

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman menuntut manusia untuk mengikuti alur kehidupan secara lebih luas dan terbuka, begitupun dalam dunia pendidikan. Pendidikan sebagai alat pencetak generasi penerus suatu bangsa, serta merupakan salah satu sektor yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sebagaimana tercantum dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Menurut Badrudin (2014:1) pendidikan merupakan salah satu usaha meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pengembangan potensi yang mereka miliki. Pendidikan bukanlah kegiatan yang sederhana, melainkan kegiatan yang dinamis. Mempertimbangkan adanya dinamika penyelenggaraan pendidikan, maka pendidikan memerlukan manajemen yang baik agar tujuan pendidikan tercapai dengan efektif dan efisien.

Dalam Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Sejalan dengan paparan di atas, Azyumardi Azra (dalam Badrudin, 2014:2) menyatakan bahwa pendidikan merupakan suatu proses penyiapan generasi untuk menjalankan kehidupan dan memenuhi tujuan hidup secara lebih efektif dan efisien. Melalui pendidikan diharapkan lahir generasi muda yang berkualitas, memiliki wawasan yang luas, berkepribadian dan bertanggung jawab untuk kepentingan masa depan.

Wahjosumidjo (2013: 81) berpendapat bahwa:

“Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi, terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Bersifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki dalam organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar-mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan umat manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi”.

Banyak faktor yang terlibat dalam upaya menghasilkan pendidikan yang berkualitas di sekolah yaitu baik manusia maupun non manusia. Sekolah merupakan salah satu organisasi yang kompleks, sehingga dalam pelaksanaannya memerlukan koordinasi yang tinggi dengan segala komponennya. Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang mampu memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranannya kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 29 Tahun 2014 tentang Kepala Madrasah Bab V Pasal 9 ayat 1 menerangkan bahwa kepala madrasah wajib memiliki kompetensi: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Menurut Daryanto (2006:80), kepala sekolah merupakan personel yang bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Kepala sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Dan Wahjosumidjo (2013:83), kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar-mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kata memimpin dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu kepemimpinan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam menggerakkan, dan menyeraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah dan mempergunakan sesuai kebutuhan. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah (Siti Nurbaya, 2015:2).

Sampai saat ini kepemimpinan masih menjadi isu sentral dalam kehidupan organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari pada

semua sumber-sumber, dan alat-alat (*resources*) tersedia bagi organisasi (Baharuddin dan Umiarso, 2012: 30).

Kepemimpinan dianggap sebagai faktor penting yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dan demikian pula sebaliknya. Selama ini, mainstream kepemimpinan transaksional maupun transformasional lebih menekankan pada aspek karakter maupun perilaku. Hasil riset tentang teori perilaku kepemimpinan dapat disimpulkan “tidak satupun teori kepemimpinan yang menjamin kemungkinan sukses sebagai pemimpin”. Hal ini disebabkan karena selama ini model-model kepemimpinan yang ada masih memandang bahwa hakekat kepemimpinan merupakan amanat dari manusia dan bukan suatu amanat dari Tuhan dan juga manusia. Anggota dalam suatu organisasi didorong dengan materi dan daya tarik altruistik dengan mengabaikan nilai-nilai keteladanan. Konsekuensinya, kinerja yang dicapai semata-mata bertujuan untuk tercapainya tujuan organisasi dan bukan tanggung jawab manusia kepada Tuhan (Sulistyo, 2009).

Fakta dilapangan kepemimpinan yang sering ditemukan akhir-akhir ini adalah kepemimpinan yang memberikan kebebasan penuh pada pegawai, sehingga pegawai akan merasa kesulitan mendapat pedoman kerja yang diinginkan. Pimpinan sejauh ini kurang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin kurang melakukan pengawasan, memonitor pelaksanaan tugas bawahan dan melakukan interaksi dengan sesama personal dalam organisasi secara intensif, pemimpin sejauh ini lebih mengutamakan tugas luar sehingga

pemimpin dirasakan kurang berperan dalam menjalankan aktivitas organisasi (Wishbay dan Fitri, 2014:3).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang lain yang diarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan Wahab dan Umiarso (2011:89) yang mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengolaborasi dan mengabolasi potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian kepemimpinan lebih mencerminkan asumsi tentang sebuah pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Seperti yang dikemukakan Robbins (dalam Thayib, 2013:354):

“Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan). Kegiatan mempengaruhi ini berarti pemimpin mempunyai kemampuan, keterampilan dan seni untuk mengarahkan dan mengajak anggota organisasi/bawahannya secara ikhlas untuk kepentingan organisasi. Keterampilan tersebut meliputi: 1) keterampilan menganalisis cara-cara mempengaruhi unjuk kerja/kinerja; 2) keterampilan dan kemampuan untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung; dan 3) keterampilan dan kemampuan untuk mengubah perilaku anggota organisasi/bawahannya”.

