



GAYA KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DALAM MEMBANGUN ORGANISASI MULTIKULTURAL

Aisyah Nuramini

Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam Negeri (STAIN) Bengkalis
aisyaaminibatam48@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan makna dan strategi yang dilakukan oleh pemimpin melalui gaya kepemimpinan spiritual dalam membangun organisasi multikultural. Penelitian ini didasarkan pada pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual melihat organisasi yang multikultural adalah anugrah, potensi, dan keunikan yang dititipkan tuhan di dunia. Adapun strategi kepemimpinan spiritual dalam membangun organisasi multikultural tidak terlepas dari memegang teguh prinsip hidup pemimpin spiritual. Selanjutnya pemimpin membangun organisasi multikultural dengan strategi pendidikan, pembiasaan, dan keteladanan. Berdasarkan gaya kepemimpinan spiritual dan strategi membangun organisasi multikultural yang diimplementasikan dalam kegiatan sekolah bertujuan untuk menciptakan rasa saling menghormati, menghargai dan sekaligus lingkungan yang kondusif dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin membuat kegiatan dan kebijakan sesuai dengan kemampuan dan komptensinya tanpa harus mengurangi semangat spiritualnya dan bersinggungan dengan perbedaan yang ada di dalam organisasi.

Kata kunci : Kepemimpinan, Spiritual, Multikultural

Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah atau tempat yang memiliki tujuan bersama. Tujuan dapat diwujudkan secara bersama melalui sebuah kelompok kerja, yang terdiri dari beberapa individu dalam organisasi. Individu adalah makhluk yang unik, yang memiliki segenap potensi. Keunikan tersebut sebagai ciri khas antar individu lainnya, baik bersifat terlihat kasat mata maupun tersembunyi. Perasaan, pemikiran, dan tindakan individu yang senantiasa dinamis dan variatif. Kemudian setiap individu memiliki identitas diri seperti agama, adat-istiadat, ras, warna kulit, dan lainnya yang melekat pada individu tersebut saat masuk ke dalam organisasi. Berdasarkan itu, keunikan tersebut bersifat heterogen sehingga membutuhkan usaha dalam menggerakkan individu.

Sifat heterogen yang terdapat dalam organisasi merupakan pengaruh dari kondisi kemasyarakat Indonesia yang multikultural. Indonesia sejak dahulu sampai saat ini memiliki banyak suku, adat-istiadat dengan wilayah geografis yang terdiri dari banyak pulau. Sehingga mempengaruhi cara berfikir, bertindak, dan berperasaan dengan jumlah pertumbuhan penduduk yang tinggi. Dengan kondisi kultur yang berbeda, butuh usaha untuk menyatukannya selain upaya memberikan pemahaman toleransi atas perbedaan tersebut. Apalagi dalam menjujung nilai keadilan atas perbedaan, membutuhkan tindakan yang serius melihat kecenderungan sifat



manusia yang didominasi oleh unsur kesamaan. Misalnya kesamaan suku, pemikiran dan lainnya.

Organisasi multikultural lebih rentan terhadap konflik karena latar belakang yang berbeda. Perdebatan, kebiasaan, cara kerja, kemampuan dan lainnya dalam rutinitas organisasi menjadi factor penyebab konflik, terutama jika individu tersebut memiliki pandangan *etnosentrisme* (membanggakan budayanya) yang secara kontekstual tidak sesuai dengan organisasi. Berdasarkan kondisi tersebut, membutuhkan gaya kepemimpinan yang merangkul perbedaan sehingga antar individu dapat saling memahami, menghargai, dan menyeleraskan potensi bersama untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan organisasi yang efektif. Hallinger dan Lithwood (dalam Alimudin, 2019 : 161) menjelaskan bahwa organisasi yang efektif selalu dipimpin oleh manajer yang efektif pula. Sehingga pemimpin dalam organisasi merupakan agen utama sebagai pendekatan organisasi khususnya dengan basic yang multikultural. Kepemimpin spiritual dianggap sebagai prinsip seorang pemimpin dalam menjalankan perannya sebagai manajemen puncak. Prinsip ini didasarkan pada atas pengalaman, pemikiran, pemahaman, dan perasaan pemimpin yang melekat.

