



Spiritual Leadership dalam Kajian Manajemen Pendidikan Islam

Muh. Nur Islam Nurdin*¹

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

email: muhnurislam@radenintan.ac.id

Abstrak

History Artikel: This article discusses the spiritual leadership model in educational institutions, in which spiritual leadership influences the existence and development of islamic educational institutions. The research method used in writing this study is a literature study (library research). Literature research (library research) is a research conducted by researchers by collecting a number of books and scientific articles relating to the problem and research objectives. The findings in the study that spiritual leadership applied in islamic educational institutions provide a significant role. So that it will produce a superior and advanced institution.

Received 1 Januari 2026
Revised 10 Januari 2026
Accepted 20 Januari 2026
Available online 1 Februari 2026

Kata kunci:

Spiritual leadership, Leadership, Islamic educational institutions.

Pendahuluan/ مقدمة

Indonesia tengah dilanda krisis kepemimpinan, ditandai dengan berbagai kasus korupsi yang menimpa para pemimpin bangsa ini baik dari tingkat pusat hingga pemimpin daerah (Basit, 2013). Meningkatnya tindak pidana korupsi yang tidak terkendali akan membawa bencana, tidak saja terhadap kehidupan perekonomian nasional tetapi juga pada kehidupan berbangsa dan bernegara pada umumnya (Sulastri & Wibowo, 2021). Potret kondisi saat ini seperti yang diberitakan media massa menampakkan maraknya perilaku manipulatif, korupsi, pornografi dan pelanggaran-peanggaran lainnya seperti pelanggaran norma agama, budaya, adat dan etika kemanusiaan merupakan bukti dari degradasi moral yang meningkat dari tahun ke tahun (Alia dkk., 2020). Pada titik genting krisis multidimensi ini, para penyelenggara negara justru seperti kehilangan rasa krisis dan rasa tanggung jawabnya. Kepemimpinan eksekutif, legislatif dan yudikatif lebih memedulikan “apa yang dapat diambil dari negara” bukan “apa yang dapat diberikan kepada negara”. Kepemimpinan negara hidup dalam penjara narsisme yang tercerabut dari suasana kebatinan rakyatnya (Basit, 2013).

Suatu hal yang tidak bisa dipungkiri bahwa pemimpin-pemimpin saat ini adalah produk dari lembaga-lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan islam. Eksistensi pendidikan Islam yang digerakkan oleh seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan kontribusi dan perubahan positif bagi perbaikan dan kemajuan peradaban islam, baik pada dataran intelektual teoritis maupun praktis (Fauzi, 2015). Semangat umat mengembangkan lembaga pendidikan Islam di Indonesia dalam berbagai jenis dan jenjangnya secara kuantitas sangat mengagumkan. Akan tetapi semangat itu pada umumnya tidak disertai dengan kapasitas (kekuatan) dan kapabilitas (kecakapan) yang memadai baik wawasan, pendanaan maupun manajemennya. Akibatnya sebagian besar lembaga pendidikan Islam itu menghadapi persoalan kualitas dan siklus negatif (Sarnoto & Sholihin, 2017).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa untuk merubah dari siklus negatif menjadi siklus positif atau untuk merubah dari sekolah yang tidak berkualitas (*bad school*) menjadi sekolah berkualitas (*good school*), faktor kepemimpinan memegang peran yang sangat menentukan. Lembaga pendidikan yang baik dipimpin oleh pemimpin yang baik, walaupun tidak semua pemimpin yang baik mampu menjadikan lembaga pendidikan menjadi baik. Bagi lembaga pendidikan Islam yang menghadapi persoalan berat dan misi yang sangat mulia (pendidikan dan dakwah), perlu dipimpin oleh pemimpin yang memiliki kekuatan luar biasa (Roni, 2016). Pertumbuhan secara kuantitas lembaga pendidikan Islam mengindikasikan bahwa besar harapan masyarakat terhadap lembaga pendidikan islam. Namun, harapan dan semangat tersebut tidak di dukung dengan penyediaan sistem pendidikan yang memadai, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor seperti minimnya dukungan fisik dan fasilitas, rendahnya profesionalisme dan gaji guru yang rendah, kualitas output yang rendah, dan sebagainya (Tobroni, 2015).

Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut dibutuhkan perubahan yang mendasar dan salah satu perubahan yang bisa dilakukan dalam sebuah lembaga adalah meningkatkan kualitas kepemimpinan (Nurcholih, 2018). Menurut Gordon E. Dames, pada abad ke 21 kita telah melihat pergeseran gaya kepemimpinan dari kepemimpinan berbasis transaksi menjadi berbasis nilai, seperti kepemimpinan pelayan, spiritual dan transformasional (Dames, 2014). Perubahan yang dilakukan institusi pendidikan harus lebih fokus pada faktor budaya seperti kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan yang kuat adalah kepemimpinan yang visioner yang dapat mengembangkan budaya dan proses organisasi yang efektif serta iklim pembelajaran yang kondusif (Tobroni, 2015).

Beberapa penelitian yang dikutip oleh Tobroni dalam "*The Spiritual Leadership (Pengektifan Organisasi Noble Industry melalui Prinsip-prinsip Spiritual Etis)*" menunjukkan signifikansi antara kepemimpinan yang efektif dengan organisasi yang efektif. Penelitian Edmonds mengemukakan, organisasi-organisasi yang dinamis yang senantiasa berupaya meningkatkan prestasi kerjanya dipimpin oleh pemimpin yang baik. Penelitian Hallinger dan Lithwood menyimpulkan bahwa organisasi sekolah yang efektif senantiasa dipimpin oleh manajer yang efektif pula. Kedua penelitian tersebut berasumsi bahwa pemimpin merupakan agen perubahan yang terpenting. Kepemimpinan yang kuat mampu memerankan diri dalam delapan peran antara lain: organisator, pengakrobat berdasarkan nilai, penolong sejati, perantara, humanis, katalis, rasionalis dan politikus (Mukaromah, 2018).

Para ahli manajemen telah menawarkan berbagai model kepemimpinan yang lebih relevan dengan konteks di era global, diantaranya kepemimpinan kultural dan holistik, kepemimpinan manajerial dan strategis, kepemimpinan aspirasional dan visioner, kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi, kepemimpinan dimensi keempat, dan kepemimpinan spiritual (Basit, 2013). Berbagai model kepemimpinan tersebut peneliti tertarik mengkaji kepemimpinan spritual karna dalam perspektif sejarah, kepemimpinan spiritual telah dicontohkan dengan sangat sempurna oleh Nabi Muhammad SAW., dengan integritasnya yang luar biasa dan mendapatkan gelar sebagai *al-amin* (terpercaya), Nabi Muhammad SAW mampu mengembangkan kepemimpinan yang paling ideal dan paling sukses dalam sejarah peradaban umat manusia.(Rafsanjani, 2017). Oleh karena itu peneliti tertarik untuk membahas lebih mendalam mengenai kepemimpinan spiritual dan dan prakteknya dalam lembaga pendidikan Islam.

Metode/ منهجية البحث

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan studi ini adalah studi pustaka (*library reserarch*). Studi pustaka (*library research*) merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah buku dan artikel ilmiah yang berkenaan dengan

masalah dan tujuan penelitian. Untuk mempertajam analisis peneliti menggunakan teknis analisis isi (*content analysis*), yaitu suatu analisis yang menekankan pada analisis ilmiah tentang isi pesan suatu komunikasi.

Content analysis memanfaatkan prosedur yang dapat menarik kesimpulan secara valid dari sebuah buku atau dokumen. Proses *content analysis* adalah dimulai dari isi pesan komunikasi tersebut, dipilah-pilah (disortir), kemudian dilakukan kategorisasi (pengelompokan) antara data yang sejenis, dan selanjutnya dianalisis secara kritis dan obyektif. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang sifatnya tekstual. Sumber data dipilih menjadi dua, yaitu: sumber data primer dan sekunder. Adapun data primer penelitian ini adalah buku-buku dan artikel ilmiah yang membahas tentang *spiritual leadership*. Dokumen sekunder yaitu sejumlah buku dan aertikel ilmiah lainnya maupun hasil download di internet yang mendukung terhadap kajian kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*).

Hasil dan Pembahasan/ نتائج البحث مناقشتها/ Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian) (Rafsanjani, 2017), dan sejalan dengan konsep agama yang dianutnya atau yang lebih mengedepankan kepentingan bersama di dalamnya (Nisrina dkk., 2020). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius. Kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan (Rafsanjani, 2017). Dalam panggung sejarah, para Rasul Tuhan adalah contoh terbaik bagaimana kepemimpinan spiritual ditegakkan. Para Rasul Tuhan itu terilhami bagaimana kepemimpinan Tuhan dan untuk selanjutnya mereka terapkan dalam memimpin sesama manusia.

