SKRIPSI

IMPLEMENTASI SPIRITUAL LEADERSHIP KEPALA SEKOLAH

"dalam Membangun Budaya Mutu dan Etos Kerja Guru di SMP Plus Darussalam Blokagung"



Disusun Oleh:
Mutohhar

Dosen Pembimbing:
Nur Fauzi, S.H.I., M.H.

PROGRAM STUDI
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS
KH. MUKHTAR SYAFAAT

2026

SKRIPSI

IMPLEMENTASI *SPIRITUAL LEADERSHIP* KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA MUTU DAN ETOS KERJA GURU DI SMP PLUS DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI

Di susun oleh:
Mutohhar
(2211111021)

PROGRAM STUDI
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2026

PRASYARAT GELAR

IMPLEMENTASI SPIRITUAL LEADERSHIP KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA MUTU DAN ETOS KERJA GURU DI SMP PLUS DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan Progam Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Oleh :

Mutohhar
NIM :2211111021

PROGAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2026

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Dengan Judul :

IMPLEMENTASI *SPRITUAL LEADERSHIP* KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA MUTU DAN ETOS KERJA GURU DI SMP PLUS DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI

Telah di setujui untuk diajukan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal: 16 Juni 2026

Mengetahui,

Ketua Prodi	Pembimbing
Muhammad Husain, M.Pd.	Moh Nur Fauzi, S.H.I., M.H
NIPY: 3152429069901	NIPY: 315171907780l

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi saudara Mutohhar telah di musaqosah kepada Dewan Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi
Pada tanggal:

Dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Tim Penguji:

Ketua

Dr. Nur Hidayati, M.Pd.I
NIPY:315160504880

Penguji 1

Amirotun Nahdliyah, M.Pd.I
NIPY:315121707870

Penguji 2

Lia Kholida Putri Maharani, S.ST, M.Pd.I
NIPY:3150919109101

Dekan FTK

Dr. Zulfi Zumala Dwi Andriani, S.S., M.A.
NIPY: 3150722128401

v

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ ٱلْعُسْرِ يُسْرًا

“ Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan ”

(Q.s. Al-Insyiroh: 5)

“ Jika kamu tidak sanggup menahan lelahnya belajar, maka kamu harus sanggup menahan perihnya kebodohan dan Pendidikan bukan hanya membuat pintar, tapi membentuk karakter. Kejujuran, kedisiplinan, dan rasa hormat dibentuk melalui proses belajar, bukan diunduh dari internet ”

(Mutohhar)

PERSEMBAHAN

Tugas akhir Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tua yang telah memberikan kasih sayang dan dukungannya selama menempuh pendidikan di program sarjana Universitas KH. Mukhtar Syafa’at Blokagung Banyuwangi, Dr. KH. Ahmad Munib Syafa’at, Lc. MEI, Dr. Zulfi Zumala Dwi Andriani, M.A. Muhammad Husain, M.Pd. atas bimbingan dan dukungannya dalam penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada Moh Nur Fauzi, S.H.I., M.H. yang membantu penelitian ini. Semoga kita menjadi keluarga yang rukun dan diberkahi oleh Allah SWT, kita diberikan keturunan yang shaleh sholekhah dan bertakwa, kita mendapat ilmu yang membawa keberkahan dunia dan akhirat.

Aamiin.

PESAN DAN KESAN

Saya hanya mampu mengucapkan terima kasih banyak kepada semua orang yang telah mendidik saya hingga saat ini, terutama untuk kedua orang tua saya yang telah melahirkan dan membesarkan saya sampai pada masanya saya bisa berdiri disini di mana tempat yang membuat saya bahagia, terima kasih pula kepada bapak/ibu dosen serta teman-teman yang saya sayangi atas dukungan dan support selama saya masih kuliah.

PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya:

Nama	: Mutohhar
NIM	2211111021
Progam Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah dan Keguruan
Alamat Lengkap	: Blokagung, RT. 02, RW. 03 Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi Provinsi Jawa Timur

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.



Banyuwangi, 09 Juli 2026

Yang menyatakan,



Mutohhar

NIM: 2211111021

ABSTRAK

Mutohhar. 2026. *Implementasi Spiritual Leadership Kepala Sekolah Dalam Membangun Budaya Mutu dan Etos Kerja Guru di SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi*. Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA). Pembimbing: Moh Nur Fauzi, S.H.I., M.H.

Kata Kunci: *Spiritual Leadership*, Budaya Mutu, Etos Kerja Guru.

Penelitian ini dilatarbelakangi pentingnya pergeseran dari kepemimpinan manajerial konvensional menuju kepemimpinan spiritual di abad ke-21 guna mengintegrasikan visi sekolah Islam dengan nilai transendental, agar profesi guru bernilai pengabdian (*calling*). Penelitian kualitatif studi kasus ini bertujuan menganalisis implementasi, peran, serta faktor pendukung dan penghambat *spiritual leadership* kepala sekolah dalam membangun budaya mutu dan etos kerja guru di SMP Plus Darussalam Blokagung. Data dikumpulkan melalui observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap kepala sekolah, guru, serta staf. Analisis data dilakukan secara siklikal, sedangkan keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, teknik, dan teori.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Implementasi *spiritual leadership* diterapkan melalui model kepemimpinan berbasis *khidmah* dan sinergi pesantren modern, dengan mengintegrasikan nilai amanah, keikhlasan, dan keteladanan melalui digitalisasi administrasi tanpa mengikis ketakziman salaf. 2) Peran kepemimpinan spiritual dalam membangun budaya mutu diwujudkan melalui sistem *khidmah* berkelanjutan dan Sinergi Mutu Blokagung yang menyelaraskan Kurikulum Merdeka dengan muatan pesantren, sehingga memicu motivasi intrinsik guru. 3) Faktor pendukung meliputi Sinergi Khidmah Birokrasi dan Transformasi Manajerial Pesantren (POAC berbasis indikator transparan). Faktor penghambatnya berupa tantangan adaptasi administratif digital dan kompetensi teknis guru yang disiasati melalui pendampingan sejawat.

ABSTRAK

Mutohhar. 2026. *The Implementation of Principal's Spiritual Leadership in Building Quality Culture and Teacher Work Ethos at SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi*. Undergraduate Thesis. Islamic Education Management Study Program. Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA). Advisor: Moh Nur Fauzi, S.H.I., M.H.

Keywords: Spiritual Leadership, Quality Culture, Teacher Work Ethos.

This research is motivated by the crucial shift from conventional managerial leadership to spiritual leadership in the 21st century to integrate the vision of Islamic schools with transcendental values, ensuring the teaching profession embodies a sense of calling. This qualitative case study aims to analyze the implementation, role, and the supporting and inhibiting factors of the principal's spiritual leadership in building a quality culture and teacher work ethos at SMP Plus Darussalam Blokagung. Data were collected through participant observation, in-depth interviews, and documentation involving the principal, teachers, and staff. Data analysis was conducted cyclically, while data trustworthiness was tested through source, technique, and theory triangulations.

The results indicate that: 1) the implementation of spiritual leadership is applied through a *khidmah*-based (humble service) leadership model and modern Islamic boarding school (*pesantren*) synergy, integrating the values of trustworthiness, sincerity, and exemplary behavior through administrative digitalization without diminishing *salaf* reverence, 2) the role of spiritual leadership in building a quality culture is manifested through a sustainable *khidmah* system and the Blokagung Quality Synergy, which aligns the *Kurikulum Merdeka* (Independent Curriculum) with *pesantren* local content, thereby triggering teachers' intrinsic motivation,3) supporting factors include the Bureaucracy *Khidmah* Synergy and *Pesantren* Managerial Transformation (POAC based on transparent indicators). Meanwhile, the inhibiting factors involve the challenges of digital administrative adaptation and teachers' technical competence, which are resolved through peer mentoring programs.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِيْنَ، وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّيْنِ، أَمَّا بَعْدُ

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan hidayah serta Rahmat, dan karunianya. Tidak ada kata yang lebih pantas diucapkan selain rasa syukur dan terima kasih atas kehadiran Allah SWT dan segala karuniaNya, yang telah memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

Skripsi dengan judul *"Implementasi Spiritual Leadership Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Mutu dan Etos Kerja Guru di SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi"* sebagai tugas akhir dan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam pada progam studi Maanajemen Pendidikan Islam Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung, dalam penyusunan skripsi ini, saya menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan doa dari banyak pihak. Oleh karena itu dengan segala rasa terima kasih penulis haturkan kepada :

1. Dr. KH. Ahmad Munib Syafa'at, Lc. M.E.I selaku Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi.
2. Dr. Zulfi Zumala Dwi Andriani, M.A sebagai pemimpin fakultas dan
   program studi yang senantiasa memberikan dukungan, bimbingan, serta kemudahan dalam administrasi setiap proses akademik.
3. Kaprodi Muhammad Husain, M. Pd. Yang telah meluangkan waktu di tengah kesibukan, memberikan kritik, saran, dalam penyempurnaan proposal skripsi peneliti saya.
4. Dosen Pembimbing Skripsi, Moh Nur Fauzi, S.H.I., M.H yang dengan sabar dan tulus memberikan bimbingan, saran, serta arahan yang konstruktif sejak tahap penyusunan judul hingga pembuatan proposal ini.
5. Pengelola SMP Plus Darussalam Blokagung, khususnya pimpinan, telah memberikan izin, informasi, serta kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian awal dan mengumpulkan data yang relevan.
6. Seluruh pengajar dan staf akademik yang telah berbagi pengetahuan, pandangan, dan dukungan selama penulis menjalani pendidikan.

7. Orang tua, keluarga, dan teman-teman penulis yang tak henti memberikan doa, dukungan, motivasi, serta semangat yang menjadi sumber kekuatan utama dalam penyusunan proposal ini.

Tiada balas jasa yang dapat diberikan oleh penulis kecuali hanya do'a kepada Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Pengasih, semoga kebaikan beliau semua mendapat balasan dari-Nya.

Tiada gading yang tak retak, tiada manusia yang sempurna. Demikian juga dengan skripsi/tesis ini, tentunya masih ada kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis berharap akan saran dan kritik yang konstruktif. Dan atas segala kehilafan dalam penulisan skripsi/tesis ini penulis mohon maaf sebagai insan yang dho'if. Akhirnya kepada Allah Azza Wajalla, penulis kembalikan segala suatunya dengan harapan semoga skripsi/tesis ini tersusun dengan ridhoNya serta dapat memberikan manfaat.Amin Ya Robbal 'Alamin.

Banyuwangi,

Mutohhar

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM ..... **i**
PRASYARAT GELAR ..... **ii**
PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **iii**
PENGESAHAN PENGUJI ..... **iv**
MOTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... **vi**
ABSTRAK ..... **vii**
ABSTRACT ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**
HALAMAN TRANSLITERASI ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 3
1.3 Tujuan Penelitian 3
1.4 Manfaat Penelitian 3
1.4.1 Manfaat Teoritis 4
1.4.2 Manfaat Praktis 5
1.5 Definisi Istilah 5
BAB II LANDASAN TEORI **8**
2.1 Teori-teori yang berkaitan dengan penelitian 8
2.2 Penelitian terdahulu 17
2.3 Alur pikir Penelitian 20
BAB III METODE PENELITIAN **26**
3.1 Jenis Penelitian 26
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 27
3.3 Kehadiran Peneliti 29
3.4 Subjek Penelitian *(Informan)* 32
3.5 Data dan Sumber Data 36
3.6 Teknik Pengumpulan Data 39
3.7 Keabsahan Data 40
3.8 Analisis Data 43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN **45**
4.1 Gambaran Data Lapangan 45
4.2 Verifikasi Data Lapangan 51
4.3 Pembahasan 59
BAB V PENUTUP **68**
5.1 Kesimpulan 68

5.3 Implikasi Penelitian 69
5.3.1 Impikasi Teoritis 69
5.3.2 Implikasi Praktis 70
5.4 Keterbatasan Penelitian 70
5.5 Saran 71
DAFTAR PUSTAKA 72
LAMPIRAN-LAMPIRAN 75
1. Kartu Bimbingan 76
2. Surat Pengantar Penelitian 77
3. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian 78
4. Surat Keterangan Plagiasi 79
5. Pedoman Wawancara 80
6. Dokumentasi Penelitian 82
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 91

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2.1 : Penelitian Terdahulu 50
Tabel 3.1 : Subjek Penelitian *(informan)* 56
Tabel 4.1 : Identitas Sekolah SMP Plus Darussalam..... 61
Tabel 4.2 : Daftar Guru SMP Plus Darussalam 62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Wawancara dengan kepala sekolah 48
Gambar 2.2 : Wawancara dengan Humas 50
Gambar 4.1 : wawancara dengan waka kurikulum 51

HALAMAN TRANSLITERASI

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin
ا	Alif	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B
ت	Ta	T
ث	S	a
ج	Jim	J
ح	H	a
خ	Kha	Kh
د	Dal	D
ذ	Z	al
ر	Ra	R
ز	Zai	Z
س	Sin	S
ش	Syin	Sy
ص	S	ad
ض	D	ad
ط	T	a
ظ	Z	a
ع	‘Ain	‘
غ	Gain	G
ف	Fa	F
ق	Qaf	Q
ك	Kaf	K
ل	Lam	L
م	Mim	M
ن	Nun	N
و	Wau	W
ه	Ha	H
ء	Hamzah	’
ي	Ya	Y

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SMP Plus Darussalam Blokagung yang dalam naungan pesantren Darussalam, memiliki konteks unik di mana disiplin kepesantrenan dan tuntutan akademi berjalan dengan beriringan. Kondisi ini menempatkan kepala sekolah dalam posisi strategis untuk mengimplementasikan Spiritual Leadership melalui berbagai kebijakan, kemudian dalam abad ke 21 ini terutama dalam sekolah yang berbasis islam seperti sekolah yang berbasis pesantren khususnya SMP Plus Darussalam Blokagung untuk berusaha dalam melampaui standar manajemen konvensional, jadi dalam ini pendidikan itu tidak lagi berfokus pada hasil akademik saja tapi harus mampu menjadi manusia yang berintegritas spritual dan berdaya saing profesional (Wijaya & Santoso, 2023). Transisi ini menggeser paradigma kepemimpinan dari *Manajemen Leadership* (kepemimpinan manajerial) menuju *Spritual Leadership* (kepemimpinan spritual). Kepemimpinan ini diyakini sebagai kerangka kerja yang efektif dalam mengintegrasikan visi organisasi dengan nilai – nilai *Transenden*, dalam ini akan menciptakan lingkungan kerja yang bermakna dan berorientasi pada panggilan jiwa *(calling)* (Fry & Kriger, 2017).

Dalam kepemimpinan Spritual *(Spritual Leadership)* ini didefinisikan sebagai model kepemimpinan berlandaskan pada aktualisasi prinsip dan moralitas spiritual guna membangun inspirasi. Pendekatan ini memfungsikan nilai-nilai transendental untuk menstimulasi motivasi intrinsik dalam diri individu serta menciptakan pengaruh positif bagi lingkungan organisasional. Model ini berpusat pada penciptaan Visi yang didasarkan pada altruisme, Harapan atau Iman terhadap keberhasilan, dan perasaan Keanggotaan (*membership*) yang kuat (Fry, 2003 dalam Syarifuddin, 2022). Dalam Interpretasi ini sangat relevan dengan pendidikan Islam, di mana visi harus berakar pada *maqashid syariah* (tujuan syariat) dan harapan atau iman diwujudkan melalui *tawakal* dan *istiqomah*. Kepemimpinan Spiritual kepala sekolah menjadi generator utama yang mengubah etos kerja guru dari sekadar tuntutan kerja (*job requirement*) menjadi dedikasi *profesional* yang dilandasi nilai *religius*. Kemudian keberhasilan sekolah diukur dari kemampuan

guru menemukan makna mendalam (*purpose*) dalam mengajar. Ketika guru memandang profesinya sebagai ibadah dan bukan sekedar rutinitas ekonomi, motivasi intrinsik serta profesional akan muncul secra autentik atau dapat dipercaya (Daradjat, 2019). Dalam keberhasilan sekolah itu diukur dari kemampuan guru dalam menemukan makna mendalam *(purpose)* dalam mengajar.

Dalam islam menekankan konsep ihsan dalam setiap pekerjaan, yang berarti melakukan pekerjaan dengan kualitas terbaik, seolah-olah dilihat oleh Allah SWT. Dalam konsep ini menjadi fondasi utama Budaya Mutu dalam kepemimpinan kepala sekolah harus berlandaskan pada prinsip-prinsip amanah *(tanggung jawab)* dan Adl *(keadilan).*

Seperti dalam Al-Qur'an surat Al Mulk ayat 2 :

الَّذِيْ خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيٰوةَ لِيَبْلُوَكُمْ اَيُّكُمْ اَحْسَنُ عَمَلًاۗ وَهُوَ الْعَزِيْزُ الْغَفُوْرُۙ

Artinya : "yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya."

Dalam ayat ini kita diajarkan untuk menegaskan nilai kerja yeng terletak pada amal yang baik atau mutu *(ahsanu 'amala)* . kemudian ayat ini kita terapkan pada kepala sekolah dalam Spritual Leadership untuk menjadikan Budaya Mutu sebagai kewajiban syar'i, sehingga Etos Kerja Guru bukan hanya standar duniawi akan tetapi merupakan tuntutan iman (Luthfi & Hamid, 2024).

Peningkatan mutu adalah mandat konstitusional yang digariskan dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas. Hal ini dipertegas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, yang dalam perkembangannya telah direvisi menjadi PP Nomor 57 Tahun 2021, sebagai acuan dalam pemenuhan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Kepala sekolah wajib memastikan bahwa sekolah memenuhi dan melampaui SNP. Integrasi Spiritual Leadership menjadi relevan karena ia menyediakan fondasi moral dan motivasi intrinsik yang diperlukan agar guru secara sukarela berkomitmen pada standar mutu tinggi yang ditetapkan oleh pemerintah (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2021). Dalam penelitian-penelitian terdahulu memang mengonfirmasi korelasi positif Spiritual Leadership dengan kinerja (Pramono & Hidayat, 2024). Namun, masih minim kajian mendalam yang menyentuh sekolah dengan identitas "Plus" yang spesifik mengintegrasikan pendidikan umum dan kurikulum pesantren atau diniyah, seperti SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi. Sekolah ini, yang berafiliasi dengan lembaga

pesantren besar, menghadapi tantangan ganda: menjaga tradisi spiritual sekaligus mencapai standar profesional modern. Oleh karena itu, penelitian di lokasi ini memiliki nilai empiris yang tinggi, memungkinkan peneliti mengidentifikasi bagaimana model Spiritual Leadership kepala sekolah secara praktis diimplementasikan, mulai dari penetapan kebijakan *Tadarrus* (mengaji) hingga penilaian kinerja guru.

Berdasarkan urgensi teoritis, yuridis, religius, filosofis, dan empiris serta konteks unik SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi, penelitian ini menjadi krusial guna menganalisis secara mendalam implementasi Spiritual Leadership Kepala Sekolah sebagai variabel kunci yang mentransformasi nilai-nilai keislaman menjadi Budaya Mutu yang terinternalisasi dan Etos Kerja Guru.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Bagaimana Implementasi Spritual Leadership yang diterapkan olah kepala sekolah di SMP Plus Darussalam Blokagung?

1.2.2 Bagaimana peran spiritual leadership yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam membangun budaya mutu di SMP Plus Darussalam Blokagung?

1.2.3 Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat Implementasi Spritual Leadership kepala sekolah dalam membangun budaya mutu dan etos kerja guru?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Untuk mendeskripsikan Implementasi Spritual Leadership yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMP Plus Darussalam.

1.3.2 Untuk menganalisis peran Spritual Leadership kepala sekolah dalam membangun budaya mutu di SMP Plus Darussalam Blokagung.

1.3.3 Untuk mengindentifikasi dan menjelaskan faktor-faktor pendukung serta penghambat Implementasi Leadership kepala sekolah dalam membangun budaya mutu dan etos kerja guru di SMP Plus Darussalam Blokagung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian berjudul *Implementasi Spiritual Leadership Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Mutu dan Etos Kerja Guru di SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi* memiliki urgensi

akademik dan praktis karena mengkaji kepemimpinan berbasis nilai spiritual dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Dalam perspektif teori kepemimpinan kontemporer, pendekatan *spiritual leadership* dipandang sebagai model kepemimpinan yang mengintegrasikan dimensi visi transenden, nilai moral, dan makna kerja untuk membangun komitmen organisasi yang berkelanjutan (Fry & Egel, 2021). Di sisi lain, budaya mutu dan etos kerja guru merupakan dua komponen penting dalam peningkatan kualitas pendidikan yang saling berkaitan secara sistemik (Bush, 2020).

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, manfaat penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya khazanah keilmuan Manajemen Pendidikan Islam, khususnya dalam pengembangan teori kepemimpinan berbasis nilai spiritual di lingkungan sekolah. Model *spiritual leadership* yang dikembangkan oleh Fry menekankan tiga elemen utama, yaitu *vision*, *hope/faith*, dan *altruistic love*, yang diyakini mampu menumbuhkan makna kerja dan komitmen organisasi (Fry & Egel, 2021). Penelitian ini berpotensi menginterpretasikan ulang model tersebut dalam konteks sekolah berbasis pesantren, sehingga menghasilkan elaborasi konseptual yang lebih kontekstual.

Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan teori budaya mutu pendidikan. Budaya mutu tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap standar administratif, tetapi sebagai sistem nilai yang tertanam dalam perilaku kolektif warga sekolah (Sallis, 2022). Dengan menganalisis peran kepemimpinan spiritual dalam membangun budaya mutu, penelitian ini memperluas pemahaman tentang hubungan antara nilai religius dan peningkatan kualitas institusi pendidikan.

Dalam konteks etos kerja guru, penelitian ini memperkaya kajian tentang motivasi intrinsik dan komitmen profesional berbasis nilai spiritual. Studi empiris terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan yang menanamkan makna kerja dan nilai moral berpengaruh signifikan terhadap peningkatan dedikasi dan loyalitas guru (Rahayu & Suryadi, 2022). Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi rujukan konseptual bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji integrasi antara

kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, dan profesionalisme guru.

1.4.2 Manfaat praktis

Manfaat ini ditujukan langsung bagi para pemangku kepentingan yang terlibat dalam penyelenggaraan Pendidikan di SMP Plus Darussalam dan Lembaga sejenisnya.

1.4.2.1 Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat menjadi refleksi dan evaluasi dalam mengimplementasikan nilai-nilai spiritual dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Indikator implementasi seperti keteladanan (*uswah hasanah*), internalisasi visi berbasis nilai, pembinaan moral guru, serta konsistensi antara kebijakan dan praktik manajerial dapat menjadi pedoman peningkatan kualitas kepemimpinan.

1.4.2.2 Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman bahwa etos kerja bukan hanya kewajiban administrative, tetapi bagian dari panggilan moral dan tanggung jawab spiritual. Literatur manajemen Pendidikan menegaskan bahwa budaya kerja yang dilandasi nilai spiritual mendorong motivasi intrinsic yang lebih kuat dibandingkan sekadar insentif eksternal (Bush, 2020).

1.4.2.3 Bagi SMP Plus Darussalam Blokagung

Penelitian ini dapat menjadi dasar penyusunan kebijakan strategis dalam menguatan budaya mutu. Indicator budaya mutu seperti komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan (continuous improvement), kolaborasi tim, disiplin kerja, dan akuntabilitas dapat diperkuat melalui pendekatan kepemimpinan yang bernuansa spiritual (Sallis, 2020).