Kepemimpinan spiritual merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang berkembang di Indonesia sebagai cara untuk menggerakkan individu dalam organisasi. Berdasarkan sejarahnya, kepemimpinan spiritual ini telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. Dengan sifat-sifat yang menjadi teladan bagi umat muslim yaitu jujur (*integrity*), dapat dipercaya (*trust*), cerdas (*smart*), dan menyampaikan (*openly*) yang menjadi cara untuk mempengaruhi orang lain dengan cara mengilhami tanpa mendoktrin, menyadarkan tanpa menyakiti, membangkitkan tanpa memaksa, dan mengajak tanpa memerintah (Tobroni, 2010: 3). Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa kepemimpinan spiritual berusaha untuk memfasilitasi individu dengan memotivasi dan menginspirasi pemimpin dan pengikutnya dengan cara mencintai dan melayani orang lain.

Sekolah Negeri merupakan lembaga pendidikan formal dengan warga sekolah yang beragam. Tidak membatasi syarat tertentu layaknya sekolah agama. Penerimaan siswa, guru, dan tenaga kependidikan diterima berdasarkan syarat yang berhubungan dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Sekolah Negeri yang ada di Kota Batam memiliki karakteristik berbeda jika dibandingkan dari daerah lainnya. Kota Batam merupakan kota multi-etnis dan budaya serta suku, terdapat berbagai macam etnis baik dari Indonesia dan dunia. Menurut Ulani (2017: 739) terjadinya multikultural di kota Batam karena perubahan social yang semakin maju dan modern. Kota Batam dahulu dikenal sebagai kota industry dan melekat hingga saat ini, walaupun saat ini kota Batam telah banyak berkembang di berbagai bidang. Kondisi demikian, mengakibatkan banyak perantau datang dari berbagai daerah dengan tujuan mencari pekerjaan. Seiring berjalannya waktu dan perkembangan di kota ini, perantau tersebut bertahan dan menjadi penduduk tetap di Kota Batam. Beragam suku dan golongan ada di Kota Batam seperti Jawa, Batak, Minangkabau, Tionghoa, Bugis Makasar, Flores dan beberapa suku lainnya. Sehingga tidak asing jika organisasi atau Lembaga di Kota Batam baik negeri dan swasta ditempati oleh



pegawai yang berlatar belakang berbeda. Tanpa menghilangkan budaya aslinya yaitu budaya Melayu yang kenal dengan nilai keislamannya. Sehingga perlu untuk dilakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan spiritual dalam membangun organisasi multikultural dengan focus yaitu: a) Latar belakang memilih gaya kepemimpinan spiritual dalam membangun organisasi multikultural dan b) Strategi kepemimpinan spiritual dalam membangun organisasi multicultural

Kepemimpinan spiritual adalah istilah yang tidak asing di lingkungan akademik. Perkembangan ilmu pengetahuan, mengembangkan keilmuan tentang gaya kepemimpinan. Menurut Tobroni (2010:5) bahwa kepemimpinan spiritual yaitu kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian) Tuhan merupakan rujukan atau sandaran seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya di organisasi. Kepemimpinan yang mengadopsi kepemimpinan Rasulullah yaitu dengan keteladanan, pelayanan kasih sayang, dan lainnya dalam implementasi nilai ketuhanan di dalamnya.

Menurut Tobroni (2010:6) Gaya kepemimpinan ini mengedepankan misi humanisasi (amar ma'ruf), liberasi (nahi munkar), dan trasendensi (mengembangkan iman). Kepemimpinan ini menekankan pada tujuan utama penciptaan manusia yaitu sebagai khalifah dimuka bumi, yang membawa rahmat bagi semesta alam. Berikut merupakan beberapa karakteristik kepemimpinan spiritual, yaitu:

1. Kejujuran sejati

Pemimpin dengan karakteristik ini memiliki integritas yang kuat. Integritas yang dimaksud merupakan kejujuran dan kesesuaian antara perkataan dan perbuatan. Kemampuan ini diharapkan oleh pegawai, untuk menegakkan keadilan, meraih keberkahan, dan menciptakan budaya yang menunjang kejujuran sehingga menginternalisasi pada kepribadian pegawai.

2. Semangat amal shaleh

Tujuan hidup pemimpin spiritual bukan untuk “memiliki” sesuatu (*to have*) apakah berupa kekayaan, jabatan, dan symbol-simbol kebanggaan duniawi lainnya, melainkan “menjadi” sesuatu (*to be*). Kepemimpinan spiritual ini bekerja dengan orientasi utama untuk meraih kerihon ilahi dengan semangat amal shaleh. Pemimpin merasa bekerja bukan karena uang, jabatan semata melainkan sebuah panggilan dan merasa semua yang melekat pada pemimpin adalah amanah semata.

