah untuk memberikan nilai tambahan di sekolah adalah tindakan yang sangat positif. Dalam menerapkan spiritualitas, warga sekolah harus selalu terlibat.

³¹ SULISTYO, “*Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.*”

2. Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang

Mengembangkan budaya organisasi di sekolah tidak cukup hanya mengandalkan peraturan tata tertib saja sebagai bentuk resmi secara formal, akan tetapi harus dibarengi contoh atau perilaku dari seorang pemimpin agar dapat dilihat dan ditirukan oleh peserta didik, karena contoh atau keteladanan seorang pemimpin dapat memberikan motivasi atau model perilaku bagi bawahannya, dalam hal ini siswa dan guru, yang nantinya akan ditirukan dan di contohkan lagi kepada siswa lainnya.

Dalam hal menumbuhkan nilai nilai budaya organisasi di sekolah, sesuai hasil wawancara dan observasi terungkap bahwa Kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang menerapkan dan memberikan sikap keteladanan yang konsisten, dalam bahasa agama dinamakan Istikomah. Bentuk keteladanan Kepala sekolah antara lain mampu menerapkan sikap disiplin dalam keberangkatan hal ini dapat dibuktikan oleh kesaksian peserta didik dan hasil observasi

lapangan bahwa kepala sekolah datang jam enam tiga puluh (06.30 WIB) sebelum guru lainya datang kesekolah dan untuk membuka gerbang sekolah. Hal ini menjadikan Kepala sekolah sangat menjadi panutan untuk murid dan guru disekolah.

Selanjutnya dalam menguatkan perilaku disiplin di sekolah, dibutuhkan komitmen bersama secara menyeluruh dari mulai kepala sekolah sampai karyawan yang harus senantiasa ditaati dan dijalankan oleh semua civitas akademika di SMP Hasanuddin 6 Semarang. Hal ini dimaksud untuk mendorong konsistensi didalam melakukan kedisiplinan berdasarkan hasil temuan observasi dan wawancara.

Dalam upaya mengembangkan budaya organisasi sekolah, peneliti menemukan kesamaan dengan teori yang dikemukakan oleh Hendra Wahyudin dalam buku berjudul Budaya Organisasi. Dalam upaya membangun budaya dalam organisasi ada 3 langkah yang dapat

ditempuh, yakni komitmen, kompeten, dan konsistensi.³²

Hal ini sudah jelas terlihat dilaksanakan oleh kepala sekolah, guru, serta seluruh murid melaksanakan budaya sekolah dengan

- a. Komitmen mempertahankan pembiasaan setiap pagi
- b. Kompeten dalam menjalankan program dan Kegiatan SMP Hasanuddin 6 Semarang
- c. Konsisten pada nilai-nilai budaya organisasi sekolah yang dijalankan.

Strategi kepala sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang dalam upaya mengembangkan budaya organisasi terlihat semenjak beliau menjabat sebagai kepala sekolah pada tahun 2016. Langkah awal yang diambil oleh kepala sekolah adalah memperjelas visi dan misi sekolah sebagai pedoman kerja bersama, yang menjadi landasan utama dalam setiap aktivitas sekolah. Keberhasilan implementasi kepemimpinan spiritual dalam mengembangkan budaya

³² Hendra Wahyudin, *Budaya Organisasi*, 2022.

organisasi terlihat dari meningkatnya semangat kerja di kalangan guru dan staf, meningkatnya partisipasi siswa dalam berbagai kegiatan pengembangan diri, serta harmonisasi hubungan antara semua pihak terkait. Komitmen kepala sekolah terhadap budaya organisasi telah menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa, meskipun ada kekurangan dan kesalahan, penelitian ini tidak sempurna sepenuhnya. Ini karena keterbatasan dalam proses penelitian, bukan kesengajaan peneliti. Adapun kendala yang dihadapi peneliti selama penelitian ini dapat dilihat dari berbagai sisi, diantaranya:

1. Keterbatasan waktu penelitian. Waktu yang digunakan peneliti sangat terbatas, karena peneliti dengan informan harus melihat situasi dan kondisi yang ada saat melakukan penelitian.
2. Keterbatasan penulis dalam mengumpulkan data, dan pengetahuan serta pemahaman penulis yang dapat berpengaruh pada hasil penelitian.

Terlepas dari banyak kendala dan tantangan yang dihadapi, penulis selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis sangat bersyukur

penelitian dan penyusunan skripsi dapat selesai dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Menurut data dan temuan penelitian tentang peran kepala sekolah dalam pengembangan budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan spiritual kepala sekolah di SMP Hasanuddin merupakan wujud dari penerapan kebijaksanaan yang dihasilkan dari pengalaman spiritual, kesadaran bahwa kepala sekolah harus memimpin dengan mengabdikan diri kepada Allah dan semua yang diciptakan oleh-Nya. Dalam pelaksanaannya kepala sekolah memiliki *vision* pribadi yaitu ‘memperbaiki akhlak’, *hope* yang menjadi kekuatan terbaik yaitu menjadi sekolah unggulan terutama di bidang keagamaan, serta Ibu Prihatin Lestari, S.Pd. memiliki *altruistic love* yaitu kepedulian, fokus pada amal shaleh, disiplin, dan loyalitas dengan SMP Hasanuddin 6 Semarang.
2. Ikhtiar dalam kepemimpinan spiritual kepala sekolah untuk mengembangkan budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang melakukan