1.5 Definisi Istilah

1.5.1 Spiritual Leadership Kepala Sekolah

Secara teoritis, *spiritual leadership* (kepemimpinan spiritual) adalah model kepemimpinan yang mengintegrasikan dimensi visi transenden, harapan/iman (*hope/faith*), dan kasih

sayang altruistik (*altruistic love*) untuk menumbuhkan makna kerja (*calling*) dan rasa memiliki (*membership*) pada anggota organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, Spiritual Leadership Kepala Sekolah dioperasionalkan sebagai pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala SMP Plus Darussalam Blokagung, Bapak Muhammad Ishaq, S.Pd., M.Pd.I, yang mentransformasikan manajemen manajerial konvensional menjadi kepemimpinan berbasis *khidmah* (pengabdian tulus) dan keteladanan (*uswah hasanah*). Berdasarkan hasil wawancara, istilah ini mewujud dalam tindakan nyata kepala sekolah seperti:

a. Visi Transenden & Nilai Amanah: Menyelaraskan ketercapaian target administratif Kurikulum Merdeka dengan orientasi transendental (mencari keberkahan pengasuh pesantren dan *maqashid syariah*).
b. Kasih Sayang Altruistik & Khidmah: Menghilangkan sekat birokrasi kaku melalui pendekatan pembinaan yang humanis, persuasif, dan penuh rasa kekeluargaan kepada guru.
c. Uswatun Hasanah: Keteladanan fisik secara konsisten, seperti hadir lebih awal di gerbang sekolah untuk menyambut guru dan para santri.

1.5.2 Budaya Mutu

Secara konseptual, budaya mutu dalam pendidikan adalah sistem nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang disepakati bersama di lingkungan sekolah yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) demi kepuasan pemangku kepentingan.

Dalam penelitian ini, Budaya Mutu diartikan secara operasional sebagai Sinergi Mutu Blokagung, yaitu sebuah ekosistem kelembagaan di SMP Plus Darussalam yang mengawinkan standardisasi mutu pendidikan nasional (Standar Nasional Pendidikan) dengan nilai-nilai salafiah pesantren. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan Kaur Kurikulum (Bapak Mukafidhin, S.Pd.), budaya mutu di sekolah ini tidak hanya diukur dari angka akademik atau rapor kognitif formal, melainkan melalui dualisme metode penilaian:

a. Sisi Akademik-Modern: Penggunaan sistem informasi manajemen berbasis aplikasi digital, laboratorium komputer yang representatif (120 unit core i5), serta pelaksanaan Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK).

b. Sisi Karakter-Pesantren: Internalisasi nilai *ihsan* (melakukan kualitas kerja terbaik karena merasa diawasi oleh Allah SWT) dan *istiqamah* yang diwujudkan melalui ujian lisan berstandar mutu pesantren salaf, pembiasaan tahlil/doa bersama sebelum rapat dinas, serta penerapan indikator ketakziman santri dan implementasi *akhlakul karimah* di tengah masyarakat.

1.5.3 Etos Kerja Guru

Sisi Karakter-Pesantren: Internalisasi nilai *ihsan* (melakukan kualitas kerja terbaik karena merasa diawasi oleh Allah SWT) dan *istiqamah* yang diwujudkan melalui ujian lisan berstandar mutu pesantren salaf, pembiasaan tahlil/doa bersama sebelum rapat dinas, serta penerapan indikator ketakziman santri dan implementasi *akhlakul karimah* di tengah masyarakat.

Dalam penelitian ini, Etos Kerja Guru dioperasionalkan sebagai bentuk pergeseran motivasi kerja guru SMP Plus Darussalam Blokagung dari sekadar tuntutan pemenuhan kebutuhan ekonomi (*job requirement*) menjadi dedikasi profesional yang bernilai panggilan jiwa (*calling*) dan ketakwaan. Berdasarkan penyelarasan data lapangan dan hasil koordinasi bersama Kaur Kurikulum serta Kaur Humas (Bapak Zaenal Muttaqin, S.Pd), etos kerja guru yang kompetitif namun tetap berbasis nilai pesantren diukur melalui indikator:

a. *Disiplin Profesional & Manajerial:* Kepatuhan guru dalam memenuhi administrasi pembelajaran, pengelolaan jurnal mata pelajaran, serta pemenuhan tugas tambahan (seperti panitia hari besar, koordinator harian, maupun pembina ekstrakurikuler/MGMP lembaga pada hari Ahad).
b. *Sinergi Khidmah Birokrasi:* Kesediaan guru untuk melakukan akselerasi dan adaptasi teknologi (pengisian aplikasi e-Rapor, Dapodik, E-Dupay) secara ikhlas, di mana pengisian dokumen administratif formal dinilai sebagai bagian dari manisfestasi ibadah dan *khidmah* kepada pesantren.
c. *Kolaborasi Sejawat:* Semangat gotong royong antar-pendidik dalam mengatasi ketertinggalan kompetensi teknis/digital melalui program pendampingan sejawat (*peer mentoring*) demi menjaga kestabilan mutu sekolah.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori-Teori yang Berkaitan Dengan Penelitian

2.1.1 Teori Spiritual Leadership

Spiritual leadership merupakan pendekatan kepemimpinan yang menempatkan dimensi spiritual sebagai inti dalam membangun motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. Menurut Louis W. Fry (2017) spiritual leadership adalah model kepemimpinan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan spiritual anggota organisasi melalui visi yang bermakna, harapan/iman (*hope/faith*), dan kasih sayang altruistik (*altruistic love*), sehingga menghasilkan rasa panggilan (*calling*) dan keanggotaan (*membership*).

Secara interpretatif, konsep ini sangat relevan dengan lembaga pendidikan Islam seperti SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi, karena kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berorientasi administratif, tetapi juga normatif dan transendental. Dalam konteks pesantren, kepemimpinan spiritual beririsan dengan nilai amanah, uswatun hasanah (keteladanan), dan ihsan dalam bekerja.

Penelitian lima tahun terakhir menunjukkan bahwa spiritual leadership memiliki korelasi positif dengan kesejahteraan guru, komitmen organisasi, serta kinerja pendidikan (Salehzadeh et al., 2020; Karakas & Sarigollu, 2019). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa implementasi spiritual leadership kepala sekolah berpotensi membentuk budaya mutu dan memperkuat etos kerja guru melalui internalisasi makna kerja sebagai ibadah dan pengabdian.

Dalam penelitian ini, indikator kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) yang relevan meliputi:

a. Visi transenden (kejelasan arah sekolah berbasis nilai Islam, integrasi visi akademik dan spiritual)

   Visi transenden (vision) merupakan dimensi pertama dalam teori Spiritual Leadership yang dikembangkan oleh Louis W. Fry (2003). Menurut Fry, visi adalah gambaran ideal mengenai masa depan organisasi yang mampu memberikan arah, tujuan, serta makna bagi seluruh anggota organisasi. Visi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai target organisasi, tetapi juga menjadi sumber

motivasi intrinsik yang menghubungkan pekerjaan individu dengan tujuan yang lebih luhur (higher purpose). Dalam lembaga pendidikan Islam, visi tersebut tidak hanya diarahkan pada pencapaian prestasi akademik, tetapi juga pembentukan karakter, akhlak, dan pengabdian kepada Allah SWT.

Menurut Peter Senge (2006), visi bersama (*shared vision*) merupakan kekuatan yang mampu membangun komitmen seluruh anggota organisasi. Ketika visi dipahami dan dimiliki bersama, setiap individu terdorong bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu mengkomunikasikan visi sekolah sehingga menjadi komitmen kolektif seluruh guru.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Burt Nanus (1992) yang menjelaskan bahwa visi merupakan faktor utama keberhasilan seorang pemimpin karena memberikan arah strategis bagi organisasi. Pemimpin yang memiliki visi mampu menggerakkan anggota organisasi untuk menghadapi perubahan dan tantangan secara bersama-sama.

Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan, Tony Bush (2020) menyatakan bahwa visi merupakan fondasi utama kepemimpinan sekolah. Seluruh kebijakan, program, serta proses pengambilan keputusan harus mengacu pada visi yang telah ditetapkan agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif.

Dalam konteks penelitian ini, visi transenden diwujudkan melalui kemampuan kepala sekolah mengintegrasikan visi akademik dengan nilai-nilai Islam sehingga seluruh guru memahami bahwa kegiatan pendidikan bukan hanya bertujuan menghasilkan prestasi akademik, tetapi juga merupakan bagian dari ibadah, dakwah, dan pembentukan generasi yang berakhlakul karimah.

dimensi v*isi transenden* kemampuan kepala sekolah dalam merumuskan dan menanamkan visi yang melampaui kepentingan duniawi semata, akan menjadi dasar utama dalam membangun budaya mutu sekolah karena visi yang berlandaskan nilai Islam mampu memberikan tujuan yang lebih bermakna bagi guru. Ketika visi sekolah dipahami secara bersama, guru tidak hanya bekerja

berdasarkan tuntutan pekerjaan, tetapi memiliki kesadaran untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan lembaga secara ikhlas dan bertanggung jawab.

b. Harapan dan keyakinan (optimisme terhadap mutu sekolah, konsistensi dalam menghadapi tantangan)
Menurut Louis W. Fry (2003), hope/faith merupakan keyakinan yang kuat bahwa visi organisasi dapat diwujudkan. Hope tidak sekadar optimisme, sedangkan faith bukan hanya kepercayaan, melainkan perpaduan keduanya yang melahirkan semangat, keberanian, ketekunan, dan konsistensi dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi.

Fry menjelaskan bahwa hope/faith menjadi energi spiritual yang mendorong anggota organisasi tetap berusaha walaupun menghadapi hambatan. Pemimpin yang memiliki hope/faith akan mampu membangun optimisme kolektif sehingga guru tetap berkomitmen mencapai tujuan sekolah.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Charles R. Snyder (2002) melalui *Hope Theory*. Snyder menjelaskan bahwa harapan terdiri atas dua komponen utama, yaitu *agency thinking* (keyakinan terhadap kemampuan diri mencapai tujuan) dan *pathway thinking* (kemampuan menemukan berbagai alternatif jalan menuju tujuan). Kedua aspek tersebut membuat seseorang tetap berusaha meskipun menghadapi kesulitan.

Selanjutnya, Albert Bandura (1997) melalui teori *Self-Efficacy* menjelaskan bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuannya akan memengaruhi motivasi, ketekunan, dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Semakin tinggi keyakinan guru terhadap kemampuannya, semakin besar pula semangat untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Selain itu, Fry dan Nisiewicz (2013) menegaskan bahwa hope/faith merupakan kekuatan spiritual yang mampu mempertahankan motivasi intrinsik anggota organisasi sehingga mereka tetap berkomitmen terhadap visi organisasi.

Dalam penelitian ini, harapan dan keyakinan ditunjukkan melalui optimisme kepala sekolah terhadap

peningkatan mutu pendidikan, kemampuan memberikan motivasi kepada guru, serta konsistensi dalam menghadapi berbagai tantangan perubahan pendidikan.

Dimensi harapan dan keyakinan (*hope/faith*) menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun optimisme dan semangat perubahan. Menurut saya, seorang kepala sekolah yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemajuan sekolah mampu memberikan motivasi kepada guru untuk tetap konsisten meningkatkan kualitas pembelajaran meskipun menghadapi berbagai tantangan pendidikan. Sikap optimis tersebut menjadi energi positif dalam menciptakan budaya mutu yang berkelanjutan.

c. Kasih sayang altruistik (empati, keadilan, penghargaan terhadap guru)

Kasih sayang altruistik merupakan dimensi utama dalam Spiritual Leadership yang menurut Louis W. Fry (2003) diartikan sebagai seperangkat nilai yang meliputi kasih sayang, kepedulian, empati, kejujuran, integritas, kesabaran, saling menghargai, dan kepercayaan. Nilai-nilai tersebut menciptakan lingkungan kerja yang aman sehingga anggota organisasi merasa dihargai dan termotivasi memberikan kinerja terbaik.

Menurut Fry dan Slocum (2008), altruistic love merupakan budaya organisasi yang membangun hubungan interpersonal yang harmonis, meningkatkan kepercayaan, memperkuat komitmen organisasi, dan menciptakan iklim kerja yang positif.

Konsep ini sejalan dengan teori Robert K. Greenleaf (1977) tentang *Servant Leadership*, yang menjelaskan bahwa pemimpin sejati adalah pelayan bagi anggotanya. Seorang pemimpin lebih mengutamakan kepentingan anggota dibandingkan kepentingan pribadi sehingga tercipta hubungan kerja yang humanis.

Pendapat Greenleaf diperkuat oleh Larry Spears (1998) yang mengembangkan sepuluh karakteristik servant leadership, seperti *listening*, *empathy*, *healing*, *awareness*, *persuasion*, *stewardship*, *commitment to the growth of people*, dan *building community*. Karakteristik tersebut sangat relevan dengan kepemimpinan kepala

sekolah dalam membangun hubungan harmonis dengan guru.

Sementara itu, Stephen R. Covey (2004) menjelaskan bahwa kepercayaan (*trust*) merupakan fondasi utama keberhasilan kepemimpinan. Hubungan yang dibangun atas dasar saling percaya akan meningkatkan loyalitas dan produktivitas anggota organisasi.

Dalam penelitian ini, kasih sayang altruistik diwujudkan melalui sikap kepala sekolah yang adil, empatik, menghargai guru, memberikan pembinaan secara persuasif, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan penuh kekeluargaan.

Keberhasilan kepemimpinan spiritual sangat dipengaruhi oleh hubungan manusiawi antara kepala sekolah dan guru. Sikap kepala sekolah yang mengedepankan empati, keadilan, penghargaan, dan kepercayaan akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kondisi tersebut membuat guru merasa dihargai sehingga muncul motivasi untuk memberikan kinerja terbaik bagi sekolah.

d. Makna kerja (guru memandang tugas sebagai panggilan moral-spiritual)

Menurut Louis W. Fry (2003), calling merupakan perasaan bahwa pekerjaan memiliki makna yang mendalam sehingga individu memandang pekerjaannya sebagai panggilan hidup (*life purpose*). Guru tidak bekerja semata-mata untuk memperoleh imbalan materi, tetapi karena merasa memiliki tanggung jawab moral dan spiritual terhadap pekerjaannya.

Konsep calling diperkuat oleh Amy Wrzesniewski, Clark McCauley, Paul Rozin, dan Barry Schwartz (1997) yang membedakan orientasi kerja menjadi tiga, yaitu *job*, *career*, dan *calling*. Individu yang memiliki orientasi calling akan memandang pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat dan sumber makna hidup.

Menurut Bryan Dik dan Ryan Duffy (2009), calling merupakan orientasi kerja yang berlandaskan nilai-nilai moral, spiritual, dan pengabdian sehingga seseorang

bekerja dengan penuh tanggung jawab demi memberikan manfaat kepada orang lain.

Selanjutnya, Michael F. Steger (2012) menjelaskan bahwa pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*) akan meningkatkan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan psikologis.

Dalam perspektif pendidikan Islam, makna kerja identik dengan konsep *ibadah, amanah, dakwah, dan khidmah,* sehingga profesi guru dipandang sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT dan pelayanan kepada umat.

Spiritual leadership mampu membangun kesadaran guru bahwa profesinya bukan hanya sebuah pekerjaan, melainkan sebuah panggilan moral dan spiritual. Dalam konteks pendidikan Islam, guru memandang tugas mengajar sebagai bentuk ibadah, amanah, dan khidmah. Pemahaman inilah yang kemudian memperkuat etos kerja guru berupa tanggung jawab, kedisiplinan, loyalitas, serta komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan.

e. Rasa memiliki (partisipasi dan loyalitas guru terhadap lembaga)

Indikator-indikator tersebut menjadi landasan analisis untuk menjawab rumusan masalah pertama tentang bagaimana implementasi spiritual leadership diterapkan oleh kepala sekolah.

Menurut Louis W. Fry (2003), membership merupakan kebutuhan dasar manusia untuk merasa dihargai, diterima, dipercaya, dan menjadi bagian penting dalam organisasi. Perasaan tersebut akan meningkatkan loyalitas, komitmen, serta motivasi anggota organisasi.

Konsep ini diperkuat oleh Roy F. Baumeister dan Mark R. Leary (1995) melalui *Need to Belong Theory* yang menjelaskan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan fundamental untuk diterima dalam kelompok sosial. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, individu akan menunjukkan komitmen dan partisipasi yang lebih tinggi.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022), rasa memiliki terhadap organisasi berpengaruh

terhadap kepuasan kerja, loyalitas, kerja sama tim, dan komitmen organisasi. Guru yang merasa menjadi bagian penting dari sekolah akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, Tony Bush (2020) menjelaskan bahwa sekolah yang efektif adalah sekolah yang mampu membangun komunitas belajar (*learning community*) sehingga seluruh warga sekolah merasa memiliki tanggung jawab bersama terhadap kemajuan organisasi.

Dalam penelitian ini, rasa memiliki diwujudkan melalui partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan, loyalitas terhadap lembaga, keterlibatan dalam program sekolah, serta kesediaan bekerja sama demi meningkatkan mutu pendidikan.

dimensi rasa memiliki (*membership*) menjadi faktor yang memperkuat keterlibatan guru dalam membangun kemajuan sekolah. Guru yang merasa diterima, dipercaya, dan menjadi bagian penting dari lembaga akan memiliki loyalitas yang lebih tinggi serta bersedia berpartisipasi dalam berbagai program sekolah. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian yang mengkaji bagaimana kepemimpinan spiritual kepala sekolah mampu membangun budaya mutu dan etos kerja guru di SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi.

2.1.2 Teori Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer

Dalam kajian kepemimpinan pendidikan, spiritual leadership tidak berdiri sendiri, tetapi memiliki relasi dengan teori kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan instruksional.

Teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bernard M. Bass dan dikaji ulang dalam literatur manajemen pendidikan dekade terakhir menekankan empat dimensi utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Dalam perspektif ini, kepala sekolah yang transformasional mampu menggerakkan guru melampaui kepentingan pribadi menuju visi kolektif.

Namun demikian, spiritual leadership memperluas pendekatan transformasional dengan memasukkan dimensi

transendental dan makna spiritual sebagai sumber motivasi utama. Artinya, jika kepemimpinan transformasional fokus pada perubahan dan inspirasi, maka spiritual leadership menambahkan dimensi nilai ilahiyah sebagai fondasi perubahan tersebut.

Selain itu, teori *instructional leadership* yang banyak dikaji oleh Philip Hallinger (2018) menekankan bahwa kepala sekolah harus terlibat aktif dalam peningkatan kualitas pembelajaran, supervisi akademik, serta penciptaan iklim akademik yang kondusif. Dalam konteks penelitian ini, spiritual leadership memperkuat instructional leadership melalui pendekatan nilai dan keteladanan. Kepala sekolah bukan hanya pengawas pembelajaran, tetapi juga figur moral yang membangun budaya mutu berbasis spiritualitas Islam.

2.1.3 Teori Budaya Mutu dalam Pendidikan

Budaya mutu dalam pendidikan merujuk pada sistem nilai, norma, dan praktik yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*). Edward Sallis (2015; edisi revisi yang masih digunakan dalam dekade terakhir) menjelaskan bahwa budaya mutu bukan sekadar prosedur teknis, tetapi komitmen kolektif terhadap kualitas layanan pendidikan.

Dalam literatur manajemen mutu pendidikan 2016–2024, budaya mutu dipahami sebagai integrasi antara standar akademik, evaluasi berkelanjutan, kerja tim, serta orientasi pada kepuasan stakeholder. Jika dikaitkan dengan konteks sekolah Islam, budaya mutu tidak hanya menekankan capaian akademik, tetapi juga pembentukan karakter dan integritas moral.

Secara konseptual, budaya mutu yang dibangun melalui spiritual leadership akan berciri:

a. adanya komitmen kolektif terhadap standar mutu
b. penerapan evaluasi dan refleksi rutin
c. budaya kolaboratif antar guru
d. kedisiplinan dan tanggung jawab professional
e. integrasi nilai Islam (ihsan, istiqamah, amanah) dalam sistem sekolah

Dengan demikian, spiritual leadership berperan sebagai motor penggerak terbentuknya budaya mutu, sehingga

menjawab rumusan masalah kedua mengenai peran spiritual leadership dalam membangun budaya mutu.

2.1.4 Teori Etos Kerja Guru

Etos kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam komitmen, tanggung jawab, dan profesionalisme individu terhadap pekerjaannya. Dalam perspektif perilaku organisasi modern, Stephen P. Robbins (2019; edisi terbaru buku *Organizational Behavior*) menjelaskan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, serta motivasi intrinsik.

Dalam konteks pendidikan Islam, etos kerja guru tidak hanya dipahami sebagai profesionalisme teknis, tetapi juga sebagai ekspresi tanggung jawab moral dan spiritual. Guru yang memiliki etos kerja tinggi menunjukkan kedisiplinan, inovasi pembelajaran, kesungguhan dalam membimbing siswa, serta komitmen terhadap peningkatan kompetensi.

Penelitian lima tahun terakhir di bidang manajemen pendidikan Islam menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai dan budaya organisasi yang kuat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan etos kerja dan kinerja guru (2020–2024). Hal ini memperkuat asumsi bahwa spiritual leadership kepala sekolah berfungsi sebagai variabel strategis dalam membangun etos kerja profesional guru.

Indikator etos kerja guru dalam penelitian ini mencakup:

a. disiplin dan tanggung jawab
b. komitmen professional
c. kreativitas dan inovasi pembelajaran
d. motivasi intrinsik berbasis nilai
e. loyalitas terhadap lembaga.

2.1.5 Teori Perubahan Organisasi dan Faktor Implementasi

Implementasi spiritual leadership tidak terlepas dari dinamika perubahan organisasi. Teori perubahan organisasi modern menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, dukungan struktural, dan kepemimpinan yang konsisten.

Dalam literatur manajemen pendidikan terbaru (2016–2024), faktor pendukung implementasi kepemimpinan mencakup:

a. dukungan yayasan atau lembaga induk
b. budaya religius yang sudah mengakar
c. kompetensi manajerial kepala sekolah
d. partisipasi aktif guru
e. sistem evaluasi yang transparan

Sebaliknya, faktor penghambat meliputi resistensi terhadap perubahan, konflik internal, beban administratif yang tinggi, serta kurangnya pelatihan kepemimpinan spiritual,Secara interpretatif, faktor-faktor tersebut menjadi variabel kontekstual yang menjawab rumusan masalah ketiga mengenai pendukung dan penghambat implementasi spiritual leadership dalam membangun budaya mutu dan etos kerja guru.

2.2 Penelitihan Terdahulu

Kajian mengenai spiritual leadership kepala sekolah dalam membangun budaya mutu dan etos kerja guru telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian terdahulu menjadi landasan penting untuk memperkuat kerangka berpikir penelitian sekaligus menunjukkan posisi dan kebaruan penelitian yang dilakukan. Dalam konteks pendidikan Islam, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya dipahami sebagai kemampuan manajerial, tetapi juga sebagai upaya membangun nilai spiritual, budaya organisasi, dan semangat kerja guru dalam mencapai mutu pendidikan yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmaul Husna, Edi Harapan, dan Rohana (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dan komitmen kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu membangun komunikasi, keteladanan, dan pembinaan secara berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan. Penelitian tersebut relevan dengan penelitian ini karena sama-sama membahas peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya organisasi sekolah. Akan tetapi, penelitian ini lebih menitikberatkan pada implementasi spiritual leadership yang berbasis nilai religius dan budaya pesantren dalam membangun budaya mutu dan etos kerja guru di sekolah Islam.