3. Keterbukaan menerima perubahan

Pemimpin spiritual meyakini bahwa perubahan adalah sesuatu yang mutlak terjadi dan tidak dapat dihindari. Oleh karenanya pemimpin spiritual ini membuka seluasnya perubahan yang terjadinya. Memiliki pemahaman bahwa semuanya tidak abadi, maka pemimpin dengan gaya ini tidak terlarut dalam zona nyaman. Sehingga perubahan diterima dengan tenang dan terus berupaya untuk beradaptasi atas perubahan tersebut.

4. Kerendahan hati

Menyadari akan hakikat manusia yang tidak terlepas dari khilaf dan salah, maka pemimpin berusaha untuk menundukkan segala potensi yang melekat pada dirinya. Terlepas pujian dari bawahannya (pegawai) atau orang lain yang mengakui akan potensi tersebut lebih baik dibandingkan orang lain atau pemimpin sebelumnya. Kerendahan hati menjadi prinsip bahwa apapun bentuk yang dinilai oleh orang atau bawahannya lebih baik dari siapapun. Gaya kepemimpinan ini menyadari bahwa kesempurnaan datangnya dari Allah SWT, sehingga pujian, potensi, dan ketetapan yang dimilikinya merupakan amanah dan petunjuk dari tuhan-Nya.

Berdasarkan karakteristik pemimpin spiritual di atas, gaya kepemimpinan ini tidak berfikir untuk mencari sesuatu yang sifatnya duniawi atau memuaskan pribadi tanpa esensi “keberkahan” baik dalam proses dan hasilnya. Pemimpin spiritual tidak berfikir keuntungan sesaat namun bagaimana keuntungan tersebut dapat memberikan manfaat bagi orang-orang di sekitarnya.

Organisasi Multikultural lahir dari sebuah kekuatan yang berlatar belakang berbeda dari sumber daya manusia di dalam organisasi. Menurut Investopedia (dalam Supriyanto: 2016: 320) “*multikultural organization is an organization whose work force not only includes people from diverse racial, religious, and gender backgrounds, but is one in which minorities are well integrated across all level of the company, including management and executive position*”. Indonesia sebagai negara dengan kaya khazanah ras, etnis, suku maupun agama yang menjadi karakteristik multikultural di Indonesia. Demikian yang realitas organisasi, pegawai di daerah yang dinominasi oleh perantau, akan berpengaruh terhadap beragamnya latar belakang seperti budaya, etnis, suku, pengalaman, dan lainnya yang mewarnai perkembangan organisasi.

Ditinjau dari perspektif Islam, konsep multikultural terdapat dalam nash Al Qur’an dalam surah Al Hujurat yang diterjemahkan “Hai manusia sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal” (Q.S Al-Hujurat (49) ayat 13). Multikultural dalam Islam merupakan ketetapan Allah sehingga menanggapi keberagaman tersebut, toleransi sebagai kunci dalam menyatukan keberagaman tersebut. Multikultural adalah rahmat bagi seluruh umat dan alam.

Pemimpin sebagai puncak manajemen bertanggungjawab terhadap pegawai terutama pada membentuk iklim organisasi yang kondusif. Berdasarkan tanggungjawab tersebut, pemimpin perlu melakukan strategi kepemimpinan dengan organisasi multikultural. Menurut Supriyanto (2016:322) Adapun strategi pemimpin dalam membangun organisasi multikultural melalui:

1) Strategi pendidikan

strategi pendidikan ini dapat difokuskan pada aspek a) *learning content*, diharapkan pemimpin menyiapkan program-program organisasi dalam perspektif budaya yang beragam; b) *student (Employees) cultures* dengan mau belajar tentang latar belakang kultural para pegawai, membangun pengalaman belajar yang sesuai dengan kulturalnya, dan mempelajari latar belakang kebudayaan yang dimilikinya; c) *critical analysis* diharapkan pemimpin

secara intensif perlu menganalisis budaya yang menimbulkan prasangka dan bisa, dan d) *resources allocation* dengan membangun prinsip keadilan. Strategi pendidikan ini memiliki dampak positif, yaitu pemimpin dapat mengetahui karakteristik bawahannya sehingga membentuk sinergitas untuk mendukung tujuan organisasi.