beberapa upaya berkomitmen mempertahankan pembiasaan setiap pagi berdoa bersama, yasin dan tahlil, memperingati hari besar Islam, kompeten dalam menjalankan seluruh program dan kegiatan SMP Hasanuddin 6 Semarang baik dari guru maupun siswa siswi, serta konsisten pada nilai-nilai budaya organisasi sekolah yang dijalankan agar pengembangan budaya organisasi sekolah semakin baik.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil deskripsi dan analisis pembahasan penelitian mengenai kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang, maka penulis perlu memberikan saran, antara lain:

1. Kepala Sekolah diharapkan untuk terus berinovasi dalam menjalankan program-program yang mengedepankan nilai spiritual, sehingga warga sekolah tetap termotivasi untuk menerapkan nilai yang sama.
2. Kepala sekolah dapat memberdayakan guru dan siswa untuk menjadi agen perubahan dalam menerapkan nilai spiritual. Memberikan ruang untuk berkontribusi dalam kegiatan berbasis

spiritual akan memperkuat budaya organisasi sekolah.

C. Kata Penutup

Skripsi ini berjudul kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam mengembangkan organisasi sehari-hari di SMP Hasanuddin 6 Semarang, dan penulis berterima kasih kepada Allah SWT atas semua taufiq, hidayah, dan bantuan-Nya. Penulis mengakui bahwa mereka masih jauh dari sempurna dalam menyusun skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bermanfaat untuk membantu skripsi ini menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agama, Pendidikan, Islam Di, and MAN Medan. “Implementasi Metode Outdoor Learning Dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Agama Islam Di MAN 1 Medan.” *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP* 3, no. 2 (2022): 147–53.
- Agustina, Putri. “Karakteristik Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Pendidikan Karakter* 8, no. 2 (2018): 206–19.
- Alimuddin, Alimuddin. “Kepemimpinan Spritual.” *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 4, no. 2 (2019): 159–70.
- Anisa, Citra, and Rahmatullah Rahmatullah. “Visi Dan Misi Menurut Fred R. David Perspektif Pendidikan Islam.” *Journal EVALUASI* 4, no. 1 (2020): 70.
- Arfandi. “Spiritualitas Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Pendidikan Dan Pembelajaran.” *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia* 4, no. 1 (2019): 50–65.
- Asiyah, Nur. “Critical Analysis of Abdurrahman Wahid’s Progressive Education Thought.” *Journal of Islamic Studies and Humanities* Vol. 6, no. 1 (2021): 32–43.
- “Budaya Organisasi - Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. - Google Buku.”
- “Budaya Organisasi Dan Kinerja - Hari Sulaksono - Google Buku.”
- Budur, Alhamid Talha dan Anufia. “Instrumen Pengumpulan Data,” 2019, 11.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Alqur’an Dan*

Terjemahannya, 2019.

- Dr.sudarsono. “*Metode Penelitian Pendidikan.*” Prenada Media, 2016.
- Fatayat, Rika. “*Kepemimpinan Spiritual Di Perpustakaan Untuk Menghadapi Era Society 5.0.*” *Imam Bonjol* 5, No 2 (2021).
- Fortuna, Ema Bilda. “*Pentingnya Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.*” *Edupsycouns Journal* 2, no. 1 (2020): 14–18.
- Fry, Louis W. *Toward a Theory of Spiritual Leadership. Leadership Quarterly*. Vol. 14, 2003.
- Hadi, Syamsul. “*Kepemimpinan Spiritual Solusi Mengatasi Krisis Kepemimpinan Pendidikan Islam.*” *Jurnal Lisan Al-Hal* 6, no. 1 (2012): 25–52.
- Hafiz Sandeq Yusuf, Dkk. “*Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam.*” *Agama, Sosial Dan Budaya (Religion)* 1, no. 8.5.2017 (2022).
- Harahap, Hotni Sari, and Armanila Armanila. “*Prinsip Kepemimpinan Moral Spiritual Sekolah Dalam Pembangunan Karakter PAUD Di TK Nurul Hidayah Kabupaten Serdang Bedagai.*” *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini* 5, no. 2 (2023): 435–46.
- Hendra Wahyudin. *Budaya Organisasi. Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. Vol. 1, 2022.
- Julaiha, Siti. “*Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah.*” *Tarbiyah Wa Ta’lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran* 6, no. 3 (2019): 179–90.
- Kamaroellah, Agoes. *Pengantar Budaya Organisasi*. 1st ed.