Penelitian lain dilakukan oleh Mia Sanita Siagian, Joharis Lubis, dan Darwin (2022) mengenai kepemimpinan kepala sekolah berbasis budaya etis dalam meningkatkan mutu sekolah. Penelitian

tersebut menjelaskan bahwa penerapan nilai moral, integritas, dan budaya kerja yang baik mampu meningkatkan kualitas pendidikan serta profesionalisme tenaga pendidik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada nilai etis dapat membentuk budaya mutu sekolah secara berkelanjutan. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada pembahasan tentang kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu pendidikan. Namun, penelitian ini memiliki fokus yang lebih spesifik, yaitu pada penerapan spiritual leadership dalam membangun budaya mutu dan etos kerja guru di lingkungan sekolah berbasis pesantren.

Selanjutnya, penelitian Abdul Gafur dan Miskan (2021) menjelaskan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan etos kerja guru melalui pembinaan, motivasi, dan penguatan nilai tanggung jawab kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa etos kerja guru dipengaruhi oleh pola kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memberikan dorongan moral dan profesional kepada guru. Penelitian ini relevan karena sama-sama mengkaji peningkatan etos kerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah. Perbedaannya, penelitian ini tidak hanya membahas etos kerja, tetapi juga mengaitkannya dengan budaya mutu dan penerapan nilai spiritual dalam kepemimpinan kepala sekolah.

Selain itu, penelitian Artika Diannita (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap profesionalisme dan disiplin kerja guru. Lingkungan sekolah yang memiliki budaya organisasi kuat akan membentuk sikap kerja yang positif dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Penelitian tersebut memperkuat bahwa budaya organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Adapun dalam penelitian ini, budaya organisasi yang dimaksud lebih diarahkan pada budaya religius pesantren yang dibangun melalui spiritual leadership kepala sekolah.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki keterkaitan erat dengan budaya mutu dan etos kerja guru. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji implementasi spiritual leadership kepala sekolah dalam membangun budaya mutu dan etos kerja guru di sekolah berbasis pesantren masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai kebaruan karena

menitikberatkan pada penerapan nilai-nilai spiritual, budaya religius pesantren, dan keteladanan kepala sekolah dalam membentuk budaya mutu serta meningkatkan etos kerja guru di SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi.

Tabel 2.2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun	Link Jurnal	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Asmaul Husna, Edi Harapan, dan Rohana (2021)	https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.38599	*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru*	Kuantitatif	Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen dan loyalitas guru dalam melaksanakan tugas pendidikan.	Sama-sama membahas peran kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dalam meningkatkan kualitas kerja guru.	Penelitian terdahulu fokus pada komitmen guru, sedangkan penelitian ini fokus pada spiritual leadership dalam membangun budaya mutu dan etos kerja guru berbasis pesantren.
2	Mia Sanita Siagian, Joharis Lubis, dan Darwin (2022)	https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2744	*Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Budaya Etis dalam Meningkatkan Mutu Sekolah*	Kualitatif	Kepemimpinan berbasis budaya etis mampu meningkatkan mutu sekolah, disiplin kerja, dan profesionalisme guru.	Sama-sama membahas kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu pendidikan.	Penelitian terdahulu membahas budaya etis secara umum, sedangkan penelitian ini lebih menekankan spiritual leadership dan budaya religius pesantren.
3	Abdul Gafur dan Miskan (2021)	https://doi.org/10.31004/jptam.v5i3.1969	*Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*	Kualitatif	Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan etos kerja guru melalui motivasi, pembinaan, dan pengawasan.	Sama-sama membahas kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru.	Penelitian terdahulu hanya fokus pada etos kerja guru, sedangkan penelitian ini menghubungkan spiritual leadership dengan budaya mutu dan etos kerja guru.
4	Artika Diannita (2021)	https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2022-0056	*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Guru*	Kualitatif	Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap disiplin dan profesionalisme guru.	Sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru.	*Menggunakan Penelitian terdahulu meneliti gaya kepemimpinan secara umum, sedangkan penelitian ini fokus pada spiritual leadership*

							berbasis nilai religius pesantren.
5	Refi Syahputra dan Baginda (2022)	https://doi.org/10.31004/jptam.v6i1.3481	*Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru*	Kualitatif	Strategi kepemimpinan kepala sekolah melalui komunikasi, pembinaan, dan keteladanan mampu meningkatkan semangat kerja guru.	Sama-sama membahas peran kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru.	*Penelitian terdahulu lebih menekankan strategi kepemimpinan umum, sedangkan penelitian ini fokus pada implementasi spiritual leadership dalam membangun budaya mutu dan etos kerja guru.*

2.3 Alur Pikir Penelitian

Alur pikir penelitian ini dibangun dari efektivitas institusi pendidikan berkorelasi linear dengan kapabilitas kepemimpinan kepala sekolah. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan bertransformasi menjadi lebih dari sekadar fungsi manajerial administratif, ia merupakan sebuah proses membimbing, menumbuhkan makna, dan menghadirkan nilai-nilai spiritual di setiap aktivitas pendidikan. Kepemimpinan spiritual menjadi pendekatan yang dianggap mampu menjawab kebutuhan ini karena mendorong lahirnya motivasi intrinsik, keteladanan moral, serta hubungan kerja yang lebih manusiawi dan berorientasi ibadah.

Dalam alur pikir ini saya mengarah pada pada studi kasus spesifik di SMP Plus Darussalam, ada beberapa poin penting dalam alur pikir ini:

2.3.1 Landasan Konseptual Spiritual Leadership

Konsep *spiritual leadership* berangkat dari teori yang dikembangkan oleh Louis W. Fry (2017; diperkuat dalam publikasi lanjutan hingga 2021) yang menegaskan bahwa kepemimpinan spiritual dibangun atas tiga komponen utama: *visi transenden, hope/faith, dan altruistic love,* yang kemudian melahirkan *calling* (makna kerja) dan *membership* (rasa memiliki).

Dalam interpretasi pendidikan Islam, spiritual leadership bukan sekadar pendekatan manajerial, melainkan kepemimpinan berbasis nilai ilahiyah yang menekankan amanah, keteladanan (*uswah hasanah*), serta orientasi ibadah dalam bekerja. Hal ini

selaras dengan pandangan manajemen pendidikan kontemporer yang menyebutkan bahwa kepemimpinan efektif tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada pembentukan makna dan nilai dalam organisasi (berbagai studi 2020–2024 dalam jurnal kepemimpinan pendidikan).

Dengan demikian, alur pikir pertama dalam penelitian ini dimulai dari asumsi bahwa *kepala sekolah sebagai pemimpin spiritual* memiliki peran sentral dalam membentuk arah, nilai, dan budaya kerja sekolah.

Indikator implementasi spiritual leadership yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi:

a. Kejelasan dan internalisasi visi sekolah berbasis nilai Islam
b. Konsistensi harapan dan keyakinan terhadap mutu
c. Sikap empati, penghargaan, dan keadilan terhadap guru
d. Penanaman makna kerja sebagai ibadah
e. Penciptaan rasa memiliki dalam organisasi

Indikator tersebut menjadi dasar untuk menjawab rumusan masalah pertama tentang bagaimana implementasi spiritual leadership diterapkan oleh kepala sekolah.

2.3.2 Spiritual Leadership dan Pembentukan Budaya Mutu

Alur pikir berikutnya mengaitkan spiritual leadership dengan budaya mutu sekolah. Dalam teori manajemen mutu pendidikan yang dikembangkan oleh Edward Sallis (2015, edisi revisi yang masih relevan dalam dekade terakhir), budaya mutu dipahami sebagai sistem nilai kolektif yang menekankan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), komitmen terhadap standar, serta tanggung jawab bersama terhadap kualitas layanan pendidikan.

Literatur lima tahun terakhir menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai memiliki pengaruh signifikan terhadap pembentukan budaya organisasi sekolah (2020–2024). Artinya, budaya mutu tidak tumbuh secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam konteks penelitian ini, spiritual leadership dipandang sebagai motor penggerak budaya mutu karena:

a. Visi transenden memberikan arah mutu jangka Panjang
b. Hope/faith menumbuhkan optimisme terhadap pencapaian standar

c. Altruistic love menciptakan suasana kerja kolaboratif
d. Calling membangun kesadaran kualitas sebagai tanggung jawab moral
e. Membership memperkuat solidaritas dan komitmen kolektif

Indikator budaya mutu yang digunakan dalam penelitian ini mencakup:

a. Komitmen terhadap standar akademik dan non-akademik
b. Evaluasi dan refleksi berkelanjutan
c. Kolaborasi dan kerja tim
d. Disiplin dan akuntabilitas
e. Integrasi nilai Islam dalam sistem sekolah

Dengan demikian, alur pikir kedua menjelaskan bahwa *implementasi spiritual leadership → membentuk budaya mutu sekolah*. Ini menjawab rumusan masalah kedua mengenai peran spiritual leadership dalam membangun budaya mutu.

2.3.3 Budaya Mutu dan Penguatan Etos Kerja Guru

Tahap berikut dalam alur pikir penelitian ini menghubungkan budaya mutu dengan etos kerja guru. Dalam teori perilaku organisasi modern, sebagaimana dijelaskan oleh Stephen P. Robbins (2019, edisi terbaru), budaya organisasi berperan besar dalam membentuk perilaku kerja, motivasi, dan komitmen individu.

Etos kerja guru dalam konteks pendidikan Islam tidak hanya berarti profesionalisme teknis, tetapi juga komitmen moral dan spiritual dalam menjalankan tugas. Penelitian-penelitian 2020–2024 menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berpengaruh terhadap disiplin, tanggung jawab, kreativitas, dan loyalitas guru.

Dengan demikian, ketika budaya mutu terbentuk melalui kepemimpinan spiritual, maka guru akan:

a. Memiliki disiplin kerja yang tinggi
b. Bertanggung jawab terhadap tugas professional
c. Kreatif dan inovatif dalam pembelajaran
d. Memiliki motivasi intrinsik berbasis nilai
e. Loyal terhadap Lembaga

Alur pikir ketiga ini menunjukkan *bahwa budaya mutu menjadi mediator antara spiritual leadership dan etos kerja guru.*

2.3.4 Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi

Alur pikir penelitian ini juga mempertimbangkan teori perubahan organisasi dan manajemen pendidikan modern (2016–2024) yang menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor kontekstual.

Faktor pendukung meliputi:

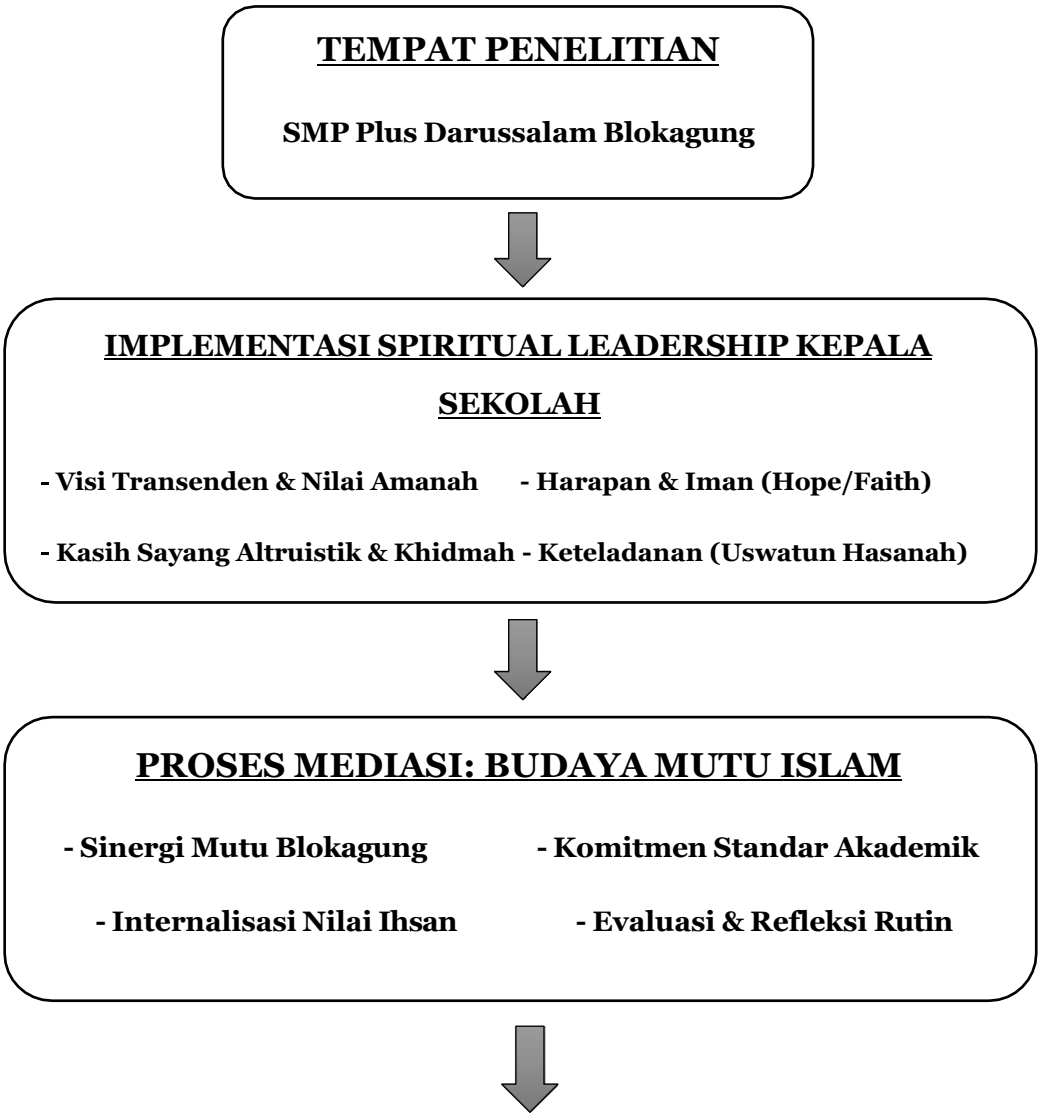
a. Dukungan yayasan dan kebijakan kelembagaan
b. Budaya religius pesantren yang sudah mengakar
c. Kompetensi manajerial kepala sekolah
d. Partisipasi aktif guru
e. Sistem evaluasi yang transparan

Sementara itu, faktor penghambat meliputi:

a. Resistensi terhadap perubahan
b. Beban administratif berlebihan
c. Konflik internal
d. Kurangnya pelatihan kepemimpinan spiritual

Faktor-faktor ini memengaruhi sejauh mana spiritual leadership dapat diimplementasikan secara efektif dalam membangun budaya mutu dan etos kerja guru.

2.3.5 Alur Pikir Penelitian (Visualisasi Naratif)



OUTPUT: PENGUATAN ETOS KERJA GURU

- Panggilan Jiwa (Calling) - Disiplin Profesional

- Sinergi Khidmah Birokrasi - Kolaborasi Sejawat



PENCAPAIAN MUTU PENDIDIKAN

Lulusan yang Unggul Intelektual, Cakap Teknologi, dan memiliki kedalaman spiritual(akhlak)

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan studi kasus kualitatif digunakan sebagai kerangka kerja utama dalam penelitian ini. Keputusan metodologis tersebut diambil mengingat urgensi penelitian untuk mengeksplorasi secara komprehensif terkait proses, makna, dan dinamika implementasi *spiritual leadership* kepala sekolah dalam membangun budaya mutu Islam serta etos kerja profesional guru di lingkungan pendidikan Islam.

Pendekatan kualitatif diterapkan mengingat fokus studi bukan pada verifikasi statistik atau pengujian hipotesis, melainkan untuk menggali realitas sosial dan fenomena kepemimpinan spiritual secara holistik, kontekstual, dan naturalistik. Menurut Creswell (2018), pendekatan ini memberikan ruang bagi peneliti untuk menelaah interpretasi makna individu atas fenomena sosial yang kompleks. Dalam penelitian ini, objek kajian utama ialah praktik kepemimpinan spiritual kepala sekolah yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

Studi kasus digunakan sebab secara spesifik menelaah satu kasus institusional, yaitu SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi, sebagai satuan sosial yang unik dan memiliki karakteristik kepemimpinan, budaya organisasi, serta nilai keislaman yang khas. Studi kasus memungkinkan dilakukannya penelaahan intensif terhadap kebijakan, tindakan, interaksi sosial, serta makna kepemimpinan spiritual dalam konteks nyata lembaga pendidikan (Yin, 2018).

Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan Islam, *spiritual leadership* tidak dapat dipahami secara parsial atau terpisah dari budaya organisasi dan etos kerja guru. Oleh karena itu, studi kasus menjadi pendekatan yang tepat untuk menelusuri relasi kausal, pola interaksi, serta konstruksi nilai spiritual yang berkembang secara dinamis dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah, yang sejalan dengan Fry (2017) bahwa *spiritual leadership* ialah proses kepemimpinan berbasis nilai yang memengaruhi budaya, perilaku kerja, dan makna kerja anggota organisasi.

Lebih lanjut, penelitian ini bersifat deskriptif-interpretatif, yakni berupaya mendeskripsikan fenomena kepemimpinan

spiritual sebagaimana terjadi di lapangan sekaligus menginterpretasikan makna di balik tindakan, kebijakan, dan simbol-simbol kepemimpinan kepala sekolah. Pendekatan ini relevan untuk mengkaji nilai amanah, ihsan, dan uswatun hasanah yang tampak dalam kebijakan formal, serta terwujud dalam keteladanan, komunikasi, dan relasi sosial di lingkungan sekolah.

Dalam konteks pendidikan Islam, pendekatan kualitatif studi kasus juga dinilai efektif untuk mengungkap pembentukan budaya mutu Islam yang berlandaskan nilai ihsan dan istiqamah, serta pembentukan etos kerja profesional guru yang didorong oleh kesadaran spiritual berupa *calling* dan *taqwa*. Penelitian-penelitian mutakhir menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki keterkaitan erat dengan peningkatan komitmen kerja, profesionalisme, dan kualitas organisasi pendidikan (Reave, 2020; Eva et al., 2019).

Dengan demikian, jenis penelitian kualitatif studi kasus dipandang representatif mengingat urgensi untuk mengeksplorasi secara komprehensif fenomena spiritual leadership. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menangkap realitas yang mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam mengonstruksi budaya mutu berbasis nilai Islam dan profesionalisme pendidik di lokasi penelitian secara naturalistik.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi, sebuah lembaga pendidikan Islam yang berada dalam lingkungan pesantren dan dikenal memiliki karakteristik kuat dalam pengintegrasian nilai-nilai spiritual Islam ke dalam praktik kepemimpinan dan budaya organisasi sekolah. Pemilihan lokasi secara purposive, mengingat sekolah ini merepresentasikan konteks yang relevan dan kaya secara empiris untuk mengkaji implementasi *spiritual leadership* kepala sekolah dalam membangun budaya mutu dan etos kerja guru.

Secara substantif, SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi dipilih karena kepala sekolah berperan strategis sebagai administrator pendidikan, dan figur pemimpin spiritual yang menanamkan nilai amanah, ihsan, dan uswatun hasanah dalam kepemimpinan sehari-hari. Nilai-nilai tersebut tercermin

dalam pola pengambilan kebijakan, pembinaan guru, serta pengelolaan budaya organisasi sekolah. Kondisi ini menjadikan lokasi penelitian sebagai kasus institusional yang kontekstual dan bermakna, sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif yang menekankan pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial dalam lingkungan alamiahnya.

Dalam perspektif metodologi penelitian kualitatif, pemilihan lokasi penelitian tidak semata-mata didasarkan pada kemudahan akses, melainkan pada relevansi konteks dan potensi lokasi dalam menyediakan data yang mendalam dan komprehensif. Sejalan dengan pandangan Creswell dan Poth (2018), lokasi penelitian kualitatif idealnya mampu merepresentasikan praktik sosial yang sedang diteliti secara autentik. Dalam hal ini, SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi menunjukkan praktik kepemimpinan yang mengintegrasikan dimensi spiritual, budaya mutu Islam berbasis ihsan dan istiqamah, serta etos kerja guru yang dilandasi kesadaran profesi sebagai bentuk *calling* dan *taqwa*.

Selain itu, secara akademik, pemilihan lokasi penelitian ini juga memiliki relevansi dengan pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan Islam yang menjadi perhatian para akademisi, termasuk dosen-dosen di lingkungan Universitas Islam K.H Mukhtar Syafa'at (UIMSYA) Blokagung. Sejumlah kajian yang dilakukan oleh dosen UIMSYA menekankan pentingnya kepemimpinan berbasis nilai spiritual dalam membangun budaya mutu dan profesionalisme pendidik di lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, lokasi penelitian ini dinilai strategis baik dari sisi empiris maupun penguatan tradisi keilmuan institusional.

Penelitian ini direncanakan berlangsung dalam rentang waktu 2 bulan (November - Desember 2025), yang dinilai representatif untuk mengintegrasikan seluruh fase penelitian kualitatif secara komprehensif, meliputi tahap pra-penelitian, eksekusi lapangan, hingga finalisasi laporan.

Prosedur diawali dengan fase persiapan yang mencakup observasi pendahuluan dan legalitas riset, diikuti dengan pengambilan data primer melalui triangulasi teknik. Selaras dengan prinsip kualitatif, proses analisis data dilakukan secara simultan dan siklikal guna memastikan kedalaman refleksi terhadap fenomena yang dikaji. Tahap akhir penelitian

difokuskan pada penarikan kesimpulan dan penyusunan laporan skripsi.

Penentuan waktu penelitian juga mempertimbangkan prinsip prolonged engagement, yaitu keterlibatan peneliti secara cukup lama di lapangan untuk memperoleh pemahaman yang utuh dan meningkatkan keabsahan data. Sebagaimana dikemukakan Miles, Huberman, dan Saldaña (2020), ketercukupan waktu dalam penelitian kualitatif berperan penting dalam menangkap dinamika sosial, pola kepemimpinan, serta proses internalisasi nilai dalam organisasi. Oleh karena itu, penjadwalan penelitian sesuai kalender akademik sekolah supaya aktivitas pembelajaran dan manajemen sekolah tidak terganggu.

Dengan pemilihan lokasi dan pengaturan waktu penelitian yang terencana dan kontekstual, diharapkan penelitian ini mampu menghasilkan temuan yang mendalam, valid, dan bermakna mengenai implementasi *spiritual leadership* kepala sekolah dalam membangun budaya mutu Islam dan etos kerja profesional guru di SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi.

3.3 Kehadiran Peneliti

1.3.1 Arti dan Peran Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti merupakan aspek penting dalam penelitian kualitatif karena peneliti tidak hanya berperan sebagai pengumpul data tetapi juga sebagai instrumen utama dalam proses studi. Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti dianggap sebagai medium yang aktif dalam proses pengamatan, pencatatan, interaksi, interpretasi, serta refleksi terhadap fenomena yang terjadi di lapangan (Creswell & Poth, 2018). Karena penelitian ini bertujuan memahami fenomena implementasi *spiritual leadership* kepala sekolah dalam membangun budaya mutu dan etos kerja guru secara kontekstual, pendekatan kehadiran peneliti menjadi kunci dalam menangkap makna sosial dan nilai-nilai yang berkembang di sekolah.

Menurut Flick (2018), keterlibatan peneliti secara langsung dalam setting penelitian memungkinkan munculnya “insight” kontekstual serta tafsiran yang lebih mendalam atas realitas sosial yang dialami oleh partisipan. Ini berarti bahwa keterlibatan peneliti harus dijalankan secara sadar, reflektif,

dan sistematis agar data yang dikumpulkan dapat menggambarkan kondisi nyata di sekolah secara akurat.