2) Strategi pembiasaan

Strategi ini menguatkan strategi pendidikan. Strategi ini dilakukan dengan menyiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi berdasarkan perspektif multikultural. Strategi ini menunjukkan keberhasilan internalisasi program pembiasaan secara menyeluruh di setiap anggota. Jika ada yang kurang terlaksana, ada segenap rasa bersalah dan segera untuk memperbaikinya.

3) Strategi keteladanan

Keteladanan merupakan aspek personal yang perlu dibangun dari seorang pemimpin. Pemimpin organisasi multikultural menjadikan keteladanan sebagai strategi yang diperuntukkan bagi pegawainya. Tindakan, ucapan, dan pemikiran menjadi aspek keteladanan yang dapat menginspirasi pegawai dalam organisasi. Keberhasilan dalam strategi keteladanan pemimpin bagi pegawai harus dilakukan secara konsisten, transparan, dan berkeadilan secara berkelanjutan.

Organisasi multikultural akan semakin kuat di masa akan datang mengingat maraknya orang-orang yang masuk organisasi tidak dibatasi oleh latar belakang personal seperti budaya, etnis, dan pengalaman. Organisasi memberikan ruang seluas-luasnya untuk merekrut dan menggerakkan pegawainya dengan kualifikasi kompetensi yang dibutuhkannya. Sehingga seorang pemimpin organisasi perlu mengembangkan perspektif berfikir dan bertindak dalam konteks multikultural agar mampu mencapai tujuan organisasi.

Metode

Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus yaitu serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci, dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktifitas untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut (Raharjo, 2017). Pemilihan studi kasus karena melihat keunikan Indonesia atas keragamannya yang tersebar di berbagai tempat khususnya organisasi atau Lembaga. Berdasarkan itu, maka peneliti ingin melihat implementasi dari suatu gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan spiritual yang digunakan sebagai pendekatan dalam membentuk organisasi yang multikultural.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian berupa perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lainnya secara holistik dan dideskripsikan dengan kata-kata dan bahasa (Alimudin, 2019:165). Lokasi penelitian yaitu SMP Negeri 45 Batam dengan alamat Air Raja, Tanjung Sengkuang, Kecamatan Batu Ampar, Kota



Batam. Sekolah ini memiliki guru sejumlah 32 orang, Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) 5 orang, dan siswa sejumlah 710 orang dari kelas VII sampai dengan kelas IX. Teknik pengumpulan dilakukan dengan observasi dan wawancara mendalam dengan kepala sekolah sebagai pemimpin spiritual dan guru yang merasakan pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah di lingkungan multikultural. Analisis data dalam penelitian kualitatif dengan cara mengumpulkan data, memilah data, pemaparan data, verifikasi, dan penarikan kesimpulan yang berkaitan dengan kepemimpinan spiritual dalam membangun organisasi multikultural.

Hasil dan Pembahasan

Pada hasil dan pembahasan dipaparkan berdasarkan focus penelitian beserta pembahasannya. Adapun pemaparan mencakup yaitu latar belakang memilih gaya kepemimpinan spiritual dan strategi gaya kepemimpinan spiritual dalam membangun organisasi multikultural.

1. Latar Belakang Memilih Gaya Kepemimpinan Spiritual

Kepala sekolah memiliki kepercayaan dan beranggapan, bahwa kondisi multikultural merupakan sebuah anugrah. Sehingga dengan keragaman dalam organisasi baik yang dimiliki guru dan siswa tidak boleh dibatasi. Kepemilikan yang dimaksud yaitu agama, suku, dan pemikiran. Kepemilikan itu sudah menjadi hak guru dalam memilih dan meyakinkannya. Sebagai contoh, perbedaan agama. Menurutnya (kepala sekolah), asalkan tidak mengganggu atau merugikan agama mayoritas (Islam) maka tidak menjadi masalah dalam menjalankan kegiatan keseharian. Kepala sekolah juga menyampaikan Rasulullah menyebarkan agama Islam, tanpa mengusik agama lain dan sekaligus memberikan contoh akhlak yang baik juga.