- surabaya: Lini Penerbitan, 2014.
- Kawiana, I Gede Putu. *Spiritual Leadership. Virtues and Economics*. Vol. 7. Bali: UNHI Press, 2023.
- Khoirul, Rifa'i. "*Kepemimpinan Pendidikan Islam: Konsep Dasar dan Teori Memimpin Lembaga Pendidikan Islam.*" Garudhawaca, 2023.
- Khurniaji, Moh. Cahyo Rozzi'qul. "*Penerapan Gaya Kepemimpinan Spiritual.*", 2021, 87.
- "*Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* - Prof. Dr. H.E. Mulyasa, M.Pd. - Google Buku."
- "*Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah* - Intan Zakiyyah -
- "*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata* - I Made Laut Mertha Jaya - Google Buku."
- Millah, Nur Ita A'ini Qudwatal, and Far'ia. "*Kepemimpinan Spiritual Dalam Lembaga Pendidikan: Analisis Maqasid Syariah.*" IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam 3, no. 01 (2020): 103–22.
- "*Moderasi Kepemimpinan Spiritual* - Dr. Ida Bagus Udayana Putra, SE., MM - Google Buku."
- Moeljono, D. "*Cultured! Budaya Organisasi.*" Jakarta :PT Alex Media Komputindo, 2005, 10.
- Murtafi'ah, Yuyu Tsamrotul Fuadah dan Nurul Hidayati. "*Pembentukan Karakter Religius Siswa Melalui Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah.*" *An-Nur* 8, No 2 (2022).
- Mustaqim, Mustaqim, Lian Agustina Setiyaningsih, and Muhammad Hanif Fahmi. "*Organizational Culture*

Dalam Membangun Komunikasi Pendidikan Berbasis Multikulturalisme dan Teknologi.” ETTISAL : Journal of Communication 6, no. 1 (2021): 83.

Nawafi, Luthfiah Natun, Nur Uhbiyati, and Baqiyatush Sholihah. “*Peran Bu Nyai Dalam Meningkatkan Mutu Hafalan Al-Qur’an Santri Putri Pondok Pesantren Al-Hikmah Pedurungan Lor Semarang.*” Jawa: Journal of Islamic Education Management 1, no. 1 (2021): 56–65.

Olifiansyah, Muhammad, Wahyu Hidayat, Bimansyah Putra Dianyng, and Muhammad Dzulfiqar. “*Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam.*” EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam 14, no. 1 (2020): 98–111.

Rafsanjan, Haqiqi. “*Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership).*” Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah 2, no. 1 (2017).

Rijali, Ahmad. “*Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin*” 17, no. 33 (2018): 81–95.

Rukajat, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta, 2018.

Sugiono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta, 2018.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Sulistyo, Heru. “*Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.*” Jurnal Ekonomi Dan Bisnis 10, no. 2 (2009): 311.

Sunarso, Budi. *Teori Kepemimpinan*. Yogyakarta: CV. Madani

- Berkah Abadi, 2022.
- Tegal, Universitas Pancasakti. “*Spiritual Leadership Efforts In Improving Quality Culture SMK Nu Hasyim Asyari Tarub Vocational School*,” n.d., 474–82.
- Tobroni. *Pendidikan Agama Multikultural*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2023.
- . “Spiritual Leadership: A Solution Of The Leadership Crisis In Islamic Education In Indonesia.” *British Journal Of Education* 3, no. 11 (2015): 40–53.
- Udayana Putra, Ida bagus. *Moderasi Kepemimpinan Spiritual*. surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Wahid, Abdul. “*Penanaman Nilai-Nilai Toleransi Melalui Pembelajaran Berbasis Inkuiri di Sekolah Alam Ungaran*,” n.d.
- Wahyudi. “*Budaya Organisasi*.”
- Wijono, Sutarto. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. 1st ed. Jakarta: Prenadamedia group jakarta, 2018.
- Yulianti, Padi Dhyah, Fendy Suhariadi, Cholichul Hadi, Endang Retno Surjaningrum, and DYP Sugiharto. “*Spiritual Leadership Dalam Organisasi : Faktor Pengaruh Dan Arah Penelitian Masa Depan*.” *Buletin Psikologi* 30, no. 2 (2022): 298.
- Yulianto, Wahyu. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kecerdasan Spiritual Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Di Sekolah Dasar Yang Berbasis Islam Di Kecamatan Jatisampurna-Bekasi*.” *Buana Pendidikan: Jurnal Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan* 16, no. 30 (2020): 158–67.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jalan Prof. Husein Km.2 Semarang 50185
Telepon 034-7662295, Faksimile 034-7653387
www.walisongo.ac.id

Nomor: 1756/Un.10.3/D/1/TA.00.01/05/2024

29 Mei 2024

Lamp : -

Hal : Pengantar Prn Riset

u.n. : Tasya Tri Angelia

NIM : 2003036040

Yth.

