
**KEPEMIMPINAN KHARISMATIK (CHARISMATIC LEADERSHIP),
KEPEMIMPINAN SPIRITUAL (SPIRITUAL LEADERSHIP), DAN KEPEMIMPINAN
KENABIAN (PROPHETIC LEADERSHIP)**

Erisa Dwi Rahmadhani¹, Reza Salsabillah², Evelyn Salsabila Asmara³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

24010714098@mhs.unesa.ac.id¹, 24010714099@mhs.unesa.ac.id²,

24010714104@mhs.unesa.ac.id³

ABSTRACT

This paper aims to examine the role of leadership in enhancing the success of educational institutions in achieving organizational goals. The discussion focuses on three leadership models: charismatic, spiritual, and prophetic leadership. Charismatic leadership emphasizes the leader's personal appeal, which is able to build emotional connections with followers, thereby increasing motivation and work commitment. Spiritual leadership integrates transcendental vision, altruistic compassion, and faith values to meet the spiritual needs of organizational members. Meanwhile, prophetic leadership is based on the exemplary qualities of the Prophet, namely siddiq, amanah, tabligh, and fathanah, which emphasize the importance of self-control, responsibility, and moral values in leadership. This study also discusses the implementation of these three leadership styles in educational institutions, including supporting and inhibiting factors, as well as the principal's strategies in improving teacher performance through coaching, academic supervision, and continuous evaluation. The results of the study indicate that the implementation of effective leadership, whether charismatic, spiritual, or prophetic, can increase commitment, discipline, and create a harmonious work climate in the school environment.

Keywords: *charismatic leadership, spiritual leadership, prophetic leadership, educational institutions, teacher performance*

ABSTRAK

Makalah ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan dalam meningkatkan keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan organisasi. Pembahasan difokuskan pada tiga model kepemimpinan, yaitu kepemimpinan kharismatik,

spiritual, dan kenabian (profetik). Kepemimpinan kharismatik menekankan pada daya tarik pribadi pemimpin yang mampu membangun hubungan emosional dengan pengikut sehingga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja. Kepemimpinan spiritual mengintegrasikan visi transendental, kasih sayang altruistik, serta nilai keimanan untuk memenuhi kebutuhan batin anggota organisasi. Sementara itu, kepemimpinan profetik berlandaskan pada keteladanan sifat Nabi, yaitu siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah, yang menekankan pentingnya pengendalian diri, tanggung jawab, serta nilai moral dalam kepemimpinan. Kajian ini juga membahas implementasi ketiga gaya kepemimpinan tersebut di lembaga pendidikan, termasuk faktor pendukung dan penghambatnya, serta strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan, supervisi akademik, dan evaluasi berkelanjutan. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang efektif, baik kharismatik, spiritual, maupun profetik, dapat meningkatkan komitmen, kedisiplinan, serta menciptakan iklim kerja yang harmonis di lingkungan sekolah.

Kata Kunci: kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan spiritual, kepemimpinan profetik, lembaga pendidikan, kinerja guru.

A. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam suksesnya sebuah organisasi, terutama di lembaga pendidikan yang bertugas membentuk karakter dan kecerdasan rakyat. Kepemimpinan adalah proses yang melibatkan pengaruh terhadap orang lain agar memahami dan menerima tugas yang harus dilaksanakan guna mencapai tujuan secara efektif. Dalam bidang pendidikan, tugas seorang pemimpin seperti kepala sekolah tidak hanya berkaitan dengan urusan administrasi, tetapi juga sebagai pengawas, pendorong, dan pembawa inovasi yang bertanggung jawab dalam memandu serta membina para guru agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional.

Dalam perkembangannya, muncul berbagai jenis gaya kepemimpinan yang memberikan pendekatan berbeda dalam mengelola tenaga kerja, seperti kepemimpinan yang berlandaskan kekharisman, spiritual, dan kenabian (profetik). Kepemimpinan kharismatik memperhatikan pengaruh pribadi dari seorang pemimpin yang sangat menarik, sehingga mampu membangun

semangat dan identitas emosional para pengikut terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, kepemimpinan spiritual muncul dengan menggeser perhatian dari hal-hal duniawi ke bidang batin, yang didorong oleh etika agama, cinta kasih yang tulus, dan visi transendental, dengan tujuan menciptakan kesejahteraan batin bagi anggotanya.

Di sisi lain, terdapat konsep kepemimpinan kenabian (profetik) yang berlandaskan pada nilai-nilai luhur yang dicontohkan oleh Nabi dan Rasul, yaitu siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah. Model kepemimpinan ini menitikberatkan pada kemampuan seorang pemimpin untuk terlebih dahulu mengendalikan dan memperbaiki dirinya sebelum memengaruhi orang lain. Selain itu, kepemimpinan profetik juga mengedepankan prinsip tauhid, musyawarah, dan keadilan dalam setiap proses pengambilan keputusan. Ketiga model kepemimpinan tersebut diyakini mampu menyentuh dimensi kemanusiaan yang lebih mendalam, sehingga motivasi kerja yang terbentuk tidak hanya didorong oleh tuntutan materi atau ancaman sanksi, tetapi lahir dari kesadaran moral serta panggilan hati.

Namun, dalam menerapkan tiga gaya kepemimpinan tersebut di lembaga pendidikan seperti Madrasah, sekolah umum, atau Pondok Pesantren, biasanya dihadapkan pada berbagai kendala nyata. Faktor-faktor yang menghambat program kerja meliputi ketergantungan yang kuat pada seorang pemimpin tertentu, perbedaan dalam persepsi antar warga sekolah, serta keterbatasan akses terhadap sarana pendukung dalam mendorong pelaksanaan program kerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi dalam menyusun formulasi yang tepat, mulai dari menyusun visi dan misi secara partisipatif hingga melakukan evaluasi terus-menerus melalui supervisi akademik, agar kinerja guru dan kualitas pendidikan dapat meningkat secara maksimal.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur (*library research*) yang bertujuan untuk menelaah, menganalisis, serta mengintegrasikan berbagai sumber pustaka yang berkaitan dengan topik penelitian. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang menyeluruh terhadap suatu fenomena melalui pengolahan data non-numerik yang bersumber dari dokumen dan literatur ilmiah. Menurut Sugiyono (2021),

penelitian kualitatif digunakan untuk menggali pemahaman secara mendalam dalam situasi yang alamiah dengan penekanan pada makna dibandingkan generalisasi. Adapun proses studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan berbagai referensi seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, serta dokumen resmi yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan kredibilitasnya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode dokumentasi, yakni dengan menelusuri serta menelaah berbagai literatur yang relevan dengan fokus kajian. Data yang telah diperoleh kemudian dikelompokkan ke dalam tema atau kategori tertentu agar mempermudah proses analisis. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) untuk mengidentifikasi pola, konsep, serta keterkaitan antar gagasan dalam literatur yang ditinjau. Menurut Sugiyono (2021), analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara sistematis dengan cara mengorganisasikan data sehingga lebih mudah dipahami dan dapat dirumuskan menjadi kesimpulan yang bermakna.

Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara sistematis. Tahap reduksi data dilakukan dengan menyeleksi informasi yang relevan dengan fokus penelitian, kemudian data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif agar lebih mudah dipahami. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan hasil sintesis dari data yang telah dianalisis. Proses ini berlangsung secara berkelanjutan hingga diperoleh pemahaman yang menyeluruh terhadap permasalahan yang dikaji. Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dengan cara membandingkan berbagai referensi yang relevan. Menurut Sugiyono (2021), triangulasi berfungsi untuk meningkatkan kredibilitas data melalui proses pengecekan dari berbagai sumber dan teknik yang berbeda.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kajian Pustaka

1.1 Kepemimpinan Kharismatik (Charismatic Leadership)

Secara etimologis, istilah karisma berasal dari bahasa Yunani *charis* yang bermakna anugerah, daya tarik, atau karunia ilahi. Pada awalnya,

karisma dipahami sebagai kemampuan luar biasa yang diyakini sebagai pemberian Tuhan, sehingga dianggap bukan sekadar hasil dari keterampilan atau usaha manusia biasa. Penggunaan istilah kharisma ditunjukkan terhadap kualitas pribadi manusia yang berbeda dengan pribadi manusia pada umumnya. Seseorang yang dipercaya memiliki suatu kekuatan atau keistimewaan dan keberadaannya mampu menjadi seorang pemimpin yang dipandang mampu menciptakan citra diri dengan setiap kemampuan yang dimiliki tanpa bantuan dari pihak lain. Seringkali seseorang dianggap memiliki kharisma karena ada yang mempercayainya mempunyai kekuatan dan kemampuan yang luar biasa berkesan di hadapan Masyarakat (Melinda, Febriyana, 2023)

Dalam konteks kepemimpinan, karisma kemudian berkembang menjadi dasar munculnya kepemimpinan kharismatik, yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan pengaruh pribadi pemimpin dalam membangun motivasi, komitmen, dan identitas emosional pengikut terhadap visi, filosofi, dan gaya kepemimpinan yang ditampilkan. Pemimpin kharismatik mampu menciptakan atmosfer motivasi melalui daya tarik personal dan kepercayaan yang diberikan oleh bawahannya (Qori, 2023). Kepemimpinan kharismatik juga dipandang sebagai bentuk kepemimpinan yang bersifat inspiratif, di mana pemimpin tidak hanya mengandalkan kekuasaan formal, tetapi juga kemampuan mempengaruhi secara emosional sehingga pengikut secara sukarela bersedia mengikuti arahan dan tujuan organisasi. Selain itu, kepemimpinan kharismatik sering muncul dalam situasi perubahan atau krisis, ketika organisasi membutuhkan figur pemimpin yang visioner dan mampu memberikan harapan serta keyakinan kepada pengikutnya.

