

ABSTRAK

Masaong, Abd. Kadim. 2012. *Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Kota Gorontalo.*

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Gorontalo. Selain itu, untuk mengetahui ada tidaknya hubungan masing-masing variabel.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan penelitian *survey* yang menggunakan pendekatan “*cross sectional survey*”. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan aspek yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Gorontalo. Anggota populasinya adalah guru-guru pada pendidikan menengah yang berjumlah 342 orang. Sampel diambil dari anggota populasi sebesar 40% atau 140 orang yang dapat mewakili populasi dengan teknik random. Teknik pengumpulan data berupa kuessioner untuk menjaring data setiap variabel.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah tergolong tinggi, (2) terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Gorontalo, (3) terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Gorontalo, (4) terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Gorontalo.

Berdasarkan temuan penelitian ini dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: (1) diharapkan kepada Kepala Dinas Pendidikan Nasional agar dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan pengangkatan kepala sekolah tidak hanya melihat dari aspek kecerdasan intelektual saja tetapi dipadukan antara kecerdasan emosional dan spiritual, (2) disarankan kepada Dinas Pendidikan Nasional dalam pengembangan kapasitas guru dan staf lebih diutamakan yang bersentuhan langsung dengan pengembangan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, (3) diharapkan pada kepala sekolah dalam mengembangkan dan menyusun program sekolah senantiasa berorientasi pada pendidikan berbasis *multiple intelligence* (kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual peserta didik) secara seimbang, (4) kepada peneliti yang relevan dapat mengembangkan beberapa indikator yang belum dijangkau dalam penelitian ini.

Kata kunci: kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, gaya kepemimpinan, kepala sekolah.

ABSTRACT

Masaong, Abd. Kadim. 2012. The Relation of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence with The Principal Leadership Style at State Vocational Secondary Schools of Gorontalo.

The objective of the research to describe the emotional intelligence and the spiritual intelligence with the principal leadership style at state vocational secondary schools of Gorontalo. In addition, to obtain whereabouts the relationship of each variable.

The approach used in this research is quantitative, with the survey research design using the approach of cross sectional survey. The population of this research is the overall aspects related to emotional intelligence and spiritual intelligence with the principal leadership style at state vocational secondary schools of Gorontalo. Members of the population are teachers at secondary education which includes 342 people. Samples taken from members of the population by 40% or 140 persons who may represent a population with random technique. Data collection techniques using instruments in the form of quissioner to trawl data for each variable.

The results showed: (1) emotional intelligence and spiritual intelligence with principal leadership style is high category, (2) there is a direct relationship positive and significant between emotional intelligence with principal leadership style of state vocational secondary schools of Gorontalo, (3) there is a direct relationship positive and significant between spiritual intelligence with principal leadership style of state vocational secondary schools of Gorontalo, (4) there is a direct relationship positive and significant jointly between emotional intelligence and spiritual intelligence with principal leadership style of state vocational secondary schools of Gorontalo.

Based on the findings of this study put forward some suggestions as follows: (1) expected to head of Department of National Education in order that the implementation of the recruitment, selection and appointment of the principal not only based from the aspect of intellectual intelligence but also the emotional and spiritual intelligence, (2) recommended to the Department of National Education in development of the capacity of teachers and staffs preferred direct contact with the development of emotional intelligence and spiritual intelligence, (3) recommended to the principal in developing and arrange a program school always oriented in education based the multiple intelligence, (4) to the relevant researchers can develop some indicators that have not been reached in this study.

Keywords: emotional intelligence, spiritual intelligence, leadership style, principal

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu terciptanya iklim sekolah yang kondusif dan kinerja sekolah. Gaya mengandung makna tanggapan atau reaksi individu yang terwujud dalam sikap, tindakan dan ucapan. Dalam konteks kepemimpinan, gaya dimaknai sebagai proses hubungan antara pimpinan dengan bawahan yang menampilkan sifat-sifat khas, watak, keterampilan, kecenderungan dan perhatian terhadap individu melalui interaksi. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh kepala sekolah merupakan implikasi dari kemampuannya mengelola kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritualnya. Goleman (2002) mengemukakan dengan mengoptimalkan pengelolaan kecerdasan emosional akan menghasilkan empat domain kompetensi yang sangat efektif dalam menciptakan gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu, domain kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial dan pengelolaan relasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kecerdasan emosional yang baik akan memunculkan gaya kepemimpinan yang baik pula.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan tanggapan atau reaksi kepala sekolah didalam beraktivitas berdasarkan kemampuannya mengelola kecerdasannya sehingga terampil memotivasi setiap personil sekolah untuk terlibat secara aktif dalam mewujudkan tujuan sekolah. Hal ini sejalan dengan amanat UU no 20 tahun 2003 pasal (40:2) bahwa kepala sekolah berkewajiban

menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.

Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi bawahan (Wahyusumidjo, 1994). *Ohio University* membagi gaya kepemimpinan dalam dua dimensi yaitu struktur inisiasi dan konsiderasi. Struktur inisiasi mengacu pada perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara diri pemimpin dengan stafnya dalam upaya membentuk saluran komunikasi dan prosedur yang ditetapkan dengan baik, sedangkan konsiderasi mengacu pada perilaku yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan timbal balik, rasa hormat, dan kehangatan dalam hubungan antara kepala sekolah dengan guru-gurunya. Sedangkan Goleman, dkk (2004) membagi gaya kepemimpinan dalam enam aspek, yaitu: gaya visioner, gaya pembimbing, gaya afiliatif, gaya demokratis, gaya penetap kecepatan dan gaya memerintah.

Menjelang dekade tahun 2000-an paradikma tentang kecerdasan intelektual sebagai kunci sukses seseorang, telah terbantahkan dengan munculnya temuan spektakuler oleh Goleman yang mempublikasikan hasil penelitiannya tentang *Emotional Intelligence* tahun 1995. Goleman menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual hanya memberikan kontribusi setinggi-tingginya 20% terhadap keberhasilan seseorang, sedangkan sekitar 80% dipengaruhi oleh faktor kecerdasan lain. Penelitian lain menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh sekitar 25% terhadap kinerja seseorang, bahkan ada yang

menemukan lebih rendah yaitu antara 5-10% (Davis, 2006). Jika temuan ini diambil 25% yang diterima, maka tigaperempat penilaian tentang kinerja seseorang bukan ditentukan oleh kecerdasan intelektual tetapi faktor lain. Temuan ini tentunya mengherankan dan dapat menimbulkan pertanyaan faktor-faktor apa saja yang menentukan keberhasilan kinerja seseorang. Tentunya jawaban ini antara lain akan mengarah pada kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Kontribusi kecerdasan emosional dalam kesuksesan seorang pemimpin dikemukakan oleh Araoz (dalam Goleman, 1999) yang menyimpulkan dalam penelitiannya terhadap 227 eksekutif sukses dan 23 eksekutif yang gagal menyimpulkan bahwa para manajer yang gagal memiliki kecerdasan intelektual yang sangat tinggi dalam bidang mereka, namun kelemahan fatal dalam setiap kasus yang dijumpai adalah pada domain kecerdasan emosional yakni sombong, terlalu mengandalkan otak, ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan kebijakan, serta meremehkan kerja sama tim. Sedangkan McClelland (dalam Goleman, 1999) menegaskan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai raport dan prestasi kelulusan pendidikan tinggi bukan menjadi jaminan sukses dalam menjalani hidup, sedangkan seseorang yang memiliki kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif lebih mampu berprestasi secara baik. Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat tergantung pada kemampuannya mengelola kecerdasan emosionalnya.

Keampuan kecerdasan emosional kepala sekolah dalam praktik kerja sehari-hari begitu tampak dan terasa penuh motivasi dan kesadaran diri, empati,

simpati, solidaritas tinggi dan sarat dengan kehangatan emosional dalam interaksi kerja. Kondisi ini dapat disaksikan begitu banyak orang yang kecerdasan intelektualnya sedang-sedang justru sukses dalam hidupnya karena memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan sebaliknya banyak orang yang kecerdasan intelektualnya tinggi justru sering gagal dalam hidupnya, karena kecerdasan emosionalnya yang rendah.

Pentingnya kecerdasan emosional dalam menunjang keberhasilan di bidang kepemimpinan telah banyak diteliti oleh beberapa pakar. Boyatzis (dalam Goleman, 1999) telah menekankan pentingnya kecerdasan emosional dibanding kecerdasan akademik. Gowing (dalam Goleman, 1999) mengemukakan hasil penelitiannya perihal kecerdasan emosional yang menyimpulkan bahwa kemampuan manusiawi yang membentuk bagian terbesar dari unsur-unsur yang diperlukan untuk keberhasilan dalam kepemimpinan ialah bekerja dengan emosi yang cerdas. Survey oleh *American Society for Training and Development* terhadap empat perusahaan besar yang telah menerapkan kecerdasan emosional kepada para karyawannya baik melalui pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja maupun proses seleksi yang mengalami peningkatan secara signifikan.

Kecerdasan emosional dapat dilihat dari dua domain, yaitu: *pertama*, domain kecakapan pribadi yang mencakup kesadaran diri, pengaturan diri, dan motivasi; *kedua*, domain kecakapan sosial yang mencakup: empati dan keterampilan sosial. Menangani pusaran emosional yang bergolak menuntut keterampilan pemecahan masalah, mampu membangkitkan kepercayaan dan

menjalin hubungan dengan cepat, mendengarkan dengan cermat dan membujuk serta menawarkan suatu solusi. Kepala sekolah yang cerdas emosionalnya akan mampu membuat analisis yang kompleks, menjalin relasi, mengemukakan pendapat dan didengarkan, serta membuat merasa nyaman dalam menjalankan kepemimpinannya.

Penguasaan diri merupakan salah satu domain penting kecerdasan emosional, agar kepala sekolah mampu mengenali emosi sendiri dan dampaknya. Hal ini bisa ditunjukkan dengan mengetahui emosi mana yang sedang mereka rasakan; menyadari keterkaitan antara perasaan mereka dengan apa yang mereka pikirkan, kesesuaian perbuatan dan perkataan yang diucapkan; mengetahui bagaimana perasaan mereka mempengaruhi. Kaitannya dengan motivasi untuk berprestasi kepala sekolah juga penting untuk meningkatkan kualitas diri atau memenuhi standar keunggulan, memiliki komitmen kesetiaan kepada visi dan sasaran sekolah, dan memiliki inisiatif serta optimisme menangkap peluang sehingga kepala sekolah bisa menerima kegagalan dan rintangan sebagai awal dari keberhasilan.

Selain kecerdasan emosional yang menjadi penentu dalam menerapkan gaya kepemimpinan kepala sekolah tentunya sangat dipengaruhi pula oleh tingkat kecerdasan spiritualnya. Bahkan Zohar dan Marshal (Ginanjar, 2001) dengan tegas menyatakan kecerdasan spiritual lebih penting daripada kecerdasan intelektual dan emosional, sebab eksistensi *God-Spot* dalam otak manusia sebagai pusat spiritual terletak antara jaringan syaraf dan otak. Kecerdasan spiritual

bersemayam pada hati (jiwa) manusia yang suci dengan jaringan komunikasi secara vertikal dengan Tuhan Yang Maha Esa dan komunikasi secara horizontal antar sesama manusia. Melalui perpaduan jaringan komunikasi vertikal dan horizontal ini akan menghasilkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sejuk sehingga menghasilkan sosok pemimpin yang dicintai, dipercaya, pembimbing, berkepribadian dan amanah.

Sejak dipopulerkannya oleh Zohar dan Marshal (2000) kecerdasan spiritual menjadi perbincangan hangat seperti halnya dengan kecerdasan emosional. Penelitian yang dilakukan Goleman belum memisahkan antara kecerdasan emosional dengan kecerdasan spiritual sebagai penentu keberhasilan seseorang. *Spiritual Intelligence* merupakan puncak kecerdasan, wawasan pemikiran yang luar biasa mengagumkan dan sekaligus argumen pemikiran tentang betapa pentingnya hidup sebagai manusia yang cerdas secara spritual (Clausen dalam Sukidi, 2005). Singer (dalam Zohar, 2000) menyimpulkan bahwa ada proses syaraf dalam otak manusia yang terkonsentrasi pada usaha yang mempersatukan dan memberi makna dalam pengalaman hidup kita. Suatu jaringan syaraf yang secara lateral ”mengikat” pengalaman kita secara bersama untuk ”hidup lebih bermakna” (Ginanjari, 2001).

Kecerdasan spiritual melibatkan kemampuan menghidupkan kebenaran yang paling dalam. Artinya, mewujudkan hal yang terbaik, utuh, dan paling manusiawi dalam batin yang menghasilkan gagasan, energi, nilai, visi dan panggilan hidup yang mengalir dari dalam diri. Di samping itu memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan

pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (hanif), dan memiliki pola pemikiran tauhid (integralistik), serta berprinsip “hanya karena Tuhan Yang Maha Esa” (Ginancar, 2001).

Pentingnya kecerdasan spiritual dibandingkan dengan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional diungkapkan oleh Zohar dan Marshall (2000) yang dalam kajiannya menyimpulkan bahwa pada umumnya eksekutif justru tidak merasakan ketenangan dalam hidupnya, dan selalu bertanya apakah yang dia kerjakan selama ini berada pada jalur yang benar...

Kecerdasan spiritual bersemayam dalam lubuk hati nurani sehingga selalu menyingkap kebenaran sejati yang lebih sering tersembunyi. Kecerdasan spiritual mengajak dan membimbing kepala sekolah menjadi *the genuine self*, yang original dan autentik, karena selalu berkomunikasi dengan Tuhan Yang Maha Esa (Sukidi, 2004). Selain itu, akan menuntun dan membimbing kepala sekolah untuk mendidik hatinya menjadi benar dengan dua pendekatan, yaitu: (1) pendekatan vertikal, yakni bagaimana bisa mendidik hati mereka untuk menjalin hubungan bathin dengan Tuhan Yang Maha Esa; dan (2) pendekatan horizontal, yaitu akan mendidik hati kepala sekolah ke dalam budi pekerti yang baik dan moral yang beradab. Selain itu, akan melibatkan kemampuan kepala sekolah menghidupkan kebenaran yang paling dalam, mewujudkan hal yang terbaik, utuh dan paling manusiawi dalam menghadapi stafnya.

Didalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, ditegaskan bahwa pendidikan ...harus secara aktif mengembangkan potensi

dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Pasal 1 ayat 1). Pengembangan kurikulum pendidikan nasional harus memperhatikan peningkatan iman dan taqwa, peningkatan akhlak mulia, peningkatan potensi, kecerdasan, dan minat peserta didik (pasal 1 ayat 2 UU SPN).

Undang-undang tersebut mengindikasikan bahwa pengembangan kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual dalam penyelenggaraan pendidikan mutlak diwujudkan. Tentunya untuk mewujudkannya tidak terlepas dari peran strategis kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya. Artinya, kepala sekolah dituntut mengelola dan mengoptimalkan ketiga kecerdasannya sehingga memudahkan untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya secara efektif.