Kepala Sekolah SMP Hasanuddin 6 Semarang
di tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Tasya Tri Angelia

NIM : 2003036040

Alamat : Desa Mangunsaren RT 03/RW 02, Kecamatan Tarub, Kabupaten Tegal,
52184

Judul skripsi : Implementasi Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam
Mengembangkan Nilai-Nilai Budaya Organisasi Sekolah di SMP
Hasanuddin 6 Semarang

Pembimbing :

I. Des. Wahyedi, M.Pd.

Mahasiswa tersebut membutuhkan data dengan tema/judul skripsi yang sedang disusun, oleh karena itu kami mohon Mahasiswa tersebut di ijinakan melaksanakan riset selama 6 bulan, mulai tanggal 29 Mei 2024 sampai dengan tanggal 29 November 2024.

Demikian atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr. disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb.



Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

2. Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian



Lembaga Pendidikan Ma'arif NU
Akta Notaris : 03 Tahun 2002
SMP HASANUDDIN 6
TERAKREDITASI "A"

Jl. Raya Tugu Km. 9 Telp. (024) 7610772 Semarang 50151
Website : www.smphasanuddin6semarang.ac.id, Email : smphasanuddin6@yahoo.co.id

NDS : C30062024 NPSN : 20331651 NIS : 201400 NSB : 202030315126

SURAT KETERANGAN

No. 130/03.L/SMP HAS 6/XII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Hasanuddin 6 Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : TASYA TRI ANGELIA
NIM : 2003036040
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Keterangan : Telah melakukan penelitian dengan judul "KEPEMIMPINAN SPIRITUAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA ORGANISASI DI SMP HASANUDDIN 6 SEMARANG."

Nama tersebut diatas benar-benar melakukan penelitian di SMP Hasanuddin 6 Semarang. Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 20 Desember 2024

Kepala Sekolah,



3. Dokumentasi Wawancara



**Wawancara dengan
kepala sekolah**



**Wawancara dengan
Waka Kesiswaan**



**Wawancara dengan
Staff TU**



**Wawancara dengan
pembina OSIS**



**Wawancara Dengan
Ketua Dan Wakil OSIS**



**Wawancara Dengan
Waka Kurikulum**

4. Data Guru, Pegawai dan Siswa

No	Nama Guru	Status	Mapel
1	Eis Sukarsih, S.Pd.	GTY	B. Inggris
2	Nur Isnani, S.Pd.	GTT	Operator Sekolah
3	Dra. Uswatun Chasanah	GTY	PAI
4	Choirin, S.Ag.	GTY	PAI
5	Dra. Zakiyah	GTY	PAI
6	M. Nur Hasyim, A.Md.	GTY	IPA
7	Roihatun Niswah, S.Kom.	GTY	Prakarya
8	Mei Narni, S.Pd.	GTY	B. Indonesia
9	Muchammad Irfan Fauzani, S.Pd.	GTT	B. Indonesia
10	Putri Rahayu, S.Pd.	GTT	Bahasa Jawa
11	Yuslim Mualif, S.Pd.	GTT	Matematika

12	Septa Ami Maulana, S.Pd.	GTT	PJOK
13	Anita Septiana, S.Pd.	GTT	IPS
14	Aulia Rahma Hanum, S.Psi.	GTT	BK
15	Kadarismanto, S.Pd.	PTT	Petugas Perpustakaan
16	Raditya Dwi Hardhani, S.H.	PTT	TU
17	Yanuarinta Tyas Utami	PTT	TU
18	Essa Yusril Aryanda, S.M.	PTT	Petugas Perpustakaan
19	Imam Basuki	PTT	Satpam

KELAS				
VII	VIII		IX	
	A	B	A	B
25	20	18	24	24

5. Struktur Organisasi

Kepala Sekolah	: Prihatin Lestari, S.Pd.
Waka Kurikulum	: Choirin, S.Ag.
Waka Kesiswaan	: Yuslim Muallif, S.Pd.
Waka Humas	: Dra. Zakiyah
Waka Sarpras	: M. Nur Hasyim, A.md.
Tata Usaha	: Raditya Dwi H, S.H
Tata Usaha	: Yanuarinta Tyas Utami
Operator Sekolah	: Nur Isnani, S.Pd.
Bendahara Umum	: Roihatun N, S.Kom.
Bendahara BOS	: Eis Sukarsih, S.Pd.
Pengelola Perpustakaan	: Kadarismanto, S.Pd.
Pembina OSIS	: Dra. Uswatun Chasanah
Bimbingan Konseling	: Solihatul M, S.Pd.I.
Kepala Lab.Komputer	: Roihatun N, S.Kom.
Pengelola Lab IPA	: M. Nur Hasyim, A.md.
Wali Kelas 7	: Nur Isnani, S.Pd
Wali Kelas 8 A	: Putri Rahayu,S.Pd.
Wali Kelas 8 B	: Mei Narni, S.Pd.
Wali Kelas 9 A	: Eis Sukarsih, S.Pd.
Wali Kelas 9 B	: Dra. Zakiyah
Satpam Sekolah	: Imam Basuki