Sedangkan menurut Menurut Ivanchevic dalam jurnal (Pekanbaru et al., n.d.) kepemimpinan kharismatik dianggap sebagai perpaduan dari pesona dan daya tarik pribadi yang berperan terhadap kemampuan istimewa luar biasa untuk membuat orang lain memberikan dukungan terhadap visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin kharismatik mampu membangkitkan semangat, kepercayaan, dan loyalitas pengikut melalui komunikasi yang persuasif, keteladanan

perilaku, serta keyakinan kuat terhadap tujuan yang ingin dicapai, kepemimpinan kharismatik tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pembentukan ikatan emosional antara pemimpin dan pengikut. Ikatan ini membuat pengikut merasa terlibat secara psikologis dan bersedia memberikan kinerja yang optimal demi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan kharismatik sering dianggap sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang efektif dalam membangun komitmen, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong perubahan positif dalam organisasi.

Setiap individu pada dasarnya dapat berperan sebagai pemimpin, namun tidak semua pemimpin memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin kharismatik. Kepemimpinan kharismatik merupakan tipe kepemimpinan yang relatif jarang karena melekat pada pribadi-pribadi yang memiliki kekuatan energi, daya tarik personal, dan wibawa yang luar biasa dalam mempengaruhi orang lain. Daya tarik dan pengaruh tersebut membuat pengikut merasa kagum, percaya, dan bersedia mengikuti pemimpin secara sukarela tanpa paksaan. Pemimpin kharismatik juga mampu membangun hubungan emosional yang kuat dengan pengikut, sehingga menciptakan loyalitas yang tinggi dan dukungan yang luas. Pengaruh personal yang kuat ini menjadikan pemimpin kharismatik sering dipandang sebagai figur sentral yang mampu menggerakkan perubahan, memberikan inspirasi, serta membentuk arah dan identitas organisasi.

a. Perilaku- Perilaku Kepemimpinan Khariskmatik

Agar seorang pemimpin dapat menjalankan fungsi kepemimpinan secara efektif, terdapat beberapa perilaku utama yang perlu dimiliki. Pertama, pemimpin harus memiliki energi fisik dan psikologis yang baik, yang tercermin dari kondisi jasmani dan rohani yang sehat sehingga mampu menjalankan tugas kepemimpinan secara optimal. Kedua, pemimpin dituntut memiliki stabilitas emosi, yaitu kemampuan untuk bersikap positif, berpikir rasional, serta mengendalikan prasangka negatif yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan. Stabilitas emosi ini tercermin dalam terciptanya suasana kerja yang kondusif dan keputusan yang

konsisten serta tepat. Ketiga, pemimpin perlu memiliki motivasi pribadi yang kuat, yaitu dorongan internal yang berasal dari dalam diri untuk menjalankan peran dan tanggung jawab kepemimpinan. Keempat, pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi yang efektif, baik secara lisan maupun tulisan, sehingga ide, gagasan, dan instruksi dapat dipahami dengan baik oleh pengikut. Kelima, pemimpin juga diharapkan memiliki kemampuan dalam mengajar atau membimbing anggota organisasi, dengan tujuan meningkatkan kapasitas dan loyalitas pengikut terhadap kepemimpinan. Keenam, pemimpin perlu memiliki kompetensi teknis yang memadai sesuai bidang yang dipimpinnya agar mampu memberikan arahan yang tepat dan professional (Firdaus et al., 2023)

Pemimpin karismatik mencontoh seseorang yang dianugerahi keterampilan luar biasa. Jelas bahwa norma rasionalitas dan tradisi tidak berlaku untuk otoritas ini, bahkan cenderung membuat keputusan yang tidak logis. Ketika komunitas secara keseluruhan mengalami transformasi dan mengadopsi perspektif baru, pengaruh karismatik para pemimpinnya mungkin akan berkurang. Selain itu, karisma dapat bertahan, dan dalam beberapa kasus bahkan tumbuh, jika orang yang melakukannya mampu menunjukkan kegunaan yang berkelanjutan bagi masyarakat dan para pemujanya (Ade Gunawan et., 2024)

Menurut penjelasan ini, perilaku kepemimpinan yang kharismatik tidak hanya ditentukan oleh seberapa menarik seseorang secara fisik atau psikologis, tetapi juga oleh kombinasi kekuatan fisik dan psikologis, stabilitas emosi, motivasi diri, kemampuan komunikasi, dan kemampuan untuk membimbing pengikut. Perilaku-perilaku ini sangat penting untuk membangun kepercayaan dan kesetiaan pengikut. Pemimpin yang harismatik dapat mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, perilaku seorang pemimpin yang kharismatik adalah elemen penting yang menentukan seberapa sukses seorang pemimpin dalam memengaruhi dan menginspirasi pengikutnya.

b. Ciri-Ciri Kepemimpinan Kharismatik

Menurut (Koswara et al., 2023) dalam konteks kepemimpinan kharismatik, terdapat sejumlah karakteristik yang membedakan pemimpin kharismatik dari gaya kepemimpinan lainnya. Karakteristik ini berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam membangun visi, mempengaruhi pengikut, serta mengelola potensi diri dan organisasi. Beberapa karakteristik utama pemimpin kharismatik antara lain sebagai berikut.

1. Memiliki visi yang sangat kuat, atau kesadaran tujuan yang jelas, sehingga mampu memberikan arah dan tujuan organisasi.
2. Mampu mengkomunikasikan visi secara efektif, sehingga visi tersebut dipahami dan diterima oleh pengikut.
3. Fokus dan menunjukkan konsistensi, baik dalam tindakan maupun kebijakan, sehingga menumbuhkan kepercayaan pengikut.
4. Mengetahui dan memanfaatkan potensi diri serta potensi pengikut, sehingga mampu mengoptimalkan sumber daya organisasi.

Ciri-ciri kepemimpinan kharismatik ini menjadi dasar bagi pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut dan efektivitas organisasi, sehingga selanjutnya akan dibahas dampak kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja organisasi.

1.2 Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership)

Menurut Ivana Septia dkk. (2025), kepemimpinan spiritual merupakan bentuk kepemimpinan yang mengalihkan fokus dari segi duniawi menuju ranah spiritual, yang didasari pada prinsip etika religius. Dalam perkembangannya, konsep ini sangat dipengaruhi oleh teori Louis W. Fry mendefinisikan kepemimpinan spiritual sebagai sebuah model motivasi batin yang menggabungkan visi, harapan atau iman, serta cinta kasih altruistik. Yuni Kamawati (2023) menjelaskan bahwa menurut teori Fry, spiritulitas menjadi bagian dari sumber daya manusia yang menyeluruh, di mana seorang pemimpin memanfaatkan nilai-nilai

tersebut untuk memotivasi diri sendiri serta orang lain agar mencapai kesejahteraan spiritual. Selaras dengan itu. Yuyu Tsamrotul Fuadah dan Nurul Hidayati (2022) menekankan bahwa kepemimpinan ini bukan hanya tentang manajemen teknis, melainkan penerapan dari kebijaksanaan perjalanan spiritual dan bentuk pengabdian kepada Tuhan yang diwujudkan melalui pelayanan yang tulus.