Lebih lanjut, Denzin dan Lincoln (2018) menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif, peneliti memainkan peran ganda sebagai *observer* dan *participant*, yang disebut sebagai *participant observer*. Dalam peran ini, peneliti hadir secara fisik dan intelektual untuk memahami bagaimana kepala sekolah menerapkan nilai spiritual dalam kepemimpinan serta bagaimana hal tersebut memengaruhi budaya mutu dan motivasi serta etos kerja guru.

1.3.2 Bentuk Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini akan diwujudkan dalam beberapa bentuk:

a. Kehadiran Fisik

Peneliti secara langsung berada dalam lingkungan SMP Plus Darussalam Blokagung untuk melakukan observasi dan wawancara. Kehadiran fisik ini bertujuan untuk mendapatkan data empiris secara nyata tentang aktivitas proses implementasi *spiritual leadership* kepala sekolah serta hubungan interaksional antara kepala sekolah dan guru yang mencerminkan budaya mutu dan etos kerja.

Yin (2018) menegaskan bahwa keterlibatan fisik peneliti sangat penting dalam penelitian studi kasus karena memungkinkan peneliti menangkap nuansa, konteks, dan dinamika sosial yang tidak tertangkap jika data dikumpulkan secara tidak langsung atau hanya melalui instrumen kuantitatif.

b. Kehadiran Intelektual

Kehadiran intelektual merujuk pada keterlibatan peneliti dalam proses berpikir aktif saat mengumpulkan data, melakukan penafsiran makna, serta mengaitkan fakta empiris dengan teori. Misalnya, ketika peneliti membaca ulang transkrip wawancara untuk menemukan tema yang berkaitan dengan *spiritual leadership*, budaya mutu, dan etos kerja guru, peneliti secara intelektual hadir dalam proses pengolahan data tersebut (Miles, Huberman & Saldaña, 2019).

c. Kehadiran Emosional

Hubungan antar manusia tidak dapat diabaikan dalam

penelitian kualitatif. Kehadiran emosional menjelaskan kemampuan peneliti untuk menciptakan kedekatan, saling percaya, dan komunikasi yang terbuka dengan partisipan penelitian (Denzin & Lincoln, 2018). Dalam konteks studi ini, kehadiran emosional penting untuk memahami persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah serta bagaimana mereka merasakan dampaknya terhadap etos kerja mereka sehari-hari.

1.3.3 Keterkaitan Kehadiran Peneliti dengan Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini, kehadiran peneliti dirancang untuk menjawab fokus kajian yaitu:

a. Implementasi *Spiritual Leadership* Kepala Sekolah

   Penelitian ini menempatkan peneliti pada posisi untuk mengamati secara langsung bagaimana kepala sekolah mengimplementasikan nilai-nilai spiritual dalam tindakan kepemimpinan, seperti pembiasaan religi, komunikasi nilainya, dan keterlibatan guru dalam kegiatan berbasis spiritual. Kehadiran langsung memungkinkan peneliti menangkap praktik nyata yang terkadang tidak tertulis dalam dokumen resmi sekolah, seperti dialog informal antara kepala sekolah dan guru atau pola komunikasi yang menunjukkan nilai spiritual.

   Fry dan Egel (2021) menjelaskan bahwa *spiritual leadership* memiliki dimensi seperti visi bermakna, harapan/iman, dan cinta altruistik, yang dapat memengaruhi iklim organisasi. Kehadiran peneliti berarti dapat menangkap bagaimana dimensi ini muncul dalam interaksi sehari-hari di sekolah.

b. Budaya Mutu Sekolah

   Budaya mutu merupakan kombinasi dari nilai-nilai, norma, perilaku, dan praktik yang mencerminkan komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan (Sallis, 2015). Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti membantu mengidentifikasi bagaimana budaya mutu terinternalisasi di antara guru dan staf lainnya, seperti melalui ritual rapat evaluasi, refleksi pembelajaran, atau sistem mentoring guru.

c. Etos Kerja Guru

Etos kerja guru mencakup komitmen, tanggung jawab, disiplin, motivasi, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas profesional (Aziz & Handayani, 2021). Kehadiran peneliti memungkinkan observasi terhadap berbagai bentuk perilaku guru yang mencerminkan etos kerja ini, misalnya kedisiplinan dalam mempersiapkan rencana pembelajaran, keterlibatan dalam kegiatan profesional, dan respons terhadap arahan kepala sekolah.

1.3.4 Indikator Kehadiran Peneliti

Untuk memudahkan operasionalisasi kehadiran peneliti, indikator-indikator berikut digunakan:

a. Frekuensi kehadiran di sekolah

   Jumlah kunjungan mingguan peneliti dan durasi waktu berada di lokasi penelitian.

b. Kualitas interaksi dengan partisipan

   Tingkat keterlibatan peneliti dalam diskusi formal dan informal dengan kepala sekolah, guru, dan pihak manajemen sekolah.

c. Intensitas observasi terhadap praktik budaya sekolah

   Frekuensi pencatatan aktivitas yang mencerminkan *spiritual leadership*, budaya mutu, dan etos kerja.

d. Kejelasan refleksi dan penafsiran data oleh peneliti

   Kedalaman analisis yang dilakukan peneliti dalam membaca makna dan pola data yang dikumpulkan.

Indikator-indikator ini selaras dengan pandangan Miles, Huberman & Saldaña (2019) yang menjelaskan bahwa peneliti dalam penelitian kualitatif perlu terlibat secara aktif dalam fase pengolahan data untuk menghasilkan temuan yang valid dan kredibel.

3.4 Subjek Penelitian (Informan)

3.4.1 Definisi Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu atau kelompok yang menjadi sumber data utama dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif studi kasus seperti yang dilakukan pada SMP Plus Darussalam Blokagung, subjek penelitian dipilih berdasarkan kriteria kesesuaian peran mereka dalam fenomena yang diteliti, bukan secara acak (Creswell & Poth, 2018). Kriteria ini diperlukan agar data yang dikumpulkan

relevan dengan fokus penelitian yaitu implementasi *spiritual leadership* kepala sekolah dalam membangun budaya mutu dan etos kerja guru.

Menurut Miles, Huberman, & Saldaña (2019), pemilihan informan dalam penelitian kualitatif harus memperhatikan tingkat keterlibatan, kemampuan memberikan informasi yang kaya, serta posisi strategis mereka dalam konteks fenomena yang dianalisis. Oleh karena itu, dalam penelitian ini informan dipilih secara purposive berdasarkan kontribusi mereka terhadap praktik budaya mutu dan etos kerja guru di sekolah.

3.4.2 Kriteria Pemilihan Informan

Informan penelitian ditentukan berdasarkan tiga kriteria utama:

a. Posisi strategis dalam organisasi sekolah: Individu yang memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan strategi kepemimpinan kepala sekolah.
b. Keterlibatan dalam budaya mutu dan etos kerja: Individu yang terlibat langsung dalam kegiatan yang mencerminkan budaya mutu dan etos kerja di sekolah.
c. Pengalaman dalam interaksi kepemimpinan kepala sekolah: Informan yang memiliki interaksi langsung dan intensif dengan kepala sekolah sehingga dapat merefleksikan pengaruh spiritual leadership terhadap praktik kerja.

Kriteria ini penting untuk memastikan data yang diperoleh mencerminkan realitas kompleks dalam organisasi sekolah dan memberikan pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti (Patton, 2015).

3.4.3 Jenis dan Jumlah Informan

Berdasarkan kriteria di atas, subjek penelitian terdiri atas sejumlah informan yang dipilih secara purposive sampling. Pendekatan ini relevan dalam penelitian kualitatif karena fokusnya pada kedalaman data, bukan pada generalisasi jumlah besar (Creswell & Poth, 2018). Rincian subjek penelitian adalah sebagai berikut:

NO	Jenis Informan	Jumlah
1	Kepala Sekolah	1 orang

2	Waka Kurikulum	1 orang
3	Waka Kesiswaan	1 orang
4	Humas	1 orang
5	TU	1 orang
6	Perwakilan guru	1 orang

3.4.4 Peran dan Alasan Pemilihan Setiap Informan

Penentuan subjek penelitian dalam draf skripsi ini didasarkan pada metode *purposive sampling*, di mana informan dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria posisi strategis, tingkat keterlibatan dalam budaya mutu, serta intensitas interaksi langsung dengan Kepala Sekolah. Langkah ini diambil guna menjamin kedalaman, akurasi, dan orisinalitas data kualitatif yang digali secara sirkular melalui teknik triangulasi di lapangan.

Untuk memetakan secara utuh bagaimana nilai-nilai *spiritual leadership* ditransformasikan menjadi budaya mutu Islam dan etos kerja guru di SMP Plus Darussalam Blokagung, berikut adalah peran serta alasan spesifik pemilihan masing-masing informan:

a. Kepala Sekolah (Bapak Muhammad Ishaq, S.Pd., M.Pd.I)
   Sebagai informan kunci (*key informant*) sekaligus pusat kebijakan spiritual dan manajerial sekolah, Alasan Pemilihan: Untuk menggali data primer mengenai formulasi visi transenden, internalisasi nilai amanah, integrasi kurikulum pesantren, serta keteladanan nyata (seperti hadir lebih awal di gerbang sekolah) dalam menggerakkan roda organisasi.
b. Waka Kurikulum (Bapak Mukafidhin, S.Pd.)
   Sebagai informan utama bidang operasional akademik dan standardisasi mutu pembelajaran formal, Alasan Pemilihan: Untuk memperoleh data mengenai "Sinergi Mutu Blokagung", yaitu sinkronisasi antara Standar Nasional Pendidikan (Kurikulum Merdeka) dengan sistem pendidikan pesantren salaf, serta penanganan kendala administratif guru.
c. Humas (Bapak Zaenal Muttaqin, S.Pd.)
   Sebagai informan penjelas hubungan kelembagaan eksternal, Alasan Pemilihan: Untuk memverifikasi

implementasi nilai kemitraan (*membership*) dan karakter akhlakul karimah santri melalui kolaborasi sirkular antara sekolah, wali murid, dan pengurus keamanan asrama pondok pesantren.

d. Ketua Staf Tata Usaha & Operator Sekolah (Bapak Arif Rofiqu Rohman)
   Sebagai informan bidang administrasi, data kepegawaian, dan sistem informasi manajemen, Alasan Pemilihan: Untuk memotret secara objektif tantangan digitalisasi (Dapodik, E-Dupay, dll.) dan bagaimana pendekatan spiritual kepala sekolah mampu mengubah beban administrasi menjadi nilai khidmah (ibadah).
e. Perwakilan Dewan Guru & Koordinator Kegiatan
   Sebagai informan pendukung (*supporting informants*) sekaligus objek penerima dampak kepemimpinan, Alasan Pemilihan: Guna pemenuhan triangulasi sumber data untuk menguji apakah etos kerja guru (termasuk komitmen mengajar di hari Ahad) telah bertransformasi dari sekadar kewajiban profesi menjadi panggilan jiwa (*calling*) berkat keteladanan kepala sekolah.

3.4.5 Indikator Informan

Agar proses pemilihan informan lebih terukur, digunakan sejumlah indikator yang disesuaikan dengan fokus penelitian, antara lain:

a. Tingkat Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan: Informan memiliki otoritas atau keterlibatan aktif dalam rapat koordinasi, perencanaan strategi lembaga, maupun evaluasi mutu tahunan.
b. Kedalaman Pengalaman Berbasis Nilai: Informan berpartisipasi langsung secara konsisten dalam pembiasaan aktivitas spiritual dan program peningkatan mutu di lingkungan sekolah-pesantren.
c. Frekuensi Interaksi dengan Kepala Sekolah: Informan memiliki intensitas komunikasi yang tinggi dengan kepala sekolah, baik secara konseptual (kebijakan) maupun operasional (teknis kerja).
d. Peran dalam Penyelenggaraan Pembelajaran: Informan terlibat langsung dalam implementasi kurikulum nasional, muatan lokal pesantren, serta program evaluasi

hasil belajar santri.

Dimensi Variabel	Indikator Keabsahan Data Informan	Sumber Triangulasi Teknik
Spiritual Leadership (X)	Konsistensi narasi informan mengenai keikhlasan pemimpin, amanah, keteladanan gerbang sekolah, dan ketakziman salaf.	Wawancara Kepala Sekolah
Budaya Mutu (Y1)	Kesesuaian pernyataan informan tentang komitmen mutu dengan bukti otentik di lapangan.	Wawancara Waka Kurikulum
Etos Kerja Guru (Y2)	Konsistensi antara pengakuan lisan guru dengan kedisiplinan administratif dan kesediaan khidmah di hari Ahad.	Wawancara Guru

3.5 Data dan Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif studi kasus di SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi, data tidak dipandang sebagai sekadar angka atau statistik formal, melainkan sebagai informasi deskriptif yang kaya akan makna transendental dan nilai-nilai sosial yang melingkupi praktik kepemimpinan di sekolah berbasis pesantren, dalam penelitian ini mengklasifikan data dan sumber data ke dalam tiga kategori utama berdasarkan teori keabsahan data kualitatif.

1.5.1 Jenis Data

Dalam penelitian kualitatif, data bukan hanya berupa angka atau statistik, tetapi juga informasi deskriptif yang kaya yang mencerminkan realitas sosial dan makna yang terkandung di dalamnya (Creswell & Poth, 2018).

Data kualitatif ini memiliki struktur yang fleksibel sehingga mampu menggambarkan dinamika sosial dan konteks budaya sekolah secara holistik (Flick, 2018). Menurut Miles, Huberman & Saldaña (2019), data kualitatif berperan penting

dalam menangkap kompleksitas hubungan sebab-akibat dari praktik kepemimpinan terhadap budaya organisasi.

Data kontekstual merupakan informasi yang membantu memahami latar belakang dan kondisi sekolah sebagai unit studi kasus. Data ini mencakup:

Profil sekolah (sejarah, struktur organisasi, visi-misi, jumlah guru dan siswa), Kebijakan strategis sekolah terkait mutu pendidikan dan pembinaan guru, Program kerja yang mengandung unsur pembinaan spiritual dan peningkatan kinerja guru.

Informasi kontekstual membantu memberi gambaran yang komprehensif tentang setting penelitian sehingga interpretasi atas data utama menjadi lebih akurat (Yin, 2018).

1.5.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Penentuan sumber data dalam penelitian ini didasarkan pada klasifikasi yang dikemukakan oleh Bogdan dan Biklen, yang membagi sumber data ke dalam beberapa kategori guna menjamin kedalaman dan validitas informasi yang digali di lapangan.

Adapun klasifikasi sumber data dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1.5.2.1 Data Primer (Sumber Data Utama)

Menurut Bogdan dan Biklen, individu yang terlibat langsung dalam *setting* penelitian merupakan sumber data utama karena mereka mengalami, melakukan, dan merasakan fenomena yang diteliti secara langsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung melalui teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan observasi partisipatif di SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi.

Pihak-pihak yang dijadikan sebagai informan kunci (*key informants*) dalam pengumpulan data primer ini meliputi:

a. Kepala Sekolah (Bapak Muhammad Ishaq, S.Pd., M.Pd.I): Selaku pimpinan tertinggi lembaga yang memberikan data primer mengenai kebijakan strategis, formulasi visi transenden, internalisasi nilai amanah, kepemimpinan berbasis *khidmah* (pelayanan), serta implementasi keteladanan nyata di sekolah.

b. Waka Kurikulum (Bapak Mukafidhin, S.Pd.): Selaku pengelola bidang akademik yang memberikan data primer terkait operasional "Sinergi Mutu Blokagung", sinkronisasi Kurikulum Merdeka dengan muatan lokal pesantren, serta pengelolaan administrasi pembelajaran guru.
c. Kaur Humas (Bapak Zaenal Muttaqin, S.Pd.): Selaku penghubung lembaga yang memberikan data mengenai implementasi nilai kemitraan (*membership*) dan kolaborasi sirkular antara sekolah, wali murid, dan pengurus pesantren.
d. Ketua Staf Tata Usaha & Operator (Bapak Arif Rofiqu Rohman): Selaku pelaksana administratif yang memberikan data riil mengenai teknis digitalisasi (Dapodik, E-Dupay) serta pergeseran beban kerja administratif menjadi nilai ibadah melalui pendekatan spiritual.
e. Dewan Guru dan Koordinator Kegiatan: Selaku pelaksana pendidikan di kelas yang memberikan data primer mengenai transformasi etos kerja dari sekadar kewajiban profesi (*job requirement*) menjadi panggilan jiwa (*calling*).

1.5.2.2 Sumber Data Sekunder (Sumber Data Pendukung)

Bogdan dan Biklen menyatakan bahwa dokumen resmi merupakan sumber data penting untuk memperkuat, melengkapi, dan memverifikasi data yang diperoleh dari hasil wawancara. Sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumentasi tertulis dan visual yang otentik di SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi, yang meliputi:

a. Profil Lembaga: Dokumen tertulis mengenai sejarah berdirinya sekolah (sejak tahun 1994), struktur organisasi, serta rumusan resmi Visi, Misi, dan Tujuan sekolah.
b. Dokumen Administratif dan Manajerial: Surat Keputusan (SK) Kepanitiaan dan Koordinator Kegiatan Tahun Ajaran 2025/2026, daftar nama guru dan jabatannya, serta pembagian wali kelas.
c. Dokumen Mutu dan Pembelajaran: Perangkat pembelajaran guru (modul ajar Kurikulum Merdeka),

program kerja supervisi akademik, rekam jejak penilaian kinerja guru, dan jurnal mata pelajaran.

1.5.2.3 Sumber Data Tersier (Sumber Data Penguat)

Sumber data tersier mencakup referensi, literatur, aturan hukum, atau hasil penelitian sebelumnya yang digunakan oleh peneliti untuk menguji keabsahan teori, memperluas interpretasi analitis, serta memvalidasi temuan lapangan. Sumber data tersier dalam penelitian ini terdiri dari pihak yang dijadikan sebagai informan kunci (*key informants*) dalam pengumpulan data primer ini meliputi:

a. Landasan Yuridis (Regulasi Pemerintah): Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, serta Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP).
b. Teori Kepemimpinan dan Manajemen Mutu: *Spiritual Leadership Theory* (TSL) oleh Louis W. Fry, Teori Budaya Mutu Pendidikan oleh Edward Sallis, serta Teori Perilaku Organisasi oleh Stephen P. Robbins.
c. Penelitian Terdahulu: Jurnal-jurnal akademik relevan (seperti Husna et al., 2021; Siagian et al., 2022; Gafur & Miskan, 2021) yang digunakan untuk melakukan triangulasi teori dan mempertegas nilai kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini.

Seluruh sumber data di atas dipadukan secara sirkular menggunakan teknik triangulasi guna menjamin derajat kepercayaan (*credibility*) dan keabsahan data (*trustworthiness*) dari hasil penelitian yang dilakukan.

1.5.3 Teknis Pengumpulan Data

Penelitian ini mengaplikasikan beberapa teknik pengumpulan data sesuai karakteristik sumbernya, yaitu:

a. Wawancara Mendalam

Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk mendapatkan informasi langsung dari kepala sekolah dan guru tentang pengalaman mereka mengenai implementasi *spiritual leadership* dan pengaruhnya terhadap budaya mutu dan etos kerja. Metode ini

memungkinkan peneliti untuk menggali makna, motif, dan dinamika nilai yang tidak tampak secara langsung (Kvale & Brinkmann, 2015; Miles et al., 2019).

b. Observasi Partisipatif

Peneliti hadir secara langsung dalam kegiatan sekolah untuk mengamati interaksi antarpelaku pendidikan, suasana kerja, serta praktik budaya mutu. Observasi ini memungkinkan peneliti melihat fenomena secara natural di settingnya (Flick, 2018).

c. Dokumentasi

Dokumen sekolah dianalisis untuk melengkapi data wawancara dan observasi serta memberikan informasi kontekstual yang membantu menafsirkan praktik nilai spiritual dalam organisasi.

1.5.4 Teknik Triangulasi Data

Untuk meningkatkan *validitas dan kredibilitas data,* penelitian ini menggunakan *triangulasi* yaitu menggabungkan beberapa sumber dan teknik pengumpulan data (Denzin & Lincoln, 2018). Bentuk triangulasi yang digunakan adalah:

a. Triangulasi sumber data

Menggabungkan wawancara dari kepala sekolah, guru, dan staf untuk mendapatkan perspektif berbeda.

b. Triangulasi Teknik

Menggabungkan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi data.

c. Triangulasi teori

Mengkonstruksi temuan dengan referensi teori-teori terbaru tentang *spiritual leadership*, budaya mutu, dan etos kerja.

3.6 Keabsahan Data

3.6.1 Hakikat Keabsahan Data dalam Penelitian Kualitatif

Keabsahan data dalam penelitian kualitatif merujuk pada tingkat kepercayaan *trustworthiness* (upaya peneliti untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar, dapat dipercaya, dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan) terhadap temuan

penelitian sehingga hasilnya benar-benar merepresentasikan realitas sosial yang diteliti. Dalam pendekatan studi kasus, validitas tidak diukur melalui angka statistik, melainkan melalui kedalaman makna, konsistensi informasi, dan keterlacakan proses penelitian (Creswell & Poth, 2018).

Miles, Huberman, dan Saldaña (2019) menjelaskan bahwa keabsahan data merupakan hasil dari proses reflektif dan sistematis yang melibatkan triangulasi, verifikasi berulang, serta dokumentasi analitis yang transparan. Dengan demikian, keabsahan bukan sekadar tahap akhir penelitian, melainkan proses yang menyertai seluruh kegiatan pengumpulan dan analisis data.

Dalam konteks penelitian ini, keabsahan data menjadi sangat penting karena variabel yang diteliti—*spiritual leadership*, budaya mutu, dan etos kerja guru—bersifat abstrak, kontekstual, dan sarat nilai. Tanpa pengujian kredibilitas yang memadai, interpretasi peneliti berpotensi bias atau tidak menggambarkan kondisi empiris yang sebenarnya di SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi.

3.6.2 Prinsip Trustworthiness sebagai Landasan Keabsahan

Penelitian ini menggunakan kerangka *trustworthiness* yang mencakup kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas sebagaimana dijelaskan dalam literatur penelitian kualitatif modern (Denzin & Lincoln, 2018; Creswell & Poth, 2018).

Kredibilitas berkaitan dengan keyakinan bahwa data dan interpretasi sesuai dengan realitas yang dialami informan. Dalam penelitian mengenai kepemimpinan spiritual kepala sekolah, kredibilitas diwujudkan melalui konfirmasi langsung kepada guru dan pihak sekolah bahwa hasil interpretasi mencerminkan pengalaman mereka.

Transferabilitas merujuk pada sejauh mana hasil penelitian dapat dipahami dan diterapkan dalam konteks lain yang memiliki karakteristik serupa. Oleh karena itu, deskripsi kontekstual mengenai budaya sekolah, struktur organisasi, dan lingkungan pesantren dijelaskan secara rinci agar pembaca dapat menilai relevansi temuan dengan situasi berbeda.

Dependabilitas menekankan konsistensi proses penelitian. Peneliti menyimpan jejak dokumentasi seluruh tahapan pengumpulan dan analisis data sehingga proses tersebut dapat

ditelusuri ulang secara akademik, Konfirmabilitas mengacu pada objektivitas temuan, yakni sejauh mana hasil penelitian didasarkan pada data empiris dan bukan opini pribadi peneliti. Untuk itu, peneliti menyertakan kutipan langsung dari informan serta bukti dokumentasi sebagai dasar interpretasi.