6. Pedoman Wawancara

Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah Di SMP Hasanuddin 6 Semarang		
FOKUS PENELITIAN	PERTANYAAN	INFORMAN
<i>Vision</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja visi Ibu dalam pelaksanaan spiritualitas di lingkungan sekolah? 2. Bagaimana rencana Ibu dalam pengembangan budaya organisasi sekolah dengan pendekatan spiritual? 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala Sekolah - Wakil Kepala Sekolah
<i>Hope</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa harapan Ibu sebagai pemimpin spiritual dalam mengembangkan budaya organisasi? 2. Apa harapan Ibu dalam proses 	<ul style="list-style-type: none"> Kepala Sekolah

	mencapai visi misi dan tujuan sekolah?	
--	---	--

Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi Di SMP Hasanuddin 6 Semarang	
PERTANYAAN	INFORMAN
1. Bagaimana cara Ibu/Bapak dalam menjaga komitmen untuk mengembangkan budaya organisasi sekolah?	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala Sekolah - Wakil Kepala Sekolah - Guru
2. Bagaimana cara Ibu/Bapak dalam mempertahankan kompetensi warga sekolah untuk mengembangkan budaya organisasi sekolah?	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala Sekolah - Wakil Kepala Sekolah - Guru
3. Bagaimana cara Ibu/Bapak dalam mempertahankan konsistensi untuk mengembangkan budaya organisasi sekolah?	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala Sekolah - Wakil Kepala Sekolah - Guru
4. Apa saja contoh sikap spiritual kepala sekolah?	Siswa
5. Apa saja budaya organisasi yang ada di sekolah?	Siswa

7. Budaya Sekolah



8. Transkrip Wawancara

Transkrip Wawancara dengan Ibu Prihatin Lestari, S.Pd. (Kepala Sekolah)

Peneliti: Apa visi Ibu sebagai kepala sekolah dalam pelaksanaan spiritualitas di lingkungan sekolah?

Informan: SMP Hasanuddin ini kan lembaga pendidikan yang dibawah naungan Ma'arif NU, jadi untuk visi ini seperti visi sekolah yakni “Terciptanya generasi yang cerdas terampil dan berakhlak mulia”. Dan demi berkembangnya sekolah ini, saya memiliki visi untuk semua warga sekolah termasuk anak-anak peserta didik sampai guru itu memiliki tujuan untuk memperbaiki akhlak.

Peneliti: Usaha apa saja yang dilakukan untuk mencapai visi yang telah Ibu sampaikan?

Informan: Nah untuk usaha yang dapat memperbaiki akhlak yaitu di SMP Hasanuddin 6 mempunyai jam pelajaran PAI lebih panjang waktunya dari sekolah pada umumnya. Meskipun SMP Hasanuddin 6 ini berbasis islami, apabila ada non muslim yang mau masuk itu kita menerima di sekolah ini. Selain itu sekolah ini sebelum memulai jam pelajaran akan melakukan pembiasaan spiritual berupa doa bersama jam 06.45 dengan membaca Al-fatikhah, Asmaul Husna, Sholawat Nariyah,

kemudian kalau hari jum'at membaca tahlil bersama dengan harapan agar lulusan SMP Hasanuddin seenggaknya bisa tahlil. Jadi itulah kelebihan dari kita juga usaha-usaha yang dapat kita laksanakan untuk menjaga spiritualitas sekolah.

Peneliti: Bagaimana harapan ibu sebagai pemimpin spiritual dalam mengembangkan budaya organisasi?

Informan: Harapan saya itu SMP Hasanuddin 6 menjadi sekolah unggulan, terutama di bidang keagamaan. Seperti dalam membaca tulis Al-Qur'annya, dalam murotalnya, dan dapat mengikuti lomba-lomba yang berhubungan dengan bidang keagamaan itu.

Peneliti: Bagaimana cara ibu sebagai kepala sekolah untuk mewujudkan visi dan misi sekolah?

Informan: Untuk mencapai visi dan misi sekolah, dengan cara pertama dengan pengembangan guru-guru terlebih dahulu. Dengan memberikan pelatihan-pelatihan untuk Bapak dan Ibu guru, kemudian mengikuti seminar, workshop, agar skill

guru-guru disini dapat berkembang dan bertambah dengan baik.

Peneliti: Bagaimana cara ibu menjaga spiritualitas di sekolah ini?

Informan: Untuk menjaga spiritualitas didalam sekolah ini, kita melaksanakan study tour. Tidak hanya itu, kita juga melaksanakan zarkasyi atau ziarah dan rekreasi. Jadi Bapak Ibu guru dan peserta didik berziarah ke makam waliyullah seperti ziarah ke makam Sunan Kalijaga, Sunan Ampel, Sunan Kudus, dan juga ketika anak-anak mengikuti lomba kemudian memenangkan lomba itu kita berikan reward berupa pembebasan SPP. Selain itu guru-guru juga melakukan MGMP kita fasilitasi, juga jika ada lomba-lomba untuk siswa siswi disini ya diikutsertakan.

Peneliti: apa saja sikap spiritual yang Ibu tunjukkan untuk mengembangkan budaya organisasi sekolah?