Kepemimpinan spiritual telah diuji coba dan diteliti oleh Louis W.Fry (2003) bersama kawan-kawan dalam konteks organisasi yang berbeda-beda dan hasilnya menunjukkan kemungkinan penerapan model teori ini untuk berbagai jenis organisasi. Menurut Fry kepemimpinan spiritual merupakan penggabungan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain sedemikian rupa secara intrinsik sehingga mereka memiliki rasa pertahanan spiritual melalui panggilan tugas dan keanggotaan (Basit, 2013). Konsep yang dikembangkan oleh Fry (2003) membagi kepemimpinan spiritual menjadi 5 dimensi yang meliputi *vision*, *altruistic love*, *hope/ faith*, *meaning* dan *membership*. *Vision* adalah karakteristik penting individu yang dimanifestasikan dalam kemampuan menganalisis dan memprediksi langkah-langkah yang dilakukan guna mencapai tujuan bersama. *Altruistic love* adalah dimensi emosional yang menjadikan seorang pemimpin peduli dan empati dengan anggotanya. Dimensi *hope/ faith* juga dianggap sebagai dimensi yang penting karena mampu mendorong perilaku-perilaku yang sudah direncanakan menuju aksi-aksi yang nyata dan penuh keberanian. *Meaning* adalah konsep yang sangat mendalam dimana individu menyadari bahwa mereka mempunyai kewajiban dalam mengarahkan. Sedangkan dimensi lainnya yaitu *membership* meliputi keterkaitan individu satu dengan yang lainnya dalam mencapai tujuan organisasi (Nisrina dkk., 2020).

Menurut Haqiqi Rafsanjani mengutip perkataan Tobroni, karakteristik kepemimpinan spiritual yang berbasis etika religius diantaranya (Rafsanjani, 2017) :

1. Kejujuran sejati

Yaitu orang yang memiliki integritas dan kepribadian yang utuh sehingga dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam situasi apapun. Integritas adalah sebuah kejujuran, tidak pernah berbohong dan kesesuaian antara perkataan dan perbuatan. Dengan integritas seseorang akan dipercaya, dan kepercayaan akan menciptakan pengaruh dan pengikut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tatik Mulyati (2018) di salah satu perguruan tinggi menunjukkan kejujuran sebagai kontributor dominan kepemimpinan spiritual dalam menanamkan pengaruh dan mengarahkan bawahan (Mulyati, 2018).

2. *Fairness* (keadilan)

Pemimpin spiritual mengemban misi sosial menegakkan keadilan di muka bumi, baik adil terhadap diri sendiri, keluarga dan orang lain. Bagi para pemimpin spiritual, menegakkan keadilan bukan sekedar kewajiban moral religius dan tujuan akhir dari sebuah tatanan sosial yang adil, melainkan sekaligus dalam proses dan prosedurnya (strategi) keberhasilan kepemimpinannya.

3. Semangat amal shaleh

Kebanyakan pemimpin suatu lembaga, mereka sebenarnya bekerja bukan untuk orang dan lembaga yang dipimpin, melainkan untuk “keamanan”, “kemapanan” dan “kejayaan” dirinya. Tetapi pemimpin spiritual bersikap sebaliknya, yaitu untuk memberikan kontribusi, *dharma* atau amal saleh bagi lembaga dan orang-orang yang dipimpinnya. Seorang spiritualis rela bersusah payah, bekerja tak kenal waktu dan lelah untuk bisa memberikan kontribusi terbaiknya, mumpung masih punya kesempatan dan kemampuan untuk berdedikasi kepada Tuhan dan sesama.

4. Membenci formalitas dan organized religion

Pemimpin spiritual akan lebih mengedepankan tindakan yang genuine dan substantif. Pemimpin spiritual akan merasa puas ketika mampu memberdayakan, memampukan, mencerahkan dan membebaskan orang dan lembaga yang dipimpinnya.

5. Sedikit bicara banyak kerja

Pemimpin spiritual adalah pemimpin yang sedikit bicara banyak bekerja. Pemimpin spiritual akan merasa takut ketika bicara banyak dan tidak berguna. Karena banyak bicara cenderung akan banyak masalah yang ditimbulkan. Dengan prinsip tersebut ia akan menghargai waktu dan sumber daya sehingga dapat bekerja secara efektif.

6. Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain

Pemimpin spiritual akan berupaya mengenali jati dirinya dan orang lain. Dengan mengenali jati diri ia akan dapat membangkitkan segala potensinya dan bersikap secara arif dalam segala situasi.