Kepemimpinan spiritual memiliki tiga dimensi utama dalam beroperasi, seperti yang dikemukakan oleh Louis W. Fry. Pertama adalah Visi (Vision), yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk membayangkan masa depan yang bermakna, sehingga para anggota merasa memiliki tujuan dalam hidup mereka saat bekerja. Kedua adalah Cinta Kasih Altruistik (Altruistic Love), menurut Ivana Septia dkk. (2025), merupakan dasar dari budaya organisasi yang memiliki rasa terima kasih, kesabaran, dan perhatian yang tinggi. Ketiga adalah Harapan atau Iman, yaitu keyakinan yang kuat pada visi yang mampu menginspirasi tim untuk bersikap optimis.

Sebagai kesimpulan, kepemimpinan spiritual adalah bentuk kepemimpinan yang menyeluruh, tidak hanya memperhatikan pencapaian tujuan organisasi secara materi, tetapi juga memenuhi kebutuhan batin dan kesejahteraan spiritual para anggotanya. Melalui penggabungan aspek visi, kasih sayang yang bersifat altruistik, dan harapan yang dikembangkan oleh Louis W. Fry, model ini bisa mengubah budaya kerja menjadi lingkungan yang jujur, contoh yang baik, dan saling menghormati. Dengan membangun perasaan bermakna dan rasa memiliki pada setiap orang, kepemimpinan spiritual terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan hasil kerja, kesetiaan, dan komitmen karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai-nilai keagamaan dan kemanusiaan yang berlaku secara universal.

a. Mekanisme Transformasi Motivasi Intrinsik

Mekanisme transformasi motivasi intrinsik dalam kepemimpinan spiritual bekerja dengan cara mengakses bagian terdalam dari hati manusia yang tidak bisa dicapai hanya dengan hadiah uang atau ganjaran materi saja. Menurut Yuni Kasmawati (2023) kepemimpinan

spiritual membantu menciptakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karena fokusnya pada pengembangan manusia secara menyeluruh. Dalam hal ini, motivasi berasal dari dalam diri seseorang, bukan hanya tekanan dari luar. Hal ini sesuai dengan pendapat Ivana Septia dkk. (2025) yang mengatakan bahwa kepemimpinan spiritual menggunakan nilai-nilai dan karakter yang berasal dari Tuhan untuk membangkitkan semangat kerja yang tulus dan jujur. Keunikan utama dari gaya kepemimpinan ini adalah kemampuannya memenuhi dua kebutuhan pokok manusia di tempat kerja, yaitu perasaan terdorong untuk melakukan sesuatu dan rasa menjadi bagian dari sebuah kelompok.

Kebutuhan untuk merasa bermakna atau merasa terpanggil (calling) adalah hal yang sangat penting, karena membuat kepemimpinan spiritual jauh lebih kuat dibandingkan mengandalkan hadiah finansial. Secara alami, manusia membutuhkan perasaan bahwa hidup dan pekerjaan mereka membawa dampak positif bagi orang lain atau tujuan yang lebih besar. Seperti yang dijelaskan oleh Yuyu Tsamrotul Fuadah & Nurul Hidayati (2022), melalui visi yang diinternalisasi oleh pemimpin, karyawan diajak untuk memandang pekerjaan mereka sebagai bentuk pengabdian dan ibadah. Ketika seseorang merasa pekerjaannya adalah bagian dari "panggilan jiwa"-nya, mereka akan menunjukkan semangat kerja dan ketaatan yang lebih dari sekadar memenuhi syarat kontrak kerja karena kepuasan yang didapat berasal dari dalam dan terus-menerus.

Selain merasa terpanggil, mekanisme ini juga didukung oleh kebutuhan untuk diakui atau perasaan menjadi bagian dari kelompok. Pemimpin spiritual menciptakan lingkungan organisasi yang mengubah hidup, di mana setiap orang merasa sepenuhnya dihargai sebagai manusia seutuhnya, bukan hanya sebagai alat untuk mendapatkan keuntungan. Berdasarkan teori Louis W. Fry, rasa keanggotaan ini muncul dari budaya cinta kasih yang peduli (altruistic love) yang mencakup sikap saling menghormati, jujur, dan peduli terhadap satu sama lain. Lingkungan yang aman secara psikologis

ini membantu karyawan merasa menjadi bagian dalam komunitas organisasi dan memiliki peran yang penting. Akibatnya, seperti yang disimpulkan dalam penelitian Yuni Kasmawati (2023), terbentuknya komitmen yang kuat terhadap organisasi dan peningkatan kinerja yang nyata. Hal ini terjadi karena karyawan bekerja dengan semangat cinta dan rasa tanggung jawab moral, bukan hanya karena takut diberi sanksi atau hanya ingin mendapatkan bonus materi saja.

b. Dampak Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Organisasi

Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap hasil kerja sebuah organisasi dapat dijelaskan melalui pendekatan logis, yaitu dengan menghubungkan hal-hal yang bersifat batin dengan hasil nyata seperti tingkat kerja dan keuntungan yang diperoleh. Menurut Yuni Kasmawati (2023), kepemimpinan spiritual berdampak besar pada kinerja karena mampu menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi melalui nilai-nilai yang tinggi.

1. Komitmen Afektif

Salah satu cara utama dampak ini terjadi adalah dengan memperkuat komitmen perasaan. Karyawan yang merasa dihormati secara spiritual dan diperlakukan dengan kasih sayang yang tulus akan memiliki rasa setia yang tinggi secara mandiri. Berdasarkan penelitian Ivana Septia dkk. (2025), ketika seorang pemimpin memberikan pelayanan dengan tulus dan penuh perhatian, para anggota organisasi tidak lagi bekerja hanya karena kewajiban kontrak, melainkan karena memiliki ikatan emosional dan perasaan yang kuat terhadap visi organisasi.

2. Produktivitas dan Inovasi

Kepemimpinan spiritual secara langsung mendorong peningkatan produktivitas dan inovasi. Lingkungan kerja yang didasari oleh kasih sayang dan kepedulian menciptakan suasana yang lebih tenang dan tidak penuh tekanan serta rasa takut. Yayu Tsamrotul Fuadah dan Nurul Hidayati (2022) menyatakan bahwa pemimpin yang menjadi contoh dalam nilai-nilai kebaikan akan menciptakan rasa aman secara psikologis bagi para pengikutnya.

Dengan pikiran yang tenang dan mendapat dukungan, kreativitas karyawan bisa berkembang dengan maksimal. Mereka jadi lebih berani mencoba hal baru dan berkreaitivitas karena yakin bahwa perusahaan menghargai cara kerja dan perkembangan orang-orang, bukan hanya hasil produksi saja. Motivasi yang berasal dari perasaan "terpanggil" ini lebih kuat dan tetap dalam mendorong pekerjaan jangka panjang dibandingkan motivasi yang datang dari luar dan sering berubah.

3. Etika Kerja

Meningkatnya etika kerja yang secara alami mengurangi risiko kecurangan di dalam organisasi. Kepemimpinan spiritual menjadikan integritas dan sifat-sifat yang bersifat KeTuhanan sebagai hal utama dalam setiap proses bisnis. Ivana Septia dkk. (2025) menegaskan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual oleh pimpinan membantu menciptakan pengawasan internal di dalam diri setiap anggota. Ketika jujur menjadi bagian dari budaya, setiap orang akan berperilaku dengan jujur bukan hanya karena takut diawasi, tapi karena merasa bertanggung jawab secara moral di hadapan Tuhan dan orang lain. Ini tidak hanya membuat proses lebih terbuka, tetapi juga mengurangi pengeluaran yang muncul karena tindakan tidak sesuai, yang pada akhirnya membantu menjaga kestabilan keuangan dan citra organisasi secara berkelanjutan.

1.3 Kepemimpinan Kenabian (Prophetic Leadership)

Menurut Yulk dalam (Dewi et al., 2020), kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi supaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan Bersama. Kata profetik berasal dari bahasa Inggris prophet yang berarti nabi atau ramalan. Karena penggunaanya yang sebagai kata sifat maka kata prophet tersebut menjaadi kata prophetic atau dalam bahasa indonsesia mejadi profetik yang berarti kenabian, istilah profetik di Indonesia pertama kali

diperkenalkan oleh Kuntowijoyo (1991) melalui gagasannya mengenai pentingnya ilmu sosial transformatif yang selanjutnya disebut ilmu sosial profetik (Ahmad, 2017). Ilmu.