Informan: Kita melakukan sholat dhuhur berjamaah, memperingati hari besar islam seperti maulid nabi, itu biasanya saya memberikan pengarahan dengan ceramah tentang hari

kelahiran nabi, kemudian saya memberikan contoh mengenai sikap-sikap nabi, memutar film mengenai maulid nabi, memberikan contoh untuk berinfaq setiap hari jumat, dimana infaq tersebut dialokasikan untuk bantuan anak yatim & piatu juga kaum dhuafa, jadi memberi contoh yang baik untuk anak-anak agar dapat ditiru dengan baik.

Peneliti: Bagaimana Ibu menjaga komitmen agar budaya organisasi sekolah tetap terjaga dengan baik?

Informan: Komitmen yang kami lakukan untuk sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang melakukan pembiasaan positif seperti kegiatan apel pagi dan membaca doa bersama, melaksanakan program keagamaan rutin seperti tadarus Al Qur'an, dan melakukan evaluasi bulanan. Selain itu, disini juga memprioritaskan komunikasi yang baik yang terbuka, belajar disiplin untuk berangkat sebelum jam 7 dan melakukan doa bersama di lapangan, dan memberi penghargaan untuk setiap warga

sekolah yang misalnya menang dalam mengikuti lomba.

Peneliti: Menurut Ibu kompetensi apa saja yang harus dimiliki kepala sekolah?

Informan: Sebenarnya berbicara tentang kompetensi, menurut saya sebagai kepala sekolah, kompetensi yang semestinya dimiliki oleh kepala sekolah yang paling utama adalah memiliki keimanan yang kuat, karena kita sebagai orang yang beragama islam haruslah memiliki iman yang kuat agar tidak gampang dipengaruhi hal-hal negatif. Yang kedua, kemampuan untuk memberikan inspirasi kepada Bapak dan Ibu guru, kepada siswa siswi, maupun staff. Karena kepala sekolah kan disini posisinya sebagai pemimpin, nah otomatis warga sekolah akan meniru apa yang dilakukan oleh pemimpin, untuk menjadi contoh yang baik maka dalam diri kita dimulai menjadi tauladan yang baik. Ketiga, keterampilan komunikasi yang baik, serta memiliki empati terhadap guru, siswa, dan staf. Selain itu, seorang pemimpin spiritual juga harus mampu memotivasi

seluruh warga untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam SMP Hasanuddin 6 Semarang.

Peneliti: Bagaimana cara Ibu untuk menjaga konsisten dalam menjalankan budaya organisasi sekolah?

Informan: Sikap konsistensi itu sangat penting ya mba sebagai kepala sekolah. Sikap konsistensi yang bisa saya tunjukkan itu contohnya selalu memberikan arahan secara berkala, baik melalui rapat, observasi langsung, maupun pertemuan informal. Saya juga memberikan contoh melalui tindakan nyata seperti ikut serta dalam pembiasaan pagi, berpartisipasi dalam upacara mingguan, sagar warga sekolah melihat bahwa saya juga menjalankan nilai-nilai yang sama.

Transkrip Wawancara dengan Bapak Yuslim Muallif, S.Pd. (Wakil Kepala Sekolah Bagian Kesiswaan)

Peneliti: Apa visi bapak sebagai waka kesiswaan untuk sekolah ini?

Informan: Karena kita sekolah yang dinaungi oleh maarif NU yang berbasis islam, yang dimana

kita ada pembiasaan baca doa pagi bersama, membaca Asmaul Husna, diharapkan nanti setelah lulus siswa-siswi dapat hafal asmaul husna, melaksanakan sholat 5 waktu dengan baik. Kalau visi saya sendiri yang diharapkan siswa-siswi mempunyai kemampuan agama yang baik, sopan santunnya lebih meningkat. Itu saja.

Peneliti: Bagaimana harapan bapak untuk SMP Hasanuddin 6 kedepan?

Informan: Harapan saya untuk sekolah ini tentunya saya berharap siswa-siswi dapat sukses dunia akhirat. Dan juga sebagai guru saya berharap siswa-siswi dapat bermanfaat di masyarakat, dapat menjadi teladan yang berbudi pekerti baik di lingkungannya, dan juga saya berharap murid saya bisa lebih sukses dari saya.

Peneliti: Sikap spiritual apa saja yang bapak bisa berikan dan bisa dicontohkan oleh siswa-siswi SMP Hasanuddin 6 Semarang?

Informan: Karena saya disini sebagai guru matematika ya bukan yang berbasis agama, saya juga bukan ahli agama saya hanya bisa

memberikan contoh seperti selalu salim dengan guru yang lebih tua, dan karena saya guru matematika dimana dalam matematika itu ada materi tentang Al-jabar yang mana ditemukan oleh seorang ulama bernama Al Khawarizmi. Saya akan mengajarkan kepada murid untuk sering membaca karena di kitab Al qur'an kan karena surat pertama turun itu surat Al Alaq ayat 1-5 yang memerintah untuk membaca. Saya hanya bisa memberi motivasi 3 hal tersebut yang sering saya sampaikan.