7. Keterbukaan menerima perubahan

Pemimpin spiritual senang dengan adanya perubahan karena sadar perannya sebagai pemimpin memang untuk membawa perubahan. Pemimpin spiritual berkeyakinan bahwa lembaga yang dipimpinnya merupakan sarana untuk berdedikasi kehadirat Allah SWT, sehingga ia rela berkorban demi kepentingan lembaga dan orang didalamnya.

8. Pemimpin yang dicintai

Bagi pemimpin spiritual cinta kasih merupakan roh organisasi. Cinta kasih dalam hal ini adalah cinta kasih yang memberdayakan, bukan semata-mata bersifat perorangan melainkan cinta kasih structural yaitu cinta terhadap ribuan orang yang dipimpinnya.

9. Visioner tetapi focus pada persoalan didepan mata

Pemimpin spiritual memiliki visi jauh kedepan tanpa melupakan keadaan organisasi yang ada didepan mata. Ia mampu membangkitkan dan mengarahkan anggotanya untuk bersama-sama mencapai visinya.

10. Doing the right thing

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan etis. Pemimpin spiritual tidak hanya sekedar mempengaruhi, menggerakkan dan mencapai tujuan melainkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang etis (benar).

11. Disiplin tetapi fleksibel dan tetap cerdas dan penuh gairah

Kedisiplinan pemimpin spiritual tidak didasarkan pada bekerja otoritarian, melainkan didasarkan pada komitmen dan kesadaran spiritual. Selain itu, pemimpin spiritual mampu mendisiplinkan diri dari tindakan yang kurang bermanfaat. Prinsip tersebut menjadikannya orang yang teguh, cerdas dan bergairah.

12. Kerendahan hati

Pemimpin spiritual menyadari sepenuhnya bahwa kedudukan, prestasi, pujian dan kehormatan bukan karena dia dan untuk dia, melainkan karena Allah dan untuk Allah SWT semata. Ia hanya sebagai perantara untuk menyalurkan karunia kepemimpinannya.

Praxis Spiritual Leadership di Lembaga Pendidikan Islam

Spiritual leadership melibatkan penerapan nilai-nilai spiritual dan prinsip untuk tempat kerja (Nurcholiq, 2018). Spiritual leadership memahami pentingnya anggota menemukan makna dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan perhatian yang tulus untuk semua anggota. Spiritual leadership mencoba untuk membantu orang lain dalam menemukan makna dalam pekerjaan mereka. Lembaga pendidikan islam adalah sebuah organisasi, maka di dalam lembaga terjadi kegiatan kerja sama administrasi untuk mencapai tujuan pendidikan. Untuk mencapai tujuan pendidikan, kerja sama yang ada harus diatur sehingga semua sumber daya pendidikan bersifat harmonis, dan sinergis. Untuk itu dilakukan kegiatan pengaturan manajemen. Kepala sekolah sebagai pimpinan bertugas menentukan strategi dalam mencapai tujuan pendidikan (Hamidi, 2018). Organisasi harus mampu memberikan kepuasan bagi anggotanya jika ingin sumber daya manusianya bisa lebih produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing (Rachmawan & Aryani, 2020).

Secara alamiah proses hidup dan matinya suatu organisasi selalu tergantung kepada kemampuan organisasi memenuhi harapan dan kebutuhan stakeholdernya, namun demikian sebelum lembaga mengidentifikasi harapan dan kebutuhan stakeholder, lembaga harus mampu menentukan terlebih dahulu siapa-siapa yang menjadi stakeholder-nya. Bahkan lebih jauh dari itu, lembaga juga harus mampu mengidentifikasi siapa yang menjadi stakeholder potensialnya. Kondisi ini diperlukan karena tidak setiap organisasi memiliki produk/layanan yang dapat atau cocok diperuntukkan bagi semua orang. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mengetahui sasaran utama dari produk/layanan yang diberikannya (Abrori, 2018).