Kinerja sekolah erat pula kaitannya dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kondusif. Jika suasana batin guru-guru terwujud pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah, maka dia akan mampu mengembangkan proses pembelajaran secara profesional. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan menilai serta mengevaluasi peserta didik (UU no. 14 tahun 2005 pasal 1). Dengan gaya kepemimpinan yang dinamis akan memudahkan guru mengembangkan proses pembelajaran yang interaktif, inspiratif, menyenangkan,

menantang, dan memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif sehingga tercipta prakarsa, kreativitas dan kemandirian siswa di kelas.

Mengacu pada konsep-konsep tentang kecerdasan emosional dan spiritual dalam hubungannya dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah serta kondisi riil yang terjadi di sekolah mengindikasikan masih terjadi kesenjangan dalam tingkat pemahaman dan penerapannya. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi antara lain sebagai berikut: (1) lembaga persekolahan terutama pendidikan menengah belum mampu mengoptimalkan kinerjanya dalam pencapaian tujuan pendidikan sebagai mana diamanatkan konstitusi yaitu setiap peserta didik harus memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia...Winarno (2006) menegaskan bahwa pendidikan kita telah kehilangan roh-nya dan proses pendidikan telah berlangsung tanpa ilmu pendidikan; (2) masih lemahnya manajemen dan kepemimpinan sekolah yang ditandai dengan rendahnya disiplin kepala sekolah, kurangnya inisiatif dan optimisme dalam menjalankan fungsinya sebagai edukator, manajer, supervisor, leader, inovator dan motivator; (3) masih rendahnya kemampuan dan kreativitas kepala sekolah dalam mengelola KTSP, baik penguasaan materi, metode, media maupun pelaksanaan evaluasi sesuai standar yang diterapkan; (4) kasus-kasus seperti amoral siswa, penyalahgunaan Narkoba, tawuran antar siswa, dan tindakan indiscipliner lainnya mengindikasikan bahwa pengelolaan kesiswaan belum mengacu pada penguatan karakter berbasis kecerdasan emosional dan spiritual; (5) masih rendahnya disiplin kerja guru, kurang optimalnya menyiapkan

perangkat pembelajaran, lemahnya kreativitas siswa dalam pembelajaran dan masih rendahnya nilai Ujian Nasional dan Ujian Akhir Sekolah mengindikasikan pula bahwa iklim dan budaya sekolah yang mendukung kinerja sekolah belum memadai; (6) tingkat pemahaman kepala sekolah dan guru-guru tentang kecerdasan emosional dan spiritual dalam menentukan kinerja seseorang masih rendah, bahkan sebagian besar kepala sekolah di Gorontalo program pengembangan sekolahnya masih berfokus pada pengembangan kecerdasan intelektual. Hal ini dapat dilihat dari program sekolah, rencana pembelajaran guru, proses pembelajaran guru di kelas, sistem penilaian dan kegiatan ekstra kurikuler; dan (7) kurangnya pemahaman tentang potensi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual telah berdampak munculnya berbagai ketidakjujuran serta rendahnya akuntabilitas sehingga masih terjadi berbagai penyimpangan di sekolah.

Jika permasalahan-permasalahan yang telah dikemukakan tidak segera ditanggulangi dapat berdampak terhadap pencapaian tujuan pendidikan terutama dalam penyiapan output yang berkarakter tangguh. Oleh karena itu, perlu dicarikan solusi pemecahannya secara ilmiah melalui penelitian dengan judul: “Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMK Negeri Se Kota Gorontalo.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Gorontalo?
2. Apa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Gorontalo?
3. Apa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Gorontalo?
4. Apa terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Gorontalo?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Memperoleh gambaran tentang kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Gorontalo
2. Mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Gorontalo

3. Mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Gorontalo
4. Mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Gorontalo.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat:

1. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan terutama bidang manajemen dan kepemimpinan sekolah.
2. bagi Dinas Pendidikan Nasional untuk menjadikan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebagai persyaratan utama dalam mengadakan rekrutmen dan seleksi kepala sekolah
3. bagi peningkatan pemahaman tentang pentingnya kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah pada SMK Negeri Se Kota Gorontalo.
4. Meningkatkan wawasan dan pengetahuan kepala sekolah dan guru tentang urgensi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memperkuat gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Gorontalo

5. Meningkatkan kemampuan dalam mengaplikasikan pendidikan karakter berbasis kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Gorontalo
6. Memperkaya bahan referensi bagi peneliti yang relevan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang: (a) gaya kepemimpinan kepala sekolah, (b) kecerdasan emosional, (c) kecerdasan spiritual, dan (d) kerangka konseptual.

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan kepala sekolah dalam upaya menggerakkan guru-guru agar mau berbuat sesuatu untuk mewujudkan program kerja yang telah dirumuskan. Keberhasilan sekolah tergantung dari kemampuan pimpinannya dalam melaksanakan fungsi pokok kepemimpinan baik sebagai *leader* maupun *manager* (Sergiovanni, 1987; Greenberg & Baron, 1995). Pelaksanaan fungsi sebagai *leader* lebih menekankan pada usaha interaksi manusiawi (*human interaction*) (Gordon, Mondy, Sharplin, & Pumeaux, 1990), mempengaruhi orang yang dipimpin, menemukan sesuatu yang baru, mengadakan perubahan dan pembaharuan. Sebagai manajer berusaha menempatkan perhatian pada prosedur dan hasil, formalitas, dan proses pencapaian tujuan melalui usaha-usaha yang dilaksanakan anggota.

Istilah kepemimpinan dapat dipahami sebagai konsep yang didalamnya mengandung makna bahwa ada suatu proses kekuatan yang datang dari seorang figur pemimpin untuk mempengaruhi orang lain baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi (Hanson, 1985). Rauch dan Behling (dalam

Yukl, 1989) menjelaskan bahwa: "*leadership is the process of influencing the activities of an organized group toward goal achievement*".

Mengacu pada pendapat yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai kemampuan mempengaruhi, membimbing melalui interaksi individu dan kelompok sebagai wujud kerjasama di sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepala sekolah dalam menjalankan tugas sehari-hari tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan. Oleh karena itu, sebagai pemimpin pendidikan perlu memahami tentang keefektifan kepemimpinan (*leadership effectiveness*), pendekatan-pendekatan, gaya dan perilaku kepemimpinan (Halpin, 1971). Fiedler (dalam Hoy dan Miskel, 1987) membedakan antara perilaku dan gaya kepemimpinan. Perilaku mengacu pada tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja anggota kelompok. Sedangkan gaya kepemimpinan mengacu pada struktur kebutuhan pemimpin yang memotivasi perilaku dalam berbagai situasi antar pribadi. Intinya, gaya kepemimpinan merupakan karakteristik kepribadian, bukan perilaku, sedangkan perilaku kepemimpinan dari individu yang sama akan berbeda dari situasi ke situasi, sementara struktur perubahan yang mendorong perilaku itu bisa konstan.

Salah satu tinjauan tentang gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di sekolah adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada manusia (*people oriented*) (Hoy & Miskel, 1987; Yukl, 1989; Owens, 1995; Kreitner & Kinicki, 1992; Gordon, 1990). Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*task oriented*) adalah gaya kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada struktur

tugas, penyusunan rencana kerja, penetapan pola organisasi, metode kerja dan prosedur pencapaian tujuan. Adapun gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia (*people oriented*) adalah kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada kesejawatan, *kepercayaan*, penghargaan, kehangatan, dan hubungan antara pemimpin dan anggota. Gaya kepemimpinan ini dapat dipahami secara sendiri-sendiri maupun sebagai satu kesatuan yang disebut dengan dimensi kepemimpinan (*leadership dimension*). Pemahaman yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan hubungan manusia sebagai satu kesatuan yang utuh.

Banyak ahli yang membahas gaya kepemimpinan dua dimensi tersebut dengan istilah yang berbeda. Cartwright dan Sander menggunakan istilah pencapaian tujuan (*goal achievement*) dan pertahanan kelompok (*group maintenance*), Helpin dan Winer mengemukakan dengan istilah struktur inisiasi (*initiating structure*) dan konsiderasi (*consideration*). Katz menyebut dengan istilah orientasi pada produk (*product oriented*) dan orientasi pada pekerja (*employee oriented*), Blake dan Mouton menggunakan istilah perhatian pada aspek hasil (*concern for production*) dan perhatian pada aspek manusia (*concern for people*) (Owens, 1995). Hoy dan Miskel (1987) merumuskan ke dalam dua klasifikasi besar, yaitu perhatian pada organisasi (*concern for organization*) dan perhatian pada hubungan individual (*concern for individual relationship*). Jika ditelaah secara sederhana, semua istilah tersebut mengacu pada gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia.

1. Karakteristik Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat vital karena merupakan motor penggerak bagi segenap sumber daya yang tersedia di lingkungan organisasi, terutama terhadap komponen sumber daya manusia yang terdiri dari guru, staf administrasi, dan tenaga kependidikan lainnya. Begitu besarnya peranan kepemimpinan dalam proses pencapaian tujuan organisasi, sehingga tidak berlebihan jika dikatakan bahwa sukses tidaknya pencapaian tujuan pendidikan di sekolah sebagian besar ditentukan oleh kompetensi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Campbell, Bridges dan Nystrand (1977) mengemukakan tiga fungsi pemimpin sebagai berikut: (1) *"interpersonal"* (*figure head, leader, and liaison*); (2) *"informational"* (*monitor, disseminator, and spokesman*); dan (3) *"decision"* (*entrepreneur, disturbance handler, resource allocator, and negotiator*).

Pelaksanaan fungsi kepemimpinan itu sendiri bertujuan untuk menciptakan suatu iklim sekolah yang mendukung optimalisasi pendayagunaan sumber daya yang tersedia, dan pelaksanaan program kerja departemental secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan, Fiedler mengembangkan *"least preferred co-worker"* (LPC) yang digunakan untuk mengukur kepribadian seorang pemimpin, apakah memiliki gaya yang berorientasi pada tugas (*task oriented*) atau gaya yang berorientasi pada hubungan manusia (*relationship oriented*) (Hoy & Miskel, 1987; Gordon, 1990; Owens, 1995). Terdapat beberapa

karakteristik kepribadian seorang pemimpin yang berorientasi pada tugas sebagaimana dijelaskan dalam “*least preferred co-worker*” sebagai berikut: (1) kurang menyenangkan, (2) kurang bersahabat, (3) menolak, (4) membuat kecewa, (5) lesu, (6) tegang, (7) jahat, (8) dingin, (9) kurang kerjasama, (10) bertentangan, (11) membosankan, (12) suka bertengkar, (13) kurang efisien, (14) murung, dan (15) tertutup.

Adapun karakteristik gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia (*relationship people*) adalah: (1) menyenangkan, (2) bersahabat, (3) menerima, (4) membantu, (5) bersemangat, (6) rileks, (7) dekat, (8) hangat, (9) kerjasama, (10) supportif atau memberikan dukungan, (11) menarik, (12) harmonis, (13) percaya diri, (14) efisien, (15) periang, dan (16) terbuka (Hay & Miskel, 1987; Gordon, 1990).

Goleman, dkk. (2004) mengemukakan gaya kepemimpinan yang efektif, yaitu visioner, pembimbing, afiliatif, demokratis, penentu kecepatan dan memerintah. Empat dari enam gaya ini yaitu visioner, pembimbing afiliatif dan demokratis menciptakan sejenis resonansi yang memajukan kinerja, sementara dua gaya lainnya yakni penentu kecepatan dan memerintah meskipun berguna untuk beberapa situasi tertentu, sebaiknya diterapkan dengan hati-hati. Penetapan keenam gaya kepemimpinan ini oleh Goleman merupakan hasil penelitian pada 3.871 eksekutif yang mendapat penilaian untuk beberapa faktor yang mempengaruhi iklim dan kinerja organisasi. Ujicobanya dilakukan dengan

melihat bagaimana iklim yang diciptakan gaya kepemimpinan tertentu mempengaruhi keuangan, misalnya hasil penjualan, pertumbuhan pendapatan, efisiensi dan kemampuan menghasilkan laba. Hasilnya menunjukkan bahwa para pemimpin yang menggunakan gaya-gaya kepemimpinan yang berdampak emosi positif jelas menghasilkan hasil keuangan yang lebih baik.

Berdasarkan paparan yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, penelitian ini mengambil posisi memfokuskan pada gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Goleman sebagai indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu visioner, pembimbing, afiliatif, demokratis dan memerintah (otoriter). Secara ringkas indikator-indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah tersebut dipaparkan sebagai berikut:

2. Gaya Kepemimpinan Visioner

Langkah awal yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dengan kepemimpinan visioner adalah mengajak warga sekolah bersama *stakeholder* menganalisis dan mengkaji kondisi internal dan eksternal sekolah. Kepala sekolah menjelaskan harapan-harapan atau visi yang ingin diwujudkan dalam menjalankan tugas kepemimpinannya, kemudian meminta masukan dari warga sekolah dan *stakeholder* lainnya. Tujuannya, adalah untuk memperoleh dukungan dan simpati dari stafnya tentang masa depan mereka. Selain itu, membangun inisiatif pada staf serta keyakinan bahwa keberhasilan mewujudkan tujuan sekolah dan tujuan individu berada didalam diri mereka sendiri (Goleman, dkk, 2004).

Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan visioner mengartikulasikan arah kelompok/staf terfokus, memberi kebebasan staf berinovasi, bereksperimen, dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan (Goleman, dkk, 2004). Dengan mengetahui ”gambaran besarnya” dan posisi suatu tugas, staf akan mempunyai kejelasan, mengerti apa yang diharapkan dari mereka serta memiliki perasaan bahwa setiap staf bekerja untuk mencapai tujuan bersama, akan membangun komitmen tim dan merasa bangga menjadi bagian dari sekolah mereka.

Kepala sekolah dengan gaya visioner akan membuat kerangka tugas kolektif dalam gambaran visi yang lebih besar, karena pendekatan ini merumuskan sebuah standar umpan balik kinerja yang berputar di sekitar visi. Kepala sekolah visioner akan membantu stafnya untuk melihat posisi tugasnya di dalam gambaran visi bersama dan memberikan penjelasan bahwa yang mereka kerjakan sangat berharga baginya.

Kepemimpinan yang inspirasional merupakan kompetensi kecerdasan emosi yang paling besar peranannya dalam melandasi gaya visioner (Goleman, dkk, 2004). Menggunakan bersama dengan tritunggal kecerdasan emosional, yaitu kepercayaan diri, kesadaran diri dan empati, kepala sekolah visioner akan mengartikulasikan suatu tujuan yang baginya merupakan tujuan sejati dan selaras dengan nilai bersama stafnya. Dengan meyakini visi itu, mereka dapat membimbing staf menuju visi dengan tegas. Transparansi merupakan salah satu kompetensi kecerdasan emosional yang sangat penting untuk bisa memiliki kredibilitas dan kesungguhan dalam meyakini visinya sendiri (Goleman, dkk, 2004). Jika visi kepala sekolah itu tidak murni, pasti staf akan merasakannya,

sehingga dengan transparansi berarti disingkirkannya penghalang dalam mewujudkan tujuan. Kompetensi lain dari kecerdasan emosional yang tak kalah pentingnya dalam gaya kepemimpinan visioner adalah empati, yaitu kemampuan untuk merasakan perasaan staf dan memahami sudut pandang mereka yang berarti bahwa seorang kepala sekolah dapat mengartikulasikan sebuah visi yang benar-benar menginspirasi (Goleman, dkk, 2004). Di sisi lain, seorang kepala sekolah yang salah membaca stafnya, tidak akan bisa menginspirasi mereka yang bisa berdampak terhadap perwujudan visi pimpinan.