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan sekolah. Unsur keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah adalah pemahamannya terhadap teori tentang kepemimpinan, memahami tugas dan fungsinya, serta gaya atau model kepemimpinan yang digunakannya. Kepemimpinan sekolah yang efektif bergantung pada teori kepemimpinan yang

diyakini. Beberapa teori kepemimpinan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Spiritual, 2) Kepemimpinan Pembelajaran, 3) Kepemimpinan Transaksional, 4) Kepemimpinan Transformational, 5) Kepemimpinan Kewirausahaan, dan lain sebagainya.

Secara teoritis telah banyak dikenal pola kepemimpinan, namun pola mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan. Untuk memahami pola kepemimpinan tersebut, penulis memfokuskan penelitian ini kepada salah satu model kepemimpinan, yaitu kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan. Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai *core belief*, *core values* dan filosofi dalam perilaku kepemimpinannya (Tobroni, 2010:16).

Widyarini (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual telah diuji coba dan diteliti oleh Fry bersama kawan-kawan dan hasilnya menunjukkan adanya perkembangan yang positif dalam penerapan model teori ini untuk berbagai jenis organisasi, baik di lembaga keuangan dan perbankan, maupun lembaga pendidikan. Studi Thayib (2013) menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja para pendidik dan tenaga pendidik (dosen) yang ada di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Studi Sulisty (2009) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi,

namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Telkom Divre IV Jawa Tengah. Studi Anita (2016) menganalisis model teoritis pengaruh kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. Studi Shofwa (2013) menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religius dosen dan karyawan STAIN Purwokerto. Studi Abdul Basit (2013) menunjukkan bahwa pimpinan STAIN Purwokerto menerapkan kepemimpinan spiritual dalam mewujudkan visi dan misi lembaganya.

Berdasarkan riviw riset terdahulu di atas, menunjukkan adanya perkembangan yang positif dalam penerapan kepemimpinan spiritual. Namun kepemimpinan spiritual ini masih dikaji dalam peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerjanya saja, bukan terfokus pada bagaimana kepemimpinan spiritual ini dapat berperan aktif dalam mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Karena itulah, pada penelitian ini akan difokuskan untuk menguji kepemimpinan spiritual kepala madrasah.

Madrasah Aliyah adalah jenjang pendidikan menengah pada pendidikan formal di Indonesia, setara dengan sekolah menengah atas yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Salah satu Madrasah Aliyah adalah Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya beralamat di Komplek Pondok Pesantren Cipasung, Desa Cipakat Kec. Singaparna, Citaraja Kab. Tasikmalaya Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan studi pendahuluan pada 16 Desember 2017 di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya diperoleh informasi bahwa kepala Madrasah tersebut menggunakan kepemimpinan spiritual. Dengan kepemimpinan tersebut mampu mengefektifkan dalam mencapai tujuan madrasah yang telah ditetapkan.

Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil dalam memimpin suatu organisasi (lembaga pendidikan) dengan menggunakan model kepemimpinan spiritual ketika telah melaksanakan seluruh dimensi yang ada pada *spiritual leadership*. Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan, beliau menggunakan kepemimpinan spiritual. Namun realitanya, beliau belum menggunakan atau melaksanakan seluruh dimensi yang ada pada *spiritual leadership*.

Berdasarkan fenomena diatas, dapat identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu seorang pemimpin dalam pengimplementasian kepemimpinan spiritual harus memenuhi 3 (tiga) dimensi utama dan 6 (enam) variabel yaitu: (1) dimensi *leader values, attitude and behaviors* (nilai, sikap dan perilaku pemimpin), yang meliputi: *vision* (visi), *hope/faith* (keyakinan) dan *altruistic love*; (2) dimensi *spiritual survival*, yang meliputi: *calling* dan *membership*; dan (3) dimensi *organizational outcomes*, yaitu komitmen organisasi. Hal inilah yang dipandang dapat membantu terciptanya kepuasan dari para sumber daya manusia akan kebutuhannya terhadap spiritualitas melalui *calling* (perasaan memiliki makna) dan *membership* (perasaan dihargai dan dimengerti), yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti bermaksud meneliti kepemimpinan dengan judul: **Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya).**

B. Perumusan Masalah Penelitian

Untuk mempermudah penelitian ini, maka perlu diadakan pembatasan penelitian melalui perumusan masalah, adapun perumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana profil kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya?
2. Bagaimana karakteristik kepemimpinan spiritual kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya?
3. Bagaimana strategi kepemimpinan spiritual kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya?
4. Apa faktor pendukung dan faktor penghambat dalam melaksanakan kepemimpinan spiritual kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui profil kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya.
- b. Untuk mengetahui karakteristik kepemimpinan spiritual kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya.
- c. Untuk mengetahui strategi kepemimpinan spiritual kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya.