Kepemimpinan Profetik adalah kemampuan mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain dengan tulus untuk mencapai tujuan Bersama sebagaimana yang telah dilakukan oleh nabi (Dewi et al., 2020). Menurut Budiharto & Himam 2006 dalam (Alawiyah et al., 2014) Kemampuan mengendalikan diri sebagaimana dilaksanakan oleh para Nabi mempunyai arti bahwa kemampuan tersebut diperjuangkan melalui kekuatan pencerahan jiwa dan pembinaan ruhani. Sebelum memengaruhi orang lain, pemimpin dalam kepemimpinan kenabian telah mampu memengaruhi dan mengatur dirinya. Kekuatan pencerahan jiwa mengandung arti orang yang memengaruhi berarti sudah atau sedang mempraktikkan apa yang dipengaruhi sebagai wujud dari jiwanya yang telah tercerahkan, dengan kata lain proses memengaruhi dijalankan dengan keteladanan.

a. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Profetik

Adapun Menurut Hidayat dan Wijaya dalam (Dewi et al., 2020), terdapat prinsip-prinsip atau dasar-dasar kepemimpinan dalam Islam sebagai berikut :

- 1) Prinsip Tauhid, prinsip tauhid merupakan salah satu prinsip dasar dalam kepemimpinan islam. Karena perbedaan akidah yang fundamental dapat menjadi pemicu dan pemacu kekacauan suatu umat. Oleh sebab itu, islam mengajak kearah satu kesatuan akidah diatas dasar yang dapat diterima oleh semua lapisan Masyarakat yaitu tauhid.
- 2) Prinsip Musyawarah (Syuro'), musyawarah mempunyai makna mengeluarkan atau mengajukan pendapat. Dalam konteks membicarakan persoalan tertentu dengan anggota Masyarakat, termasuk didalamnya dalam hal berorganisasi.
- 3) Prinsip Keadilan (Al-'adalah). Dalam mengatur kepemimpinan, keadilan menjadi suatu keniscayaan, sebab kepemimpinan dibentuk antara lain agar tercipta Masyarakat yang adil dan

Makmur. Jadi, sistem kepemimpinan islam yang ideal adalah sistem yang mencerminkan keadilan yang meliputi persamaan hak di depan umum, keseimbangan (keproporsionalan) dalam *manage stakeholder* yang dipimpinnya.

- 4) Dasar Persatuan Islamiyyah (Ukhuwah Islamiyah) prinsip ini untuk menggalang dan mengukuhkan semangat persatuan dan kesatuan umat islam.

b. Sifat-Sifat Kepemimpinan Profetik

Pemimpin yang tauladan harus memiliki dan memenuhi 4 pilar suri tauladan Nabi dan Rasul, yakni :

- 1) Siddiq, yaitu jujur, benar berintegritas tinggi dan terjaga dari kesalahan, benar dalam bertindak berdasarkan hukum dan peraturan.
- 2) Amanah, yaitu dapat dipercaya, memiliki legitimasi dan akuntabel dalam mempergunakan kekayaan/fasilitas yang diberikan
- 3) Tabligh, yaitu senantiasa menyampaikan risalah kebenaran, tidak pernah menyembunyikan yang wajib disampaikan dan tidak takut memberantas kemungkaran dan sebagainya.
- 4) Fathanah, yaitu cerdas, memiliki intelektual, emosional dan spiritual yang tinggi dan profesional, serta cerdik bisa mencari jalan keluar dari berbagai kesulitan.

c. Tipe Kepemimpinan Profetik

Terdapat tiga tipe kepemimpinan yang diterapkan berdasarkan situasi dan kondisi yang dihadapi oleh Nabi Muhammad, yakni sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan otoriter ini menggambarkan pemimpin yang mendikte, membuat Keputusan sepihak dan membatasi partisipasi bawahan. Perwujudan kepemimpinan otoriter Nabi Muhammad terlihat dalam sikap tegas beliau saat menanggapi orang-orang kafir dan dalam memberikan hukuman serta pelaksanaan petunjuk dan tuntutan Allah. Dalam melaksanakan

aturan yang telah diperintahkan dan diwahyukan ada beberapa ibadah yang tidak dapat ditawar-tawar seperti shalat, zakat, dan haji.

2. Kepemimpinan *Laissez Faire*

Tipe kepemimpinan ini menggambarkan pemimpin yang memberikan kesempatan pada kelompok untuk membuat Keputusan dan menyelesaikan pekerjaan atau masalah dengan cara apapun yang menurut mereka pantas. Dalam menyeru umat manusia terlihat kepemimpinan Nabi Muhammad yang bersifat *laissez faire*. Beliau tidak memaksa seseorang dengan kekerasan. Dalam dakwahnya setiap manusia diberi kebebasan dalam memilih agama yang dipeluknya. Beliau hanya diperintahkan Allah untuk memberik seuan dan peringatan kerugian bagi yang sombong dan angkuh menolak, serta seruan keberuntungan bagi yang mendengar seruannya. Apabila ada yang menolak beriman kepadanya, beliau tidak memaksa namun tetap memberi peringatan kepada mereka. Melalui tipe kepemimpinan *laissez faire* diterapkan, Nabi Muhammad berusaha untuk menumbuhkan tanggung jawab dari pribadi masing-masing.

3. Kepemimpinan Demokratis

Tipe Kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang melibatkan bahwa dalam membuat suatu Keputusan, mendelegasikan wewenang, dan menggunakan umpan balik untuk melatih bawahan. Kepemimpinan Rasulullah yang bersifat demokratis terlihat pada kecenderungan beliau menyelenggarakan musyawarah, terutama jika menghadapi masalah yang belum ada wahyunya dari Allah Swt. Kesediaan beliau sebagai pemimpin untuk mendengarkan pendapat, bukan saja dinyatakan dalam sabdanya, tetapi terlihat dalam praktik kepemimpinannya. Musyawarah dijadikan sebagai sarana tukar menukar pikiran dan di dalamnya masing-masing orang dapat mengemukakan pendapat orang lain.

2. Implementasi di Lembaga Pendidikan

2.1 Implementasi Kepemimpinan Kharismatik

Implementasi gaya kepemimpinan kharismatik kepala madrasah di MTs Nurul Iman Banumas OKU Timur dilakukan secara konsisten dan terintegrasi dengan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek manajerial dan pembinaan guru. Penerapannya tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyentuh dimensi moral dan spiritual (Dwianto & Hartati, 2025).

1) Keteladanan (Uswah Hasanah) dalam Kedisiplinan

Kepala madrasah menerapkan prinsip *"memberi contoh sebelum memerintah."* Implementasi ini terlihat dari kebiasaan hadir lebih awal di madrasah, menyambut guru dan siswa di gerbang, serta memastikan kegiatan belajar mengajar berjalan sesuai jadwal. Keteladanan ini menjadi kekuatan utama dalam membangun kedisiplinan guru, karena disiplin tidak dipaksakan melalui aturan semata, melainkan ditumbuhkan melalui contoh nyata dari pemimpin.

2) Penegakan Disiplin Berbasis Keadilan (Adil)

Kepala madrasah menegakkan disiplin secara konsisten tanpa diskriminasi. Sistem evaluasi dilakukan melalui observasi kelas dan pemeriksaan administrasi secara berkala. Guru yang menunjukkan dedikasi tinggi diberikan penghargaan berupa apresiasi moral maupun kepercayaan tambahan tugas. Sebaliknya, guru yang kurang disiplin diberikan pembinaan secara persuasif.

Salah satu kebijakan inovatif adalah pemberian insentif kepada guru pengganti ketika ada guru yang berhalangan hadir tanpa keterangan. Insentif tersebut berasal dari potongan tunjangan kehadiran guru yang bersangkutan, sehingga menciptakan sistem yang adil, edukatif, dan mendidik tanggung jawab kolektif.

3) Pendekatan Humanis dan Persuasif

Dalam membina guru, kepala madrasah tidak menggunakan pendekatan represif atau hukuman keras. Jika terjadi pelanggaran, beliau lebih memilih dialog personal untuk memahami penyebabnya dan mencari solusi bersama. Pendekatan ini menunjukkan bahwa

disiplin dibangun atas dasar kesadaran moral, bukan tekanan struktural.

Selain itu, kepala madrasah secara rutin memberikan motivasi dan taushiah singkat tentang amanah, tanggung jawab, dan keikhlasan dalam bekerja. Dengan demikian, kedisiplinan dipahami sebagai bagian dari ibadah.

4) Musyawarah (Syura) dalam Pengambilan Keputusan

Kepala madrasah menerapkan kepemimpinan partisipatif melalui forum musyawarah rutin mingguan. Dalam forum tersebut, guru diberi ruang menyampaikan pendapat, kritik, dan saran terkait kebijakan madrasah.

Keputusan seperti pembagian jadwal mengajar, tugas tambahan, hingga pengembangan program unggulan (kelas tahfidz dan digital learning) ditetapkan secara kolektif. Implementasi ini memperkuat rasa memiliki (sense of belonging) dan meningkatkan komitmen guru terhadap aturan yang telah disepakati bersama.