Peneliti: Bagaimana cara Bapak dalam menumbuhkan sikap saling memotivasi kepada seluruh warga sekolah untuk mengembangkan budaya organisasi sekolah?

Informan: Untuk menciptakan budaya organisasi yang terstruktur, yang baik di sekolah ini, saya hanya bisa menempatkan diri kapan harus menjadi teman, kapan harus menjadi guru, kapan harus menjadi orang tua, karena siswa-siswi disini dari berbagai macam kalangan yang semestinya sifat dan perilakunya tidak sama, intinya kita berusaha

untuk bisa menempatkan diri saja. Dan kebetulan kemarin ada kegiatan yang namanya PLP ya, waktu awal-awal ada mahasiswa PLP siswa-siswi ini masih beranggapan bahwa mahasiswa PLP itu temen, jadi salim itu masih salaman dan tidak mencium tangan, tetapi bagaimana saya menegur siswa-siswi dengan memberi tahu bahwa mahasiswa PLP ini guru yang tentunya harus dihormati, walaupun mereka bukan guru tetap disini, tapi status mahasiswa PLP itu disini sebagai guru jadi harus dihormati juga. Kemudian karena sekolah ini berdekatan dengan MI, dengan adanya kebiasaan saling menghormati antar lembaga yang diharapkan mereka bisa mengikuti.

Peneliti: Kemudian strategi apa saja yang bapak terapkan agar budaya di sekolah ini tetap berjalan dengan baik?

Informan: Kalau dari saya sendiri sebagai waka kesiswaan, ketika saya melihat ada siswa yang ketika ditegur oleh guru dan siswa itu menjawab dengan Bahasa yang kurang sopan

karena mungkin siswa itu tata bahasanya belum tertata dengan baik, saya sebagai waka kesiswaan, saya akan bertindak dengan mendatangi siswa tersebut dan saya duduk berdua, saya tanyakan dan saya berikan gambaran supaya siswa bisa mengevaluasi dan sadar bahwa tindakan siswa itu salah, juga siswa itu kan ketika didalam kelas pastinya sudah diajarkan tentang sopan santun oleh bapak/ibu yang mengajar guru saya rasa diharapkan siswa mampu menerapkan sikap spiritual.

Peneliti: Bagaimana cara bapak berkolaborasi dengan semua guru untuk dapat mempertahankan budaya organisasi di sekolah ini?

Informan: Untuk dapat berkolaborasi dengan guru dengan baik, saya akan mendengar masukan bapak/ibu guru disini, karena posisi saya disini sebagai kesiswaan, saya akan kerjasama dengan wali kelas dan guru BK, karena kalau wali kelas kan akan lebih dekat dengan siswa di kelas masing-masing, kalau BK itu untuk tindakan. Entah apapun misalkan siswa/siswi melakukan

pelanggaran ataupun izin, saya akan langsung menghubungi wali kelas maupun guru BK.

Transkrip Wawancara Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum (Bapak Choirin S.Ag.)

Peneliti: Apa saja budaya organisasi yang Bapak terapkan dengan guru di sekolah ini?

Informan: Saya sebagai waka kurikulum hanya dapat berusaha untuk saling mendukung, memotivasi, menghormati satu sama lain.

Peneliti: Bagaimana cara bapak agar antar sesama warga sekolah dapat selalu kompak?

Informan: Untuk bisa selalu kompak, warga sekolah disini selalu bekerja sama antar guru, antar siswa ataupun itu, agar semua kegiatan dan tujuan-tujuan yang sudah disusun bisa terlaksana dengan baik.

Peneliti: Bagaimana harapan bapak untuk sekolah ini?

Informan: Harapan saya untuk sekolah ini semoga dapat selalu eksis dimanapun, semakin maju, berkembang baik.

Peneliti: Apa saja sikap spiritual yang bapak terapkan didalam sekolah?

Informan: Keteladanan yang baik.

Transkrip Wawancara dengan Dra. Uswatun Chasanah (Guru Agama dan Pembinas OSIS)

Peneliti: Sebagai Pembina osis, kegiatan apa saja yang dilakukan untuk mengembangkan budaya organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang?

Informan: Pengembangannya seperti LDK atau latihan dasar kepemimpinan yang diadakan setiap satu tahun sekali setiap pemilihan ketua osis dan wakil osis, dengan tujuan untuk mencari bakat-bakat peserta didik.

Peneliti: Bagaimana cara ibu untuk saling memotivasi antar guru dengan siswa?

Informan: Saya sebagai guru agama memotivasi ke siswa-siswi itu begitu peserta didik masuk kelas 7, saya akan mengadakan tes membaca al-qur'an, selanjutnya dengan memotivasi untuk selalu mengikuti kegiatan sholat berjamaah, memotivasi dengan memperingati hari besar islam contohnya ketika memperingati maulid nabi, agar dapat mencontoh perilaku baik nabi saya menonton film bersama tentang kisah-kisah nabi jaman dahulu, tokoh-tokoh ulama yang kharismatik, agar siswa-siswi dapat

mengembangkan kegiatan keagamaan 3 hal tadi. Kalau untuk sesama guru itu 3 bulan sekali ada perkumpulan pertemuan kita sharing tentang program kegiatan yang belum terlaksana, tentang pembelajaran. Juga mengikuti workshop dan sharing tentang ilmu yang didapat selama mengikuti workshop, kemudian mengadakan penilaian kinerja guru, diskusi bersama, saling tukar dan berbagi ilmu.