Menurut Tobroni (2015, Pemimpin spiritual adalah faktor dominan dalam mengubah institusi menjadi bergengsi. Dimana ada lembaga pendidikan islam yang maju, pasti ada orang hebat yang berperan penting di puncak piramida etika keagamaan (*nafs al-mutmainnah*, taqwa dan ikhlas) (Tobroni, 2015). Dari hasil penelitian Li Zhao, dkk (2022) mengatakan bahwa ketika efek kepemimpinan spiritual kuat maka akan memberikan peningkatan inovasi kerja dan anggota akan memiliki rasa hormat kepada pemimpinnya (Zhao dkk., 2022). Hasil Penelitian lain yang dilakukan oleh Sultoni, dkk (2018) menunjukkan kepemimpinan spiritual memberikan kontribusi yang signifikan terhadap motivasi diri mahasiswa (Sultoni, 2018). Penerapan puncak etika agama dalam kehidupan sehari-hari akan menciptakan manusia yang memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi, sabar, dapat diandalkan, pekerja keras dan beriman. Mereka adalah orang-orang yang akan mengabdikan hidupnya untuk mengembangkan pendidikan islam. Mereka akan berjuang, menggunakan jiwa dan raga mereka untuk pendidikan islam. Mereka itulah pemimpin spiritual dalam pendidikan islam. Nilai spiritual yang bisa dilakukan oleh pemimpin antara lain kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Nilai-nilai spiritualitas akan berdampak pada semangat kerja para SDM di lembaga (Kusumaningrum dkk., 2020). Peran pemimpin spiritual dalam mengembangkan pendidikan islam diantaranya (Tobroni, 2015) :

1. Sebagai Pembaharu

Keberhasilan pemimpin spiritual dalam mengembangkan pendidikan islam erat kaitannya dengan perannya sebagai pembaharu. Ide-ide baru selalu keluar dari perenungan, eksplorasi, dan petualangannya yang luas.

2. Sebagai pemimpin lembaga pendidikan

Lembaga pendidikan adalah industri yang mulia, yaitu gabungan antara lembaga profit seperti perusahaan, industri manufaktur atau jasa, dan lembaga non profit seperti lembaga swadaya masyarakat (LSM), lembaga dakwah, dll. Oleh karena itu, dari segi kelembagaan kekuatan pemimpin spiritual sangat tepat bagi lembaga pendidikan. Pemimpin spiritual memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai wirausahawan, perusahaan, dan pengusaha yang unggul sehingga mereka dapat menjalankan kombinasi budaya, proses organisasi, pengembangan bisnis, dan peningkatan laba yang lebih tinggi secara efektif. Selain itu, pemimpin spiritual dapat berperan sebagai figur publik pergerakan, religi, spiritualisme, bakti sosial, dan kerelawanan yang memiliki kemampuan untuk menarik simpati masyarakat dan kemudian memobilisasi mereka. Oleh karena itu, lembaga pendidikan yang juga berperan sebagai organisasi sosial dan dakwah sangat tepat dipimpin oleh orang-orang yang menganut kepemimpinan spiritual.

3. Sebagai Administrator proses instruksi

Selama ini kepala sekolah berperan sebagai administrator instruksi merasa cukup hanya dengan dapat mengelola proses pembelajaran dengan baik dan teratur. Pemimpin spiritual mengambil tugas administrasi sebagai rutinitas yang tindakannya bergantung pada koordinator masing-masing unit. Bukan berarti tugas administrasi tidak penting, ada pembagian pekerjaan untuk itu yang juga berfungsi untuk tujuan regenerasi. Dalam hal ini, peran pemimpin spiritual adalah penasihat dan motivator.

4. Sebagai Pendidik

Salah satu kekuatan pendukung keberhasilan pemimpin spiritual dalam mengembangkan pendidikan adalah perannya sebagai pendidik (murabbi). Dikalangan siswa, mereka adalah guru yang hangat dan peduli yang memiliki hubungan harmonis, terbuka dan

ramah terhadap siswanya. Diantara guru dan staf lainnya, mereka adalah rekan kerja dengan tugas dan tanggung jawab yang sama.

Kepemimpinan spiritual memelihara komitmen organisasi anggota dan sangat mementingkan semangat yang akan membantu anggota menjauh dari emosi negatif, sangat mementingkan pribadi organisasi dan dianggap sebagai strategi penting untuk mengelola hasil perilaku (Huang, 2022). Dilihat dari proses pengajaran di lembaga pendidikan, terbukti bahwa pemimpin spiritual memiliki kemampuan untuk meningkatkan efektivitas proses pengajaran dan melakukan inovasi. Sedangkan dari segi substansi pendidikan, terbukti bahwa pemimpin spiritual memiliki kemampuan untuk mengembangkan pemikiran dan ide-ide baru yang cemerlang yang dapat mencerahkan dan memberdayakan pendidikan, tidak hanya untuk mencapai fungsi formalnya tetapi juga untuk mencapai fungsi utamanya.