5) Evaluasi dan Pengawasan Berkelanjutan

Pengawasan dilakukan secara langsung melalui keterlibatan kepala madrasah dalam berbagai kegiatan, baik akademik maupun keagamaan. Evaluasi tidak hanya berorientasi pada kinerja administratif, tetapi juga pada aspek akhlak dan profesionalitas guru.

Implementasi kepemimpinan kharismatik ini terbukti meningkatkan ketepatan waktu, tanggung jawab, loyalitas, dan budaya kerja religius di lingkungan madrasah.

2.2 Implementasi Kepemimpinan Spiritual

Berdasarkan hasil penelitian di SMA Al Hikmah Surabaya, implementasi kepemimpinan spiritual dilakukan melalui integrasi nilai-nilai spiritual dalam seluruh proses pengambilan Keputusan dan budaya sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengambil kebijakan administratif, tetapi juga sebagai pemimpin moral dan spiritual yang menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah (Prabowo, 2024).

1) Integritas Nilai Spiritual dalam Pengambilan Keputusan

Kepala sekolah menerapkan tiga dimensi utama dalam kepemimpinan spiritual menurut Louis W. Fry, yaitu :

a. Visi transendental

Visi Transendenal yaitu merumuskan tujuan sekolah yang tidak hanya berorientasi pada prestasi akademik, tetapi juga pembentukan karakter dan akhlak siswa.

b. Kasih sayang altruistik (altruistic love)

Kasih sayang altruistik (altruistic love), dengan menunjukkan kepedulian, empati, keadilan, dan penghargaan terhadap guru, staf, dan siswa.

c. Iman dan harapan (faith and hope)

Iman dan harapan (faith and hope), yaitu menanamkan optimisme bahwa tujuan bersama dapat dicapai meskipun menghadapi berbagai tantangan.

Maka, setiap keputusan yang diambil tidak hanya mempertimbangkan aspek rasional dan administratif, tetapi juga nilai etika dan kemaslahatan bersama. Prosesnya dilakukan melalui refleksi, musyawarah, serta mempertimbangkan dampak jangka panjang bagi seluruh komunitas sekolah.

2) Pelibatan seluruh Komunitas Sekolah

Kepala sekolah melibatkan wakil kepala sekolah, guru, dan staf dalam proses pengambilan keputusan. Pelibatan ini menciptakan rasa memiliki (sense of belonging) terhadap kebijakan yang dihasilkan. Keputusan tidak bersifat otoriter, melainkan partisipatif dan kolaboratif.

Forum diskusi dan komunikasi terbuka menjadi sarana penting untuk menyampaikan aspirasi, menyelesaikan konflik, dan mencari solusi bersama. Hal ini memperkuat budaya kerja yang harmonis dan inklusif.

3) Keteladanan dan Integritas Pemimpin

Implementasi kepemimpinan spiritual tampak dari sikap kepala sekolah yang menjunjung tinggi integritas, kejujuran, dan tanggung

jawab. Pemimpin menjadi role model dalam bersikap adil, sabar, dan tidak menghakimi.

Keteladanan ini berdampak pada terbentuknya budaya sekolah yang menekankan nilai moral dan etika dalam setiap aktivitas, baik akademik maupun non-akademik.

4) Pembentukan Budaya Sekolah yang Harmonis

Kepemimpinan spiritual mampu menciptakan budaya sekolah yang kolaboratif dan penuh rasa saling menghargai. Lingkungan sekolah menjadi lebih kondusif, di mana guru dan siswa merasa didengar serta dihargai. Budaya ini mendukung pembelajaran holistik, yaitu pengembangan intelektual sekaligus pembentukan karakter dan spiritualitas siswa.

2.3 Implementasi Kepemimpinan Profetik

Implementasi kepemimpinan profetik di Pondok Pesantren Madrasah Tarbiyah Islamiyah (MTI) Canduang yang dipimpin oleh Buya Anas Khatib Bandaro tercermin dari penerapan nilai-nilai kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Kepemimpinan ini tidak hanya menekankan pada aspek manajerial, tetapi juga mengintegrasikan nilai spiritual, moral, dan sosial dalam setiap kebijakan yang diambil (Yanti et al., 2023).

Salah satu bentuk implementasi kepemimpinan profetik terlihat dari pengambilan kebijakan yang didasarkan pada nilai istiqamah, yaitu konsistensi dalam mempertahankan prinsip dan tujuan pendidikan Islam yang telah diwariskan oleh para pendiri pesantren. Pemimpin berusaha menjaga kesinambungan tradisi pendidikan yang telah ada dengan tetap berpegang pada nilai-nilai ajaran Islam.

Selain itu, implementasi kepemimpinan profetik juga diwujudkan melalui sikap mahabbah (kasih sayang) terhadap seluruh warga pesantren, baik kepada santri, guru, maupun masyarakat sekitar. Sikap ini menciptakan hubungan yang harmonis antara pemimpin dan anggota lembaga sehingga tercipta suasana pendidikan yang kondusif dan penuh kekeluargaan.

Nilai keshalehan juga menjadi bagian penting dalam penerapan kepemimpinan profetik. Pemimpin tidak hanya memberikan arahan secara administratif, tetapi juga memberikan keteladanan dalam kehidupan beragama, akhlak, dan perilaku sehari-hari. Dengan demikian, pemimpin menjadi figur teladan yang dapat dicontoh oleh seluruh warga pesantren.

Selanjutnya, implementasi kepemimpinan profetik juga tercermin dalam penerapan sifat-sifat utama Nabi Muhammad SAW yaitu siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah.

- a. Siddiq (jujur) diwujudkan melalui kejujuran dalam pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam pengelolaan lembaga.
- b. Amanah (dapat dipercaya) terlihat dari tanggung jawab pemimpin dalam menjalankan tugas serta menjaga kepercayaan masyarakat terhadap pesantren.
- c. Tabligh (menyampaikan) diterapkan melalui kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi, misi, serta kebijakan pesantren kepada seluruh pihak yang terkait.
- d. Fathanah (cerdas dan bijaksana) tercermin dalam kemampuan pemimpin mengambil keputusan yang tepat serta mengelola pesantren secara efektif dan profesional.

Melalui penerapan nilai-nilai tersebut, kepemimpinan profetik tidak hanya berorientasi pada keberhasilan organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter dan moralitas seluruh warga pesantren. Dengan demikian, kepemimpinan yang dijalankan mampu menjaga eksistensi pesantren sekaligus meningkatkan kualitas pendidikan Islam.

3. Faktor Pendukung Implementasi di Lembaga Pendidikan

3.1 Faktor Pendukung Kepemimpinan Kharismatik

Beberapa faktor yang mendukung keberhasilan implementasi kepemimpinan kharismatik kepala madrasah adalah sebagai berikut:

1) Keteladanan dan Integritas Pemimpin

Konsistensi antara ucapan dan tindakan kepala madrasah menumbuhkan kepercayaan (mutual trust) dari guru. Karisma lahir dari integritas moral dan spiritual yang kuat, sehingga guru merasa segan sekaligus termotivasi.

2) Budaya Religius Madrasah

Lingkungan madrasah yang berbasis nilai-nilai Islam mendukung penerapan prinsip amanah, adil, dan musyawarah. Budaya religius ini memudahkan internalisasi disiplin sebagai bagian dari ibadah.

3) Komunikasi Dua Arah yang Efektif

Adanya forum musyawarah rutin menciptakan hubungan yang terbuka dan partisipatif. Guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, sehingga kebijakan lebih mudah diterima dan dijalankan.

4) Sistem Penghargaan dan Sanksi yang Adil

Penerapan reward dan konsekuensi secara proporsional memperkuat motivasi kerja guru. Sistem ini menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab dan apresiasi.

5) Pendekatan Humanis

Pendekatan persuasif dan dialogis membuat guru tidak merasa tertekan, melainkan terdorong untuk memperbaiki diri atas kesadaran pribadi.

3.2 Faktor Pendukung Kepemimpinan Spiritual

Keberhasilan dalam penerapan spiritual di SMA Al Hikmah Surabaya didukung oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

1) Komitmen dan Konsistensi Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki komitmen kuat terhadap nilai-nilai spiritual dan secara konsisten mengintegrasikannya dalam setiap kebijakan. Konsistensi ini membangun kepercayaan warga sekolah.

2) Kolaborasi dan Dukungan Warga Sekolah

Adanya kerja sama antara pimpinan, guru, staf, dan orang tua menjadi faktor penting. Diskusi terbuka dan komunikasi efektif

membantu menyamakan persepsi dan memperkuat implementasi nilai spiritual.