- d. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam melaksanakan kepemimpinan spiritual kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan teoritis: hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan informasi untuk menambah khazanah pengetahuan tentang kepemimpinan spiritual kepala madrasah.
- b. Kegunaan praktis: hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan konsep dalam mengelola dan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

D. Kerangka Pemikiran

Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis (Sugiyono, 2017:9-10).

Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai targetan dan tujuannya, sangatlah bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengatur dan mengendalikan roda kepemimpinannya. Kepemimpinan kepala sekolah/

madrasah mempunyai peranan yang sangat besar dalam mencapai keberhasilan sekolah/madrasah. Sekolah/madrasah yang berhasil merupakan hasil dari kepemimpinan yang disertai keahlian dalam menjalankan kepemimpinannya, artinya unsur yang membawa keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah/madrasah adalah pemahaman tentang teori-teori manajemen kepemimpinan serta tugasnya sehingga kepala sekolah/madrasah dapat menerapkan apa saja yang mesti dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan pada umumnya (Baharuddin dan Umiarso, 2012: 40).

Sampai saat ini kepemimpinan masih menjadi isu sentral dalam kehidupan organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari pada semua sumber-sumber, dan alat-alat (*resources*) tersedia bagi organisasi. Sudah menjadi kesepakatan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi bergantung pada kualitas kepemimpinannya (Baharuddin dan Umiarso, 2012: 40).

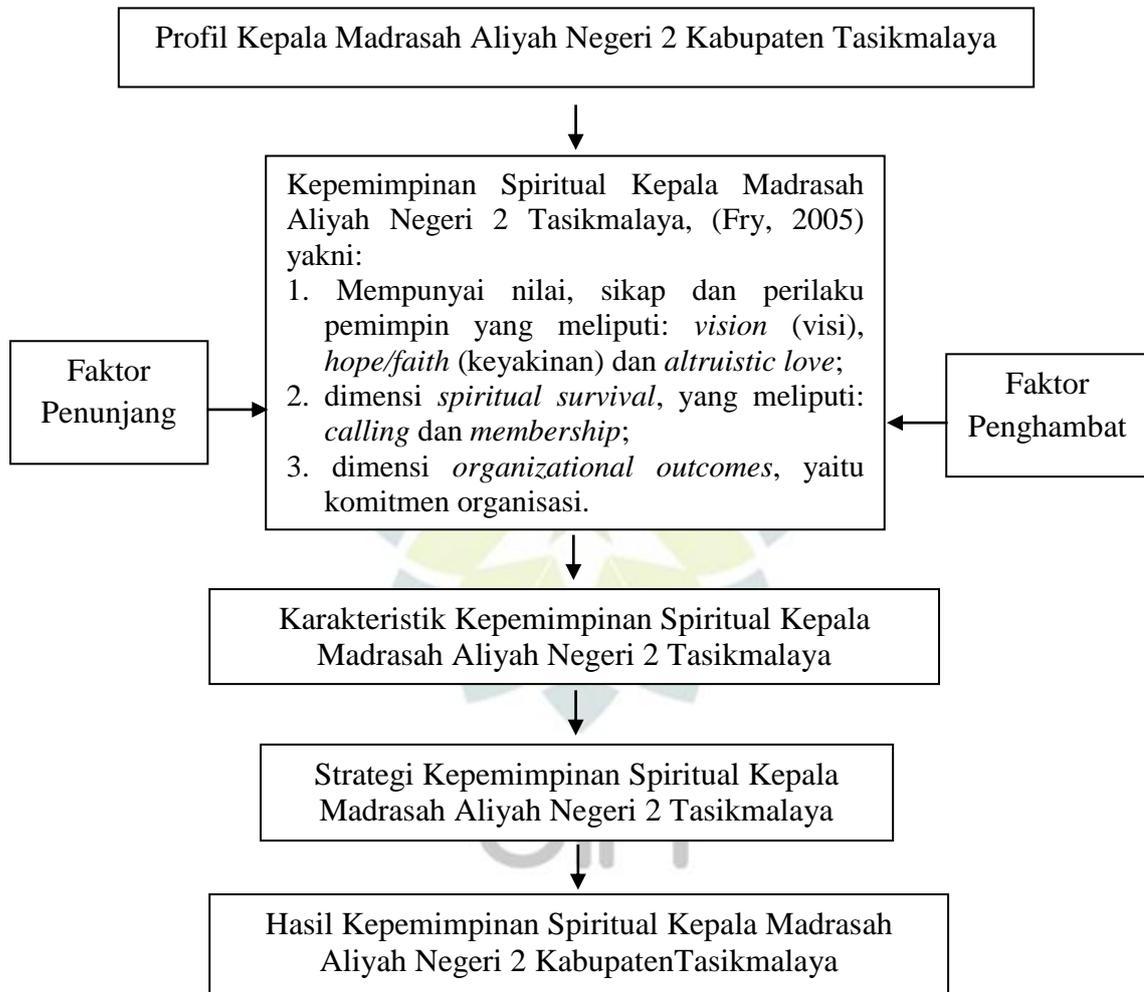
Tobroni (2010:16) mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan. Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai *core belief*, *core values* dan filosofi dalam perilaku kepemimpinannya.