3. Gaya Kepemimpinan Pembimbing

Kepala sekolah yang menganut gaya kepemimpinan pembimbing akan berusaha melakukan perbincangan mendalam dengan seorang pegawai, membahas hal-hal yang lebih dari sekedar persoalan tugas sehari-hari dan menjelajahi kehidupan staf, termasuk impian-impianya, tujuan hidupnya, dan harapan kariernya. Meskipun ada keyakinan umum bahwa setiap kepala sekolah perlu menjadi seorang pembimbing yang baik, akan tetapi kenyataannya jarang sekali menunjukkan gaya pembimbing yang sebenarnya (Ogilvy dalam Goleman, 2004). Pada saat-saat penuh tekanan, kepala sekolah kerap berkata bahwa mereka “tidak mempunyai waktu” untuk melakukan pembimbingan, tetapi dengan mengabaikan gaya ini, mereka kehilangan alat yang sangat *powerful*.

Meskipun gaya pembimbingan ini lebih berfokus pada individu, bukan pada pencapaian tujuan, tetapi umumnya, gaya ini memprediksi adanya respon emosi yang positif dan hasil yang lebih baik. Dengan memastikan bahwa ia

melakukan perbincangan pribadi dengan para stafnya, kepala sekolah akan membangun ikatan dan kepercayaan. Kepala sekolah mengkomunikasikan minat yang tulus kepada stafnya, dan bukan cuma memandang mereka sebagai alat untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, gaya pembimbing akan menciptakan percakapan yang berkelanjutan yang memungkinkan staf untuk mendengarkan umpan balik kinerja mereka dengan terbuka, melihatnya sebagai penunjang inspirasi mereka sendiri, dan bukan hanya untuk kepentingan kepala sekolah (Goleman, dkk, 2004).

Tindakan kepala sekolah yang memiliki gaya pembimbing akan membantu staf mengenali kekuatan dan kelemahannya, mengaitkannya dengan inspirasi pribadi dan kariernya. Gaya pembimbing akan mendorong staf menetapkan tujuan jangka panjang dan membantu mereka membuat konsep rencana untuk mencapai tujuan itu. Dengan menghubungkan tujuan pribadi seseorang dengan tujuan jangka panjangnya, pembimbing membuat staf tetap termotivasi. Hanya dengan mengenal pribadi staf yang lebih mendalam, kepala sekolah bisa mulai mewujudkan kaitan tersebut. Selain itu, Dia juga akan mendelegasikan pekerjaan yang menantang bagi stafnya sehingga membuat mereka berusaha meningkatkan diri dan bukan hanya sekedar menjalankan tugas (Goleman, dkk, 2004).

Gaya pembimbingan merupakan salah satu contoh kompetensi kecerdasan emosional yang mengembangkan orang lain, yang memungkinkan kepala sekolah bertindak sebagai penasihat, yang menggali tujuan dan nilai-nilai staf serta membantu mereka mengembangkan kemampuannya sendiri. Kompetensi ini

bekerja bersama-sama dengan dua kompetensi lain yaitu kesadaran diri emosi dan empati. Kesadaran diri emosi menciptakan kepala sekolah yang otentik, yang mampu memberi nasihat murni untuk kebaikan staf. Sedangkan empati mengandung arti bahwa kepala sekolah mendengarkan terlebih dahulu sebelum bereaksi atau memberi umpan balik, yang memungkinkan interaksi tetap berada pada jalur sasaran (Goleman, dkk, 2004).

4. Gaya Kepemimpinan Afiliatif

Saling membagi emosi secara terbuka merupakan salah satu ciri gaya afiliatif. Kepala sekolah dengan gaya ini menghargai perasaan stafnya, tidak terlalu menekankan pencapaian hasil dan tujuan, tetapi lebih menekankan kebutuhan emosi pada staf. Mereka berusaha membuat staf senang, menciptakan harmoni untuk membangun resonansi tim (Goleman, dkk, 2004).

Meskipun kurang efektif sebagai pembangkit motivasi langsung terhadap kinerja, gaya afiliatif ini memiliki dampak positif yang luar biasa pada iklim emosi kelompok. Dalam hal mendorong perbaikan di dalam segala hal, gaya ini hanya sedikit dibelakang gaya visioner dan pembimbing. Misalnya, dengan menghargai staf sebagai manusia, menawarkan dukungan emosional selama masa-masa sulit dalam kehidupan pribadinya, kepala sekolah membangun kesetiaan besar dan menguatkan ikatan.

Gaya afiliatif ini cocok untuk membangun resonansi pada semua situasi, tetapi terutama perlu diterapkan ketika kepala sekolah berusaha meninggikan harmoni tim, meningkatkan moral, memperbaiki komunikasi, atau memperbaiki

kepercayaan yang pernah putus. Banyak budaya yang sangat menghargai ikatan pribadi yang kuat, menjadikan pembangun relasi yang kuat. Langkah ini akan muncul secara alami bagi kepala sekolah yang menunjukkan gaya afiliatif.

Ciri kepala sekolah dengan gaya afiliatif adalah menekankan kolaborasi, mendorong interaksi yang ramah, menumbuhkan relasi pribadi, mengembangkan jaringan relasi dengan orang-orang yang dipimpinnya (O'Neill dalam Goleman, dkk, 2004). Oleh karena itu, kepala sekolah yang afiliatif akan menghargai waktu istirahat di sekolah, karena masa ini memungkinkan lebih banyak waktu untuk membangun modal emosional yang dapat digunakan pada masa sibuk.

Ketika kepala sekolah menjadi pemimpin afiliatif, mereka memusatkan perhatian pada kebutuhan emosi staf, bahkan lebih dari tujuan kerja. Fokusnya adalah empati yaitu kemampuan untuk merasakan perasaan dan sudut pandang staf (Goleman, dkk, 2004). Empati memungkinkan seseorang pemimpin membuat stafnya tetap senang karena ia peduli kepada semua staf. Empati kepala sekolah menjadikan gaya afiliatif ini sebagai pendorong moral yang sangat bagus, mengangkat semangat staf bahkan ketika mereka menjalani tugas sehari-hari yang membosankan. Gaya ini kadang pula digunakan untuk pengelolaan konflik ketika tantangannya adalah menyatukan perbedaan staf dalam timwork yang harmonis.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya ini akan sangat baik jika kepala sekolah menginginkan persetujuan, membangun rasa hormat, dan membangun komitmen. Dengan meluangkan waktu untuk mendengarkan kepedulian staf terhadap tujuan sekolah akan meningkatkan moral kepala sekolah dan dampaknya menghasilkan iklim emosi yang positif bagi

sekolah. Kepala sekolah yang memiliki visi yang kuat, gaya demokratis akan sangat bermanfaat untuk memancing ide-ide tentang cara terbaik menerapkan visi tersebut (Gerstner dalam Goleman, 2004). Agar sesi umpan balik bermanfaat, kepala sekolah harus terbuka terhadap segala sesuatu walau berita itu buruk.

Gaya demokratis juga memiliki kelemahan dan jika kepala sekolah terlalu mengandalkannya bisa saja rapat tiada akhir dan keputusan tetap samar (Goleman, dkk, 2004). Kepala sekolah yang menunda keputusan penting, yang berharap mendapatkan hasil dari strategi kesepakatan, bisa memunculkan resiko.

Adapun ciri gaya demokratis adalah kepemimpinan dibangun berdasarkan tritunggal kemampuan kecerdasan emosional, yaitu kerja kelompok, pengelolaan konflik, dan pengaruh. Komunikator terbaik adalah menjadi pendengar yang baik dan mendengarkan adalah kunci pemimpin demokratis. Kepala sekolah seperti ini menciptakan perasaan bahwa mereka sungguh-sungguh ingin mendengarkan pikiran dan kepedulian staf. Mereka juga sebagai kolaborator yang sejati, bekerja sebagai anggota kelompok dan bukan sebagai pemimpin yang memosisikan sebagai atasan. Selain itu, mereka mengetahui cara meredakan konflik dan menciptakan harmoni dari keretakan.

6. Gaya Kepemimpinan Memerintah (Otoriter)

Kepala sekolah yang menganut gaya kepemimpinan direktif (memerintah) ini bersifat otoriter. Gaya ini menuntut stafnya mematuhi langsung perintahnya, tetapi tidak mau repot-repot menjelaskan alasan yang ada dibalik perintah itu (Goleman, dkk, 2004). Jika stafnya tidak mematuhi perintahnya, maka mereka

akan mengancam, dan bukannya mendelegasikan kekuasaan, malainkan ingin mengendalikannya setiap situasi dengan ketat (ancaman sangsi). Sejalan dengan itu, umpan balik kinerja jika ada lebih berfokus pada kesalahan, bukan pada apa yang telah dilakukan stafnya dengan baik.

Gaya ini merupakan gaya yang paling tidak efektif dari segala situasi (Gerstner dalam Goleman, 2004). Oleh karena emosi menular dengan cepat dari atas ke bawah, maka kepala sekolah yang dingin dan mengintimidasi akan mengotori suasana hati setiap staf, dan kualitas iklim emosi secara keseluruhan akan berspiral ke bawah.

Kepala sekolah jarang memuji tetapi mudah mengeritik staf, kepala sekolah yang memerintah seperti ini melemahkan semangat, harga diri dan kepuasan staf di dalam pekerjaannya yang justru semestinya memompa semangat kerjanya. Dengan demikian, gaya ini melemahkan sebuah alat penting yang dibutuhkan oleh semua pemimpin, yaitu kemampuan untuk memberi perasaan kepada staf bahwa pekerjaan mereka adalah misi besar yang dimiliki bersama. Sebaliknya, staf akan merasa kurang berkomitmen, bahkan terasing dari pekerjaannya sendiri.

Di samping kecenderungan negatifnya, gaya memerintah mempunyai tempat penting dalam perlengkapan pemimpin yang cerdas secara emosi, jika digunakan dengan penuh pertimbangan dan tepat. Misalnya, kepala sekolah menginginkan kualitas pendidikan di sekolahnya dioptimalkan dan menginginkan siswanya lulus dengan prestasi maksimal, maka gaya memerintah ini bisa berjalan

efektif terutama dalam mengurangi kebiasaan buruk yang tidak peduli terhadap kualitas atau masa bodoh (Goleman, dkk, 2004).

Gaya memerintah ini akan efektif harus didukung oleh tiga kompetensi kecerdasan emosional, yaitu pengaruh, pencapaian dan inisiatif (Goleman, dkk, 2004). Dorongan untuk mencapai tujuan berarti kepala sekolah mengarahkan secara keras demi hasil yang lebih baik. Dalam gaya memerintah, inisiatif seringkali bukan hanya dalam bentuk mengambil kesempatan tetapi juga menggunakan nada "memerintah" yang tidak ragu-ragu, mengeluarkan perintah secara langsung dan bukan berhenti merenungkan dulu sebuah tindakan. Inisiatif dari kepala sekolah juga berarti tidak menunggu situasi untuk menggerakkannya, tetapi mengambil langkah-langkah kuat untuk menyelesaikannya. Aspek terpenting dalam menerapkan gaya ini adalah pengendalian emosi diri. Hal ini memungkinkan kepala sekolah untuk tetap mengendalikan kemarahan dan ketidaksabarannya atau menggunakan kemarahannya dengan terencana dalam upaya mendapatkan perhatian segera dan menggerakkan staf supaya berubah atau mendapatkan hasil. Jika kepala sekolah tidak memiliki kesadaran diri yang memungkinkan dia mempunyai pengendalian diri, maka inilah penyebab paling umum kegagalan yang menggunakan gaya memerintah (Goleman, dkk, 2004).

B. Kecerdasan Emosional (KE)

Secara sederhana kecerdasan emosional diartikan sebagai penggunaan emosi secara cerdas. Kecerdasan emosional diartikan sebagai suatu instrumen untuk menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, membuat kesepakatan dengan

pelanggan yang rewel, mengkritik atasan, menyelesaikan tugas sampai selesai, dan dalam berbagai tantangan lain yang dapat merusak kesuksesan (Weisinger, 2006). Kecerdasan emosional (KE) diartikan sebagai kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosional, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan (Ginanjar, 2003:62). Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusiawi (Cooper & Sawaf, 2002).

Kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual mengungkapkan aktivitas yang berbeda dalam otak. Kecerdasan intelektual didasarkan pada kerja neokorteks, lapisan dalam evolusi berkembang paling akhir di bagian atas otak. Sedangkan pusat-pusat emosional berada di bagian otak yang lebih dalam, dalam subkorteks yang secara evolusi lebih kuno; kecerdasan emosional dipengaruhi oleh kerja pusat-pusat intelektual. Gardner secara tajam menunjukkan perbedaan antara kemampuan intelektual dan emosional pada tahun 1983 memperkenalkan model kecerdasan majemuk (*multiple intelligence*). Daftar tujuh macam kecerdasan yang dibuatnya meliputi tidak hanya kemampuan verbal dan matematika yang sudah lazim, tetapi juga dua kemampuan bersifat “pribadi”; kemampuan mengenal dunia dalam diri sendiri dan keterampilan sosial.

Pada tahun 1990 Salovey dan Mayer mengkaji secara komprehensif kecerdasan emosional. Emosional yang lepas kendali dapat membuat orang

pandai menjadi bodoh. Tanpa kecerdasan emosional, orang tidak akan bisa menggunakan kemampuan-kemampuan kognitif mereka sesuai dengan potensi yang maksimal. Kecerdasan emosional menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur yaitu: (1) kesadaran diri (mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya, dan intuisi); (2) motivasi (mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri); (3) pengaturan diri (kecenderungan emosional yang mengantarkan atau memudahkan peraih sasaran); (4) empati (kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain), dan (5) keterampilan sosial (keterampilan dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain). Untuk jelasnya akan diuraikan secara ringkas indikator-indikator tersebut sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri

Kepala sekolah yang memiliki kompetensi kesadaran diri tinggi memiliki ciri kepemimpinan yang berorientasi pada pemahaman kecerdasan diri-emosional, mampu menilai diri sendiri secara akurat, dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Selain itu, dengan memiliki kecerdasan diri-emosional yang tinggi akan bisa mendengarkan tanda-tanda dalam diri mereka sendiri, mengenali bagaimana perasaan mereka mempengaruhi diri dan kinerja mereka (Goleman, 1999). Mendengarkan dan menyelaraskan diri dengan nilai-nilai yang membimbingnya dan seringkali secara naluriah bisa menentukan tindakan yang terbaik. Kepala

sekolah yang sadar diri emosional bisa tegas dan otentik, mampu bicara terbuka tentang emosinya atau dengan keyakinan tentang visi yang membimbing mereka.