3) Budaya Sekolah yang Selaras dengan Nilai Spiritual

Sebagai lembaga pendidikan berbasis nilai keislaman, kultur sekolah telah mendukung penerapan nilai moral dan spiritual dalam kegiatan sehari-hari. Hal ini mempermudah integrasi spiritual leadership dalam sistem sekolah.

4) Proses Pengambilan Keputusan yang Partisipatif

Pelibatan berbagai pihak dalam musyawarah menciptakan keputusan yang lebih bijaksana dan diterima bersama. Hal ini meningkatkan rasa tanggung jawab kolektif terhadap pelaksanaan kebijakan.

3.3 Faktor Pendukung Kepemimpinan Profetik

Keberhasilan implementasi kepemimpinan profetik di Pondok Pesantren MTI Canduang tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung yang memperkuat keberlangsungan kepemimpinan tersebut. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Kharisma pendiri pesantren, yaitu Syekh Sulaiman Arrasuli, yang menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi pengelola pesantren untuk terus mempertahankan nilai dan tradisi pendidikan yang telah diwariskan. Figur pendiri yang dihormati memberikan pengaruh kuat terhadap semangat menjaga keberlanjutan lembaga.
- 2) Adanya dukungan moril dan materiil dari keluarga pendiri, yang dikenal sebagai keluarga Ar-Rasuli. Dukungan ini membantu dalam menjaga stabilitas dan keberlangsungan pesantren, baik dalam aspek kepemimpinan maupun pengembangan lembaga.
- 3) Dukungan dari alumni pesantren yang tergabung dalam organisasi Ikatan Alumni Pondok Pesantren MTI Canduang. Para alumni berperan aktif dalam membantu perkembangan pesantren melalui berbagai bentuk kontribusi, baik dalam bentuk dukungan moral, jaringan sosial, maupun bantuan lainnya.

- 4) Dukungan pemerintah daerah dan Kementerian Agama yang memberikan perhatian terhadap perkembangan pesantren. Dukungan ini membantu pesantren dalam menjalankan program pendidikan serta meningkatkan kualitas lembaga secara administratif maupun kelembagaan.
- 5) Kekhasan sistem pembelajaran pesantren, khususnya penggunaan kitab-kitab turats atau kitab kuning sebagai bahan utama pembelajaran. Kekhasan ini menjadi identitas pendidikan pesantren yang membedakannya dari lembaga pendidikan lainnya.
- 6) Manajemen pengelolaan pesantren yang profesional, terutama dalam penempatan personil sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Sistem manajemen ini membantu meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas pengelolaan lembaga.
- 7) Adanya pengelolaan keuangan yang transparan dan terpusat sehingga meningkatkan kepercayaan berbagai pihak terhadap lembaga pesantren.

Penerapan manajemen pesantren yang menggabungkan sistem tradisional dan modern, sehingga pesantren mampu mempertahankan nilai tradisi sekaligus menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman.

4. Faktor Penghambatan Implementasi di Lembaga Pendidikan

4.1 Faktor Penghambat Kepemimpinan Kharismatik

Meskipun implementasi berjalan efektif, terdapat beberapa potensi faktor penghambat yang teridentifikasi dari dinamika pelaksanaan kepemimpinan:

1) Perbedaan karakter dan Kesadaran Guru

Tidak semua guru memiliki tingkat kesadaran dan kedisiplinan yang sama. Sebagian guru membutuhkan pembinaan lebih intensif untuk menyesuaikan diri dengan budaya disiplin yang dibangun.

2) Keterbatasan Sumber Daya

Sebagai madrasah yang berkembang, keterbatasan fasilitas atau dukungan administratif dapat memengaruhi optimalisasi program kedisiplinan dan pengawasan.

3) Ketergantungan pada Figur Pemimpin

Gaya kepemimpinan kharismatik sangat bertumpu pada figur kepala madrasah. Jika terjadi pergantian kepemimpinan tanpa kesinambungan nilai dan budaya kerja, maka stabilitas disiplin berpotensi mengalami penurunan.

4) Tantangan Profesionalisme di Era Modern

Perubahan tuntutan pendidikan, seperti digitalisasi pembelajaran, membutuhkan adaptasi yang cepat dari guru. Jika tidak diimbangi dengan peningkatan kompetensi, hal ini dapat menjadi hambatan dalam mempertahankan kedisiplinan dan kualitas kerja.

4.2 Faktor Penghambat Kepemimpinan Spiritual

Meskipun membawa dampak positif, implementasi kepemimpinan spiritual juga menghadapi beberapa tantangan:

1) Perbedaan Persepsi antar Warga Sekolah

Tidak semua anggota komunitas sekolah memiliki pemahaman yang sama mengenai penerapan nilai-nilai spiritual dalam kebijakan. Perbedaan interpretasi ini dapat menimbulkan ketidaksepahaman.

2) Penyelarasan Visi Spiritual dan Kebutuhan Operasional

Salah satu tantangan utama adalah menyeimbangkan antara visi spiritual dengan tuntutan administratif, kurikulum, dan target akademik. Kepala sekolah harus mampu mengintegrasikan nilai moral tanpa mengabaikan aspek teknis pengelolaan sekolah.

3) Tantangan dalam Komunikasi dan Implementasi Praktis

Nilai spiritual yang bersifat abstrak terkadang sulit diterjemahkan ke dalam kebijakan operasional yang konkret. Oleh karena itu, dibutuhkan komunikasi yang efektif dan pendekatan yang inklusif agar seluruh warga sekolah memahami arah kebijakan.

4) Potensi Resistensi terhadap Perubahan

Jika terdapat kebiasaan lama yang lebih bersifat birokratis atau formalistik, penerapan pendekatan spiritual dapat menghadapi resistensi, terutama jika tidak disosialisasikan secara menyeluruh.

Implementasi kepemimpinan spiritual di SMA Al Hikmah Surabaya dilakukan melalui integrasi nilai visi transendental, kasih sayang altruistik, dan iman serta harapan dalam setiap pengambilan keputusan dan budaya sekolah. Keberhasilannya didukung oleh komitmen pemimpin, kolaborasi warga sekolah, serta budaya yang selaras dengan nilai spiritual. Namun, tantangan seperti perbedaan persepsi dan penyelarasan visi spiritual dengan kebutuhan operasional menjadi hambatan yang perlu dikelola melalui komunikasi dan pendekatan yang inklusif.

4.3 Faktor Penghambat Kepemimpinan Profetik

Meskipun implementasi kepemimpinan profetik berjalan dengan baik, terdapat beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam pengembangannya. Salah satu hambatan utama adalah dukungan masyarakat sekitar yang belum sepenuhnya optimal dalam mendukung kemajuan pesantren, terutama dalam rencana pengembangan dan perluasan lembaga.

Selain itu, pesantren juga menghadapi kesulitan dalam memperoleh lahan untuk pengembangan kampus. Keterbatasan lahan ini menjadi kendala dalam upaya memperluas fasilitas pendidikan dan meningkatkan kapasitas lembaga untuk menampung lebih banyak santri.

Hambatan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan sosial dan dukungan masyarakat sekitar. Oleh karena itu, diperlukan strategi komunikasi dan pendekatan sosial yang lebih intensif agar masyarakat dapat lebih memahami dan mendukung pengembangan pesantren.

5. Strategi Kepala Sekolah

5.1 Formulasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Formulasi strategi kepala sekolah merupakan tahapan penting dalam manajemen pendidikan karena berfungsi sebagai dasar dalam menentukan arah kebijakan serta program pengembangan sekolah. Melalui formulasi strategi, kepala sekolah mengidentifikasi kebutuhan sekolah, merumuskan visi dan misi, serta menentukan tujuan strategis yang akan dicapai. Proses ini dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi internal sekolah dan tantangan lingkungan eksternal agar strategi yang dirumuskan bersifat realistis dan berkelanjutan. Menurut (Keislaman & Fattah, 2025) terdapat tiga Langkah yang ditemukan dalam tahapan formulasi strategi seperti visi dan misi dan analisis lingkungan internal dan juga eksternal kemudian penentuan strategi

a) Perumusan Visi dan Misi

Perumusan visi dan misi adalah langkah penting dalam pembuatan strategi suatu lembaga pendidikan. Visi merupakan gambaran mengenai kondisi ideal yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan di masa depan, sedangkan misi merupakan pernyataan mengenai langkah-langkah strategis yang dilakukan untuk mewujudkan visi tersebut. Oleh karena itu, visi dan misi organisasi pendidikan harus dirumuskan secara jelas, terarah, dan mencerminkan ciri unik lembaga sebagai organisasi pendidikan. Visi dan misi menjadi landasan untuk tujuan dan program kerja sekolah selama proses pembuatan strategi. Mereka juga berfungsi sebagai pernyataan normatif. Visi dan misi harus sesuai dengan tujuan pendidikan secara keseluruhan, yaitu meningkatkan kemampuan siswa dalam semua aspek, termasuk akademik, moral, dan sosial. Oleh karena itu, visi dan misi harus berfungsi sebagai pedoman untuk menentukan arah kebijakan dan prioritas pengembangan lembaga pendidikan dalam konteks perubahan lingkungan pendidikan.