Kesimpulan/ الخلاصة

Kepemimpinan spiritual merupakan penggabungan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka memiliki rasa pertahanan spiritual melalui panggilan tugas dan keanggotaan. Penerapan puncak etika agama dalam kehidupan sehari-hari akan menciptakan manusia yang memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi, sabar, dapat diandalkan, pekerja keras dan beriman. Praktek spiritual leadership dalam lembaga pendidikan islam akan meningkatkan efektivitas lembaga dan menunjang inovasi serta ide-ide yang baru dalam lembaga

Referensi/ المصادر والمراجع

- Abrori, H. (2018). Inspiring Leadership Dan Transformasi Kelembagaan Menuju Perguruan Tinggi Islam Yang Unggul. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v2i1.245>
- Alia, S., O, N. R., Nurali, R., R, S. A., & Hamara, H. (2020). Budaya Lembaga Pendidikan sebagai Pilar Utama Melawan Degradasi Moral. *Khazanah Pendidikan Islam*, 2(2), 84–89. <https://doi.org/10.15575/kp.v2i2.9283>
- Basit, A. (2013). Habitual Action Dalam Kepemimpinan Spiritual. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 7(1).
- Dames, G. E. (2014). Spiritual and ethical transformational leadership: Critical discourse analysis within a practical theology praxis. *Koers : Bulletin for Christian Scholarship*, 79(2). <https://doi.org/10.4102/koers.v79i2.2116>
- Fauzi, A. (2015). Membangun Epistemologi Pendidikan Islam Melalui Kepemimpinan Spiritual: Suatu Telaah Diskursif. *EMPIRISMA: JURNAL PEMIKIRAN DAN KEBUDAYAAN ISLAM*, 24(2), Article 2. <https://doi.org/10.30762/empirisma.v24i2.16>
- Hamidi, H. (2018). Urgensi Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(1), 102–114.
- Huang, Y. (2022). Spiritual Leadership and Job Engagement: The Mediating Role of Emotion Regulation. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.844991>
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Kepemimpinan Perubahan, Kepemimpinan Spiritual, Budaya Sekolah, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Mengajar Guru. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 198–219. <https://doi.org/10.17977/um025v4i32020p198>
- Mukaromah, S. M. (2018). Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership) Guru Sekolah Dasar Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik. *Elementary: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 4(1), 63–74. <https://doi.org/10.32332/elementary.v4i1.1029>
- Mulyati, T. (2018). Pengaruh Kompetensi, Budaya Akademik Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Motivasi Dan Implikasinya. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 19(1).

- <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i1.90>
- Nisrina, H. E., Faruq, M. I., Masruroh, R., Nurlatifah, S. S., & Nisa, S. K. (2020). Konstruksi Alat Ukur Kepemimpinan Spiritual dalam Keluarga. *JPIB: Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya*, 3(1), 37–46. <https://doi.org/10.15575/jpib.v3i1.6526>
- Nurcholiq, M. (2018). Peran Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Mutu Sebuah Organisasi. *TaLimuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 18–27.
- Rachmawan, P. T., & Aryani, D. N. (2020). Kepemimpinan Spiritual dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 136–148. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.5124>
- Rafsanjani, H. (2017). Kepemimpinan spiritual. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(1).
- Roni, T. (2016). Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam: Mencari Format Baru Manajemen Yang Efektif Di Era Globalisasi. *Nadwa*, 6(1), 7–32. <https://doi.org/10.21580/nw.2012.6.1.453>
- Sarnoto, A. Z., & Sholihin, A. (2017). Perilaku Kepemimpinan Berbasis Spiritual dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Statement| Jurnal Media Informasi Sosial dan Pendidikan*, 7(2).
- Sulastri, L., & Wibowo, K. T. (2021). Rekonstruksi Pemberi Gratifikasi Sebagai Subyek Tindak Pidana Korupsi. *IBLAM Law Review*, 1(3), 55–82. <https://doi.org/10.52249/ilr.v1i3.33>
- Sultoni, S. (2018). Pengaruh Pembentukan Tim Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Motivasi Diri Mahasiswa. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 2(3), 210–216. <https://doi.org/10.17977/um025v2i32018p210>
- Tobroni, T. (2015). Spiritual leadership: A solution of the leadership crisis in Islamic education in Indonesia. *British Journal of Education*, 3(11), 40–53.
- Zhao, L., Liu, P., Zhang, F., Xu, S., & Liu, Y. (2022). How does perceived respect affect innovative behavior? The role of thriving at work and spiritual leadership. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.978042>