Kepala sekolah yang memiliki penilaian diri yang akurat akan memiliki kesadaran diri yang tinggi baik kelemahan maupun kelebihan, dan menunjukkan cita rasa humor tentang diri mereka sendiri. Selain itu, menunjukkan pembelajaran yang cerdas tentang apa yang mereka perlu perbaiki serta menerima kritik dan umpan balik yang membangun. Dengan penilaian diri yang akurat membuat mereka mengetahui kapan harus meminta bantuan dan dimana ia harus memusatkan diri untuk menumbuhkan kekuatan kepemimpinan yang baru.

Bagi kepala sekolah yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan mengetahui kemampuannya secara akurat yang memungkinkan mereka untuk menjalankan kepemimpinannya dengan baik, mereka percaya diri untuk dapat menerima tugas yang sulit (Goleman, 1999). Kepala sekolah seperti ini memiliki kepekaan kehadiran dirinya dan keyakinan diri yang membuat sekolahnya lebih menonjol di dibanding sekolah lain.

2. Pengelolaan Diri

Kepala sekolah yang memiliki kompetensi pengelolaan diri secara efektif akan menampilkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pengendalian diri, memiliki transparansi, mampu menyesuaikan diri, berprestasi, dan penuh inisiatif.

Kepala sekolah yang memiliki kendali diri emosional yang cerdas akan mampu menemukan cara-cara untuk mengelola emosi mereka yang sedang terganggu, dan menyalurkannya melalui cara-cara yang bermanfaat. Memiliki ciri seperti ini akan nampak tetap tenang dan berpikiran jernih di bawah tekanan tinggi atau selama menghadapi krisis dan situasi yang menguji ketahanannya (Goleman, 1999).

Transparansi sangat penting dimiliki kepala sekolah dalam mewujudkan iklim sekolah yang kondusif. Keterbukaan terhadap guru dan staf yang berkaitan dengan perasaan, keyakinan, dan tindakannya akan secara terbuka mengakui kesalahannya, ia mengkomfrontasi perilaku yang tidak etis pada guru-guru, dan bukannya malah pura-pura tidak mengetahuinya.

Kepala sekolah yang memiliki kemampuan menyesuaikan diri akan bisa menghadapi berbagai tuntutan tanpa kehilangan fokus dan energi mereka, dan tetap nyaman dengan situasi-situasi yang tidak terhindarkan dalam kehidupan sekolah. Mereka akan fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan tantangan baru, cekatan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat, dan berpikiran gesit ketika menghadapi realita baru.

Kepala sekolah yang memiliki kompetensi pengelolaan diri yang baik, sudah pasti prestasi sekolahnya akan tinggi yang mendorong mereka untuk terus mencari perbaikan kinerja bersama guru-gurunya. Mereka berpikiran pragmatis,

menetapkan tujuan yang terukur tetapi menantang, dan mampu memperhitungkan resiko sehingga tujuan-tujuan mereka layak untuk dicapai.

Faktor inisiatif juga sangat penting bagi kepala sekolah yang memiliki kepekaan akan keberhasilan. Dengan inisiatif yang tinggi, kepala sekolah akan senantiasa mencari informasi bukan cuma menunggu. Mereka tidak akan ragu menerobos berbagai halangan dan tantangan, atau bahkan akan menyimpang dari aturan, jika diperlukan untuk menciptakan budaya sekolah yang lebih baik di masa mendatang. Optimisme seorang kepala sekolah juga sangat penting sebagai bagian dari kecerdasan emosional. Sifat optimisme harus dimiliki agar bisa bertahan dengan kritikan, melihat kesempatan, bukan sebagai ancaman, di dalam kesulitan (Goleman, 1999). Kepala sekolah melihat guru dan stafnya secara positif, mengharapkan yang terbaik dari mereka.

3. Kesadaran Sosial

Kesadaran sosial sebagai salah satu variabel kecerdasan emosional mutlak dimiliki oleh kepala sekolah dalam mengembangkan iklim sekolah yang kondusif. Kesadaran sosial mencakup sifat empati, kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab di sekolah, serta kompetensi pelayanan yang tinggi (Goleman, 1999).

Kepala sekolah yang memiliki empati akan mampu mendengarkan berbagai tanda emosi, membiarkan dirinya merasakan emosi yang dirasakan oleh guru dan staf, tetapi tidak diutarakan pada guru lain. Selain itu, mereka mau mendengarkan dengan cermat dan bisa menangkap sudut pandang guru dan staf.

Dengan sifat empati akan membuat kepala sekolah bisa menjalin relasi dengan seluruh *stakeholder* sekolah dan masyarakat pada umumnya.

Menyadari urgensi sekolah sebagai pencetak SDM berkualitas maka kepala sekolah harus mampu beradaptasi dengan lingkungan masyarakat dan situasi politis yang berkembang agar mampu mendeteksi jaringan kerja sosial yang krusial dan membaca relasi-relasi yang penting (Goleman, 1999). Kepala sekolah seperti ini bisa mengerti kekuatan politik yang berkembang di sekolah dan di luar sekolah.

Bagi kepala sekolah yang memiliki kecerdasan kesadaran sosial yang tinggi akan memberikan pelayanan yang baik untuk menciptakan iklim emosi yang membuat guru-guru akan memberikan pelayanan pembelajaran yang sejuk dan mencerdaskan. Selain itu, akan mampu memberikan kepuasan terhadap pelanggan (peserta didik) dan orang tua sesuai kebutuhannya.

4. Pengelolaan Relasi

Pengelolaan relasi sangat penting dimiliki kepala sekolah dalam mewujudkan iklim sekolah yang kondusif. Pengelolaan relasi dalam kaitannya dengan kepemimpinan pendidikan mencakup inspirasi, pengaruh, bimbingan untuk mengembangkan guru dan staf dituntut bertindak sebagai katalisator perubahan, serta mampu mengelola konflik serta menekankan pada kerja tim dan kolaborasi.

Inspirasi sebagai salah satu indikator pengelolaan relasi sangat efektif digunakan untuk mewujudkan iklim sekolah yang kondusif, sebab kepala sekolah yang inspiratif akan mampu menciptakan gaya kepemimpinan dengan visi dan misi yang disusun bersama serta diupayakan secara bersama-sama. Di samping itu, akan mampu mengartikulasikan visi dan misi bersama dengan cara membangkitkan inspirasi guru-gurunya dengan simpatik (Goleman, 1999).

Aspek pengaruh juga sangat penting dipertahankan kepala sekolah dalam mewujudkan iklim sekolah yang kondusif, sebab dengan kekuatan pengaruh akan menemukan daya tarik yang tepat untuk mendorong staf agar bisa mendengarkan dan mendapatkan persetujuan terhadap program kerja yang ditawarkan. Kepala sekolah yang mahir mempengaruhi akan memiliki kemampuan membujuk dan melibatkan ketika menghadapi kelompok dan individu guru.

Mengembangkan guru-guru juga merupakan salah satu aspek penting kecerdasan emosional, sebab kepala sekolah yang memiliki kemampuan mengembangkan gurunya tentunya menunjukkan keihlasan yang murni pada mereka yang dibantunya, memahami tujuan-tujuan, kekuatan serta kelemahan mereka. Kepala sekolah seperti ini dapat memberikan umpan balik yang kreatif dan membangun pada waktu yang tepat dan sebagai pembimbing yang alami.

Kepala sekolah juga dituntut memiliki sifat sebagai katalisator perubahan jika ingin mewujudkan iklim sekolah yang kondusif. Hal ini penting sebab kepala sekolah harus mengenali kebutuhan tentang inovasi di sekolah, menentang status

quo, dan membuat aturan baru. Di samping itu, bisa bertindak sebagai penasihat terhadap inovasi dan menemukan cara-cara yang praktis untuk mengatasi hambatan terhadap perubahan.

Konflik dalam sekolah tidak bisa dihindari dan harus dikelola secara efektif sehingga mampu mengembangkan iklim sekolah yang kondusif. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki kecerdasan mengelola konflik di sekolah dengan upaya mengenali sudut pandang yang berbeda, mengumpulkan semua pihak dan kemudian menemukan cita-cita bersama yang disepakati (Goleman, 1999). Kepala sekolah harus mengangkat konflik ke permukaan, mengakui perasaan dan pandangan dari semua pihak, kemudian mengarahkan ke arah tujuan sekolah.

Kompetensi lain yang perlu dimiliki kepala sekolah dalam pengelolaan relasi secara efektif adalah bekerja secara tim dan kolaboratif. Kepala sekolah harus mampu bekerja secara tim dan bertindak sebagai motivator di dalam tim untuk dapat menumbuhkan suasana kekerabatan yang ramah dan memberi contoh, penghargaan, sikap dan bersedia membantu. Di samping itu, mereka harus meluangkan waktunya untuk menumbuhkan suasana silaturahmi dengan guru sehingga menunjukkan kehangatan dan ketenangan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

C. Kecerdasan Spiritual (KS)

Zohar dan Marshal (2000) memperkenalkan istilah kecerdasan spiritual (SI) pertama kalinya. Kecerdasan spiritual adalah landasan yang diperlukan untuk

memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif. Selanjutnya, dikatakan secara terpisah maupun bersama tidak cukup untuk menjelaskan keseluruhan kompleksitas kecerdasan manusia, kekayaan jiwa, dan imajinasinya. Menurut Zohar dan Marshal, kecerdasan spiritual sebagai puncak kecerdasan. Kecerdasan spiritual tidak identik dengan agama formal, karena itu kecerdasan ini tidak milik satu agama. Clausen (dalam Zohar dan Marshall, 2000) menggambarkan kecerdasan spiritual sebagai wawasan pemikiran yang luas biasa mengagumkan, dan sekaligus argumen pemikiran tentang betapa pentingnya hidup sebagai manusia yang cerdas secara spiritual.

Sinetar (dalam Sukidi, 2004) menafsirkan kecerdasan spiritual sebagai pemikiran yang terilhami. Selanjutnya dikatakan kecerdasan spiritual adalah cahaya, ciuman kehidupan yang membangunkan keindahan tidur kita, membangunkan orang-orang dari segala usia dan segala situasi.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa, yakni tingkat baru kesadaran yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa sadar, yang membantu menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh, yang dengannya manusia tidak hanya mengakui nilai-nilai yang ada, tetapi lebih kreatif menemukan nilai-nilai baru, juga dapat menyeimbangkan makna dan nilai serta menempatkan kehidupan dalam konteks yang lebih luas.

Khavari (dalam Mahdi, 2002) menyatakan kecerdasan spiritual adalah pikiran, dorongan, dan efektivitas yang mendapat inspirasi penghayatan ketuhanan yang didalamnya kita semua menjadi bagian. Prama tahun 2004

mengajukan *Heart Intelligence* sebagai puncak kecerdasan yang dapat dilampaui kecerdasan kosmis kualitatif dan kuantitatif.

Bowell (2004) mengemukakan kecerdasan spiritual sebagai kualitas terdalam, kehadiran, pelepasan, yang mistis, yang lebih tinggi, asal mula, ranah maya, yang ada sebelum proses melingkupinya dengan pikiran dan zat. Itulah tingkat yang hanya dapat dicita-citakan, tetapi tak dapat kita miliki atau langgar.

Kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang mendapat inspirasi, dorongan, dan efektivitas yang terinspirasi, *their-ness* atau penghayatan ketuhanan yang di dalamnya kita semua menjadi bagian (Sinetar, 2006).

1. Karakteristik Kecerdasan Spiritual

Pada tanggal 11-12 April 2002 Toko Eksekutif International dari berbagai jenis perusahaan mengadakan forum diskusi leadership di *Harvard Business School* merumuskan lima ciri paham spiritualisme yang dapat membawa keberhasilan seorang CEO, yaitu: (1) integritas atau kejujuran, (2) energi atau semangat, (3) inspirasi atau ide dan inisiatif, (4) *wisdom* atau bijaksana, dan (5) keberanian dalam mengambil keputusan.

Pada tahun 1995 dan tahun 2002 lembaga leadership international bernama "*The Leadership Challenge*" melakukan survey tentang karakteristik CEO yang ideal di seluruh benua. Hasil survey tersebut menyebutkan urutan prioritas karakteristik CEO adalah:

- (1) *honest* (jujur), (2) *forward Looking* (berpikiran maju), (3) *competent* (kompeten), (4) *Inspiring* (dapat memberi inspirasi), (5) *intelligent* (cerdas), (6) *fair-minded* (adil), (7) *broad-minded* (berpandangan luas),

(8) *supportive* (mendukung), (9) *straight forward* (terus terang/jujur), (10) *dependable* (bisa diandalkan), (11) *cooperative* (bekerjasama), (12) *determined* (tegas), (13) *imaginative* (berdaya imajinasi), (14) *ambitious* (berambisi), *courageous* (berani), (15) *caring* (perhatian), (16) *mature* (matang/dewasa dalam) berpikir dan bertindak, (17) loyal (setia), (18) *self-controlled* (penguasaan diri), (19) *independent* (mandiri).

Mengacu pada urutan di atas, dapat dikemukakan bahwa yang dibutuhkan saat ini adalah seorang “leader” (kepala sekolah) yang memiliki karakter seperti hasil survey internasional tersebut. Hal ini menunjukkan pula bahwa karakter itulah yang mampu membuat seseorang meraih sukses, menjadi seorang “*powerful leaders*” yaitu para pemimpin yang memiliki kekuatan dahsyat.

Zohar dan Marshall mengemukakan delapan aspek kecerdasan spiritual yang ada kaitannya dengan kepribadian yang meliputi:

(1) kapasitas diri untuk bersikap fleksibel, seperti aktif dan adaptif secara spontan, (2) level kesadaran diri (*self-awareness*) yang tinggi, (3) kapasitas diri untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan (*suffering*), (4) kualitas hidup yang terinspirasi dengan visi dan nilai-nilai, (5) keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (*unnecessary harm*), (6) memiliki cara pandang yang holistic, dengan memiliki kecenderungan untuk melihat keterkaitan di antara segala sesuatu yang berbeda, (7) memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya dan mencari jawaban yang fundamental, dan (8) memiliki kemudahan untuk bekerja melawan tradisi (konvensi).

Ciri-ciri kecerdasan spiritual menurut Khavari (dalam Sukidi, 2004) terdiri dari tiga aspek yaitu: (1) kecerdasan spiritual dipandang dari sudut spiritual-keagamaan (relasi vertikal manusia dengan Tuhan) yang mencakup, yaitu: frekuensi do’a, makhluk spiritual, kecintaan pada Tuhan YME yang bersemayam dalam hati, dan rasa syukur ke hadirat-Nya; (2) kecerdasan spiritual dipandang dari segi relasi sosial-keagamaan sebagai konsekuensi logis relasi spiritual-

keagamaan. Artinya, kecerdasan spiritual harus merefleksikan pada sikap-sikap sosial yang menekankan segi kebersamaan dan kesejahteraan sosial (*sosial welfare*) yaitu: ikatan kekeluargaan antar sesama, peka terhadap kesejahteraan orang lain, peka terhadap binatang-binatang, dan sikap dermawan; (3) kecerdasan spiritual dipandang dari sudut etika sosial yang dapat menggambarkan tingkat etika sosial seseorang sebagai cermin kadar kualitas kecerdasan spiritual yaitu: ketaatan kita pada etika dan moral, kejujuran, amanah dan dapat dipercaya, sikap sopan, toleran dan anti kekerasan.