Perumusan visi dan misi juga perlu dilakukan dengan mempertimbangkan tantangan global dan kebutuhan masyarakat. Perubahan sosial, perkembangan teknologi, serta tuntutan kompetensi abad ke-21 menuntut lembaga pendidikan untuk memiliki visi yang adaptif dan berorientasi masa depan. Oleh karena itu, misi

dirancang sebagai respons strategis terhadap kondisi tersebut agar kebijakan yang dirumuskan tetap relevan dan berkelanjutan.

Selain itu, proses perumusan visi dan misi idealnya melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam lembaga pendidikan. Pelibatan kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta unsur pendukung lainnya bertujuan untuk menciptakan kesamaan persepsi dan komitmen bersama. Visi dan misi yang dirumuskan secara partisipatif akan lebih mudah dipahami, diterima, dan dijadikan acuan dalam pelaksanaan strategi serta pengambilan keputusan di lingkungan sekolah.

b) Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal

Analisis lingkungan internal dan eksternal merupakan tahap penting dalam formulasi strategi sekolah untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (SWOT). Analisis internal dilakukan untuk mengetahui kondisi sumber daya, fasilitas, serta sistem yang dimiliki sekolah, sedangkan analisis eksternal bertujuan memahami dinamika lingkungan di luar sekolah, seperti persaingan antar lembaga pendidikan dan tuntutan masyarakat. Melalui analisis ini, sekolah dapat merumuskan strategi yang sesuai dengan kondisi nyata serta responsif terhadap perubahan lingkungan.

c) Penentuan Strategi

Setelah visi dan misi sekolah dirumuskan, langkah selanjutnya dalam pembuatan strategi adalah menentukan strategi untuk mencapai tujuan sekolah. Strategi program dan kegiatan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Strategi ini juga berfungsi sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya sekolah. Sekolah diharapkan dapat mencapai sasaran pendidikan secara efektif dan berkelanjutan melalui penerapan strategi yang terencana dan terintegrasi. Strategi ini juga berfokus pada meningkatkan manajemen sekolah dan membangun kerja sama dengan berbagai pihak, serta menyediakan program unggulan yang mendukung peningkatan kualitas akademik dan karakter siswa.

5.2 Implementasi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Implementasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan, membina, serta memotivasi guru agar mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Dalam menjalankan perannya, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai supervisor, motivator, dan inovator dalam mengembangkan kompetensi guru. Melalui kepemimpinan yang baik, kepala sekolah dapat mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai secara optimal.

Selain itu, kepala sekolah juga berperan dalam mengoordinasikan berbagai program sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah perlu memastikan bahwa setiap program yang dirancang dapat dilaksanakan dengan baik oleh guru serta sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Melalui koordinasi yang efektif, kepala sekolah dapat menciptakan kerja sama yang baik antara guru, tenaga kependidikan, serta pihak lain yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah.

Peran kepemimpinan kepala sekolah juga terlihat dalam kemampuannya untuk memberikan arahan dan dukungan kepada guru dalam menghadapi berbagai tantangan dalam proses pembelajaran. Perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, serta tuntutan peningkatan kualitas pendidikan menuntut guru untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kompetensinya. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memfasilitasi guru melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional seperti pelatihan, workshop, dan diskusi akademik.

Dengan demikian, implementasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan program atau kebijakan tertentu, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana kepala sekolah mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya secara efektif. Kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan motivasi guru, serta mendorong terciptanya proses pembelajaran yang berkualitas di sekolah.

Ada beberapa strategi yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah seperti melakukan pembinaan terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh guru atau pengajar, kemudian melakukan pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja guru. Menurut (Ristianah & Rohmah, 2023), terdapat beberapa macam strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, seperti

1) Pembinaan Kinerja Guru

Pembinaan guru secara terminologi dapat diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan guru terutama bantuan yang berwujud pelayanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah dan pengawas tentang pembinaan dan peningkatan proses dan hasil belajar. Terdapat 3 pengelompokan pembinaan guru, yaitu:

- a. Pembinaan kemampuan guru dalam memelihara program pengajaran di kelas.
- b. Kemampuan guru dalam menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik.
- c. Memperbaiki situasi belajar anak didik

2) Pengawasan atau Supervisi terhadap Kinerja Guru

Guru sebagai pendidik harus mempunyai kompetensi dalam pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi dan penguasaan akademik. Kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial. Sebagai seorang guru yang profesional maka dalam pengelolaan pembelajaran guru harus mampu berperan sebagai perencana, pelaksana dan penilai kegiatan pembelajaran. Salah satu upaya untuk meningkatkan

profesionalisme guru melalui pembinaan dari kepala sekolah melalui supervisi akademik.

3) Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan terutama disiplin diri. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola pikirnya.
- b. Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar berdasarkan perilakunya.
- c. Kegunaan pelaksanaan aturan sebagai alat.

4) Pengendalian dan Pengawasan Kinerja Guru

Dalam hal pengawasan dan pengendalian kinerja guru kepala sekolah dapat melakukan pengawasan dan pengendalian dengan cara diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran. Namun dalam hal melaksanakan pengawasan kepala sekolah harus memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkis.
- b. Dilaksanakan secara demokratis.
- c. Berpusat pada tenaga kependidikan
- d. Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan
- e. Merupakan bantuan profesional.

5) Pemberian Motivasi

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki karaktersitik khusus, yang satu sama lainnya berbeda. Hal ini memerlukan pelayanan dan perhatian khusus dari pemimpinnya agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan tenaga pendidik dan kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisik tetapi juga psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu diperhatikan motivasi para tenaga pendidik dan kependidikan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Motivasi yang diberikan bisa berupa reward,

beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja guru dan lain-lain.

6) Pemberian Penghargaan

Melalui penghargaan tenaga pendidik dan kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga pendidik dan kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru maka dia akan memberikan semangat agar guru tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini bisa dengan menggunakan kenaikan pangkat, finansial, piagam, dan harus disesuaikan dengan tenaga yang diberikan serta hasil kinerja guru tersebut.

5.3 Evaluasi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Evaluasi strategi merupakan tahap penting dalam manajemen strategis pendidikan karena bertujuan untuk menilai efektivitas strategi yang telah diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui proses evaluasi, kepala sekolah dapat mengetahui sejauh mana strategi yang dijalankan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran serta profesionalisme guru. Salah satu bentuk evaluasi yang dilakukan adalah melalui kegiatan supervisi akademik yang memungkinkan kepala sekolah mengamati langsung proses pembelajaran di kelas, menilai metode pengajaran guru, serta memberikan umpan balik untuk perbaikan pembelajaran. Proses supervisi tersebut membantu kepala sekolah mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru sehingga dapat dilakukan perbaikan secara berkelanjutan (Ciburial et al., 2025)

Selain melalui supervisi akademik, evaluasi strategi kepala sekolah juga dilakukan melalui kegiatan monitoring dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas guru di sekolah. Monitoring dilakukan untuk memastikan bahwa guru melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam kegiatan ini kepala sekolah

dapat melakukan observasi kelas, memeriksa perangkat pembelajaran, serta melakukan diskusi dengan guru mengenai kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Dengan adanya monitoring tersebut, kepala sekolah dapat memperoleh informasi mengenai perkembangan kinerja guru sekaligus menentukan langkah perbaikan yang diperlukan (Halut & Utara, 2023)

Evaluasi strategi kepala sekolah juga dapat dilakukan melalui pemberian umpan balik dan tindak lanjut terhadap hasil supervisi yang telah dilakukan. Setelah melakukan observasi terhadap kegiatan pembelajaran, kepala sekolah biasanya memberikan masukan kepada guru mengenai metode pembelajaran, penggunaan media, serta pengelolaan kelas yang lebih efektif. Selain itu, kepala sekolah dapat mengarahkan guru untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan profesional sebagai bentuk tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut. Dengan adanya proses evaluasi yang disertai tindak lanjut, guru dapat memperbaiki kelemahan dalam proses pembelajaran sehingga kinerja guru dapat meningkat secara berkelanjutan (Ahmad Sunaedi¹, 2023)