3.6.3 Strategi Keabsahan Data dalam Penelitian

Keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui berbagai strategi yang saling melengkapi, Triangulasi menjadi teknik utama untuk memeriksa konsistensi data. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari kepala sekolah, guru, wakil kepala sekolah, serta tenaga kependidikan. Jika terdapat kesamaan pola narasi mengenai implementasi nilai spiritual atau budaya mutu, maka temuan dianggap memiliki tingkat konsistensi yang tinggi. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data wawancara, observasi partisipatif, dan dokumentasi sekolah. Denzin dan Lincoln (2018) menegaskan bahwa triangulasi memperkuat kredibilitas karena memungkinkan peneliti melihat fenomena dari berbagai sudut pandang.

Pemeriksaan anggota (*member checking*) diterapkan dengan mengonfirmasi ringkasan hasil wawancara kepada informan utama. Creswell dan Poth (2018) menjelaskan bahwa teknik ini membantu memastikan bahwa interpretasi peneliti tidak menyimpang dari maksud informan. Dalam penelitian ini, kepala sekolah dan beberapa guru diminta memberikan umpan balik terhadap hasil sementara analisis.

Keterlibatan peneliti secara memadai di lapangan juga menjadi bagian penting dalam menjaga keabsahan data. Dengan kehadiran yang cukup lama, peneliti dapat memahami dinamika sosial sekolah dan membedakan antara perilaku formal dan praktik keseharian yang autentik. Flick (2018) menyatakan bahwa kedalaman keterlibatan membantu meningkatkan sensitivitas kontekstual dan akurasi interpretasi.

Audit trail atau jejak audit disiapkan melalui pencatatan sistematis seluruh proses penelitian, mulai dari jadwal wawancara, catatan observasi, transkrip, hingga proses coding. Miles et al. (2019) menyebutkan bahwa dokumentasi analitis yang rinci memungkinkan proses penelitian diuji kembali oleh pihak lain secara ilmiah.

Refleksivitas peneliti juga diterapkan untuk mengurangi bias

subjektif. Peneliti secara sadar menuliskan refleksi pribadi mengenai asumsi awal, persepsi, dan kemungkinan kecenderungan interpretasi selama penelitian berlangsung. Pendekatan ini membantu menjaga keseimbangan antara kedekatan emosional dan objektivitas analitis.

3.6.4 Indikator Keabsahan Data yang Disesuaikan dengan Fokus Penelitian

Agar keabsahan data terukur secara sistematis sesuai dengan judul penelitian, digunakan indikator-indikator operasional berikut:

Dalam dimensi *spiritual leadership*, indikator keabsahan ditunjukkan melalui konsistensi narasi tentang visi spiritual kepala sekolah, keteladanan perilaku, pembentukan makna kerja sebagai ibadah, serta penguatan nilai kebersamaan. Jika indikator tersebut muncul secara konsisten dalam wawancara, observasi, dan dokumen sekolah, maka data dianggap kredibel.

Dalam dimensi budaya mutu, indikator keabsahan tercermin pada adanya kesesuaian antara pernyataan tentang komitmen mutu dengan bukti dokumentasi seperti program evaluasi pembelajaran, supervisi, serta praktik refleksi guru. Bush (2020) menekankan bahwa budaya mutu yang kuat selalu tampak dalam sistem perbaikan berkelanjutan dan standar kerja yang jelas.

Pada dimensi etos kerja guru, indikator keabsahan dilihat dari konsistensi antara pengakuan guru tentang motivasi kerja dengan observasi terhadap kedisiplinan, keterlibatan profesional, serta partisipasi dalam kegiatan pengembangan diri. Rahayu dan Suryadi (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki korelasi signifikan dengan peningkatan komitmen dan etos kerja guru.

Apabila ketiga dimensi tersebut menunjukkan kesesuaian antar-sumber dan antar-teknik, maka tingkat kepercayaan terhadap temuan penelitian menjadi semakin kuat

3.6 Analisis Data

Keabsahan data dalam penelitian kualitatif merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana temuan penelitian benar-benar mencerminkan fenomena yang terjadi di lapangan dan bukan sekadar interpretasi subyektif peneliti. Dalam studi kasus

pendidikan, fenomena seperti *spiritual leadership*, budaya mutu, dan etos kerja guru memiliki dimensi nilai dan konteks sosial yang kompleks sehingga diperlukan prosedur verifikasi data yang ketat agar temuan penelitian valid dan dapat dipercaya (Creswell & Poth, 2018).

Menurut Denzin dan Lincoln (2018), kualitas penelitian kualitatif ditentukan oleh empat aspek utama*: kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas*. Keempat aspek ini dirancang untuk menggantikan validitas dan reliabilitas dalam penelitian kuantitatif, tetapi tetap berfungsi memastikan bahwa data dan interpretasi yang dihasilkan berada pada posisi ilmiah yang kuat.

Dalam penelitian ini, keabsahan data menjadi penting mengingat fokus penelitian bukan pada sekadar frekuensi kejadian, tetapi pada makna nilai spiritual dalam kepemimpinan, proses pembentukan budaya mutu, dan transformasi etos kerja guru—fenomena yang bersifat kontekstual dan terkonstruksi dalam praktik sosial lembaga sekolah (Flick, 2018).

Bahwa validitas temuan dalam penelitian "*Implementasi Spiritual Leadership Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Mutu dan Etos Kerja Guru di SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi*" dijamin melalui pendekatan kualitatif yang sistematis dan terstruktur. Keabsahan data tidak hanya dipahami sebagai prosedur teknis, tetapi sebagai proses reflektif dan verifikatif yang berlangsung sepanjang penelitian.

Secara keseluruhan, penerapan prinsip kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas menjadikan penelitian ini memiliki landasan metodologis yang kuat. Keabsahan data yang terjaga dengan baik memungkinkan hasil penelitian memberikan kontribusi ilmiah yang valid dalam menjelaskan hubungan antara spiritual leadership kepala sekolah, pembentukan budaya mutu, dan penguatan etos kerja guru di lingkungan pendidikan berbasis nilai keislaman.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Data Lapangan

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya SMP Plus Darussalam Blokagung

SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi adalah lembaga pendidikan menengah pertama didalam pesantren Darussalam Blokagung yang berdiri sejak tahun 1994, awal berdirinya SMP Plus Darussalam adalah inisiatif pengasuh yayasan PonPes Darussalam untuk mendirikan lembaga pendidikan menengah pertama konvensional lainya, yaitu lembaga pendidikan menengah pertama yang menghasilkan lulusan yang multi talenta dengan tetap tidak meningalkan makna seutuhnya alumni pesantren.

Maka pada tahun 1994 didirikan sekolah menegah pertama yang diberi nama SMP Plus Darussalam, Plus mengandung makna lembaga pendidikan umum dibawah naungan Departemen Pendidikan Nasional yang juga dibekali dengan Pendidikan Diniyah Kepesantrenan yang merupakan binaan Kementrian Agama, karena itulah SMP Plus Darussalam adalah lembaga pendidikan yang sangat berbeda pengelolaannya dengan sekolah pada umumnya, apa lagi dikuatkan dengan terekrutnya SMP Plus Darussalam dalam salah satu SMP berbasis Pesantren sejak tahun 2008 yang berada dibawah naungan dua departemen sekaligus yaitu Kemendiknas dan Kemenag, sehingga lebih memperkokoh SMP Plus Darussalam secara manajemen pengelolaannya.

Oleh sebab itu siswa atau siswi di SMP Plus Darussalam wajib menetap didalam pesantren dengan tanpa terkecuali dan bisa dikatakan SMP Plus Darussalam adalah satu-satunya lembaga pendidikan dibawah naungan pondok pesantren Darussalam yang menerapkan sistem Boarding School dalam pengelolaannya, dalam perkembangannya SMP Plus Darussalam memperluas manajemennya dengan mambuka program kelas Unggulan, yang hingga saat ini telah memiliki dua program unggulan (sains dan tahfid) baik kelas putra atau putri.

Program Sains lebih memproitaskan kemampuan dalam ilmu matematik dan IPA yang di afiliasikan dengan kemampuan Bahasa inggris dan IT, begitupun dengan program Tahfid yang

juga dibekali dengan kemampuan IT, dengan target minimal 9 juz selam menempuh pendidikan di SMP Plus Darussalam

Tenaga SMP Plus Darussalam yang sebagian besar merupakan tenaga profesional dibidangnya yang telah mendapat pengakuan pemerintah dengan terbinya Sertifikat pendidik bagi sebagian besar gurunya, juga latar belakang pendidikan yang dimiliki hampir keseluruhan adalah tamatan S.2, dan demi memperkokoh sistem pengelolaan SMP Plus Darussalam juga melegkapi kebutuhan sarana prasarana yang bisa dikatakan lengkap, dengan adanya LAB, TIK, sejumlah 3 ruang dengan peralatan sebanyak 120 unit komputer dengan spesifikasi Core i5, juga Lab. IPA dan Lab Bahasa.

SMP Plus Darussalam adalah lembaga pendidikan yang mengintegrasikan tiga sistem pendidikan yaitu:

1. Sistem pendidikan umum, menggunakan kurikulum merdeka.
2. Sistem pendidikan madrasah diniyah takmiliyah, dimana peserta didik dibekali dengan materi-materi keagamaan yang lebih.
3. Sistem pendidikan pesantren, yang bersifat menyeluruh mulai dari olah fikir, olah hati, olah rasa dan olahraga yang sangat bermanfaat ketika sudah pulang di tengah masyarakat.

SMP Plus Darussalam dengan program kelas:

1. Tahfidz
2. Sains Language
3. Terpadu

SMP Plus Darussalam adalah sekolah yang berbasis pesantren, yang sudah mampu berkompetisi dalam bidang akademik, non akademik, tingkat kabupaten, provinsi bahkan Nasional. SMP Plus Darussalam siap menerima putra putri terbaik bangsa Indonesia, untuk menimba pengetahuan dan penyempurnaan akhlak demi kajayaan islam dan Indonesia. Diharapkan SMP Plus Darussalam dapat mengasilkan generasi penerus bangsa yang unngul, berprestasi, berguna bagi nusa bangsa dan agama.

4.1.2 Profil SMP Plus Darussalam Blokagung

SMP Plus Darussalam sebagai salah satu Sekolah Menegah Pertama Swasta dengan model Sekolah Standar Nasional (SSN)

telah mamperoleh akreditasi dengan nilai " A ", dengan NSS : 202052523170, NIS : 200470, dan NPSN : 2052573.

SMP Plus Darussalam merupakan salah satu lembaga atau instansi pendidikan yang berada dibawah naungan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung yang terletak di Jln. PONPES DARUSSALAM Blokagung, Karangdoro, Tegalsari, Banyuwangi,Jawa Timur. Kecamatan Tegalsari memiliki luas wilayah 65,13 km2 yang dibagi 6 desa (Dasri, Karangmulyo, Karangdoro, Tegalsari, Tegalrejo, Tamansari). Wilayah kecamatan ini dilewati tiga sungai yaitu Sungai Setail, Sungai Pecari dan Sungai Panduman.

4.1.3 Visi Misi dan Tujuan SMP Plus Darussalam Blokagung.

1. Visi

   Berakhlakul Karimah yang Unggul dalam Kompetensi Akademik, Teknologi, Life Skill.

2. Misi
   a) Membudayakan Akhlakul Karimah dalam kehidupan sehari-hari yang di Integrasikan dengan pendidikan pesantren.
   b) Mewujudkan Sistem Pembelajaran yang Inovatif dan Proposional.
   c) Mengembangkan Potensi dan Kreativitas Peserta Didik secara Optimal.

Tujuan tersebut menjadi dasar dalam pelaksanaan berbagai program sekolah, baik dalam bidang akademik, pembinaan karakter, maupun pengembangan budaya kerja guru. Dengan adanya tujuan yang jelas dan terarah, SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi berupaya menciptakan lembaga pendidikan yang unggul, Relegius, dan mampu menjawab tantangan perkembangan pendidikan modern tanpa meninggalkan nilai-nilai spritual islam.

Tabel 3.1 Daftar Nama Guru dan Jabatannya.

NO	NAMA	JABATAN
1	MUH. ISHAQ, S.Pd., M.Pd.I	Kepala Sekolah
2	MUKAFIDHIN, S.Pd.	Kaur. Kurikulum
3	AKHMAD MUMFADLIL, S.Pd.	Bendahara Sekolah

4	ANDIK HERMAWAN, S.Pd.	Kaur. Kesiswaan Putra
5	M. ARIF, S.Pd.	Kaur. Sarpras
6	ZAENAL MUTTAQIN, S.Pd	Kaur. Humasy
7	NURUL HUDA, S.E	Pembina OSIS Putra
8	DEWI KHOFSOH, S.Pd	Pembina OSIS Putri
9	MUMFARIDA, S.Pd.I.	Koord. BP/BK Putri
10	AHMAD SISWANTO, S.Pd	BP/BK Putra
11	ANIS HIDAYATI, S.Pd	BP/BK Putri
12	SUSENO, S.Pd.I	BP/BK Putra
13	ARIF ROFIQU ROHMAN	Ketua Staff Tata Usaha, Operator Dapodik, E-Dupay & PIP
14	ABDUL ROHMAN, S. Ag.	Staff TU
15	GUSMANTO, S.Pd.I	Staff TU
16	IMRON ARROSYID, S.Pd	Staff TU

Tabel 4.1 wali kelas tahun ajaran 2025-2026

NO	KELAS	NAMA	NO TELP	KETERANGAN
1	VII A	MUMFARIDA, S.Pd.I, S. Pd	081 231 179 915	PUTRI
2	VII B	LUKLUR NR, S.Pd.I, S. Pd	085 236 897 996	PUTRI
3	VII C	MAZROATUL H, S.Pd.I	081 252 308 612	PUTRI
4	VII D	NANDA HILDA F, S.Pd	081 515 809 817	PUTRI
5	VII E	NUR UMAMAH J, S.Pd	081 331 228 082	TAHFIDZ PUTRI
6	VII F	NUR ANISA KHOIRIAH	085 852 036 547	SAINS PUTRI
7	VII G	MASKUB, S.Pd	082 334 866 755	PUTRA
8	VII H	ABD. HAMID FADHOLI, S.E.Sy	082 314 453 023	PUTRA
9	VII I	MIFTAH, S.Pd	085 211 864 353	PUTRA
10	VII J	RONI TRI LAKSONO, S.Pd	082 235 571 358	TAHFIDZ PUTRA

11	VII K	M. NIJA FARIQI, M.Pd	082 118 011 570	SAINS PUTRA
12	VIII A	ANIK ROSIDAH, S.Pd	085 226 352 077	PUTRI
13	VIII B	NUR INAYAH, S.Pd.I	085 234 028 088	PUTRI
14	VIII C	DANIA AMALAL HUSNA, S.Pd	081 553 978 604	PUTRI
15	VIII D	RENI FITRIA RAHMAWATI, S.Pd	082 358335 234	PUTRI
16	VIII E	RISKIYATUL FITRIYAH, S.Ag.	083 853 958 809	PUTRI TAHFIDZ
17	VIII F	IMROATUN, S.Si	085 331 632 980	PUTRI SAINS
18	VIII G	TRI WIYANTO, S.Pd	081 249 615 215	PUTRA
19	VIII H	M. ALI MUSTOFA, S.Pd.I	085 232 616 454	PUTRA
20	VIII I	DENI RAHMAN SYAH, S.Pd.I	087 864 605 794	PUTRA
21	VIII J	IMAM SAFI'I, S.Pd, M.Pd.I	085 234 628 103	TAHFIDZ PUTRA
22	VIII K	ANDI KRISWANTO, S.Pd	085 746 168 132	SAINS PUTRA
23	IX A	NUR JAMILAH, S.Pd.I.	081 336 733 754	PUTRI
24	IX B	NADIA ILMA ROHESTINA, S.Pd	082 231 422 599	PUTRI
25	IX C	ANIS HIDAYATI, S.Pd.	085 745 388 374	PUTRI
26	IX D	SILVI RAHMATIKA, S.Pd	082 190 597 413	TAHFIDZ PUTRI
27	IX E	DEWI KHOFSOH, S.Pd.	082 310 377 903	SAINS PUTRI
28	IX F	ACH. ROHANI, S.Sos.I	085 227 436 612	PUTRA
29	IX G	M. ARIF, S.Pd.	082 334 204 023	PUTRA
30	IX H	ABDUL AZIZ, S.Pd.	085 231 643 781	TAHFIDZ PUTRA
31	IX I	AHMAD SISWANTO	082 335 369 852	SAINS PUTRA
32	JUMLAH			

Tabel 5.1 kepanitiaan dan koordinator kegiatan smp plus Darussalam tahun ajaran 2025-2026

NO	NAMA KEGIATAN	PANITIA/KOORDINATOR	KET
1	Koord. Supervisi Pembelajaran	SURYONO, S.Pd., M.Pd.I	-

2	PTS & PAS	KANZUL FIKRI, S.Pd	-
3	HUT RI	MIFTAH, S.Pd	-
4	TKA & KELAS AKHIR	ANDI KRISWANTO, M.Pd	-
5	PKL	SISWANTO, S.Pd	-
6	PPL	PEMBINA OSIS	
7	PERTEMUAN WALI MURID	RONI TRI LAKSONO, S.Pd	-
8	Anjangsan & Tanggap Darurat	ZAENAL MUTAQIN, S,Pd	Santri Asrama Putra
9	Koord. LSD	MAZRO'ATUL HASANAH. S.Pd	-
10	PUTRA & PUTRI SMP	NUR ANISA KHOIRIYAH	-
11	PSPDB	ABDUL AZIS, S.Pd & RONI TRI LAKSONO, S.Pd	Ketua & Sekr
12	Koord.EXTRAKURIKULER	NURUL HUDA, S.E & DEWI KHOFSOH, S.Pd	Putra/Putri
13	Koord. PRAMUKA	NAFIUS SHOLIHIN, S.Pd.I	-
14	Koord. SAINS	ANDI KRISWANTO, M.Pd	-
15	Koord. TAHFIDZ Putri	NUR UMAMAH JAMIL, S.Pd	-
16	Koord. TAHFIDZ Putra	RONI TRI LAKSONO, S.Pd	-
17	Koord. Operator, Wali Kelas & Lab TIK	SUSENO, S.Pd.I	-
18	Koord. LKS	DENI RAHMAN SYAH, S.Pd.I & ABDUL AZIS, S.Pd	-
19	Koord. TEAM KEGIATAN/EO	ANDI KRISWANTO, M.Pd & RONI TRI LAKSONO, S.Pd	-
20	Koord. DANSOS	MUMFARIDA, S.Pd.I, S.Pd & LUKLUR NR, S.Pd, S.Pd.I	-
21	Koord. Musyrif	SISWANTO, S.Pd	Asrama Putra
22	Koord. PH. Literasi&Numerasi	RENI FITRIA R, S.Pd	SABTU
23	Koord. PH. Kesehatan	NUR FATONI, S.Pd, M.Pd.I	AHAD
24	Koord. PH. Nasionalis	NUR INAYAH, S.Pd.I	SENIN
25	Koord. PH. Religius	FATHUL IHSAN, S.Pd.I	SELASA
26	Koord. PH. Amal	LUKLUR NURROHMAH, S.Pd, S.Pd.I	RABU
27	Koord. PH. Kebersihan	MAZRO'ATUL HASANAH. S.Pd	KAMIS
28	Koord. SMP Plus Darussalam Trainer	M. NIJA FARIQI, M.Pd	
29	Koord. Prestasi Siswa	DANIYA AMALAL HUSNA, S.Pd	-
30	Koord. URUSAN RUMAH TANGGA	ABDUL ROHMAN, S.Ag	-
	MGMP	RENI FITRIA R, S.Pd	B. INDONESIA
CATATAN: UNTUK KETUA/PANITIA/KOORDINATOR :		NUR FATONI, S.Pd, M.Pd.I	PJOK
		ANDI KRISWANTO, M.Pd.	MTK
		FATHUL IHSAN, S.Pd.I	PAI

1. Panitia / koordinator harap berkoordinasi dengan pihak terkait dan mengagendakan program dan target kegiatan/kerja 2. Pengurus sekolah menyediakan waktu MGMP lembaga pada hari Ahad (kegiatan pramuka/extrakurikuler) yang bertempat di kantor/ruang guru, jika selain waktu tersebut bisa menyesuaikan sesuai hasil kesepakatan bersama antara guru mapel dan disambungkan ke kepala Sekolah/Kaur. Kurikulum 3. Hal-hal yang belum jelas /ketidak sesuaian akan diatur kemudian dan diinformasikan lebih lanjut	IMROATUN, S.Si	IPA
	MASKUB, S.Pd	B. JAWA
	IMAM SAFI'I, S.Pd, M.Pd.I	B. INGGRIS
	NUR INAYAH, S.Pd.I	PKN
	SURYONO, S.Pd, M.Pd.I	INFORMATIKA (TIK)
	M. ALI MUSTOFA, S.Pd.I	ASWAJA
	DENI RAHMAN SYAH, S.Pd.I	SENI BUDAYA
	SISWANTO, S.Pd	BP/BK
	SUSENO, S.Pd.I	PRAKARYA
	H. ACH ROKHANI, S.Sos.I	IPS

4.2 Verifikasi Data Lapangan

4.2.1 Implementasi Spritual Leadership yang diterapkan olah kepala sekolah di SMP Plus Darussalam Blokagung

Implementasi *spiritual leadership* yang diterapkan oleh kepala sekolah SMP Plus Darussalam Blokagung merupakan bentuk kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual Islam dan budaya pesantren ke dalam seluruh proses pengelolaan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator pendidikan, tetapi juga sebagai teladan dalam menanamkan nilai amanah, keikhlasan, disiplin, tanggung jawab, dan khidmah kepada seluruh warga sekolah. Melalui pembiasaan budaya religius, musyawarah, keteladanan, serta pendekatan yang humanis, kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan bermakna sehingga guru memandang tugasnya sebagai bentuk ibadah dan pengabdian.

a. Kepemimpinan Berbasis Khidmah

Dalam kepemimpinan ini diterapkan oleh Kepala SMP Plus Darussalam Blokagung berakar kuat pada tradisi pengabdian tulus khas pesantren. Kepala sekolah tidak menempatkan diri sebagai penguasa birokrasi, melainkan sebagai pelayan yang memprioritaskan kemaslahatan seluruh warga sekolah. Nilai khidmah ini mentransformasi pola hubungan kerja menjadi lebih humanis, di mana setiap kebijakan diambil demi mendukung perkembangan potensi santri secara optimal. Melalui pendekatan pelayanan ini, tercipta lingkungan

pendidikan yang kondusif, harmonis, dan penuh rasa kekeluargaan yang erat.

Implementasi nilai pengabdian ini tercermin nyata dalam keteladanan sehari-hari yang ditunjukkan secara konsisten oleh kepala sekolah. Beliau senantiasa hadir lebih awal untuk menyambut kedatangan para guru dan santri di gerbang sekolah secara langsung. Kehadiran fisik dan keterlibatan aktif ini bukan sekadar formalitas pencitraan, melainkan wujud nyata dari komitmen pelayanan yang tulus. Sikap rendah hati dan dedikasi tinggi tersebut berhasil menginspirasi seluruh staf akademis untuk memberikan kinerja terbaik mereka tanpa paksaan.