Berdasarkan observasi di ruang kepala sekolah, peneliti melihat banner tepat dibelakang meja kerja kepala sekolah dengan bertuliskan “Hidup = Ibadah + Amanah”. Kepala sekolah meyakini bahwa hidup tidak akan ada nilainya jika sebagai hamba tidak menjalankan ibadah. Melalui ibadah manusia mengharapkan keridhoan Allah SWT dalam setiap aktivitasnya sehingga menuai keberkahan. Ridho dalam aktivitas menjadi amal baik di dunia maupun untuk bekal di akhirat, dan bekerja termasuk ibadah. Selanjutnya amanah, kemuliaan manusia ketika berhadapan dalam memegang amanah. Menurutnya, jika manusia itu bertekad dalam memegang amanah pastinya Allah SWT akan memuallikan. Amanah jabatan merupakan suatu titipan, kapanpun dapat diambil oleh Allah SWT dan amanah itu antara berkah dan tantangan. Berkah dari jabatan tersebut manusia bisa berbuat kebajikan melalui jabatannya, dan tantangannya “apakah bisa menjaga amanah tersebut?”. Cara memegang amanah salah satunya dengan menerapkan nilai kejujuran. Jika manusia melibatkan Allah SWT dalam kehidupannya, dengan ketetapan Allah SWT akan melindungi dan memberikan petunjuk atas kekuasaan-Nya.

Selanjutnya kepala sekolah juga menjelaskan terkait keterbukaan dalam perubahan. Menurutnya perubahan itu sudah ketetapan Allah SWT, hidup yang dimanis adalah yang mengikuti perubahan itu. Namun ada syaratnya ketika manusia akan melakukan suatu perubahan. Perubahan tersebut jangan sampai merubah keyakinan yang dianutnya baik yang bersumber dari agama (utamanya) dan nilai kebenarannya ada di masyarakat. Kepala sekolah

menjelaskan seperti kota Batam yang disebut dengan wilayah madani, dengan keberagaman yang unik di Batam tanpa meninggalkan suku melayu yang menjunjung tinggi nilai keislaman. Berkaitan dengan kerendahan hati, kepala sekolah menjelaskan bahwa segalanya adalah titipan dari Allah SWT dan segala apapun dimuka bumi ini adalah milik Allah SWT. Sehingga tidak ada yang perlu untuk dibanggakan namun perlu disyukuri agar Allah SWT memperluas nikmat-Nya. Menurutnya karakteristik kepemimpinan spiritual yang telah dijelaskannya termasuk dalam dakwah yang kepala sekolah lakukan. Dakwah menjaga marwah nilai keislaman, setiap agama mengajarkan kebaikan maka perlunya hidup berdampingan diatas perbedaan tersebut.

2. Strategi Kepemimpinan Spiritual dalam Membangun Organisasi Multikultural

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat strategi kepemimpinan spiritual dalam membangun organisasi multikultural. Kepala sekolah melakukan strategi pendidikan sekaligus pembiasaan. Adapun strategi pendidikan yang diterapkan yaitu dengan kegiatan pra pembelajaran. Setiap hari ada kegiatannya, dan berbeda juga tema dan aktivitasnya. Kegiatan pra pembelajaran ini wajib diikuti oleh siswa dan guru, dimulai dari hari:

- 1) Senin yaitu pelaksanaan upacara bendera, tujuannya untuk menumbulkan rasa nasionalis siswa dan guru. Siswa secara bergilir menjadi petugas upacara setiap minggunya, demikian guru juga secara bergilir menjadi pembina upacara menyampaikan amanat yang berhubungan tentang kenegaraan dan nilai-nilai luhur yang wajib untuk dijaga oleh generasi bangsa. Dihadiri yang sama juga, setelah upacara ada pemberian sanksi terhadap siswa yang tidak mengikuti kegiatan pramuka.
- 2) Selasa yaitu melaksanakan apel pagi. Kegiatan ini bertujuan agar siswa dan guru bertanggung jawab dan siap untuk melaksanakan tugasnya. Kegiatan ini mengajarkan untuk bertanggungjawab terutama atas kehadirannya.
- 3) Rabu yaitu kegiatan kepanduan. Kegiatan ini bertujuan untuk mengenalkan teori-teori kepanduan kepada siswa dan guru. Guru sebagai pemateri dan bergilir setiap minggunya.
- 4) Kamis dan Jumat yaitu kegiatan kerohanian. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan rasa taqwa ke tuhan-Nya. Bagi siswa dan guru yang beragama mayoritas Islam di hari Kamis membaca Al Qur'an dan terjemahannya. Menurut kepala sekolah, utamanya sebagai manusia harus membaca Al Qur'an sekaligus terjemahannya agar dalam menjalani kehidupan ini lebih berhati-hati. Kemudian di hari Jumat melaksanakan kegiatan membaca surah yasin, tahlil, dan do'a. Bagi siswa dan guru yang beragama selain Islam dapat menyesuaikan dengan menggunakan sarana dan prasarana sekolah dan kegiatan ini dilakukan dengan rasa toleransi.