Selain itu, evaluasi strategi juga dilakukan dengan menilai dampak dari strategi kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru secara keseluruhan. Kepala sekolah dapat mengevaluasi hasil strategi melalui peningkatan kualitas pembelajaran, peningkatan disiplin kerja guru, serta peningkatan hasil belajar siswa. Evaluasi tersebut biasanya dilakukan melalui rapat evaluasi sekolah, analisis hasil belajar siswa, serta diskusi antara kepala sekolah dan guru mengenai efektivitas program yang telah dilaksanakan. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, kepala sekolah dapat memperbaiki strategi yang kurang efektif dan mengembangkan program yang lebih sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Evaluasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru bertujuan untuk mengetahui sejauh mana strategi yang telah direncanakan dan dilaksanakan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui proses evaluasi, kepala sekolah dapat menilai

efektivitas berbagai program yang telah dijalankan, seperti pembinaan guru, supervisi akademik, maupun pelatihan profesional. Dengan demikian, evaluasi menjadi sarana penting untuk memastikan bahwa setiap strategi yang diterapkan benar-benar memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Selain itu, evaluasi juga bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan strategi yang telah diterapkan. Dari hasil evaluasi tersebut, kepala sekolah dapat mengetahui faktor-faktor yang mendukung keberhasilan program serta kendala yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Informasi ini sangat penting sebagai dasar dalam melakukan perbaikan, penyempurnaan, maupun pengembangan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru di masa yang akan datang.

Tujuan lain dari evaluasi adalah sebagai dasar pengambilan keputusan bagi kepala sekolah dalam merumuskan kebijakan pendidikan di lingkungan sekolah. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk menentukan langkah tindak lanjut, seperti peningkatan program pembinaan guru, penyusunan pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan guru, serta penguatan sistem supervisi akademik. Dengan adanya evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan, kepala sekolah dapat memastikan bahwa strategi peningkatan kinerja guru berjalan secara optimal dan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

D. Kesimpulan

1. Simpulan

Berdasarkan materi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan yang efektif adalah gabungan dari tiga model utama, yaitu kepemimpinan kharismatik, spiritual, dan kenabian. Kepemimpinan kharismatik bertumpu pada daya tarik pribadi dan kemampuan pemimpin dalam melihat jauh ke depan, sehingga bisa membangun semangat kerja serta rasa setia secara emosional dengan cara berkomunikasi secara meyakinkan dan menjadi teladan dalam tingkah laku. Pemimpin spiritual menitikberatkan perhatian dari aspek duniawi ke ranah spiritual dengan

menggabungkan visi transendental, perhatian terhadap kebutuhan batin, serta dorongan untuk memberi manfaat bagi orang lain, yang secara efektif meningkatkan komitmen yang berasal dari dalam.

Kepemimpinan kenabian melengkapi kedua model tersebut dengan menerapkan sifat-sifat utama Rasulullah, yaitu siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah. Sifat-sifat ini dijalankan melalui prinsip tauhid, musyawarah, dan keadilan dalam mengelola institusi pendidikan. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan secara sistematis, mulai dari perumusan visi-misi yang partisipatif, implementasi melalui pembinaan dan supervisi akademik, serta evaluasi berkala untuk memastikan kualitas pembelajaran tetap terjaga. Meskipun implementasi ini didukung oleh budaya religius dan kerja sama dari para warga sekolah, pemimpin tetap menghadapi tantangan berupa ketergantungan pada seseorang tertentu serta perlunya menyelaraskan visi spiritual dengan kebutuhan operasional yang nyata.

2. Saran – Saran

Saran yang diajukan menekankan pentingnya pemimpin lembaga pendidikan untuk terus memperkuat integritas moral dan spiritual sebagai dasar utama dalam membangun kepercayaan serta motivasi guru dan staf. Selain itu, sekolah disarankan untuk melembagakan nilai-nilai kepemimpinan, sehingga budaya organisasi tetap berlanjut meskipun terjadi pergantian pimpinan, dan tidak hanya bergantung pada satu individu. Penting pula untuk meningkatkan komunikasi yang inklusif dan transparan melalui forum musyawarah, agar seluruh warga sekolah memiliki pemahaman yang sama dan meminimalkan resistensi terhadap kebijakan baru. Terakhir, kepala sekolah dianjurkan lebih aktif dalam memfasilitasi pengembangan profesional guru, sehingga mereka tetap sesuai dengan tuntutan pendidikan modern, sambil menjaga keseimbangan antara pencapaian target akademik dan pembentukan karakter serta nilai-nilai etika yang luhur.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Gunawan et., A. (2024). *Jurnal pendidikan islam*. 19–35.
- Ahmad, A. (2017). Tipe Kepemimpinan Profetik Konsep Dan Implementasinya Dalam Kepemimpinan Di Perpustakaan. *Pustakaloka*, 9(1), 70–82.
<https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/pustakaloka/article/view/920/706>
- Ahmad Sunaedi¹, H. R. (2023). *Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Tolitoli 1,2*. 02(02), 1–17.
- Alawiyah, E. M. L., Sukarti, & Rachmahana, R. S. (2014). Pelatihan Kepemimpinan Kenabian untuk Meningkatkan Komitmen Mengajar Guru. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 6.
- Ciburial, N., Sauri, S., Dharmawanti, H., Nalapraya, G., & Evrillia, F. (2025). *MANAJEMEN STRATEGIK SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SD NEGERI CIBURIAL* 03. 6(8), 1246–1260.
- Dewi, E. R., Hidayatullah, C., Oktaviantari, D., & Raini, M. Y. (2020). Konsep Kepemimpinan Profetik. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, 5(1), 147–159. <http://dx.doi.org/10.31604/muaddib.v5i1.147-159>
- Dwianto, A., & Hartati, S. (2025). Implementasi Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kepala Madrasah berdasarkan Nilai-Nilai Islam dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MTS Nurul Iman Banumas OKU Timur. *Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Agama*, 04(06), 3–11.
- Firdaus, D. R., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). *Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik dan Visioner di Pondok Pesantren*. 05(04), 15038–15049.
- Fuadah, Y. T., & Murtafiah, N. H. (2022). *PEMBENTUKAN KARAKTER RELIGIUS SISWA MELALUI KEPEMIMPINAN SPIRITUAL KEPALA MADRASAH*.
- Halut, M. I. N., & Utara, M. (2023). *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru melalui Pelaksanaan Supervisi Akademik di MIN 6 Halmahera Utara Nuraini Soleman*. 9(01), 59–69.
- Keislaman, B., & Fattah, A. (2025). *Strategi Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Pendidikan yang*. 3(April).
- Koswara, N., Rostini, D., Zein, A. A., & Zein, I. F. (2023). *Charismatic Leadership*

Kh . Zezen Zainal Abidin Bazul Asyhab *In Education of Iqomah Nusantara*
Accepted : 15-01-2023. 3(2), 214–227.

Melinda, Febriyana, & K. (2023). *Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies. Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies, 4(1), 52–63.*

Pekanbaru, M., Suanto, I., Salim, M., Dewi, S. L., Hasri, S., Universitas, P., Negeri, I., Syarif, S., Riau, K., & Busra, B. (n.d.). *Keywords: Kepemimpinan Kharismatik, Buya Busra, Kecerdasan Spiritual. 67–78.*

Prabowo, A. S. (2024). Penerapan Spiritual Leadership Kepala Sekolah dalam Pengambilan Keputusan di SMA Al Hikmah Surabaya. *Educational Journal of Islamic Management (EJIM), 4(2), 45–52.*

Qori, H. I. L. A. (2023). *KEPEMIMPINAN KARISMATIK VERSUS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL Hurin In Lia Amalia Qori Dosen Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi. 70–77.*

Ristianah, N., & Rohmah, N. R. (2023). *Strategi kepala sekolah dan kinerja guru. 4(2), 39–53.*

Roosinda, Fitria Widiyani, et al. (2021). *Metode penelitian kualitatif.*

Septia Maharani, I., Rohim, R., & Asmuni, A. (2025). Peran Kepemimpinan Spiritual Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Eksakta, 5(1), 13–23.* <https://doi.org/10.47134/trilogi.v5i1.1673>

Yanti, I., Sumarni, W., Simbolon, A. M. Y., Aldri, A., & Iswantir, I. (2023). Implementasi Kepemimpinan Profetik Di Pondok Pesantren Madrasah Tarbiyah Islamiyah (Mti) Canduang. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah, 8(1), 16–23.* <https://doi.org/10.34125/kp.v8i1.924>

Yuni Kasmawati. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Kepemimpinan Spiritual Dan Kompetensi. *Jurnal Ekobistek, 12(2), 646–651.* <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i2.597>