Hendricks (dalam Sukidi, 2004) mengemukakan karakteristik pemimpin yang memiliki kecerdasan spiritual adalah: (1) memiliki integritas, (2) terbuka, (3) mampu menerima kritik, (4) rendah hati, (5) mampu menghormati orang lain dengan baik, (6) terinspirasi oleh visi, (7) mengenal diri sendiri dengan baik, (8) memiliki spiritualitas yang non dogmatis, dan (9) selalu mengupayakan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain.

Stanley (dalam Ginanjar, 2003) mengemukakan hasil jajak pendapat yang melibatkan 733 multimillionaire tentang faktor dominan yang paling berperan dalam keberhasilan pemimpin yaitu: (1) jujur pada semua orang, (2) menerapkan disiplin, (3) bergaul baik dengan orang lain, (4) memiliki suami atau istri yang mendukung, dan (5) bekerja lebih giat daripada kebanyakan orang. Ginanjar (2003) mengemukakan karakteristik pemimpin yang memiliki spiritualitas tinggi, yaitu: (1) transparan, (2) bertanggung jawab, (3) kepercayaan, (4) keadilan, (5) kepedulian sosial.

Tasmara (2006) mengemukakan karakteristik kepemimpinan berbasis spiritual sebagai berikut: (1) *attitude*, (2) *adaptability*, (3) *attention & appreciation*, (4) *Accountable*, (5) *beauty*, (6) *behavior*, (7) *credibility*, (8) *competent*, (9) *creative*, (10) *consistence*, (11) *discipline*, (12) *empathy*, (13) *enthusiasm*, (14) *honest*, (15) *hope*, (16) *integrity*, (17) *justice*, (18) *love*, (19) *pray*, (20) *quality*, (21) *qolbu*, (22) *service*, (23) *trust*, (24) *teamwork*, (25) *vision*, dan (26) *value*.

Muhammad, SAW menampilkan ciri kepemimpinannya dengan empat unsur, yaitu: (1) Fathonah (*intelligent*), (2) amanah (*accountable*), (3) siddiq (*honest*), dan (4) tablig (*cooperative*). Mahyana (2005) mengemukakan ciri-ciri pemimpin yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi, yaitu: (1) memiliki prinsip dan visi yang kuat, (2) mampu memaknai setiap sesi kehidupan, dan (3) mampu mengelola dan bertahan dalam kesulitan dan penderita

2. Keunggulan Kecerdasan Spiritual

Terdapat enam alasan mengapa kecerdasan spiritual lebih unggul daripada kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional (Sukidi, 2004:68) yaitu: (1) segi perenial kecerdasan spiritual, (2) *mind-body-Soul*, (3) kesehatan spiritual, (4) kedamaian spiritual, (5) kebahagiaan spiritual, dan (6) kearifan spiritual.

a. Segi Perenial Kecerdasan Spiritual

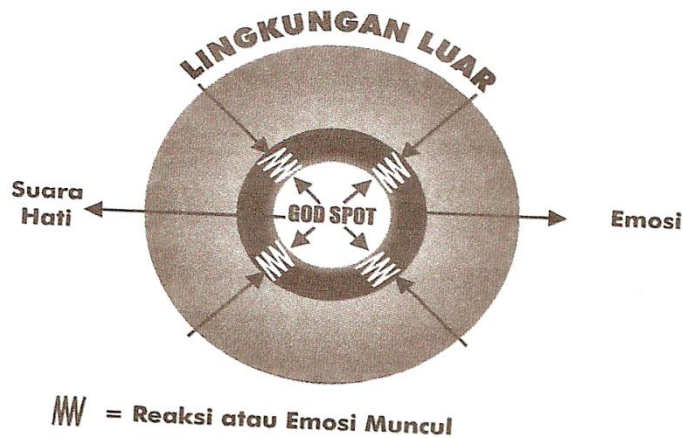
Kecerdasan spiritual mampu mengungkap segi perennial (yang abadi, yang asasi, yang spiritual, yang fitrah) dalam struktur kecerdasan manusia. Segi perennial dalam bingkai kecerdasan spiritual itu *tidak bisa dijelaskan* hanya dari

sudut pandang sains modern yang hanya meneliti struktur kecerdasan sebatas apa yang dapat diverifikasi secara ilmiah dan empiris. Kecerdasan spiritual mampu menjelaskan sebagaimana diungkapkan oleh Zohar dan Marshal yaitu:

“Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menyelesaikan masalah makna dan nilai, kecerdasan untuk memposisikan perilaku hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menaksir bahwa suatu tindakan atau jalan hidup tertentu lebih bermakna ketimbang yang lain. Kecerdasan spiritual adalah fondasi yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif. Bahkan, kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi kita”.

b. Mind-Body-Soul

Manusia terdiri dari *main* (akal pikiran) yang menjadi basis kecerdasan intelektual, *body* (badan-tubuh) yang menjadi basis dasar kecerdasan emosional dan *soul* (jiwa, spirit, roh) yang menjadi basis dasar kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual menjadi lokus kecerdasan (*locus of intelligence*) yang berfungsi tidak saja sebagai pusat kecerdasan (*center of intelligence*), melainkan juga bisa berfungsi memfasilitasi kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Zohar-Marshall mengistilahkan “*a dialogue between reason (II), and emotion (EI)*”.



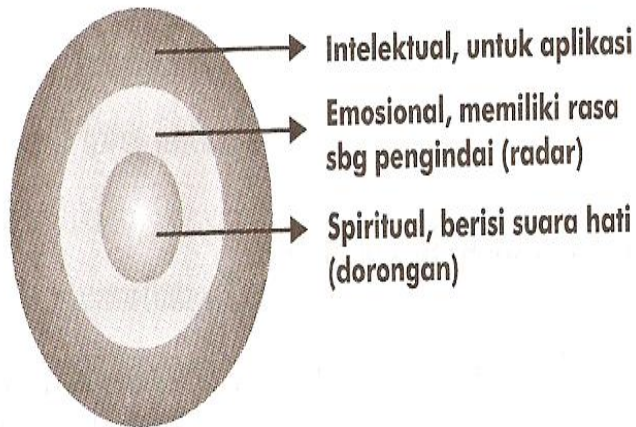
Gambar: 2.2 Proses terjadinya emosi

c. Kesehatan Spiritual

Mengembangkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, akan menjadikan seseorang sehat secara pikiran-intelektual dan sehat secara emosional, akan tetapi akan mengakibatkan sakit secara spiritual. Dewasa ini banyak manusia modern justru terjangkiti penyakit spiritual dengan variasinya; mulai dari krisis spiritual (*spiritual crisis*), penyakit jiwa (*soul pain*), penyakit eksistensial (*existensial illness*), darurat spiritual (*spiritual emergency*), patologi spiritual (*spiritual pathology*), dan alienasi spiritual (*spiritual alienation*), (Fritjof, Kearney, Jung, Christina dan Grof).

Kecerdasan spiritual bukan saja menyentuh segi spiritual kita, melainkan lebih dari itu: menyajikan beragam resep, mulai dari pengalaman spiritual (*spiritual experience*) sampai pada penyembuhan spiritual (*spiritual healing*), sehingga benar-benar mengalami segi kesehatan spiritual (*spiritual health*).

Dengan kecerdasan spiritual menjadi faktor penentu aktivitas kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.



Gambar: 2.3 Keterpaduan Dimensi Kecerdasan Manusia

d. Kedamaian Spiritual

Kecerdasan spiritual membimbing seseorang untuk memperoleh kedamaian spiritual (*spiritual peace*). Dengan kecerdasan spiritual akan menimbulkan kedamaian hakiki, yang tentu saja tidak akan dapat diperoleh melalui kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional (Sukidi, 2004). Menciptakan kedamaian melalui kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional justru akan menjerumuskan manusia pada arogansi intelektual dan emosional, yang puncaknya tampak pada krisis global dan multi dimensional. Kecerdasan spiritual membimbing kita meraih kedamaian hidup secara spiritual. Kecerdasan spiritual merupakan bukti ilmiah. Hal ini benar ketika Anda merasakan keamanan (*secure*), kedamaian (*peace*), penuh cinta (*love*), dan bahagia (*happy*)... ketika

dibedakan dengan suatu kondisi dimana Anda merasakan ketidakamanan, ketidakbahagiaan (*unhappy*), dan ketidaccintaan (*unloved*), (Edwards, 1999).

e. Kebahagiaan Spiritual

Mengembangkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional tentu akan memberikan sumbangsih besar bagi kepuasan intelektual dan emosional sekaligus, tetapi tidak akan menjangkau kebutuhan dan kepuasan spiritual yang justru menjadi kebutuhan asasi manusia. Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional tidak saja cenderung memenuhi segi kepuasan intelektual dan emosional saja, melainkan juga berlanjut dengan “syahwat besarnya” untuk mengejar kepuasan material (uang, kerja dan jabatan) dan napsu emosional (Sukidi, 2004).

Itulah fase manusia modern terjerumus dan menjerumuskan diri pada materialisme dan diperbudak oleh hawa napsu. Padahal, materialisme telah mengakibatkan krisis makna hidup, seperti yang dialami oleh Anders, pengusaha sukses dan kaya raya, namun tidak tahu lagi bagaimana menjalani hidup secara benar. Materialisme di Barat justru berjalan seiring dengan meningkatnya angka bunuh diri. Dua di antara sepuluh penyebab kematian tertinggi di Barat, yaitu bunuh diri dan alkoholisme, sering dikaitkan dengan krisis makna hidup. Frankl (dalam Sukidi, 2004) menegaskan bahwa pencarian manusia akan makna hidup merupakan motivasi utamanya dalam hidup ini.

Konteks inilah sehingga kecerdasan spiritual tidak hanya mengajak kita memaknai hidup secara lebih bermakna (*meaningful*), melainkan lebih dari itu adalah meraih kebahagiaan sejati yakni kebahagiaan spiritual. Suatu jenis

kebahagiaan yang barangkali sudah pernah kita peroleh dan rasakan, namun tanpa kita sadari kehadiran dan arti kebahagiaannya yang membuat jiwa dan hati kita menjadi bahagia, tenang dan penuh kedamaian. Pasiak (2006) mengistilahkan keutuhan spiritual yang hanya dapat diperoleh melalui jalan-jalan yang berkaitan dengan integritas diri, komitmen pada kehidupan, dan penyebaran kasih sayang dan cinta. Aspek-aspek ini tidak berkaitan langsung dengan ritual agama. Maksudnya, tidak selalu orang yang rajin sholat, rajin ke Gereja, naik haji berulang-ulang adalah orang yang memiliki spiritualitas baik. Justru banyak agamawan yang kehilangan spiritualitas karena terlalu mengandalkan ritual, upacara, dan formalitas agama. Ritualitas dan spiritualitas dua hal yang berbeda walaupun berkaitan (Pasiak, 2006).

f. Kearifan Spiritual

Setelah meraih kebahagiaan spiritual, kecerdasan spiritual mengarahkan kita ke puncak tangga, yakni kearifan spiritual (*spiritual wisdom*). Kearifan spiritual akan menuntun kita pada segi-segi kearifan spiritual dalam menjalani hidup di dunia dan serba material dan sekuler ini (Sukidi, 2004). Menjalani hidup secara arif dan bijak secara spiritual adalah dengan bersikap jujur, adil, toleran, terbuka, penuh cinta dan kasih sayang terhadap sesama. Edwards (1999) merangkai segi kearifan ini secara filosofis-spiritual sbb:

“Kita semua mempunyai kedamaian, dengan merasakan kehadiran Tuhan bersama kita. Kita menilai kehadiran-Nya dengan menggunakan kesadaran spiritual kita. Kita tidak hanya mencari kedamaian, melainkan kearifan. Hal ini seperti do’a yang meminta kedamaian, dan kemudian meminta kearifan. Kita tidak mencoba memperoleh kearifan untuk mendapatkan

kedamaian, melainkan sebaliknya, kedamaian untuk mendapatkan kearifan. Kearifan inilah yang disebut dengan kecerdasan spiritual...”.

Kearifan spiritual merupakan sikap hidup arif dan bijak secara spiritual, yang cenderung mengisi lembaran hidup ini dengan sepenuhnya autentik dan *genuine: truth* (kebenaran), *beauty* (keindahan), dan *perfection* (kesempurnaan) dalam keseharian hidupnya. Inilah autentisitas kearifan hidup secara spiritual, yang sebenarnya juga sederhana saja: hanya *to be sensitive to the reality*. Yakni, kepekaan diri-spiritual terhadap seluruh realitas sekitar kita, yang sebenarnya justru merupakan sebuah komitmen spiritual. Sudesh, (dalam Sukidi, 2004) menegaskan: “spiritualitas itu tidak lain adalah kebenaran, kedamaian, kesucian, kasih, kebahagiaan, kekuatan, dan kearifan di dalam kehidupan”. Inilah yang menjadi strategi dasar tertinggi kecerdasan spiritual, yang tentu saja tidak begitu nampak dalam ruang kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

Persinger dan Llinas (dalam Zohar, 2000) menemukan bahwa otak kita menyimpan “dimensi lain” yang disebutnya sebagai “God Spot” yang ada di bagian otak temporal. Kehadiran “God Spot” ini memberikan landasan yang kuat pada pendapat bahwa manusia memang secara alamiah, secara fitrah, sudah mengenal Tuhan. Pada “God Spot” ini menurut Zohar dan Marshall sebagai pusat kecerdasan spiritual. Ginanjar mengistilahkan “*zero mind process*”. Dengan “God Spot” ini pula maka kecenderungan manusia kepada kebaikan (fitrah) berusaha menuju pada kesempurnaan, dan tidak seorangpun yang bisa lepas dari Tuhan.

Manusia bisa saja tidak beragama secara formal (*organized religion*), tetapi tidak mungkin kehilangan spiritualitas.

Penelitian yang sama dilakukan oleh *Wright*, mitra kerja *Pesinger* dengan obyeknya adalah “dukun”, *Wright* menyimpulkan bahwa tubuhan ritmis dalam berbagai ritus spiritual dapat mengaktifkan *lobus temporal* berikut area *system limbic* yang berkaitan dengannya.