> *"Bagi kami, memimpin di sini adalah bentuk khidmah kepada pesantren dan santri. Kami berusaha melayani kebutuhan guru dan siswa agar proses belajar mengajar mendatangkan keberkahan."(wawancara Kepala Sekolah Bapak Muhammad Ishaq, S.Pd., M.Pd.I 3 Mei 2026)*



Gambar 4.1: Wawancara dengan Kepala Sekolah
(Sumber: Dokumentasi SMP Plus Darussalam, 2026)

Gambar ini menunjukkan wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Plus Darussalam Blokagung terkait judul Skripsi yang saya ambil di SMP.

Budaya khidmah secara bertahap berhasil membentuk ekosistem mutu pendidikan yang unggul dan berkarakter di lembaga ini. Setiap guru dan tenaga kependidikan mengadopsi semangat pelayanan tersebut dalam menjalankan tugas mengajar serta membimbing santri sehari-hari. Hubungan yang terbangun antara pimpinan, pendidik, dan peserta didik didasarkan pada rasa saling menghormati serta gotong royong. Dampaknya, motivasi kerja guru meningkat secara signifikan dan kedisiplinan santri terbentuk secara alami dari kesadaran hati mereka.

b. Sinergi Pesantren Modern

Sinergitas antara manajemen modern dan tradisi salaf di SMP Plus Darussalam Blokagung diverifikasi melalui sinkronisasi kurikulum yang harmonis. Kepala sekolah sukses memadukan standardisasi Kurikulum Merdeka nasional dengan muatan lokal pesantren secara integratif. Struktur pembelajaran diatur agar pencapaian akademik umum tidak mengesampingkan pendalaman kitab kuning dan nilai khidmah santri.

> *"Kami tidak memisahkan ilmu umum dan agama. Keduanya dipadukan agar santri siap menghadapi tantangan modernitas tanpa kehilangan jati diri pesantrennya." (wawancara Kepala Sekolah Bapak Muhammad Ishaq, S.Pd., M.Pd.I 3 Mei 2026)*

Untuk menyelaraskan nilai-nilai kepesantrenan ini dengan persepsi masyarakat luar dan akuntabilitas kelembagaan, kepala sekolah mendelegasikan penguatan relasi eksternal kepada bidang Kehumasan. Internalisasi *spiritual leadership* dalam aspek hubungan masyarakat mewujud pada keterbukaan dan jalinan silaturahmi yang berbasis nilai kekeluargaan Islam. Hal ini dikonfirmasi oleh Kaur Humas yang menyatakan bagaimana nilai *membership* (rasa memiliki) diperluas hingga ke wali murid.

"Kepala sekolah selalu menekankan bahwa Humas di lembaga pesantren itu kuncinya adalah 'silaturahmi transendental'. Kami menghubungkan sekolah, wali murid, dan pengurus keamanan asrama pondok dengan bahasa yang santun, humanis, dan persuasif. Tujuannya satu, menyatukan visi agar wali murid ikut mendoakan keberkahan ilmu anaknya, bukan sekadar menuntut nilai akademik saja." (Wawancara Kaur Humas, Bapak Zaenal Muttaqin, S.Pd., 5 Mei 2026)



Gambar 4.2: Wawancara dengan Humas
(Sumber: Dokumentasi SMP Plus Darussalam, 2026)

Gambar ini menunjukkan wawancara dengan Kepala Urusan (Kaur) Humas SMP Plus Darussalam Blokagung, Bapak Zaenal Muttaqin, S.Pd. wawancara yang berlangsung secara hangat, humanis, dan persuasif sesuai dengan prinsip komunikasi kepesantrenan, dengan tema membahas *"Silaturahmi Transendental"* (hubungan baik antar manusia yang dilakukan dengan kesadaran iman, karena Allah, dan bertujuan mencari ridha Allah) dan mengenai pentingnya membangun hubungan berbasis kekeluargaan Islam dengan wali murid dan pihak luar benar-benar digali langsung dari sumbernya.

4.2.2 Peran Spiritual Leadership yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam membangun Budaya Mutu di SMP Plus Darussalam Blokagung

a. Sistem Khidmah Berkelanjutan

Sistem khidmah berkelanjutan yang digerakkan oleh Kepala SMP Plus Darussalam Blokagung memadukan nilai pengabdian abadi pesantren dengan manajemen mutu modern. Melalui kerangka ini, kepala sekolah menolak birokrasi kaku dan memosisikan tata kelola sekolah sebagai ladang ibadah yang sirkular. Setiap keputusan manajerial diambil secara konsisten demi menjaga kesinambungan mutu akademik dan non-akademik santri.

Verifikasi lapangan menunjukkan bahwa implementasi sinergi mutu ini salah satunya dikawal ketat melalui keterlibatan aktif Waka Kurikulum dalam menyelaraskan dokumen formal negara dengan target kepesantrenan. Pola kepemimpinan spiritual yang persuasif dari kepala sekolah membuat proses pemenuhan standar mutu akademik berjalan secara organik.

> *"Dalam penyusunan perangkat pembelajaran Kurikulum Merdeka, kepala sekolah mengarahkan kami untuk tidak kaku. Kami mengawinkan capaian pembelajaran (CP) nasional dengan nilai-nilai ihsan dan istiqamah pesantren. Jadi, saat guru mengajar sains atau matematika, mereka menyisipkan keagungan ciptaan Allah. Budaya mutu akademik di sini tidak hanya dikejar untuk e-Rapor atau ANBK, tetapi sebagai manifestasi tanggung jawab moral guru kepada umat." (Wawancara Waka Kurikulum, Bapak Mukafidhin, S.Pd., 11 Mei 2026)*



Gambar 4.3 : Wawancara dengan Waka Kurikulum
(Sumber: Dokumentasi SMP Plus Darussalam, 2026)

Gambar ini menunjukkan wawancara mendalam *(in-depth interview)* peneliti dengan Wakil Kepala Sekolah (Waka) Bidang Kurikulum SMP Plus Darussalam Blokagung, Bapak Mukafidhin, S.Pd.. Wawancara yang berlangsung secara hangat, humanis, dan persuasif ini mencerminkan pengejawantahan prinsip komunikasi kepesantrenan yang inklusif dan penuh rasa kekeluargaan Islam, Dalam kesempatan ini, tema yang digali secara langsung dari sumber utamanya adalah mengenai "Sinergi Mutu Blokagung", Bapak Mukafidhin, S.Pd. menjelaskan secara gamblang bahwa melalui pendekatan spiritual yang ditanamkan kepala sekolah.

b. Sinergi Mutu Blokagung

Verifikasi lapangan menunjukkan bahwa pembentukan budaya mutu diwujudkan melalui digitalisasi administrasi sekolah yang tetap menjunjung tinggi nilai ketakziman. Kepala sekolah menerapkan sistem informasi manajemen berbasis aplikasi untuk memantau perkembangan akademik, kedisiplinan, dan capaian hafalan Al-Qur'an para santri secara riil. Langkah pembaruan teknologi ini disikapi sebagai bentuk adaptasi zaman yang positif.

Peran kepemimpinan spiritual dalam mengawal digitalisasi administrasi ini diperjelas oleh Ketua Staf Tata Usaha & Operator Sekolah. Pendekatan kepala sekolah yang menghargai proses adaptasi membuat staf administrasi mampu mentransformasi beban administratif yang tinggi menjadi bentuk pengabdian yang tulus.

> *"Bagi kami di ruang TU dan operator, mengelola Dapodik, PIP, hingga aplikasi E-Dupay itu sangat menyita waktu dan menguras tenaga. Namun, Bapak Kepala Sekolah selalu mendampingi dengan pendekatan yang humanis. Beliau sering bilang, 'Setiap ketikan jari jenengan dalam menginput data santri itu adalah khidmah yang bernilai pahala jariah di hadapan Allah'. Motivasi spiritual itulah yang membuat kami di TU bekerja ikhlas tanpa merasa tertekan oleh sistem digital." (Wawancara Ketua Staf TU & Operator, Bapak Arif Rofiqu Rohman, 6 Mei 2026)*

Hasil akhir pembentukan Sinergi Mutu Blokagung ini bermuara pada kokohnya reputasi lembaga yang adaptif terhadap dinamika zaman. Penelitian lapangan membuktikan bahwa ketulusan pelayanan kepala sekolah mampu mengonversi nilai tradisional menjadi energi penggerak efektivitas manajemen modern.

> *"Sinergi mutu ini adalah komitmen kami untuk merawat tradisi lama yang baik sekaligus membuka diri terhadap inovasi baru yang maslahat." (wawancara Kepala Sekolah Bapak Muhammad Ishaq, S.Pd., M.Pd.I 3 Mei 2026)*

4.2.3 Pendukung komitmen khidmah dan adaptasi administratif kompetensi guru di SMP Plus Darussalam Blokagung

a. Sinergi Khidmah Birokrasi

Faktor pendukung utama dalam implementasi kepemimpinan spiritual di SMP Plus Darussalam adalah kuatnya akar budaya religius pesantren yang melandasi komitmen seluruh dewan guru. Ketika visi transenden yang

ditawarkan oleh kepala sekolah bersinergi dengan niat tulus (ikhlas) dari para pendidik, maka lahirlah etos kerja profesional yang autentik.

Hal ini diverifikasi melalui wawancara dengan Perwakilan Dewan Guru & Koordinator Kegiatan yang merasakan langsung dampak dari penguatan nilai *calling* (panggilan jiwa) dan *membership* (rasa memiliki) yang ditanamkan pimpinan.

> *"Keteladanan Bapak Kepala Sekolah yang selalu menyambut kami di gerbang menjadi penyemangat luar biasa. Dorongan spiritual itu membuat kami menganggap profesi ini sebagai panggilan jiwa (calling). Sebagai contoh, dalam kalender akademik, pengurus sekolah menyediakan waktu MGMP lembaga pada hari Ahad bersamaan dengan kegiatan pramuka/ekstrakurikuler. Meskipun hari Ahad adalah hari libur umum, dewan guru dan koordinator kegiatan tetap hadir dengan kompak dan penuh semangat. Kami ikhlas menjalankan tugas tambahan ini demi khidmah dan menjaga stabilitas mutu sekolah." (Wawancara Perwakilan Dewan Guru & Koordinator Kegiatan, 7 Mei 2026)*

Hasil verifikasi akhir membuktikan bahwa Sinergi Khidmah Birokrasi sukses mengonstruksi budaya mutu sekolah yang tangguh dan akuntabel. Model kepemimpinan ini membuktikan bahwa kepatuhan pada hukum negara dan pengabdian pesantren dapat berjalan beriringan secara produktif.

> *"Sinergi ini membuktikan bahwa tertib birokrasi tidak menghambat khidmah, melainkan justru memperkokoh legalitas mutu pendidikan Islam di masa depan." (wawancara Kepala Sekolah Bapak Muhammad Ishaq, S.Pd., M.Pd.I 3 Mei 2026)*

b. Transformasi Manajerial Pesantren

Faktor penghambat yang ditemukan di lapangan meliputi adanya tantangan adaptasi administratif digital serta kesenjangan kompetensi teknis di antara beberapa guru senior.

Beban pemenuhan dokumen administratif formal yang berbasis aplikasi terkadang memicu hambatan teknis di lapangan.

Namun, hambatan ini berhasil disiasati melalui solusi manajerial transformatif yang diarahkan oleh kepala sekolah. Waka Kurikulum menjelaskan bagaimana kendala teknis tersebut diselesaikan secara kekeluargaan melalui program kerja sama antar-sejawat.

> *"Ketika ada guru yang mengalami ketertinggalan dalam pengisian e-Rapor atau administrasi digital, kepala sekolah melarang adanya teguran birokratis yang kaku. Solusinya, kami mengaktifkan program pendampingan sejawat (peer mentoring). Guru-guru yang lebih siap IT dikumpulkan untuk membantu rekan sejawatnya secara gotong royong di ruang guru. Hambatan teknis diatasi dengan pendekatan kasih sayang altruistik, sehingga tidak ada guru yang merasa ditinggalkan atau diadili." (Wawancara Waka Kurikulum, Bapak Mukafidhin, S.Pd., 4 Mei 2026)*

4.3 Pembahasan

4.3.1 Implementasi Spritual Leadership yang diterapkan olah kepala sekolah di SMP Plus Darussalam Blokagung

Implementasi *spiritual leadership* yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMP Plus Darussalam Blokagung secara konsisten mengintegrasikan nilai teologis dengan tata kelola modern. Bapak Muhammad Ishaq menerapkan kepemimpinan berbasis pelayanan (*khidmah*) yang memprioritaskan kemaslahatan bersama dan meminimalkan sekat birokrasi kaku. Pendekatan ini sejalan dengan Teori Kepemimpinan Spiritual dari Fry (2003) yang menekankan pentingnya panggilan jiwa (*calling*) dan rasa keanggotaan (*membership*). Melalui ketulusan pengabdian tersebut, kepala sekolah berhasil mentransformasi lingkungan kerja menjadi ekosistem pendidikan yang harmonis dan religius.

Keteladanan nyata (*uswatun hasanah*) menjadi instrumen utama kepala sekolah dalam menginternalisasikan nilai-nilai spiritualitas kepada seluruh dewan guru dan staf. Tindakan konkret seperti hadir lebih awal di gerbang sekolah untuk menyambut guru dan santri merefleksikan komitmen pengabdian tulus. Sesuai pandangan Robbins dan Judge (2019) mengenai perilaku kepemimpinan, figur pemimpin yang

berintegritas tinggi akan menjadi katalisator moral organisasi. Dedikasi tersebut terbukti efektif menginspirasi staf akademis untuk meningkatkan kedisiplinan dan memberikan kinerja terbaik secara sukarela.

Selanjutnya, kepala sekolah berhasil menyinergikan regulasi Kurikulum Merdeka dengan nilai luhur pesantren untuk membangun budaya mutu berkelanjutan. Dalam pengambilan kebijakan strategis, beliau mengedepankan mekanisme musyawarah yang inklusif untuk menampung aspirasi guru secara terbuka. Konsep manajemen ini diperkuat oleh teori Edward Sallis (2015) bahwa keterlibatan total seluruh anggota organisasi merupakan pilar utama mutu terpadu. Hasilnya, integrasi nilai keagamaan dan standar nasional mampu berjalan beriringan serta menumbuhkan loyalitas kerja yang sangat tinggi di sekolah.

a. Kepemimpinan Berbasis Khidmah

Implementasi *spiritual leadership* kepala sekolah di SMP Plus Darussalam Blokagung berakar kuat pada tradisi pengabdian tulus khas pesantren yang diwujudkan melalui nilai *khidmah*. Nilai ini mentransformasi hubungan kerja menjadi lebih humanis, di mana kepala sekolah memosisikan diri sebagai pelayan, bukan penguasa birokrasi. Berdasarkan pandangan Fry (2003), kepemimpinan spiritual harus mampu memunculkan motivasi intrinsik melalui rasa memiliki (*membership*). Di lembaga ini, kepemimpinan berbasis pelayanan tersebut secara nyata menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, harmonis, serta penuh rasa kekeluargaan erat antarwarga sekolah.

Keteladanan konsisten yang ditunjukkan kepala sekolah dalam kehidupan sehari-hari menjadi inkubator utama penguat etos kerja guru. Kehadiran fisik beliau yang selalu datang lebih awal untuk menyambut guru dan santri di gerbang merupakan wujud komitmen pelayanan tulus. Secara teoritis, Robbins (2019) dan Schein (2017) menegaskan bahwa perilaku nyata seorang pemimpin adalah instrumen paling efektif dalam mentransmisikan nilai organisasi. Sikap rendah hati dan dedikasi tinggi tersebut berhasil menginspirasi staf akademis untuk memberikan kinerja terbaik tanpa paksaan.

Budaya *khidmah* ini secara bertahap berhasil membentuk ekosistem budaya mutu pendidikan yang unggul dan berkarakter. Setiap guru mengadopsi semangat pelayanan

dalam menjalankan tugas mengajar karena didasari niat mencari keberkahan, seperti hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Ishaq. Hal ini sejalan dengan konsep *continuous improvement* dari Deming (2018) dan Sallis (2015) yang menyatakan bahwa mutu lahir dari kesadaran kultural. Dampaknya, motivasi kerja dewan guru meningkat signifikan dan kedisiplinan santri terbentuk secara alami melalui kesadaran hati mereka.

Dalam pengambilan keputusan strategis, kepala sekolah selalu mengutamakan kemaslahatan bersama melalui mekanisme musyawarah yang inklusif untuk meminimalkan sekat hierarkis. Langkah partisipatif ini mendorong komunikasi terbuka, sehingga para guru merasa dihargai dan bertanggung jawab penuh terhadap mutu pendidikan. Secara konseptual, Abuddin Nata (2020) menjelaskan bahwa manajemen pendidikan Islam harus mengedepankan aspek syura untuk mencapai mufakat. Pendekatan personal tersebut terbukti efektif menumbuhkan rasa aman, loyalitas, dan dedikasi yang tinggi dari seluruh staf sekolah.

Sinergi yang kuat antara program formal sekolah dengan nilai luhur pesantren menjadi pilar utama keberhasilan kepemimpinan spiritual ini. Kepala sekolah mampu menjembatani regulasi kurikulum nasional dengan pembiasaan karakter berbasis akhlakul karimah yang diajarkan di Blokagung. Sesuai PP Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, integrasi kurikulum berjalan selaras tanpa saling menegasikan. Keberhasilan tata kelola berbasis *khidmah* ini membuktikan bahwa nilai tradisional pesantren mampu menjadi penggerak utama dalam manajemen modern yang bermutu dan berkelanjutan.

b. Sinergi Pesantren Modern

Implementasi *spiritual leadership* kepala sekolah di SMP Plus Darussalam Blokagung terverifikasi nyata melalui keberhasilan melakukan sinkronisasi kurikulum antara Kurikulum Merdeka nasional dan muatan lokal salafiyah. Temuan lapangan ini sejalan dengan aspek *Visi Transenden* dalam *Spiritual Leadership Theory* (TSL) yang dikembangkan oleh Louis W. Fry (2017), di mana pemimpin efektif harus mampu mengintegrasikan visi organisasi dengan nilai-nilai transendental. Penyelarasan ini memastikan pencapaian akademik umum tidak mengesampingkan pendalaman kitab

kuning dan nilai khidmah santri. Melalui integrasi kurikulum yang harmonis, kepala sekolah berhasil menerjemahkan visi lembaga menjadi arah mutu yang jelas, religius, dan bermakna.

Verifikasi lapangan membuktikan bahwa penerapan manajemen modern diwujudkan melalui digitalisasi administrasi sekolah yang tetap menjunjung tinggi nilai ketakziman pesantren. Penggunaan sistem informasi manajemen berbasis aplikasi untuk memantau rekam jejak akademik dan hafalan Al-Qur'an santri merefleksikan dimensi *Kasih Sayang Altruistik (Altruistic Love)* dan kepemimpinan transformasional (Bernard M. Bass). Kepala sekolah memandang pembaruan teknologi bukan sekadar alat birokrasi, melainkan instrumen kepedulian untuk mempercepat pelayanan mutu secara adil dan transparan. Pendekatan humanis ini menjaga agar pemanfaatan teknologi modern di sekolah tetap berjalan selaras di dalam koridor pengawasan nilai moral spiritual.

Penguatan Etos Kerja Guru Melalui Makna Kerja sebagai Khidmah

Pada aspek pengembangan mutu pendidik, kepala sekolah secara konsisten memadukan pelatihan profesionalitas guru dengan penguatan spiritualitas kepesantrenan yang diawali dengan pembacaan tahlil dan doa bersama. Praktik ini memperkuat teori Etos Kerja Guru dan konsep Makna Kerja (*Calling*) dari Fry (2017) serta Robbins (2019), di mana guru tidak lagi memandang tugasnya sebagai beban administratif konvensional, melainkan sebagai panggilan jiwa dan bentuk ibadah (*ihsan*). Internalisasi nilai religius ini terbukti secara empiris mampu menata ulang niat mengajar guru sebagai bentuk khidmah tulus guna meraih keberkahan, yang berdampak pada peningkatan motivasi kerja secara holistik.

Sinergi tata ruang di SMP Plus Darussalam Blokagung ditunjukkan melalui penempatan sarana laboratorium komputer yang berdekatan dengan area asrama santri guna mendukung efisiensi pembelajaran abad ke-21. Kebijakan integrasi prasarana ini selaras dengan Teori Budaya Mutu Pendidikan dari Edward Sallis (2015), yang menyatakan bahwa mutu harus mewujud dalam sistem nilai dan komitmen fisik lingkungan organisasi. Mengacu pada indikator budaya mutu Islam berbasis *ihsan* dan *istiqamah*, kepala sekolah berhasil

menyediakan fasilitas teknologi mutakhir sebagai media peningkatan kompetensi, sementara aturan ketat pesantren tetap berfungsi sebagai benteng filtrasi moral bagi para santri.

Sistem evaluasi di sekolah ini mencerminkan karakteristik *Spiritual Leadership* yang kuat melalui penerapan dualisme penilaian, yakni asesmen nasional berbasis komputer dan ujian lisan berstandar pesantren salaf. Pendekatan evaluatif komprehensif ini didukung oleh teori Kepemimpinan Instruksional *(Instructional Leadership)* Philip Hallinger (2018) serta teori pembentukan karakter Zulyadaini Daradjat (2019). Kepala sekolah sukses mendelegasikan wewenang manajerial modern kepada santri melalui reposisi peran OSIS yang bersinergi dengan keamanan asrama. Pola kolaborasi ini berhasil membangun ekosistem mutu yang kompetitif, melahirkan kader pemimpin masa depan yang disiplin, cakap, mandiri, sekaligus memiliki keluhuran akhlakul karimah.

4.3.2 Peran Spiritual Leadership yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam membangun Budaya Mutu di SMP Plus Darussalam Blokagung

Implementasi *spiritual leadership* kepala sekolah di SMP Plus Darussalam Blokagung terwujud nyata melalui integrasi visi transenden kurikulum Merdeka dan muatan lokal salafiyah. Berdasarkan teori Louis W. Fry, kepala sekolah berhasil menyelaraskan nilai-nilai ketauhidan dengan standar mutu nasional, sehingga pembelajaran umum dan pendalaman kitab kuning berjalan beriringan. Kepala sekolah juga menerapkan dimensi *altruistic love* dengan memediasi modernisasi tata ruang belajar dan penggunaan teknologi administrasi digital secara bijaksana. Melalui pendekatan humanis religius ini, pemanfaatan fasilitas modern tetap terkendali dalam koridor moral pesantren guna melahirkan ekosistem sekolah yang unggul.

Selanjutnya, pembentukan budaya mutu Islam di lembaga ini ditopang oleh penguatan makna kerja (*calling*) sebagai bentuk khidmah tulus para pendidik. Kepala sekolah secara konsisten mengawali setiap aktivitas akademis dan pelatihan profesionalisme guru dengan pembacaan tahlil serta doa bersama demi meraih keberkahan. Praktik spiritualitas yang dipadukan dengan teori etos kerja Robbins ini terbukti efektif meningkatkan motivasi intrinsik komitmen kerja guru. Guru tidak lagi

memandang tugas mengajar sebagai beban administratif konvensional, melainkan sebagai ladang ibadah yang menuntut profesionalitas tinggi demi menjaga konsistensi mutu lulusan pesantren.