Kepemimpinan yang baik merupakan suatu harapan bagi tiap organisasi karena melalui kepemimpinan yang baik akan menciptakan suatu kelancaran pelaksanaan program organisasi dan perwujudan tujuan secara efektif dan efisien. Dalam pelaksanaan berbagai fungsi kepemimpinan pada komponen pendidikan tidak terlepas dari faktor penunjang dan penghambat. Faktor penunjang adalah segala hal yang membantu dan mendukung terhadap pelaksanaan kepemimpinan dalam mencapai tujuan, sedangkan faktor penghambat adalah segala hal yang dapat mempengaruhi, memperlambat, dan menghambat pelaksanaan kepemimpinan dalam mencapai tujuan. Faktor penunjang dan penghambat biasanya berkaitan dengan; tujuan, pendidik, peserta didik, kurikulum, metode, lingkungan, sarana dan prasarana serta lain sebagainya.

Mulyasa (2013:220) menyatakan bahwa faktor penunjang dan penghambat dijelaskan supaya dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pelaksanaan kepemimpinan. Dengan diketahuinya kelebihan dan kekurangan maka institusi yang berkaitan mampu mengevaluasi dengan baik. Keberhasilan dari sebuah lembaga pendidikan merupakan suatu yang sangat diharapkan dan menjadikan lembaga tersebut berkualitas. Salah satu standar kualitas pendidikan adalah kualitas outputnya, sebuah lembaga pendidikan bisa dianggap sukses jika hasil pelaksanaan kepemimpinan pendidikannya sesuai dengan tujuan yang di targetkan, sebaliknya dianggap gagal jika pelaksanaan kepemimpinan pendidikannya bertolak belakang dari tujuan yang di targetkan.

SKEMA MODEL KEPEMIMPINAN SPIRITUAL KEPALA MADRASAH

(Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya)



Gambar 1.1 Skema Kepemimpinan Spiritual Kepala MAN 2 Kab.Tasikmalaya

E. Kajian Pustaka dan Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk lebih memperdalam kajian mengenai Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah telah dikaji oleh beberapa pustaka yang relevan dengan penelitian ini diantaranya adalah:

1. Muhamad Iqbal, (2017) dengan judul “*Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah*” (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandung). Simpulan pola kepemimpinan yang dilaksanakan oleh kepala MAN 1 Bandung yaitu menggunakan pola kepemimpinan transformasional. Hal ini bisa dilihat dari kepala madrasah dalam menjalankan fungsinya yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan sebagai motivator.
2. Thayib. (2013). “*Spiritual Leadership, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja*”. *Jurnal al-‘adalah*. Vol. 16 No. 2. Simpulannya *spiritual leadership* merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk memotivasi dirinya serta orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kemampuan spiritual ini seorang pemimpin mampu memberikan kepuasan kerja bagi para karyawannya serta memberikan motivasi kepada karyawannya dengan prestasi kerja yang telah dilaksanakan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian ini lebih menitik beratkan pada kemampuan seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan dalam mengatur dan mengelola lembaganya dengan menggunakan model kepemimpinan spiritual. Dimana seorang pemimpin mampu memberikan motivasi kerja yang baik bagi dirinya serta karyawannya dan menjadi suri tauladan bagi warga sekolah/madrasah. Dalam penelitian ini, seorang pemimpin mampu menciptakan budaya kerja yang baik serta kedisiplinan dalam bekerja dengan menggunakan strategi kepemimpinan spiritual yang telah dikemukakan oleh Fry.