Penelitian *Ramachandran* (dalam *Muhyiddin*, 2006) terhadap pasien epilepsi menuturkan pengalamannya bahwa: “ada cahaya Ilahiyah yang menyinari segala sesuatu. Ada kebenaran tertinggi yang berada di luar jangkauan fikiran biasa, yang bersembunyi di tengah riuh rendah kehidupan untuk menangkap keindahan dan keanggunannya”. Selanjutnya pada tahun 1997, *Ramachandran* dkk, meneliti orang “normal” (sehat) dengan tujuan untuk memperoleh bukti ada tidaknya perbedaan peningkatan aktivitas *lobus temporal* dengan pengalaman spiritual selain orang sakit epilepsi. Kesimpulan akhir dari kedua penelitian *Ramachandran* dan *Pesinger* tersebut adalah bahwa teori yang mengatakan bahwa terdapat “Titik Tuhan” (*God Spot*) atau “modul Tuhan” (*God module*) di dalam otak manusia, baik manusia itu “normal” maupun “terserang epilepsi”. Inilah penemuan modern dan paling canggih sekarang ini. Jika “titik Tuhan” ini dikaitkan dengan “Osilasi Syaraf 40 Hz”-nya *Llinas*, akan didapati bukti ilmiah yang kurang lebih mengatakan demikian:

Otak manusia merupakan pusat seluruh kecerdasan yang dimiliki oleh manusia. Dengan otaklah manusia bisa berpikir, merenung, memahami, dan menyadari. Jadi, dalam otaklah terjadi aktivitas pemikiran, perenungan, pemahaman, dan kesadaran (tepatnya “*proto kesadaran*”).

Dan dengan melalui “Titik Tuhan” yang ada di dalam otaklah manusia mampu menyelami spiritualitas, atau mampu “mencapai/mengenal Tuhan”.

Muhammad SAW, mengistilahkan pemimpin berbasis spiritual sebagai pemimpin “*ihsan*”. Ciri-ciri ihsan dalam kepemimpinan menurut Muhammad SAW adalah: “*Mengabdikan kepada Tuhan seolah-olah engkau melihat-Nya, jika engkau tidak melihat-Nya, maka sesungguhnya Ia melihat kamu*”. Konsep “*ihsan*” menekankan pada bagaimana menghadirkan motivasi dan kualitas psikologis seorang pemimpin menjadi selaras dengan perbuatan dan pemahaman seseorang seperti berbuat kebajikan, kejujuran, indah, ramah dan lain-lain (Ginanjar, 2003). Ihsan menghendaki pemimpin harus menyadari akan kehadiran Tuhan dan berperilaku dengan sebaik-baiknya, bahkan ihsan juga menuntut agar berpikir, merasa dan berniat secara baik serta berperilaku sesuai dengan yang dipikirkannya.

3. Menerapkan Kecerdasan Spiritual dalam Kepemimpinan

Pierce (2001) mengemukakan cara-cara menerapkan kecerdasan spiritual dalam kepemimpinan, yaitu: (1) meletakkan barang-barang “suci” di sekeliling anda, (2) hidup dengan menerima Sifat Tidak Sempurna, (3) menjamin mutu, (4) mengucapkan terima kasih dan selamat, (5) membangun dukungan dan silaturahmi, (6) memperlakukan orang lain seperti anda ingin diperlakukan, (7) memutuskan apa yang “cukup” dan berpegang teguh pada apa keputusan anda, (8) menyeimbangkan berbagai tanggung jawab, (9) bekerja untuk membuat “system”

berjalan dengan baik, dan (10) terus menerus mengembangkan pribadi dan profesi.

Tobroni (2005) menyatakan kepala sekolah (pemimpin) dituntut memiliki sikap etis terhadap Tuhannya dalam mewujudkan kepemimpinan yang berbasis spiritual, yaitu: (1) iman, (2) taqwa, (3) ikhlas, (4) tawakkal, (5) syukur, (6) sabar, (7) taubat, (8) berzikir, dan (9) redho. Sedangkan Kardhawi (dalam Iman, 2003) menyatakan eksistensi pemimpin spiritual adalah seperti berikut: (1) iman (percaya kepada Tuhan) yang merupakan fitrah manusia; (2) orang beriman itu memiliki tujuan hidup yang benar, (3) iman akan melahirkan rasa aman, dan (4) iman akan menimbulkan optimisme.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, penelitian ini menekan pada aspek pemikiran yang fitrah (iman), bijaksana menjalankan tugas dan silaturahmi/toleran terhadap orang lain sebagai indikator kecerdasan spiritual. Secara ringkas indikator-indikator tersebut dipaparkan sebagai berikut:

a. Pemikiran yang Fitrah (Jernih)

Kepala sekolah yang memiliki kecerdasan spiritual dalam menjalankan tugas kekepalasekolahannya senantiasa dilihat oleh Tuhan Yang Maha Esa. Bisikan hati dan seluruh tindakannya berada dalam sorotan kamera Tuhan yang sangat teliti dan tidak pernah salah merekam dan mencatat aktivitas kekepalasekolahan dan perbuatan kita (Tobroni, 2005). Jiwa raga dan pengabdian dirinya sebagai kepala sekolah hanya dipersembahkan kepada Tuhan Yang Maha

Esa. Dengan keyakinan seperti itu, maka kepala sekolah senantiasa berupaya menjalankan kekepalasekolahannya sebagai khalifah. Sebagai khalifah, maka jabatan kepala sekolah akan dijadikannya sebagai sarana mewujudkan sifat-sifat Tuhan Yang Maha Esa. Kepala sekolah dengan kecerdasan spiritual yang tinggi akan mampu menjalankan nilai-nilai moral yang diambil dari tindakan etis Tuhan Yang Maha Esa terhadap hamba-Nya, yaitu: (1) secara sadar mengakui eksistensi Tuhan Yang Maha Esa sebagai pemelihara, pemberi petunjuk dan mengadili dengan penuh kasih sayang; (2) dalam perspektif teori *anthropomorphism*, Tuhan adalah ideal tipe manusia merupakan miniatur Tuhan; (3) Tuhan yang diidealkan adalah Tuhan yang memiliki eksistensi atas dirinya sendiri dan fungsional bagi makhluknya; (4) hubungan Tuhan dengan manusia adalah hubungan yang penuh kasih dengan hubungan etis; (5) alam diciptakan oleh Tuhan dengan sangat sempurna, dan manusia adalah puncak ciptaan Tuhan yang memiliki potensi dan kedudukan serta peran penting dalam kehidupan ini; (6) kehidupan dunia adalah tahapan penting dalam rangkaian perjalanan manusia; (7) Tuhan telah memberikan karunia yang sangat banyak seperti kekuatan, kesehatan, ilmu pengetahuan dan kekuasaan (Tobroni, 2005).

Melalui kecerdasan spiritual akan memberikan kontribusi terbesar dalam meraih kesuksesan kepala sekolah dalam menjalankan kekepalasekolahannya. Sukidi (2004) mengemukakan tiga aspek penting kekepalasekolahan berbasis spiritual, yaitu: (1) cinta (*love*), (2) do'a (*prayer*), dan (3) kebajikan (*virtues*).

Tasmara (2006) mengemukakan dengan keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa seorang kepala sekolah akan menerapkan sikap etis terhadap Tuhan-Nya melalui: (1) *honest* (kejujuran), (2) *fair minded* (keadilan), (3) *love* (cinta), dan (4) *pray* (do'a).

Do'a merupakan bentuk komunikasi spiritual ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa. Oleh karena itu, manfaat terbesar do'a terletak pada penguatan cinta antara makhluk dan kholiknya. Do'a menjadi bukti bahwa kita selalu bersama dengan Tuhan dimanapun kita berada. Kepala sekolah dengan kecerdasan spiritualnya yang tinggi akan senantiasa meluangkan rintihan jiwanya melalui do'a, mengheningkan diri, dan menghadirkan dirinya dihadapan Tuhan Yang Maha Esa. Kepala sekolah sadar bahwa dengan berdo'a berarti ada rasa optimisme yang mendalam dihati, masih memiliki semangat untuk melihat visi ke depan. Dengan do'a kepala sekolah menjadi lebih bergairah untuk berbuat dan menyatakan dirinya secara aktual dan bertanggung jawab. Dia sadar bahwa Tuhan Yang Maha Esa tidak pernah meninggalkannya dan tidak pernah mengingkari janji-Nya untuk mengabulkan do'a hamba-Nya.

Jasper (dalam Tasmara, 2006) menyatakan bahwa Tuhan adalah satu-satunya yang tak kenal lelah untuk mendengarkan do'a manusia. Sedangkan Carrel (dalam Tasmara, 2006) mengatakan do'a merupakan bentuk energi yang paling ampuh yang dapat dihasilkan sendiri oleh setiap orang.

Cinta merupakan perasaan yang lebih menekankan kepekaan emosi dan sekaligus menjadi energi kehidupan (*the energy of live*). Artinya, hidup kita menjadi enerjik atau tidak sangat bergantung pada energi cinta. Khavari (dalam Sukidi, 2004) menafsirkan energi cinta menjadi dua, yaitu cinta positif dan cinta negatif. Cinta positif mengalir secara konstruktif dan dipersembahkan untuk kebajikan, sedang cinta negatif berlangsung secara destruktif dan diinvertasikan pada kegiatan buruk.

Powell (dalam Sukidi, 2004) merumuskan makna cinta seperti berikut:

Perjalanan menuju cinta adalah perjalanan menuju hidup penuh bahagia, sebab hanya kalau orang mengalami cinta ia mulai mengenali diri sendiri; dapat mencintai dirinya sebagaimana adanya kini dan pada masa yang akan datang; dapat menemukan kepenuhan hidup yang merupakan keluhuran Tuhan, sebab Tuhan adalah *cinta*. Maka hanya dalam cinta orang dapat menemukan alasan untuk hidup bahagia selama-lamanya.

Rumi (dalam Sukidi, 2004) menyatakan cinta adalah ikatan kasih sayang. Ia merupakan sifat Tuhan dan cinta hamba-Nya hanyalah bayang-bayang, sedang cinta Tuhan pada mereka adalah segalanya. Apakah arti cinta mereka kepada-Nya. Kepala sekolah yang berbekal cinta tidak akan pernah hilang, melainkan semakin bertabur, sebab cinta merupakan energi yang memancar dari kekuatan spiritual.

Jujur (*honest*) merupakan sikap seorang yang terhormat karena tidak pernah menipu atau menyimpang dari prinsip kebenaran. Jujur bergandengan dengan ketulusan dan kesucian hati (*holiness*), sebab kejujuran merupakan nyala api suci yang tumbuh dari hati nurani yang kita jaga dengan gagah berani agar tidak tercemar kebatilan yang akan merusak seluruh struktur bangunan kepribadian seseorang (Tasmara, 2006).

Kepala sekolah yang berpikir jernih (fitrah) meyakini bahwa Tuhan itu Maha Mengetahui dan bahkan merasakan kehadiran Tuhan lebih dekat dari urat nadinya sehingga berusaha memenuhi bisikan hati sesuai dengan tindakannya. Muhammad (dalam Tasmara, 2006) menyatakan biasakanlah berkata jujur karena jujur akan membawamu kepada kebajikan dan membawamu ke surga. Goleman (1998) mengemukakan ciri-ciri orang jujur antara lain sebagai berikut: (1) dia bertindak berdasarkan etika dan tidak pernah mempermalukan orang, (2) membangun kepercayaan diri lewat keandalan diri dan autentitas (kemurnian dan kejujuran), (3) berani mengakui kesalahan sendiri dan berani menegur perbuatan tidak etis orang lain, (4) berpegang kepada prinsip secara teguh, walaupun resikonya tidak disukai serta memiliki komitmen dan mematuhi janji, (5) bertanggung jawab sendiri untuk memperjuangkan tujuan mereka serta terorganisasi dan cermat dalam bekerja.

b. Bijaksana dalam Menjalankan Tugas

Bijaksana dapat dimaknai sebagai tindakan untuk memahami, menyadari, dan sensitif pada apa yang dijalankan dan apa yang dialami oleh stafnya. Bijaksana dapat ditunjukkan melalui kemampuan seseorang yang secara aktif dan penuh perhatian, memahami dan merasakan suasana hati orang lain. Kepala sekolah yang bijaksana akan selalu proaktif untuk menggali gerak hati para stafnya yang kemudian melahirkan gaya kekepalasekolahannya sehingga mereka mampu menggerakkan emosi positif dalam diri stafnya.

Seorang kepala sekolah yang bijak selalu tampil dengan penuh keteladanan, rendah hati, penyantun, penyayang dan penuh perhatian. Sikap bijak dengan mengetahui suasana hati ternyata memberikan banyak keuntungan antara lain membangun hubungan dan mampu menimbulkan optimisme. Penelitian Freidman (dalam Tasmara, 2006) dalam dunia pengobatan menemukan bahwa dokter yang lebih peka untuk mengenal emosi pasiennya lebih sukses dalam mengobati pasiennya dibandingkan dokter yang kurang peka.

Kepala sekolah yang bijaksana tidak ada lagi ruang dendam dan kebencian karena seluruh kamar hatinya telah penuh dengan cinta (Tasmara, 2006). Kepala sekolah bijak berjiwa besar karena keberaniannya untuk memaafkan dan sekaligus melupakan perbuatan yang pernah dilakukan stafnya (*to forgive and to forget*). Disebut berjiwa besar karena seseorang mungkin memaafkan, tetapi tidak berangkat dari hati nurani yang tulus sehingga tidak mau melupakan (Tasmara, 2006). Kepala sekolah yang merasakan bahwa hatinya ada Tuhan Yang Maha Esa adalah mereka yang mampu memaafkan, betapapun pedihnya kesalahan yang pernah dibuat stafnya pada dirinya. Hal ini disadarinya bahwa sikap pemberian maaf merupakan bukti bentuk tanggung jawab hidupnya karena apapun yang dia putuskan pada akhirnya akan mempengaruhi stafnya.

Hasil penelitian Lebmend (dalam Tasmara, 2006) terhadap perilaku 200 manajer puncak dari 100 perusahaan di beberapa Kota di Pulau Jawa pada tahun 1995 diperoleh fakta bahwa perilaku pemimpin yang bijaksana berhasil dalam pencapaian target dan pengembangan stafnya, antara lain ditunjukkan melalui: (1)

sikap mereka yang terbuka (*open-minded*), tidak mempunyai rasa dendam terhadap stafnya dan bahkan merasa senang jika stafnya dapat belajar dan cepat menguasai pekerjaannya; (2) tidak ada penghalang komunikasi (*communication barriers*), yakni mampu berkomunikasi secara lancar dan terbuka serta akrab dengan stafnya sehingga pesan-pesan dapat dilaksanakan dengan tepat; (3) memaafkan dan melupakan (*to forgive and to forget*). Apabila ada kesalahan betapapun besarnya yang dilakukan oleh stafnya, mereka terbuka untuk memaafkan dan melupakannya.

Menurut para manajer yang diteliti sikap memaafkan dan melupakan kesalahan merupakan bagian dari cara dirinya untuk memotivasi stafnya sehingga mereka bekerja tanpa merasa ada beban yang dapat menghalangi pelaksanaan tugasnya. Sikap sabar dan memaafkan membuat terbukanya cakrawala yang luas. Tidak ada sekat-sekat psikologis yang menghambat dan mendorong semua pihak bekerja dengan penuh antusias.

c. Menjalin Silaturahmi/Toleransi

Silaturahmi adalah pertalian rasa cinta kasih antar sesama manusia terutama saudara, kerabat, handaitolan, tetangga, mitra kerja dan lain-lain. Hubungan dan komunikasi antar sesama manusia baik dalam hubungan keluarga, kedinasan dan sejenisnya harus didasarkan pada cinta kasih. Dengan silaturahmi dapat menumbuhkan toleransi, empati dan cinta kasih, dan sebaliknya hilanglah prasangka buruk, curiga, perselisihan, kebencian dan permusuhan antar sesama manusia sehingga persaudaraan, komunikasi tanpa beban dan *fairness* dapat

tercipta (Tasmara, 2006). Amin (2002:64) menegaskan “sambunghlah silaturrahim dengan siapa pun, tanpa melihat anak siapa dia, keturanan siapa dia, suku apa dia, agama apa dia, apa status sosialnya”.