- 5) Sabtu yaitu kegiatan gotong royong, senam dan kreasi siswa . Kegiatan ini bertujuan untuk menjalin pendekatan dan silaturahmi antar warga sekolah. Siswa lebih mengenal gurunya, dan guru lebih memahami karakteristik siswanya.

Strategi pendidikan sekaligus pembiasaan ini dilakukan sesuai dengan kemampuan kepala sekolah tanpa harus mengubah, merusak, dan bahkan mengganggu keunikan dari keberagaman yang ada di sekolah. Kepala sekolah membuka seluasnya untuk menjalankan dan merayakan hari besar keagamaan, tanpa harus mengganggu jalannya aktivitas pembelajaran dan menggunakan fasilitas sekolah selama kondusif untuk dimanfaatkan.

Strategi selanjutnya yaitu keteladanan. Menurut kepala sekolah, keteladanan adalah kunci untuk mempengaruhi warga sekolah. Kepala sekolah tidak akan menyuruh tanpa memberikan terlebih dahulu keteladannya. Artinya berikan contoh dahulu setelahnya membuat kebijakan untuk ditaati bersama. Sholat diawal waktu adalah strategi keteladanan kepala sekolah. Kepala sekolah beranggapan sholat diawal waktu adalah sebuah kemuliaan dan kebutuhan seorang manusia betaqwa. Sehingga kepala sekolah memotivasi khususnya guru yang beragama Islam untuk sholat berjama'ah di musolla sekolah. Kepala sekolah menambahkan selain kegiatan rutin tersebut, sekolah berusaha tepatnya pada moment nasional misalnya tahun ini sekolah mengadakan rangkaian kegiatan pada hari sumpah pemuda, yang bersifat multikultural. Kegiatan ini difasilitasi oleh kesiswaan. Rangkaian kegiatan tersebut dimulai dari upacara memperingati sumpah pemuda dengan menggunakan pakaian adat. Berdasarkan pengamatan di media social sekolah, siswa dan guru menggunakan pakaian adat dari berbagai wilayah di Indonesia. Selanjutnya dilanjutkan penampilan kreativitas siswa seperti peragaan busana adat dari perwakilan setiap kelas, dan tari kreasi dari berbagai daerah di Indonesia persembahkan siswa.

Berdasarkan temuan data di atas, kepala sekolah memilih gaya kepemimpinan spiritual untuk mempengaruhi guru dan siswa di tengah lingkungan yang multikultural. Kepala sekolah memiliki keyakinan bahwa kehidupan multikultural tidak dapat dihindari dan menjadi anugerah dari Allah SWT. Asalkan dalam keanekaragaman atau perbedaan yang terjadi, tidak saling menghakimi, menyudutkan, mengganggu keyakinan yang melekat pada pribadi manusia, bahkan berbuat anarkis. Semuanya dapat berjalan bersama dan berdampingan di tengah perbedaan.

Pada dasarnya kepemimpinan spiritual lahir dari sebuah keyakinan dan menjadikannya sebagai prinsip hidupnya. Menurut Alimudin (2019: 162) ditinjau dalam perspektif Islam dimensi spiritualitas senantiasa berkaitan secara langsung dengan realitas ilahi, Tuhan Yang Maha Esa (tauhid). Jika dihubungkan berdasarkan temuan, kepala sekolah yakin dan berusaha agar setiap langkah hidupnya senantiasa mendapatkan keridho'an Allah SWT sebagai tuhan. Melibatkan Allah SWT dalam setiap aktivitas adalah cara untuk mendapatkan ridho Allah SWT. Termasuk menjadi pemimpin puncak di lembaga pendidikan (Sekolah). Walaupun organisasi tersebut multikultural, namun tidak mengurangi semangat spiritual kepala sekolah. Kepala sekolah tetap yakin dan berusaha sesuai dengan kemampuannya. Menjangkau apa yang terbaik dan dibutuhkan untuk guru dan siswa tanpa mengganggu keyakinan yang lain. Baginya setiap



agama mengajarkan kebaikan, kepala sekolah berusaha memfasilitasi yang mampu untuk dijangkau seperti kegiatan keagamaan, hari peringatan nasional yang dapat menyatukan perbedaan dalam payung nasionalisme.