Terakhir, kepala sekolah menerapkan kepemimpinan instruksional yang kuat melalui dualisme sistem evaluasi hasil belajar, yakni asesmen nasional berbasis komputer dan ujian lisan pesantren. Guna mendukung ketercapaian mutu tersebut, kepala sekolah melakukan reposisi peran strategis organisasi santri (OSIS) yang disinergikan dengan sistem keamanan asrama secara disiplin. Kolaborasi manajerial ini selaras dengan teori pembentukan karakter, di mana santri dilatih untuk mandiri, cakap teknologi, dan berakhlak mulia. Melalui pola delegasi wewenang yang terukur ini, kepala sekolah berhasil menciptakan budaya mutu yang kompetitif sekaligus mencetak kader pemimpin masa depan yang berintegritas.

a. Sistem Khidmah Berkelanjutan

Implementasi *spiritual leadership* kepala sekolah di SMP Plus Darussalam Blokagung terverifikasi kuat melalui pelembagaan sistem khidmah berkelanjutan yang memadukan nilai pengabdian abadi pesantren dengan manajemen modern. Berdasarkan wawancara tanggal 3 Mei 2026, kepala sekolah menegaskan bahwa khidmah di lembaga ini dibangun secara sirkular untuk melampaui pergantian generasi. Temuan empiris tersebut sangat selaras dengan konsep *Visi Transenden* dalam *Spiritual Leadership Theory* oleh Louis W. Fry (2003, 2017) serta pemikiran Muhaimin (2019). Integrasi tata kelola kurikulum Merdeka dan diniyah ini berhasil mengonversi birokrasi kaku menjadi ladang ibadah yang konsisten menjaga mutu akademik santri.

Verifikasi lapangan membuktikan bahwa keberlanjutan mutu pendidikan digerakkan oleh keteladanan harian kepala sekolah sebagai standar baku organisasi. Tindakan riil beliau menyambut kehadiran guru dan santri di gerbang sekolah merefleksikan dimensi *Altruistic Love (Kasih Sayang Altruistik)* yang dikembangkan oleh Fry (2017) serta karakteristik *servant leadership* dari Eva et al. (2019). Kepala sekolah menerapkan pola pelayanan rendah hati demi menumbuhkan rasa aman. Sikap asuh yang humanis ini terbukti efektif menginspirasi para

pendidik untuk merawat kedisiplinan dan loyalitas kerja secara mandiri tanpa tekanan sanksi administratif formal.

Pada aspek pengembangan pendidik, kepala sekolah sukses membangun hubungan batin antara kiai, pimpinan, dan guru guna meminimalkan kejenuhan kerja. Berdasarkan data wawancara, pemaknaan tugas mengajar sebagai khidmah berkelanjutan mampu mengubah beban administrasi menjadi panggilan jiwa. Fenomena ini memperkuat teori Makna Kerja *(Calling)* dari Fry (2003) serta teori Etos Kerja Guru menurut Max Weber (1905/2018) dan Robbins & Judge (2019). Melalui penguatan spiritualitas tersebut, motivasi intrinsik guru meningkat secara organik, sehingga setiap perancangan program kementerian dipandang sebagai bentuk ibadah nyata yang menuntut profesionalitas tinggi.

Mekanisme pengambilan keputusan di SMP Plus Darussalam Blokagung secara konsisten mengedepankan asas kemaslahatan melalui komunikasi dua arah yang aktif. Kepala sekolah membuka ruang musyawarah inklusif guna menghapus sekat hierarki formal yang sering menghambat inovasi pendidik. Praktik demokratis-religius ini sangat sejalan dengan Teori Budaya Organisasi dari Edgar H. Schein (2017) serta konsep Budaya Mutu Sekolah Islam dari Mulyono (2017) dan Habibi (2023). Rasa kepemilikan (*membership*) yang lahir dari sistem partisipatif ini terbukti menjadi pilar utama pembentuk ekosistem mutu tata kelola sekolah yang lestari.

Terakhir, kepala sekolah berhasil menyinergikan manajemen berbasis sekolah dengan kultur *istiqamah* pesantren untuk menghadapi tantangan kompetensi SDM. Penyelarasan ini melahirkan sistem evaluasi kinerja yang seimbang antara capaian akademik umum dan penataan moral salafiyah. Pendekatan integratif ini didukung oleh teori Kepemimpinan Spiritual Integratif Syarifuddin (2022) serta teori pembentukan kepribadian Zakiah Daradjat (2019). Output kepemimpinan instruksional ini terbukti nyata dari lahirnya lulusan yang unggul secara intelektual dan spiritual, sekaligus siap mengabdi di masyarakat sebagai kader pemimpin masa depan yang berakhlak mulia.

b. Sinergi Mutu Blokagung

Implementasi Sinergi Mutu Blokagung di SMP Plus Darussalam terefleksikan melalui penggabungan harmonis

antara standardisasi kurikulum nasional dan nilai kepesantrenan. Berdasarkan wawancara pada 3 Mei 2026, kepala sekolah berhasil merajut kurikulum formal dan nilai salaf demi melahirkan ekosistem belajar yang unggul dan adaptif. Temuan empiris ini diperkuat oleh konsep *Visi Transenden* dalam *Spiritual Leadership Theory* oleh Louis W. Fry serta teori Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam oleh Muhaimin. Penyelarasan strategis tersebut membuktikan bahwa pelembagaan mutu modern mampu berjalan beriringan dengan identitas lokal pesantren guna mencetak santri yang unggul secara intelektual sekaligus spiritual.

Penerapan Sinergi Mutu Blokagung bertumpu pada digitalisasi administrasi sekolah yang tetap berpijak pada nilai-nilai ketakziman pesantren. Kepala sekolah memanfaatkan sistem informasi manajemen berbasis aplikasi digital untuk memantau rekam jejak akademik sekaligus perkembangan hafalan kitab para santri. Praktik manajerial ini selaras dengan dimensi *Altruistic Love* (Kasih Sayang Altruistik) dari Fry serta Teori Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Gary Dessler atau Sutrisno. Pembaruan teknologi diadopsi secara bijaksana sebagai instrumen pendukung efisiensi layanan sekolah, namun ruh utamanya tetap dikendalikan dalam koridor pengawasan moral dan pembentukan akhlakul karimah santri.

Pada dimensi pengembangan sumber daya manusia, kepala sekolah secara konsisten memadukan pelatihan pedagogik dengan penguatan spiritualitas pendidik. Data lapangan menunjukkan bahwa setiap rapat dinas formal selalu diawali dengan pembacaan tahlil dan doa bersama demi mengharap keberkahan. Pola pembiasaan ini memperkuat teori Etos Kerja Guru menurut Max Weber dan teori Makna Kerja (*Calling*) dari Fry. Melalui stimulasi spiritual yang dipadukan dengan konsep *organizational behavior* dari Robbins & Judge, niat mengajar guru berhasil dipatok sebagai khidmah yang tulus, sehingga mampu mendongkrak motivasi kerja secara holistik.

Sinergitas prasarana modern di lembaga ini diverifikasi melalui penyediaan laboratorium komputer yang terintegrasi langsung di lingkungan asrama santri. Kebijakan tata ruang tersebut dirancang agar santri dapat menguasai kecakapan digital abad ke-21 tanpa kehilangan pengawasan moral pondok. Kebijakan taktis ini sejalan dengan Teori Budaya Organisasi

Edgar H. Schein serta konsep Budaya Mutu Sekolah Islam dari Mulyono dan Habibi. Fasilitas teknologi mutakhir didekatkan untuk mempermudah proses belajar, sementara aturan ketat pesantren bertindak sebagai benteng filtrasi moral demi menjaga konsistensi mutu lulusan secara berkelanjutan.

Terakhir, karakteristik Sinergi Mutu Blokagung tecermin dari dualisme metode penilaian hasil belajar, yakni ujian asesmen nasional berbasis komputer dan ujian lisan salaf. Guna mendukung ketercapaian mutu tersebut, kepala sekolah mendelegasikan wewenang melalui kolaborasi aktif antara OSIS dan pengurus keamanan asrama. Pola pengayoman ini didukung oleh teori Kepemimpinan Instruksional dan teori Pendidikan Karakter dari Zakiah Daradjat. Melalui wadah manajerial modern yang bersinergi dengan kultur pesantren ini, sekolah berhasil membentuk jiwa kepemimpinan santri yang peduli, rendah hati, mandiri, dan berintegritas tinggi di masyarakat.

4.3.3 Pendukung komitmen khidmah dan adaptasi administratif kompetensi guru di SMP Plus Darussalam Blokagung

Implementasi *spiritual leadership* kepala sekolah di SMP Plus Darussalam Blokagung berhasil mengintegrasikan nilai khidmah pesantren dengan tuntutan adaptasi administratif guru. Melalui pendekatan visi transenden Louis W. Fry, kepala sekolah mentransformasikan kewajiban administratif kurikulum formal menjadi bagian dari manifestasi ibadah. Pembiasaan spiritualitas seperti pembacaan tahlil dan doa bersama sebelum pelatihan terbukti memperkuat komitmen intrinsik pendidik. Alhasil, guru tidak lagi memandang penyusunan perangkat pembelajaran sebagai beban birokrasi yang kaku, melainkan sebagai bentuk dedikasi tulus untuk meraih keberkahan dalam mengajar.

Selanjutnya, peningkatan kompetensi guru diwujudkan melalui perpaduan manajemen modern dan kasih sayang altruistik (*altruistic love*). Kepala sekolah secara konsisten memfasilitasi diklat profesionalisme pengajaran yang diselaraskan dengan pemanfaatan teknologi administrasi digital sekolah. Pendekatan humanis kepemimpinan ini membuat para guru merasa didukung untuk melek teknologi tanpa kehilangan jati diri sebagai pendidik pesantren. Adaptasi sistem informasi manajemen mutakhir ini berjalan efektif karena dilandasi rasa saling percaya, sehingga mendorong lahirnya etos kerja guru

yang adaptif, inovatif, serta berkomitmen tinggi pada mutu pendidikan.

Terakhir, sinergitas antara penguatan kompetensi dan budaya mutu Islam di sekolah ini melahirkan standardisasi kerja yang berkelanjutan (*istiqamah*). Kepala sekolah berhasil mengawinkan kompetensi pedagogik guru dengan nilai ketakziman khas salafiyah melalui keteladanan manajerial yang konsisten. Proses evaluasi kinerja guru pun tidak sekadar berbasis angka capaian akademis, melainkan juga menyentuh aspek integritas moral kepesantrenan. Melalui formulasi kepemimpinan instruksional yang berakar pada nilai spiritual ini, SMP Plus Darussalam Blokagung sukses mencetak guru-guru yang tidak hanya cakap administratif, tetapi juga teguh menjaga komitmen khidmahnya.

a. Sinergi Khidmah Birokrasi

Implementasi Sinergi Khidmah Birokrasi di SMP Plus Darussalam Blokagung berhasil memverifikasi titik temu antara kepatuhan administrasi negara dan pengabdian pesantren. Berdasarkan wawancara 3 Mei 2026, kepala sekolah mengintegrasikan regulasi dinas pendidikan dengan ketulusan berkhidmah kepada pengasuh demi mengharap keberkahan. Temuan empiris ini diperkuat oleh *Visi Transenden* dalam *Spiritual Leadership Theory* Louis W. Fry (2003, 2017) serta Model Implementasi Kebijakan Pendidikan dari Van Meter & Van Horn (1975) dan Pramono & Hidayat (2024). Penyelarasan strategis ini membuktikan bahwa tata kelola birokrasi sekolah formal tidak berjalan kaku ketika dijiwai oleh ruh spiritualitas yang kuat.

Verifikasi lapangan menunjukkan bahwa hambatan adaptasi administratif pendidik dapat diatasi melalui transformasi pengisian dokumen kurikulum menjadi manifestasi nilai ibadah. Pendekatan humanis kepala sekolah berhasil meminimalisasi resistensi guru terhadap perubahan regulasi modern, sehingga kejenuhan kerja berganti menjadi keikhlasan profesi. Fenomena ini sangat selaras dengan konsep *Altruistic Love* (Kasih Sayang Altruistik) dan dimensi Makna Kerja (*Calling*) menurut Fry (2017), serta teori motivasi intrinsik dari Mariah et al. Tugas birokrasi kementerian pun dapat diselesaikan secara maksimal karena aparatur sekolah

memandangnya sebagai bentuk tanggung jawab moral yang suci.

Data observasi membuktikan bahwa struktur organisasi sekolah dijalankan secara profesional dengan tetap mempertahankan tradisi takzim santri. Kepala sekolah membagi tugas kedinasan secara adil berdasarkan kompetensi tata usaha, namun mekanisme koordinasinya selalu mengedepankan komunikasi santun dan kekeluargaan khas Blokagung. Pola kepemimpinan ini sesuai dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dari Sutrisno (2021) dan Hasibuan (2020), yang dipadukan dengan teori Kepemimpinan Transformatif Islam Veithzal Rivai Zainal (2020). Alhasil, pembagian kerja modern berbasis aturan negara dapat berjalan kondusif, tertib hukum, dan tetap dilandasi keluhuran akhlak mulia.

Dalam pengelolaan anggaran, Sinergi Khidmah Birokrasi memverifikasi akuntabilitas pemanfaatan dana Bantuan Operasional Sekolah yang dikombinasikan dengan kemandirian yayasan. Kepala sekolah menerapkan prinsip transparansi anggaran yang ketat sesuai petunjuk teknis kementerian tanpa mengabaikan asas kemaslahatan bersama sebagai amanah khidmah. Praktik manajemen ini sejalan dengan ketentuan Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas serta Teori Budaya Organisasi Edgar H. Schein (2017). Harmonisasi keuangan legal tersebut memperkokoh pelebagaan Budaya Mutu Sekolah menurut Mulyono (2017) dan Habibi (2023) yang aman, transparan, serta akuntabel di mata hukum negara.

Terakhir, karakteristik unik sinergi ini tecermin dari sistem evaluasi kinerja guru yang menggabungkan supervisi akademik formal dengan kehadiran rohani dalam pembiasaan keagamaan. Menghadapi tantangan kompetensi digital, kepala sekolah menerapkan pendampingan sejawat guna mempercepat pelaporan kinerja berbasis aplikasi tanpa mereduksi nilai kesederhanaan. Pendekatan taktis tersebut sangat didukung oleh teori Etos Kerja Guru Max Weber (1905/2018), Kepemimpinan Spiritual Integratif Syarifuddin (2022), dan PP No. 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan. Model integratif ini sukses mencetak pendidik abad ke-21 yang disiplin administratif sekaligus teguh memegang integritas kepesantrenan.

b. Transformasi Manajerial Pesantren

Transformasi Manajerial Pesantren di SMP Plus Darussalam Blokagung memverifikasi adanya evolusi tata kelola dari pola tradisional menuju sistem manajemen yang terukur. Berdasarkan wawancara tanggal 3 Mei 2026, kepala sekolah berhasil mengadopsi prinsip *planning, organizing, actuating*, dan *controlling* (POAC) modern tanpa mencabut akar nilai kepesantrenan. Temuan empiris ini diperkuat oleh Visi Transenden dalam *Spiritual Leadership Theory* Louis W. Fry (2003, 2017) serta teori Manajemen Pendidikan Islam oleh Abuddin Nata (2020). Pembaruan struktur tata kelola kelembagaan ini memastikan seluruh lini bergerak secara profesional, akuntabel, dan efektif demi mendongkrak mutu pendidikan santri secara berkelanjutan.

Verifikasi lapangan membuktikan bahwa transformasi manajemen diterapkan secara taktis melalui standardisasi perangkat pembelajaran para pendidik yang terintegrasi digital. Kepala sekolah mewajibkan penyusunan administrasi kelas dan modul ajar Kurikulum Merdeka dengan panduan yang humanis agar tidak membebani mentalitas khidmah guru. Langkah evaluatif ini sangat selaras dengan dimensi *Altruistic Love* (Kasih Sayang Altruistik) menurut Fry (2017) serta teori Manajemen Sumber Daya Manusia dari Malayu S.P. Hasibuan (2020). Peralihan dari sistem manual menuju digitalisasi kurikulum tersebut berjalan optimal karena dilandasi rasa saling percaya dan pengayoman pemimpin yang sabar.

Data observasi menunjukkan bahwa akuntabilitas pengelolaan program kerja sekolah kini berbasis pada indikator capaian kinerja yang jelas. Kepala sekolah meninggalkan model komando subjektif dan menggantinya dengan pembagian tugas kedinasan yang transparan sesuai dengan kompetensi nyata para guru. Penataan birokrasi profesional ini sesuai dengan teori Etos Kerja Max Weber (1905/2018) serta konsep *organizational behavior* dari Robbins & Judge (2019). Harmonisasi ini terbukti meningkatkan efisiensi kerja di lingkungan institusi, mempermudah koordinasi antarwarga sekolah, sekaligus merawat motivasi intrinsik pendidik dalam menyelesaikan target administratif kedinasan.

Dalam aspek penjaminan mutu, Transformasi Manajerial Pesantren diwujudkan melalui pelaksanaan supervisi akademik berkala serta implementasi aplikasi pembukuan finansial digital.

Kepala sekolah memanfaatkan instrumen penilaian modern bukan untuk mencari kesalahan, melainkan sebagai media perbaikan kualitas mengajar demi akuntabilitas publik. Praktik penjaminan mutu ini sejalan dengan teori Manajemen Mutu Terpadu dari W. Edwards Deming (2018) dan Pramono (2024), serta Teori Budaya Organisasi Edgar H. Schein (2017). Sinergitas anggaran bersama yayasan menjamin keamanan dana operasional sekaligus memperkokoh legalitas tata kelola sekolah.

Terakhir, tantangan internal berupa kesiapan sumber daya manusia disikapi kepala sekolah melalui program lokakarya dan diklat manajerial tingkat dasar. Peningkatan kapasitas kerja staf tata usaha dan guru difasilitasi secara konsisten guna menjembatani gap kompetensi teknis di era digitalisasi pendidikan. Langkah taktis ini didukung oleh teori Kepemimpinan Spiritual Integratif Syarifuddin (2022) serta Panduan Peningkatan Mutu Merdeka Belajar dari Kemendikbudristek (2021). Hasil verifikasi akhir membuktikan bahwa pembaharuan kapasitas SDM sukses mengonstruksi budaya mutu sekolah yang kompetitif tanpa sedikit pun mereduksi nilai takzim dan khidmah kepesantrenan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan lapangan mengenai Implementasi Spiritual Leadership Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Mutu dan Etos Kerja Guru di SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Implementasi Spiritual Leadership yang Diterapkan oleh Kepala Sekolah di SMP Plus Darussalam Blokagung

Implementasi *spiritual leadership* yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMP Plus Darussalam Blokagung secara autentik berakar pada dua pilar utama, yaitu Kepemimpinan Berbasis Khidmah dan Sinergi Pesantren Modern. Kepala sekolah (Bapak Muhammad Ishaq, S.Pd., M.Pd.I) tidak menempatkan diri sebagai penguasa birokrasi kaku, melainkan sebagai pelayan yang memprioritaskan kemaslahatan warga sekolah dan mengharapkan keberkahan pengasuh pesantren.

Keteladanan riil ditunjukkan dengan hadir lebih awal menyambut guru dan santri di gerbang sekolah. Selain itu, kepala sekolah berhasil melakukan sinkronisasi kurikulum antara Kurikulum Merdeka nasional dengan muatan lokal kepesantrenan (kitab kuning), serta mengadopsi digitalisasi administrasi tanpa mengikis nilai-nilai ketakziman dan *akhlakul karimah*.

5.1.2 Peran Spiritual Leadership Kepala Sekolah dalam Membangun

Spiritual leadership kepala sekolah memainkan peran generator utama melalui pembentukan Sistem Khidmah Berkelanjutan dan Sinergi Mutu Blokagung.

a. Dalam Membangun Budaya Mutu: Kepemimpinan spiritual berperan mengubah pemenuhan standar administratif menjadi tanggung jawab moral keagamaan berbasis nilai *ihsan* dan *istiqamah*. Kepala sekolah mengintegrasikan asesmen nasional berbasis komputer dengan ujian lisan standar pesantren salaf untuk memastikan mutu lulusan yang unggul secara intelektual maupun spiritual.
b. Dalam Membangun Etos Kerja Guru: Kepemimpinan ini berhasil mentransformasi orientasi kerja guru dari sekadar rutinitas ekonomi/tuntutan kerja menjadi sebuah panggilan jiwa (*calling*) dan dedikasi profesional bernilai ibadah. Melalui

penanaman niat mengajar sebagai bentuk *khidmah*, motivasi intrinsik guru muncul secara autentik, yang dibuktikan dengan tingginya disiplin, tanggung jawab, serta komitmen kolaboratif dalam forum MGMP lembaga.

5.1.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Spiritual Leadership Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Mutu dan Etos Kerja Guru

a. Faktor Pendukung: Dukungan penuh dan kebijakan kelembagaan dari Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, kultur religius pesantren yang telah mengakar kuat, tersedianya sarana prasarana modern yang lengkap (seperti 3 ruang Lab TIK dengan 120 unit komputer spesifikasi Core i5), kualifikasi akademik guru yang mayoritas bersertifikat pendidik dan berlatar belakang S-2, serta diterapkannya sistem musyawarah inklusif-partisipatif dalam setiap pengambilan kebijakan.
b. Faktor Penghambat: Adanya tantangan berupa dinamika perbedaan karakter, motivasi, dan tingkat pemahaman awal guru terhadap nilai-nilai *spiritual leadership*, kendala teknis dalam hal adaptasi kompetensi digital guru, serta beban administrasi formal kedinasan yang berpotensi menimbulkan kejenuhan kerja. Hambatan-hambatan ini secara taktis diatasi kepala sekolah melalui pendekatan personal yang humanis, pembinaan berkelanjutan, serta program pendampingan administrasi berbasis sejawat.

5.2 Implikasi Penelitian

5.2.1 Implikasi Teoritis

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat dan memperkaya keabsahan konseptual dari *Spiritual Leadership Theory* (SLT) yang dikembangkan oleh Louis W. Fry. Penelitian ini membuktikan bahwa elemen-elemen universal SLT seperti visi transenden (*vision*), harapan/iman (*hope/faith*), dan kasih sayang altruistik (*altruistic love*) dapat diinterpretasikan ulang dan dielaborasikan secara kontekstual ke dalam nilai-nilai pendidikan Islam (seperti *amanah, ihsan, khidmah*, dan *uswatun hasanah*) di lingkungan sekolah berbasis pesantren.

Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis pada ilmu Manajemen Pendidikan Islam bahwa budaya mutu satuan pendidikan tidak akan tumbuh optimal jika hanya mengandalkan pendekatan manajerial konvensional atau pengawasan birokrasi

yang kaku. Mutu yang lestari dan etos kerja profesional yang kokoh dapat dibangun secara organik ketika nilai-nilai spiritual digunakan sebagai motor penggerak motivasi intrinsik seluruh anggota organisasi.

5.2.2 Implikasi Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan penegasan bahwa model kepemimpinan spiritual yang diterapkan di SMP Plus Darussalam Blokagung dapat dijadikan sebagai *role model* atau acuan manajerial bagi kepala sekolah di lembaga pendidikan Islam sejenis. Implikasi praktis utamanya adalah pentingnya merombak tata kelola administrasi dan supervisi akademik guru agar tidak dirasakan sebagai beban, melainkan sebagai manifestasi nilai ibadah dan pengabdian yang tulus.