Bangunlah hubungan antar sesama manusia secara tulus, tegakkanlah di atas landasan cinta kepada Tuhan Yang Maha Esa guna mewujudkan toleransi dan persaudaraan antar sesama. Amin (2002:68-70) mengemukakan beberapa implikasi dari silaturrahim, yaitu: (1) saling menyambung hubungan dengan sesama manusia, (2) hubungan antar sesama manusia harus diperkuat dengan sikap saling menyayangi, (3) menyayangi sesama manusia harus terefleksi di dalam tindakan nyata seperti saling memberi dan menerima, (4) saling menyapa, memberi salam dan saling mendo'akan, (5) membantu sesama manusia yang sedang mengalami musibah, dan (6) menjauhi sifat dengki (iri hati), tidak saling menjauhi, tidak saling membenci, tidak mendustai dan tidak berburuk sangka.

Melalui silaturrahim, terdapat misi kemanusiaan seperti cinta kasih, perdamaian, kerukunan dan kebersamaan. Inti dari silaturrahim adalah mewujudkan sifat-sifat Tuhan Yang Maha Esa antara lain Maha Pengasih, Maha Penyayang dan Maha Penolong.

Ukhuwah (persaudaraan) merupakan hal yang universal karena manusia memiliki keragaman budaya, agama, bahasa, adat istiadat, peradaban, suku, bangsa serta bahasa dan politik. Keragaman itu merupakan khasanah kehidupan manusia yang sangat indah dan menakjubkan (Tobroni, 2005). Ikatan ukhuwah

yang bermacam-macam (darah, agama, suku dan sebagainya) juga tidak untuk saling menjustifikasi untuk tidak bersaudara sekalipun berbeda keimanan.

Egalitarian sebagai salah satu aspek silaturrahim berpandangan bahwa manusia itu sama (*equal*) dan sederajat (*similar*) dalam harkat dan martabatnya tanpa memandang jenis kelamin, kebangsaan, agama ataupun kesukuan. Tinggi rendahnya manusia hanya ada dalam pandangan Tuhan Yang Maha Esa berdasarkan kadar taqwanya (Tobroni, 2005). Pandangan ini memberikan etos kepada manusia untuk berlomba-lomba dalam kebajikan dan berpacu dalam mutu serta berorientasi pada prestasi dalam segala aktivitasnya.

Sifat rendah hati juga merupakan salah satu aspek penting dari silaturrahim. Rendah hati adalah sikap merendahkan kemuliaan yang dimiliki terhadap orang lain yang lebih rendah dan tetap menjaga diri terhadap orang lain yang lebih tinggi (Tobroni, 2005). Sikap rendah hati berasal dari ketundukan kepada 'kebenaran' dimanapun datangnya dan bukan ketundukan karena silau terhadap kemewahan dan jabatan. Sikap rendah hati tumbuh karena keinsyafan bahwa segala kemuliaan (kekuasaan, harta dan jabatan) hakikatnya adalah milik Tuhan Yang Maha Esa sehingga tidak sepatasnya manusia "mengklaim" kemuliaan itu kecuali dengan perilaku dan karya yang baik.

D. Kerangka Konseptual

1. Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Kepala Sekolah

Penelitian Neurosainstis (dalam Zohar, 2000; Cooper, 2002; Goleman, 2002) menyimpulkan konsepsi kecerdasan manusia yang terdiri dari *Cortex*

cerebri yang bertugas mengatur fungsi *cognitive* (kecerdasan intelektual), *Sistim Limbik* yang bertugas mengatur fungsi kecerdasan emosional dan *Lobus Temporal* yang bertugas mengatur kecerdasan spiritual.

Hasil penelitian Goleman, dkk (2002) menyatakan sampai batas tertentu, kecerdasan intelektual mendorong kinerja yang menonjol; keterampilan-keterampilan kognitif, seperti kemampuan melihat gambaran besar dan visi jangka panjang memang sangat penting, tetapi perhitungan perbandingan keterampilan teknis dan kemampuan kognitif murni (beberapa di antaranya adalah pengganti aspek-aspek kecerdasan intelektual) dengan kecerdasan emosional sebagai unsur-unsur yang membedakan pemimpin yang menonjol. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi-kompetensi yang berbasis kecerdasan emosi memainkan peran yang semakin penting di tingkatan pimpinan yang lebih tinggi, sedangkan perbedaan di dalam keterampilan teknis tidak terhitung penting. Dengan kata lain, semakin tinggi jenjang pimpinan yang dianggap memiliki kinerja menonjol, semakin banyak elemen kecerdasan emosional yang muncul sebagai penyebab dari efektivitas kerja mereka.

Ketika dilakukan perbandingan antara mereka yang berkinerja menonjol dengan mereka yang berkinerja rata-rata pada posisi kepemimpinan senior, sekitar 85% perbedaan di dalam profil mereka berkaitan dengan faktor-faktor kecerdasan emosional dan spiritual dibandingkan kecerdasan intelektual murni terutama seperti keterampilan teknis. Dengan demikian kecerdasan intelektual memberi kontribusi terhadap kinerja seseorang sekitar 15%.

Salah satu alasannya berkaitan dengan syarat intelektual yang harus dipenuhi oleh eksekutif untuk mendapatkan pekerjaannya, paling sedikit diperlukan IQ sebesar 110-120 untuk mendapatkan ijazah lanjutan seperti MBA. Oleh karena itu, yang ber-IQ tinggi yang bisa dipilih memasuki jenjang eksekutif dan variasi IQ antara mereka yang berada di jenjang itu amat sedikit. Di sisi lain, hanya sedikit atau tidak ada tekanan seleksi yang sistematis dalam hal kecerdasan emosi, jadi ada variasi yang jauh lebih lebar di antara kecerdasan emosional para eksekutif. Hal ini memperbesar peran kemampuan-kemampuan ini di dalam kinerja kepemimpinan yang menonjol, dibandingkan kemampuan-kemampuan kecerdasan intelektual.

Kecerdasan intelektual saja ternyata tidak cukup untuk menerangkan kinerja orang yang sesungguhnya dalam pekerjaan dan dalam kehidupannya. Ketika kecerdasan intelektual dikorelasikan dengan tingkat kinerja orang dalam karir mereka, taksiran tertinggi untuk besarnya peran selisih kecerdasan intelektual terhadap kinerja adalah sekitar 25%... (Goleman, 2006). Hal ini berarti bahwa kecerdasan intelektual saja tidak mampu menerangkan 75% dari keberhasilan-keberhasilan pekerjaan atau menentukan apakah seseorang berhasil atau gagal. Kecerdasan intelektual paling lemah dalam memprediksi keberhasilan di antara kelompok orang yang cukup cerdas untuk menangani bidang-bidang yang paling menuntut kemampuan kognitif, sementara peran kecerdasan emosi untuk keberhasilan makin besar seiring semakin tingginya rintangan intelegensia

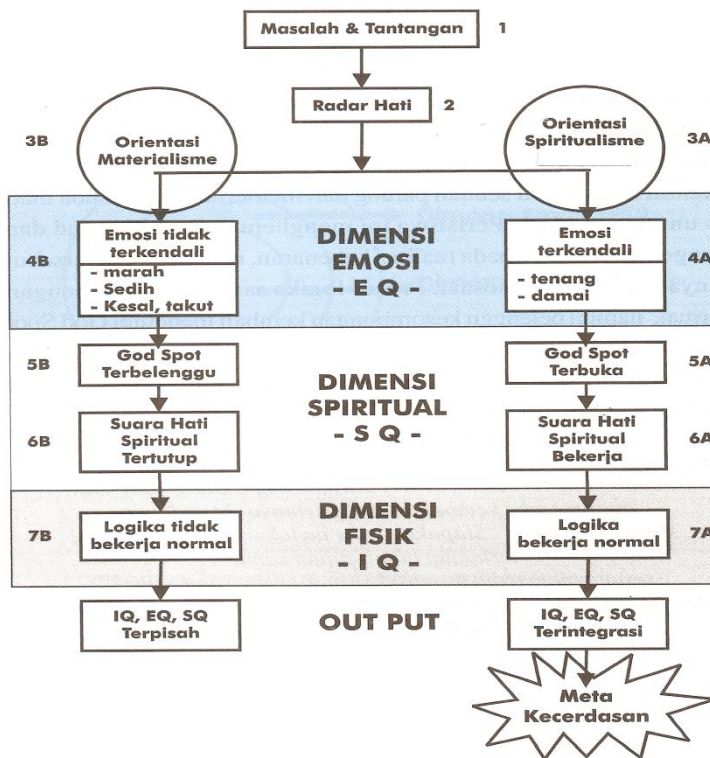
untuk memasuki suatu bidang. Kecerdasan emosilah yang lebih berperan untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang.

Emosi adalah pengorganisasi yang hebat dalam bidang pikiran dan perbuatan, namun demikian tidak dapat dipisahkan dari penalaran dan rasionalitas, (Cooper dan Sawaf, 2002). Emosi yang lepas kendali dapat membuat orang pandai menjadi bodoh. Hasil penelitian terhadap kelompok CEO (dalam Goleman, 2006) manajer yang setiap kali kemarahannya memuncak, kemampuannya menangani masalah-masalah kognitif yang rumit, dan kemampuan berpikirnya merosot tajam. Tanpa kecerdasan emosional orang tidak akan bisa menggunakan kemampuan intelektualnya sesuai dengan potensi yang maksimal. Lennick (2006) menegaskan bahwa yang diperlukan untuk sukses dimulai dengan kecerdasan intelektual, tetapi orang juga memerlukan kecerdasan emosional untuk memanfaatkan potensi bakat secara optimal.

Kecerdasan emosional dan spiritual berperan membantu kecerdasan intelektual jika ingin memecahkan masalah-masalah penting, membuat keputusan penting, dan untuk melakukan hal-hal tersebut dengan cara istimewa. Kecerdasan emosional dan spiritual juga berfungsi membangkitkan intuisi dan rasa ingin tahu, yang akan membantu mengantisipasi masa depan yang tidak menentu dan merencanakan tindakan-tindakan kita sesuai dengan itu. Rosenthal (dalam Cooper dan Sawaf, 2002) mengatakan bila diakui dan di arahkan secara konstruktif, emosi akan meningkatkan kinerja kecerdasan intelektual.

Sternberg dan Williams (2002) dalam kajiannya menemukan adanya kelompok yang lebih kreatif dan lebih efektif dibanding kelompok lain yang disebut dengan istilah "kecerdasan intelektual kelompok". Sedangkan Cooper (2002) menyimpulkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional merupakan unsur yang saling menunjang untuk mencapai keberhasilan.

Zohar dan Marshall (2000) menyimpulkan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara terpisah atau bersama-sama, tidak cukup untuk menjelaskan keseluruhan kompleksitas kecerdasan manusia serta kekayaan jiwa dan imajinasinya. Kecerdasan spiritual dapat memungkinkan manusia menjadi kreatif, mengubah aturan dan situasi, memberi kita rasa moral, pemahaman dan cinta serta mampu membedakan antara yang baik dan yang buruk. Idealnya, ketiga kecerdasan ini bekerja sama dan saling mendukung. Otak manusia dirancang agar mampu melakukan hal ini, sehingga meskipun demikian masing-masing memiliki kekuatan tersendiri dan bisa berfungsi secara terpisah. Gambar berikut menunjukkan proses kerja ketiga kecerdasan manusia.



Gambar: 2.4 Hubungan kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual

2. Kecerdasan Emosional dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan penelitian Murphy (1998) terhadap 18.000 pemimpin kontemporer pada 562 organisasi ditemukan 1.029 pemimpin otentik yang dikagumi oleh atasan, rekan sejawat, para bawahannya sebagai seorang pemimpin kerja yang efektif. Mereka memenuhi prinsip-prinsip kepemimpinan untuk melakukan semua hal, dengan tujuh pernyataan sebagai berikut: (1) jadilah seorang peraih prestasi, (2) jadilah seorang yang pragmatis, (3) praktekkan kerendahan hati yang strategis, (4) jadilah orang yang berfokus pada konsumen,

(5) jadilah orang yang mempunyai komitmen, (6) belajarliah untuk menjadi orang yang optimis, dan (7) jadilah orang yang mau menerima tanggung jawab.

Untuk mencapai prinsip kepemimpinan tersebut diperlukan delapan peran kepemimpinan yang memiliki kecerdasan intelektual agar mengetahui cara menerapkan prinsip-prinsip tersebut, yaitu: (1) memilih orang yang tepat, (2) menghubungkan mereka dengan penyebab yang tepat, (3) mengatasi masalah-masalah yang muncul dengan menggunakan alat ukur, (4) mengevaluasi kemajuan untuk mencapai tujuan, (5) melakukan negosiasi resolusi terhadap konflik, (6) menyembuhkan luka yang ditimbulkan oleh perubahan, (7) melindungi kultur mereka dari bahaya krisis, dan (8) mensinergikan semua potensi sehingga memungkinkan mereka mencapai kemajuan bersama-sama (Murphy, 1998)

Sidiq (2005) dalam penelitiannya di UM menemukan bahwa keefektifan gaya kepemimpinan pejabat struktural dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual. Artinya, faktor kecerdasan emosional dan intelektual menentukan baik tidaknya gaya kepemimpinan. Pejabat struktural yang didukung oleh pengendalian emosi yang matang, mempunyai kreativitas yang tinggi, mempunyai ketangguhan dalam bekerja, dan mempunyai rasa belas kasihan terhadap bawahannya. Pejabat struktural yang memiliki kecerdasan intelektual yang cukup memadai (rata-rata ke atas) cenderung dapat mengambil keputusan yang tepat dibanding yang memiliki kecerdasan intelektual biasa (rata-rata ke

bawah). Selain itu, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berhubungan erat dengan gaya kepemimpinan.

Sutardjo (2005) yang meneliti kontribusi kecerdasan emosional kepala sekolah, gaya kepemimpinan, dan iklim sekolah terhadap keberhasilan sekolah menurut persepsi guru SMP Negeri di Kota Blitar menyimpulkan adanya kontribusi yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional kepala sekolah yang tinggi, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, dan iklim sekolah yang kondusif terhadap keberhasilan sekolah di SMP Negeri di Kota Blitar. Kecerdasan emosional kepala sekolah yang tinggi, mampu meningkatkan kecerdasan emosional guru-gurunya, sehingga terjalin kerjasama yang baik antara guru, murid, dan staf. Selain itu, kepala sekolah mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga proses pendidikan berjalan efektif dan keberhasilan sekolah dapat dicapai secara maksimal. Demikian pula Yoenanto (2003) yang meneliti kontribusi kecerdasan emosional terhadap keefektifan kepemimpinan kepala sekolah dasar negeri di Kota Surabaya menyimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan.