Kepemimpinan spiritual merupakan salah satu gaya khas pemimpin yang dipilih dan diterapkan dalam mempengaruhi bawahannya. Membangun organisasi spiritual berkaitan dengan pendidikan multikultural. Menurut Supriyanto (2016:322) Pendidikan multikultural dalam organisasi merupakan bentuk pendidikan dan pembelajaran yang menyatukan sejarah, teks, nilai, kepercayaan, dan perspektif individu dengan latar belakang kultural. Sedangkan Hidayah (2010:9) menyebutkan bahwa pendidikan multikultural sebagai respon terhadap perkembangan populasi sekolah, sebagaimana tuntutan persamaan hak bagi setiap kelompok. Berdasarkan keduanya dapat diartinya dengan pendidikan multikultural berusaha memperlakukan bawahannya (guru) secara berkeadilan tanpa melihat perbedaan tertentu.

Berdasarkan pada lingkungan organisasi yang multikultural tersebut, akan memberikan perubahan positif bagi organisasi. Organisasi dengan perspektif multikultural terbukti mampu membantu pegawai yang berbeda ras dan kelompok etnik dalam mengembangkan sikap positif (Supriyanto, 2016: 322). Melalui program-program sekolah baik bersifat rutin seperti kegiatan pada kegiatan pembiasaan, dan insidental seperti memanfaatkan hari besar nasional untuk mengembangkan kreatifitas guru dan siswa. Kegiatan ini merupakan cara mendekatkan siswa dan guru untuk saling menghargai, kebersamaan, dan menciptakan lingkungan kondusif di tengah perbedaan yang ada.

Simpulan

Kepemimpinan spiritual merupakan gaya kepemimpinan yang dipilih, diterapkan, dan dibangun dalam membangun organisasi multikultural. Tidak ada Batasan yang dominan dari implementasi kepemimpinan spiritual di organisasi multikultural. Dikarenakan kepemimpinan spiritual merupakan keyakinan pada pribadi kepala sekolah akan visi pencipta-Nya. Kepala sekolah meyakini kondisi yang beranekaragam merupakan anugrah, potensi, dan keunikan dari Allah SWT yang mesti dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Melakukan sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya merupakan cara yang digunakan untuk menetralkan perbedaan yang terjadi di dalam organisasi. Selanjutnya membuat program dan kegiatan yang mengandung unsur pendidikan multikultural tanpa mengurangi implementasi nilai-nilai agamanya dalam aktivitasnya.

Referensi

- Hafid, Abd.(2020) *Pendidikan Multikultural dalam Masyarakat Transisi: Studi Interaksi Nilai Agama dan Budaya di Batam*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Disertasi
- Achmad, Supriyanto. (2016). *Strategi Pemimpin dalam Membangun Organisasi Multikultural* (Online). Jurnal FIP UM (<https://fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2021/10/p15-strategi-pemimpin-dalam-membangun-organisasi-multikultural.pdf>) . Diakses 22 November 2022
- Alimudin. (2019). *Kepemimpinan Spritual*, Kelola: Journal of Islamic Eduation Management Vol. 4 No.2



- Raharjo, Mujia. (2017). *Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya* (Online). (<http://repository.uin-malang.ac.id/1104/1/Studi-kasus-dalam-penelitian-kualitatif>). Diakses 7 Desember 2022
- Tobroni. (2010). *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industri Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual*. Malang: UMM Press
- Ulani, Yunus. (2017). *Branding Kota Batam melalui Dimensi Multikultural*. Prosiding Konferensi Nasional Komunikasi, Vol 1 No. 1
- Hidayah, Nur. (2010). *Masyarakat Multikultural* (Online). (<http://staffnew.uny.ac.id/masyarakatmulikulturalpdf>). Diakses 6 Desember 2022
- Setiyati, Ritta & Lestanto, Pudji. (2017). *Kepemimpinan Berbasis Spiritual* (Online). (<http://ejurnal.esaunggul.ac.ic>). Diakses 8 Desember 2022