Keberhasilan digitalisasi administrasi berbasis aplikasi yang bersanding harmonis dengan tradisi doa bersama, tahlil, serta ketakziman membuktikan bahwa pemanfaatan teknologi komunikasi modern dapat berjalan optimal dalam koridor benteng moral pesantren demi melahirkan efisiensi pelayanan sekolah di abad ke-21.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

a. Keterbatasan Konteks dan Lokasi: Penelitian ini dilaksanakan secara spesifik menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif di SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi, sehingga temuan, dinamika, dan model sinergi yang dihasilkan terikat kuat pada karakteristik unik budaya Pondok Pesantren Darussalam Blokagung dan belum tentu dapat digeneralisasikan secara mutlak pada sekolah umum atau lembaga pendidikan lain yang memiliki latar belakang sosiologis berbeda.
b. Keterbatasan Waktu Pengamatan: Penelitian lapangan yang berjalan selama 1 bulan (Mei 2026) membuat peneliti memiliki keterbatasan dalam merekam seluruh dinamika jangka panjang terkait fluktuasi etos kerja guru dan konsistensi budaya mutu pada momen-momen transisi tahun ajaran baru atau pergantian kebijakan makro dari kementerian.
c. Keterbatasan Instrumen Sumber Data: Walaupun teknik triangulasi sumber dan teknik telah diterapkan, pengumpulan data masih bertumpu pada persepsi subjek informan utama (kepala sekolah, perwakilan kaur, staf TU, dan guru) melalui

wawancara dan observasi, sehingga masih terdapat ruang subjektivitas emosional dari informan yang berpotensi memengaruhi kedalaman data riil di lapangan.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian di atas, maka diajukan beberapa saran konstruktif sebagai berikut:

a. Bagi Kepala Sekolah SMP Plus Darussalam Blokagung Diharapkan terus mempertahankan dan konsisten mengembangkan nilai-nilai kepemimpinan berbasis *khidmah* serta keteladanan yang sudah berjalan baik. Pembinaan personal yang humanis dan persuasif perlu dilembagakan secara rutin terstruktur guna meminimalisir gap pemahaman dan kompetensi digital di antara para guru senior dan junior.
b. Bagi Para Guru dan Tenaga Kependidikan Diharapkan dapat terus merawat motivasi intrinsik dan menata niat mengajar sebagai ladang ibadah dan *khidmah* kepada lembaga. Regulasi administratif kementerian maupun kedinasan hendaknya disikapi secara positif sebagai bagian integral dari tanggung jawab profesional untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan santri.
c. Bagi Yayasan/Lembaga Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Disarankan untuk terus memberikan dukungan regulatif, moral, dan penguatan fasilitas berbasis teknologi komunikasi modern demi menjaga stabilitas sinergi antara manajemen sekolah umum formal dan tradisi pendidikan salafiyah pesantren.
d. Bagi Peneliti Selanjutnya Mengingat adanya keterbatasan lokasi dan waktu dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian komparatif (*comparative study*) yang membandingkan implementasi *spiritual leadership* di beberapa sekolah berbasis pesantren yang berbeda, atau menggunakan pendekatan kuantitatif/mixed-methods untuk menguji secara statistik sejauh mana kontribusi variabel kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru dan prestasi holistik siswa.

DAFTAR PUSTAKA

Aziz, A., & Handayani, S. (2021). *Etos Kerja Guru dan Profesionalisme Pendidik di Era Transformasi Digital*. Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, 5(2), 112–125.

Bush, T. (2020). *Theories of Educational Leadership and Management* (5th ed.). SAGE Publications.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Daradjat, Z. (2019). *Kepribadian Guru dan Nilai Edukasi Spiritual dalam Pembelajaran*. Bulan Bintang.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th ed.). SAGE Publications.

Diannita, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Guru. *International Journal of Educational Management*, 35(4), 815–828. https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2022-0056

Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A Systematic Review and Call for Future Research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132.

Flick, U. (2018). *An Introduction to Qualitative Research* (6th ed.). SAGE Publications.

Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727.

Fry, L. W., & Egel, E. (2021). Global Leadership for Sustainability: A Spiritual Leadership Approach. *Sustainability*, 13(21), 117–135.

Fry, L. W., & Kriger, M. (2017). Towards a Theory of Being-Centered Leadership: Multiple Levels of Being as Context for Effective Leadership. *Human Relations*, 62(11), 1667–1696.

Gafur, A., & Miskan. (2021). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 6712–6721. https://doi.org/10.31004/jptam.v5i3.1969

allinger, P. (2018). Bringing Context to the Study of Educational Leadership and Management. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 5–18.

Husna, A., Harapan, E., & Rohana. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 3(1), 45–58. https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.38599

Karakas, F., & Sarigollu, E. (2019). The Role of Spiritual Leadership in Enhancing Teacher Well-being and Institutional Performance. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 785–802.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2021). *Panduan Implementasi Standar Nasional Pendidikan pada Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Kemendikbud Ristek.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (3rd ed.). SAGE Publications.

Luthfi, M., & Hamid, A. (2024). Teologi Kerja dalam Islam: Reinterpretasi Konsep Ahsanu Amala dalam Manajemen Mutu Pendidikan. *Jurnal Perspektif Islam*, 12(1), 34–49.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4th ed.). SAGE Publications.

Pramono, S., & Hidayat, R. (2024). Dampak Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Manajerial Institusi Pendidikan Islam. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 12(1), 15–28.

Rahayu, S., & Suryadi, O. (2022). Internalisasi Makna Kerja (Calling) dan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Guru di Sekolah Islam modern. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(2), 201–215.

Reave, L. (2020). Spiritual Values and Practices in Leadership Excellence. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 655–687.

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Sekretariat Negara.

Republik Indonesia. (2005). *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Sekretariat Negara.

Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Sekretariat Negara.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Salehzadeh, R., Pool, J. K., & Lashgari, M. (2020). Towards a Spiritual Leadership Model: Evidence from an Islamic Context. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 13(3), 455–472.

Sallis, E. (2015). *Total Quality Management in Education* (3rd ed.). Routledge.

Siagian, M. S., Lubis, J., & Darwin. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Budaya Etis dalam Meningkatkan Mutu Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4215–4225. https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2744

Syarifuddin, M. (2022). *Model-Model Kepemimpinan Kontemporer di Lembaga Pendidikan Islam*. Pradnya Paramita.

Syahputra, R., & Baginda. (2022). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 2341–2352. https://doi.org/10.31004/jptam.v6i1.3481

Wijaya, C., & Santoso, B. (2023). Paradigma Kepemimpinan Abad 21: Transformasi dari Manajerial Konvensional ke Spiritual Keagamaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 143–158.

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). SAGE Publications.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kartu Bimbingan

Lampiran 2 Surat Pengantar Penelitian

Lampiran 3 Surat Telah Melaksanakan Penelitian

Lampiran 4 Surat Keterangan bebas Plagiasi

Lampiran 5 Pedoman wawancara

Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 1 Kartu Bimbingan

6/5/26, 3:01 PM SISTEM INFORMASI MANAJEMEN AKADEMIK UIMSYA BLOKAGUNG ::

NIM	2211111021
NAMA	MUTOHAR
FAKULTAS	TARBIYAH DAN KEGURUAN
PROGRAM STUDI	S1 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PERIODE	20252
JUDUL	IMPLEMENTASI SPIRITUAL LEADERSHIP KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA MUTU ISLAM DAN ETOS KERJA PROFESIONAL GURU: STUDI DI SMP PLUS DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI



No	Periode	Tanggal Mulai	Tanggal Selesai	Uraian Masalah	Bimbingan
1	20252	25 Mei 2026	25 Mei 2026	Konsultasi tentang bagian akhir penelitian	Menjelaskan tentang Penutup dan Kesimpulan yang harus diselaraskan dengan fokus penelitian
2	20252	15 Mei 2026	15 Mei 2026	Konsultasi tentang Metodologi dan Pembahasan	Menjelaskan hal-hal terkait dengan Metodologi dan Pembahasan secara detail
3	20252	05 Mei 2026	05 Mei 2026	Konsultasi tentang Literatur Review, Alur Pikir Penelitian dan Teori	Menjelaskan berbagai hal terkait yang dikonsultasikan berikut penjabarannya secara detail
4	20252	05 April 2026	05 April 2026	Konsultasi tentang Kajian Pustaka	Menjelaskan hal-hal terkait dengan Kajian Pustaka dan metode merujuknya dari Mendeley
5	20252	05 Maret 2026	05 Maret 2026	Konsultasi Skripsi bagian Pendahuluan, Fokus, Tujuan dan Manfaat Penelitian	Menjelaskan hal-hal terkait yang dikonsultasikan dan format penulisannya
6	20252	05 Februari 2026	05 Februari 2026	Konsultasi Pasca Seminar Proposal Skripsi	Menjelaskan hal-hal terkait dengan konversi dari Proposal Skripsi ke Skripsi
7	20251	10 Januari 2026	10 Januari 2026	Konsultasi tentang alur penelitian	Menjelaskan tentang alur penelitian dan hal-hal terkait
8	20251	27 Desember 2025	27 Desember 2025	Konsultasi tentang format Daftar Pustaka	Menjelaskan tentang hal-hal terkait dengan Daftar Pustaka
9	20251	20 Desember 2025	20 Desember 2025	Konsultasi tentang Manajemen References	Menjelaskan tentang Manajemen References dan hal-hal terkait
10	20251	10 Desember 2025	10 Desember 2025	Konsultasi tentang Penelitian Terdahulu	Menjelaskan tentang Penelitian Terdahulu dan hal-hal terkait
11	20251	27 November 2025	27 November 2025	Konsultasi tentang Metodologi Penelitian	Menjelaskan tentang Metodologi Penelitian dan hal-hal terkait
12	20251	20 November 2025	20 November 2025	Konsultasi tentang Latar Belakang Masalah	Menjelaskan hal-hal terkait dengan Latar Belakang Masalah dan pembahasan yang relevan
13	20251	10 November 2025	10 November 2025	Konsultasi tentang Judul Penelitian	Menjelaskan dan diskusi tentang Judul Penelitian yang relevan dengan ruang lingkup Manajemen Pendidikan Islam

Lampiran 2 Surat Pengantar Penelitian

UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Blokagung - Banyuwangi
Alamat : PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi, No Hp : 08113129333
E-Mail: official@uimsya.ac.id, Website: uimsya.ac.id, Kode Pos : 68491

Nomor : 51.2.12/131.40/ UIMSYA/FTK/B.7/III/2026
Lamp. : -
Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yang Terhormat:
Kepala SMP Plus Darussalam
Blokagung,Karangdoro, Tegalsari,Bayuwangi
Di - Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:

Nama	: Mutohar
TTL	: Tulungagung, 28 Oktober 2002
NIM	: 2211111021
Fakultas	: Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat	: Glotan, Tanggung, Campur Darat, Tulungagung
Dosen Pembimbing	: Moh Nur Fauzi, S.H.I., M.H.

Untuk dapat diterima melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program **tugas akhir skripsi**.
Adapun judul penelitiannya adalah: ***"Implementasi Spiritual Leadership Kepada Sekolah dalam Membangun Budaya Mutu dan Etos kerja Guru di SMP Plus Darussalam blokagung Banyuwangi"***.

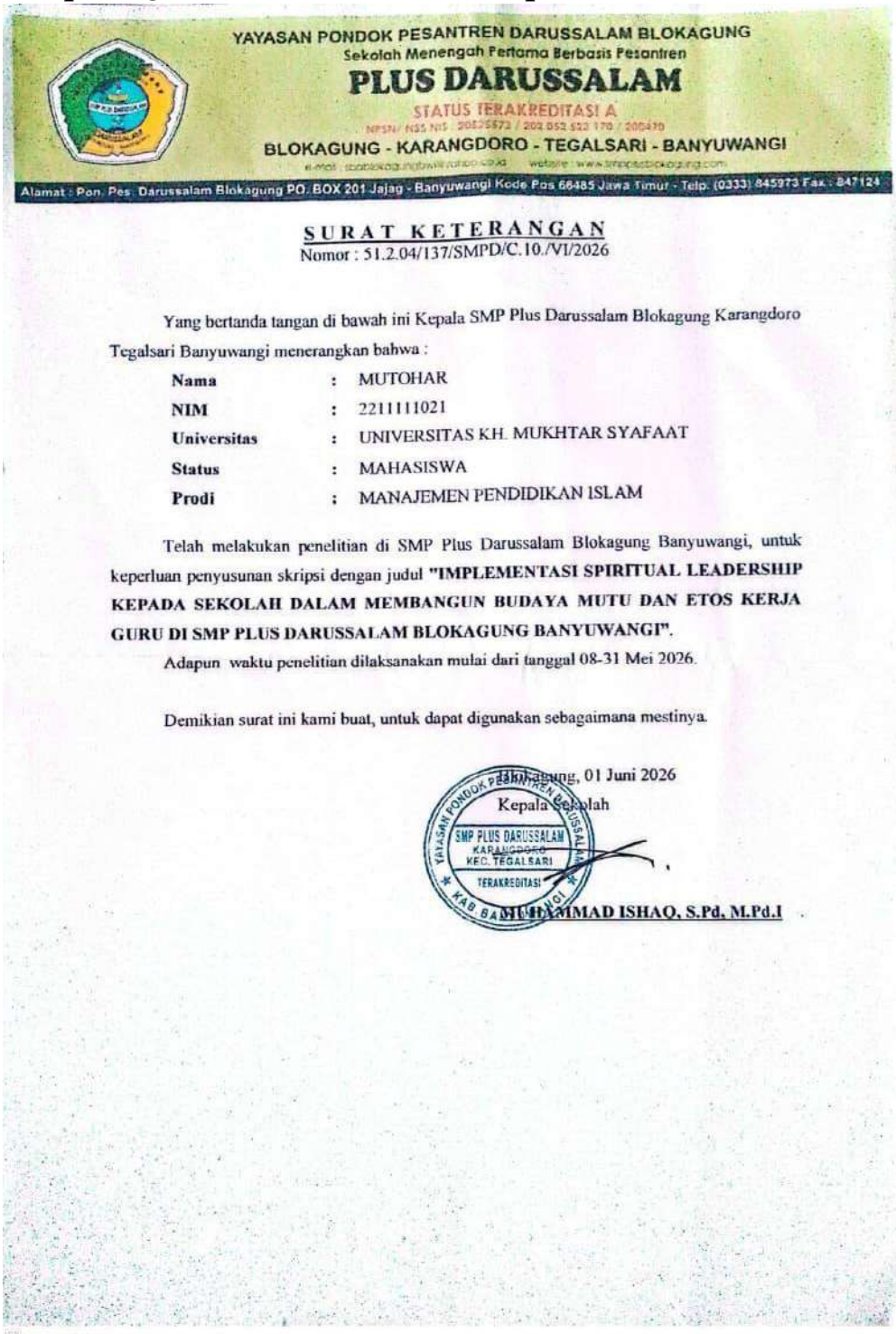
Atas perkenan dan kerja samanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.

Blokagung, 01 Maret 2026
Dekan

Dr. Zulfi Zumala Dwi Andriani, S.S., M.A.
NUPTK. 6554762663230193

Lampiran 3 surat telah melaksanakan penelitian



YAYASAN PONDOK PESANTREN DARUSSALAM BLOKAGUNG
Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren
PLUS DARUSSALAM
STATUS TERAKREDITASI A
BLOKAGUNG - KARANGDORO - TEGALSARI - BANYUWANGI
Alamat : Pon. Pes. Darussalam Blokagung PO. BOX 201 Jajag - Banyuwangi Kode Pos 68485 Jawa Timur - Telp. (0333) 845973 Fax. 847124

SURAT KETERANGAN
Nomor : 51.2.04/137/SMPD/C.10./VI/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Plus Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi menerangkan bahwa :

Nama	:	MUTOHAR
NIM	:	2211111021
Universitas	:	UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
Status	:	MAHASISWA
Prodi	:	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Telah melakukan penelitian di SMP Plus Darussalam Blokagung Banyuwangi, untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **"IMPLEMENTASI SPIRITUAL LEADERSHIP KEPADA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA MUTU DAN ETOS KERJA GURU DI SMP PLUS DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI"**.

Adapun waktu penelitian dilaksanakan mulai dari tanggal 08-31 Mei 2026.

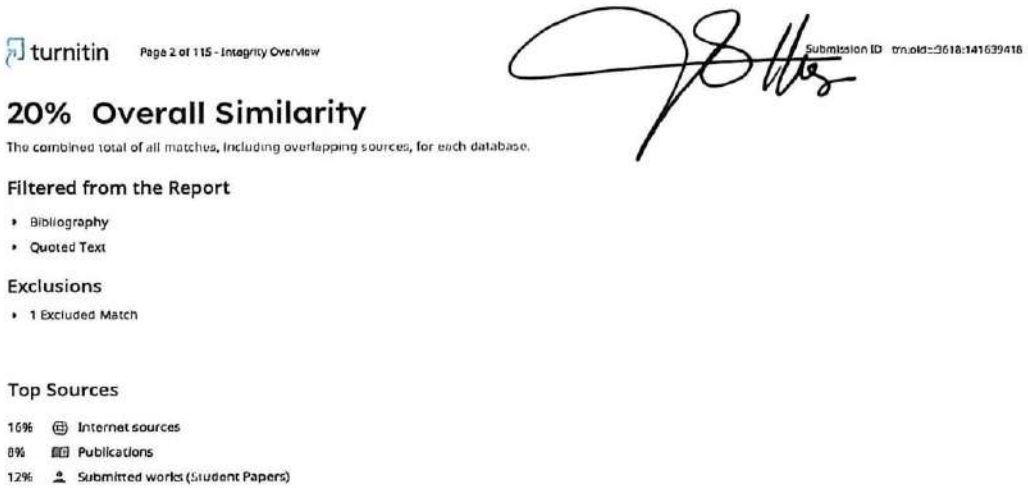
Demikian surat ini kami buat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Blokagung, 01 Juni 2026
Kepala Sekolah

SMP PLUS DARUSSALAM KARANGDORO KEC. TEGALSARI TERAKREDITASI

MUHAMMAD ISHAQ, S.Pd, M.Pd.I

Lampiran 4 Surat Keterangan bebas Plagiasi



turnitin Page 2 of 115 - Integrity Overview Submission ID trn:oid:::3618:141639418

20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Exclusions

- 1 Excluded Match

Top Sources

16% Internet sources
8% Publications
12% Submitted works (Student Papers)

turnitin Page 2 of 115 - Integrity Overview Submission ID trn:oid:::3618:141639418

Lampiran 5 Pedoman wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

IMPLEMENTASI SPRITUAL LEADERSHIP KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN MUTU DAN ETOS KERJA GURU DI SMP PLUS DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI

1. **Kepala Sekolah (Bapak Muhammad Ishaq, S.Pd., M.Pd.I)**
   a. Bagaimana cara Bapak mengimplementasikan nilai khidmah dan keteladanan yang dapat diinternalisasi dan ditiru oleh seluruh dewan guru tanpa mereka merasa tertekan oleh pengawasan birokratis?
   b. Melalui konsep 'Sinergi Mutu Blokagung', bagaimana peran Bapak sebagai pemimpin spiritual dalam menyelaraskan standardisasi Kurikulum Merdeka (seperti ANBK/digital) dengan muatan lokal pesantren salaf (ujian lisan) agar mutu akademik dan karakter santri berjalan seimbang?
   c. Ketika menghadapi hambatan berupa kesenjangan kompetensi IT di kalangan guru senior, mengapa Bapak memilih pendekatan kasih sayang altruistik melalui pendampingan sejawat (*peer mentoring*) daripada memberikan teguran atau sanksi administratif yang kaku?
2. **Waka Kurikulum (Bapak Mukafidhin, S.Pd.)**
   a. Bagaimana arahan Kepala Sekolah dalam mengintegrasikan nilai-nilai spiritual pesantren, seperti konsep ihsan dan istiqamah, ke dalam penyusunan perangkat pembelajaran dan modul ajar mata pelajaran umum?
   b. Bagaimana pendekatan spiritual yang diterapkan Kepala Sekolah mampu membangun kesadaran di kalangan guru bahwa melengkapi administrasi pembelajaran (seperti e-Rapor) adalah bagian dari tanggung jawab moral-religius, bukan sekadar pemenuhan formalitas negara?
   c. Bagaimana Anda mengoordinasikan program *peer mentoring* di ruang guru untuk mengatasi kendala digitalisasi administrasi, dan bagaimana suasana kekeluargaan yang dibangun Kepala Sekolah mendukung efektivitas program tersebut?
3. **Kepala Urusan Humas (Bapak Zaenal Muttaqin, S.Pd.)**
   a. Bagaimana konsep 'silaturahmi transendental' diterapkan oleh Humas dalam membangun pola komunikasi yang sirkular dan harmonis antara pihak sekolah, wali murid, dan pengurus keamanan asrama pondok pesantren?

b. Bagaimana gaya kepemimpinan spiritual Kepala Sekolah memandu Humas dalam mengedukasi wali murid agar memiliki rasa memiliki (*membership*) yang tinggi dan ikut mendukung mutu pendidikan karakter santri melalui jalur spiritual (doa)?
c. Apa saja faktor pendukung atau penghambat yang dihadapi Humas dalam menyelaraskan kebijakan disiplin sekolah dengan aturan asrama pesantren, dan bagaimana nilai-nilai spiritual digunakan untuk menyelesaikan hambatan tersebut?

4. Ketua Staf Tata Usaha & Operator Sekolah (Bapak Arif Rofiqu Rohman)

a. Bagaimana cara Kepala Sekolah memberikan motivasi spiritual kepada staf Tata Usaha agar beban kerja administratif yang tinggi (seperti Dapodik, PIP, dan e-Dupay) dapat dimaknai sebagai bentuk khidmah yang bernilai jariah?
b. Bagaimana peran staf TU dalam mengawal program digitalisasi sistem informasi manajemen sekolah agar ketertiban administrasi negara dapat tercapai tanpa mengikis nilai-nilai ketakziman salaf di lingkungan pesantren?
c. Faktor pendukung apa yang paling dirasakan oleh staf TU dari model 'Transformasi Manajerial Pesantren' (seperti penerapan POAC berbasis indikator transparan) yang dicanangkan oleh Kepala Sekolah?

5. Panduan Wawancara untuk Perwakilan Dewan Guru

a. Bagaimana keteladanan fisik Kepala Sekolah (seperti menyambut kehadiran di gerbang) memengaruhi motivasi spiritual dan panggilan jiwa (*calling*) Anda dalam menjalankan tugas sebagai pendidik?
b. Bagaimana pembiasaan budaya religius di sekolah, seperti pembacaan tahlil dan doa bersama sebelum rapat dinas, memengaruhi kesiapan mental dan profesionalisme Anda dalam menjaga mutu pembelajaran di kelas?

Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian



Wawancara bersama Kepala Sekolah



Wawancara bersama HUMAS



Wawancara bersama Waka Kurikulum



Tadarus bersama sebelum memulai KBM



Pengarahan dan pembekalan kepada Guru



Istighosah qosiroh setiap pagi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Mutohhar

TTL : Tulungagung, 28 Oktober 2002

Alamat: Tanggung, Campur Darat, Tulungagung, Jawa Timur

Riwayat Pendidikan:

1. TK DARMA WANITA
2. SDN 4 TANGGUNG
3. SMPI AL FATTAHIYYAH
4. MA AL AMIRIYYAH

Riwayat Organisasi:

1. MAHA PENA 2022-2023

Kontak Penulis:

Email : kangthohar28@gmail.com

Instagram : @tjah_kawulo_alit

WhatsApp : 0812-3583-5816

فَإِنَّ مَعَ ٱلْعُسْرِ يُسْرًا

Maka sesungguhnya bersama
kesulitan ada kemudahan
Q.S Al-Insyiroh: 5

PROGRAM STUDI
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT

2026