Peneliti: Bagaimana cara Ibu untuk memotivasi peserta didik?

Informan: Alhamdulillah dalam setiap kegiatan sekolah baik itu yang diadakan oleh program sekolah maupun dari program siswa sebagai Pembina osis, saya selalu memberikan dorongan motivasi kepada siswa-siswi agar dapat mengikuti dan terlibat langsung dalam hal kegiatan osis seperti merancang kepanitiaan, susunan acara, kemudian siapa yang akan mengisi dan sebagainya. Namun dalam kegiatan sekolah itu biasanya kita guru-guru ada rapat inti misalnya ada kepanitiaan dan saya selalu mengajak siswa-

siswi untuk terlibat dalam kegiatan ini. Apalagi sebagai Pembina osis setiap ada peringatan hari besar nasional kami mengadakan upacara agar para siswa-siswi terlibat. Dan kebetulan siswa-siswi disini selalu senang jika dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan di sekolah.

Transkrip Wawancara dengan Bapak Raditya Dwi Hardhani, S.H. (Kepegawaian Tata Usaha)

Peneliti: Bagaimana cara membangun motivasi antar guru?

Informan: Untuk menumbuhkan sikap saling memotivasi di sekolah dan mengembangkan budaya organisasi, beberapa usaha dan langkah yang dilaksanakan disini yaitu membangun komunikasi yang baik agar dapat terjalin keterbukaan antar guru dan tidak saling menutupi, kemudian mengikuti pelatihan dan workshop untuk mengembangkan skill dan menambah pengalaman guru, dan menghargai prestasi baik itu dari guru, staff maupun siswa agar selalu semangat seperti contohnya memberi penghargaan memberi hadiah, nah dengan

usaha yang sudah dijalankan tadi kami berharap budaya organisasi disini dapat berkembang lebih baik.

Transkrip Wawancara Peserta Didik

Peneliti: Apa saja sikap spiritual kepala sekolah yang ditunjukkan kepada siswa-siswi di SMP Hasanuddin 6?

Informan: Sebenarnya banyak mba, cuman yang aku ingat dan sering dilakukan kepala sekolah itu sering mengajak untuk sholat berjamaah bersama, setiap pagi mengajak untuk doa bersama di lapangan, mengikuti tahlil bersama, terus waktu pemilihan ketua osis itu kita diberi semangat, motivasi dan didoakan semoga dapat mengemban amanah dengan baik. Juga sering lihat kalau pagi itu ibu kepala sekolah saya sering menemui buka gerbang sekolah.

Peneliti: Apa saja budaya organisasi di sekolah ini yang dilaksanakan?

Informan: Kalau budaya disini diurutkan dari pagi itu membaca doa bersama sebelum masuk kelas, terus sholat dhuhur berjamaah bersama di masjid, terus kalau hari jum'at itu ada

kegiatan membaca yasin dan tahlil bersama dilanjut berinfaq seikhlasnya. Kalau yang lain itu selalu senyum dan salam jika bertemu dengan guru atau sesama teman, setiap pelajaran agama pasti tadarus Al Qur'an bersama.

9. Nilai Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus II) Ngaliyan Telp. 024-7601295
Fax. 024-7615387 Semarang 50185

Hal : Nilai Bimbingan Skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang

Assalamu 'alaikum Wa. Wa

Dengan hormat kami beritahukan, setelah kami membimbing skripsi mahasiswa :

Nama : Tasya Tri Angella

NIM : 2003036040

Judul : Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah dalam Mengembangkan
Budaya Organisasi di SMP Hasanuddin 6 Semarang

Maka nilai naskah skripsinya adalah *Tipe Karya Ilmiah (3,6)*

Catatan khusus pembimbing:

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana semestinya

Wassalamu 'alaikum Wa. Wa

Pembimbing,

Drs. Wahidul, M.Pd
NIP. 196803141995031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Tasya Tri Angelia
2. TTL : Tegal, 5 Januari 2003
3. Alamat : Mangunsaren RT 03/ RW 02,
Tarub, Tegal, Jawa Tengah,
52184
4. Email : tasyatriangelia@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal :

- a. TK Pertiwi Kertaharja
- b. SD N 1 Mangunsaren
- c. MTs Ma'hadut Tholabah Babakan
- d. MAN 1 Tegal

2. Pendidikan Non Formal :

- a. Madrasah Diniyah Islamiyah Mangunsaren
- b. Pondok Pesantren Ma'hadut Tholabah
- c. MADIN Takmiliyah Awaliyah Al-Banat

Semarang, 17 Desember 2024



Tasya Tri Angelia

2003036040