3. Kecerdasan Spiritual dengan Gaya Kepemimpinan

Hubungan antara kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala SMA Kota Batu menunjukkan hubungan yang signifikan (Sariakin, 2005). Sariakin menyimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual kepala SMA

di Kota Batu, maka semakin baik dan matang gaya kepemimpinannya terutama dalam hal memahami, mengerti, cepat dan tanggap dalam melaksanakan tata aturan atau norma-norma yang ada sehingga akan lebih baik pula gaya kepemimpinannya. Selain itu, kepala sekolah yang kurang mengoptimalkan unsur-unsur dalam kecerdasan spiritual seperti tanggung jawab, moral tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya memiliki gaya kepemimpinan yang cukup.

Cooper dan Pattorn, Peter Salovey (dalam Stein, 2002) mengatakan bahwa semakin besar kepekaan spiritual dan emosional yang dimiliki, semakin mudah pula menjalani kehidupan secara efektif dan produktif. Memiliki kecerdasan emosional dan spiritual sama pentingnya dengan memiliki kecerdasan kognitif (intelektual).

Goleman (2004) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja, kinerja dan emosi yang dirasakan orang ketika mereka bekerja akan secara langsung mencerminkan kualitas yang sesungguhnya dari kehidupan kerjanya. Artinya, pemimpin yang menyebarkan suasana hati yang baik akan membantu keberhasilannya, sedangkan pemimpin yang menyebarkan suasana hati yang buruk adalah pemimpin yang buruk untuk instansi. Hasil penelitian Goleman (2004) terhadap 62 orang CEO dan tim manajemen puncaknya ditemukan bahwa semakin positif suasana hati (emosional dan spiritual) secara keseluruhan orang-orang yang berada di dalam tim manajemen puncak, semakin erat kerja sama mereka dan semakin bagus pula kinerja organisasinya.

Fitz-Ens (dalam Goleman, 2006) yang meneliti sekitar 600 perusahaan berkaitan dengan iklim dan kinerja institusi (organisasi) menemukan beberapa upaya antara lain: (1) keseimbangan antara aspek kemanusiaan dan aspek keuangan dalam agenda organisasi, (2) komitmen institusi terhadap suatu strategi dasar, (3) prakarsa untuk merangsang peningkatan kinerja, (4) komunikasi yang terbuka dan saling percaya di antara semua yang ikut berperan, (5) membangun hubungan di dalam dan di luar yang menawarkan keunggulan kompetitif, (6) kolaborasi, saling dukung, dan saling berbagi sumber daya, (7) inovasi, keberanian mengambil resiko, dan kesediaan belajar bersama, dan (8) gairah untuk bersaing dan terus memperbaiki diri.

Kedelapan aspek ini sangat menarik karena adanya keseimbangan antara praktek institusi dan kecakapan emosi yang menjadi ciri para individu yang kinerjanya sangat prima. Adanya keseimbangan ini telah membuat sejumlah perusahaan, bukan individu yang muncul di papan atas dalam daftar yang berprestasi istimewa. Sebagaimana halnya individu, kecakapan institusi dapat dibagi dalam tiga domain, yaitu: (1) kemampuan kognitif, dalam arti kemampuan mengelola pengetahuan dengan baik; (2) keahlian teknis; dan (3) kemampuan mengelola aset manusiawi, yang memerlukan kecakapan sosial dan emosional.

Hasil penelitian Greensleaf, 1980 (dalam Zohar, 2000) mengemukakan bahwa para pemikir Amerika mengartikan pemimpin berbasis spiritual sebagai pemimpin yang memiliki pemahaman nilai-nilai yang mendalam dan yang secara

sadar menjalankan nilai-nilai tersebut dalam gaya kepemimpinannya. Sedangkan di kalangan bisnis nilai-nilai yang dalam mengacu pada hal-hal, seperti keunggulan, memenuhi potensi seseorang dan membiarkan orang lain melakukan hal yang sama, prestasi, kualitas produk dan jasa, serta komitmen pada pertumbuhan tanpa akhir. Sebaliknya, bagi pemimpin berbasis spiritual memusatkan perhatiannya pada bidang-bidang seperti cinta, kerendahan hati, rasa syukur, pengabdian pada keluarga, dan pengabdian pada Tuhan Yang Maha Esa.

4. Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Goleman (2001) menemukan adanya peningkatan kinerja jika memiliki kecerdasan emosional, yakni: (1) penting untuk penilaian yang baik, (2) memotivasi kita, (3) membuat kita nyata dan hidup, (4) mendorong atau mempercepat penalaran, (5) membangun kepercayaan dan keakraban, (6) mengaktifkan nilai-nilai etika, (7) menyediakan informasi dan umpan balik, (8) memicu kreativitas dan inovasi, dan (9) mendatangkan pengaruh tanpa otoritas.

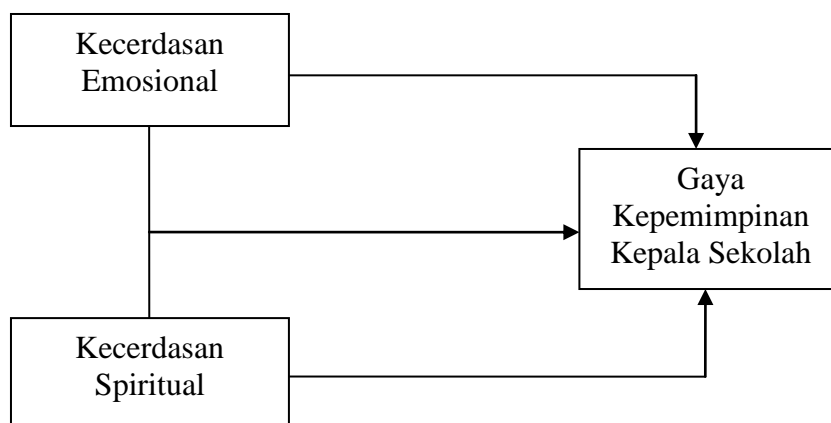
Penelitian Goleman (2006) yang memfokuskan pada praktek-praktek dan pola-pola kinerja organisasi tempat orang-orang bekerja menyimpulkan enam faktor utama yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawannya, yaitu: (1) beban kerja berlebihan, (2) kurangnya otonomi, (3) imbalan yang tidak memadai, (4) hilangnya sambung rasa, (5) perlakuan tidak adil, dan (6) konflik nilai. Dampak dari perilaku pemimpin yang keliru seperti ini adalah lahirnya kelesuan kronis, sinisme, hilangnya motivasi, antusiasme dan produktivitas. Sebaliknya, jika perilaku pemimpin yang berupaya meningkatkan kecerdasan emosional

kolektifnya akan memberikan keuntungan tak ternilai berupa semangat berprestasi, hasil yang meningkat, dan budaya yang kondusif.

Penelitian yang dilakukan oleh Hay dan McBer (dalam Goleman, 1999) menunjukkan hasil yang sangat mencengangkan, yakni kecerdasan emosional adalah unsur yang paling menentukan untuk menjadi pemimpin yang berprestasi ... kecerdasan emosional hampir sepenuhnya paling berperan dalam menciptakan keunggulan (kinerja).

Cooper dan Sawaf (1998) menyatakan kecerdasan emosional merupakan faktor sukses dan menentukan kinerja organisasi, terutama: (1) pembuatan keputusan, (2) kepemimpinan, (3) terobosan teknis dan strategi, (4) komunikasi yang terbuka dan jujur, (5) *teamwork* dan hubungan saling mempercayai, (6) loyalitas konsumen, dan (7) kreativitas dan inovasi.

Mengacu pada paparan yang telah dikemukakan pada kajian pustaka dikemukakan kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini sebagai tampak pada gambar berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian, maka lokasi penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri Kota Gorontalo yang terdiri dari; SMK Negeri 1 Gorontalo, SMK Negeri 2 Gorontalo, SMK Negeri 3 Gorontalo, SMK Negeri 4 Gorontalo, dan SMK Negeri 5 Gorontalo.

2. Waktu Penelitian

Penelitian diawali dengan uji coba instrument angket yang dilaksanakan tanggal 28 Maret sampai dengan 31 Maret 2012. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas angket, dilakukan perbaikan terhadap angket yang tidak valid. Penelitian dilakukan mulai tanggal 20 April 2012 sampai dengan 05 Mei 2012.

Permasalahan dalam penelitian ini menggunakan rumusan masalah asosiatif, yaitu suatu pertanyaan peneliti yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Hubungan variabel dalam penelitian adalah hubungan simetris, suatu hubungan antara dua variabel atau lebih yang kebetulan munculnya bersama.

B. Pendekatan dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian *survey* yang menggunakan pendekatan "*cross sectional survey*". Adapun ciri-ciri dari pendekatan *survey* adalah: (1) data penelitian dikumpulkan

dari suatu sampel yang berasal dari populasi yang telah ditentukan sebelumnya, (2) data berkaitan dengan suatu pendapat, persepsi atau suatu hal pada suatu saat dikumpulkan secara serentak dalam waktu yang relatif singkat, (3) data yang dikumpulkan dapat dianalisis dengan bermacam-macam metode, bergantung pada kesimpulan yang ingin diperoleh dari data yang dikumpulkan (Tuckman, 1999). Ary, Jacobs dan Razavieh (1985) menegaskan bahwa model survei di samping dapat digunakan untuk melukiskan kondisi dengan kriteria yang ditetapkan, dapat juga digunakan untuk menyelidiki perbedaan gejala-gejala tersebut dan untuk menguji hipotesis.

Terpilihnya rancangan tersebut karena ciri-ciri yang dimiliki sesuai dengan hakikat penelitian yang akan dilakukan yakni: (1) datanya dikumpulkan dari suatu sampel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan populasi, (2) data yang dikumpul semuanya berkaitan dengan persepsi guru terkait dengan masalah yang diteliti dalam waktu yang relatif singkat, (3) data yang diperoleh selanjutnya diolah sesuai dengan tipe kesimpulan penelitian yang diinginkan yakni mencari hubungan dan tarap signifikansi antar variabel.

Penelitian ini juga dikategorikan penelitian deskriptif korelasional. Dikatakan deskriptif karena hanya akan mendeskripsikan fenomena yang diamati, sedangkan korelasional karena berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi (Ary, Jacobs & Razavieh, 1985; Gay, 1992). Hinkle, Wirstela dan Jurd (1988) menyatakan bahwa penelitian korelasi berarti adanya keterhubungan antara dua variabel.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2010:117). Menurut Hadi (2001:182) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama, sedangkan sebagian individu yang diteliti dinamakan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kerakteristik yang menggambarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Anggota populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri Kota Gorontalo sebanyak 342 yang sebarannya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3.2: Keadaan populasi berdasarkan sebaran sekolah

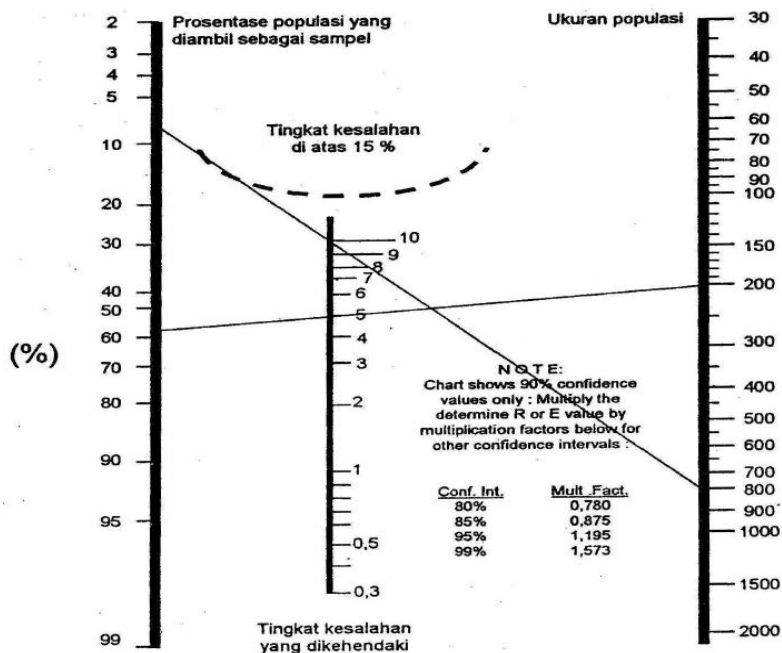
NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU	KETERANGAN
SMK Negeri 1 Gorontalo	123 orang	
SMK Negeri 2 Gorontalo	68 orang	
SMK Negeri 3 Gorontalo	106 orang	
SMK Negeri 4 Gorontalo	23 orang	
SMK Negeri 5 Gorontalo	22 orang	
Jumlah	342 orang	

**Sumber: Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana setiap unsur (anggota) mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Probability sampling yang dipakai adalah dengan simple random sampling, yaitu merupakan

suatu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiono, 2010:120).

Dalam menentukan jumlah anggota sampel peneliti menggunakan Nomogram Herry King sebagaimana dalam Sugiono (2010:129). Nomogram ini berfungsi sebagai pencarian prosentase jumlah sampel terhadap jumlah populasi. Nomogram ini berlaku untuk jumlah sampel sampai dengan 2000. Berikut adalah bentuk *nomogram Herry King*.



Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan tingkat kesalahan 5%. Cara pengerjaan dengan menggunakan Nomogram Herry King adalah sebagai berikut: a) Tarik dari angka 342 melewati taraf kesalahan 5% maka akan ditemukan titik pada angka 40% (0,40), b) Kalikan 0.40 dengan jumlah populasi, yaitu 342. Maka diperoleh 136.80 atau dibulatkan 137.

Dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, didapat prosentase populasi yang diambil sebagai sampel adalah 40% dengan menggunakan rumus:

$$\text{Prosentase populasi} \times \text{jumlah populasi} = \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Prosentase populasi} = 40\%$$

$$\text{Jumlah populasi} = 342$$

$$40\% \times 342 = 136,80.$$

Dengan demikian jumlah sampel berdasarkan nomogram Herry King populasi berjumlah 342 orang sebagaimana disajikan dalam tabel 3.2, dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampel yang diambil adalah 136,80 orang. Setelah dilakukan pembulatan untuk setiap sekolah, jumlah sampel keseluruhan adalah 140 orang.

Penarikan jumlah sampel setiap sekolah berdasarkan nomogram Herry King disajikan dalam tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3: Jumlah sampel setiap sekolah berdasarkan nomogram Herry King

NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU	JUMLAH SAMPEL	DIBULATKAN
SMK Negeri 1 Gorontalo	123 orang	49,20	50
SMK Negeri 2 Gorontalo	68 orang	27,20	28
SMK Negeri 3 Gorontalo	106 orang	42,40	43
SMK Negeri 4 Gorontalo	23 orang	9,20	10
SMK Negeri 5 Gorontalo	22 orang	8,80	9
Jumlah	342 orang	136,80	140

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang berisi kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variable yang akan diteliti dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiono, 2010:199).

Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden (Abdurrahman dan Muhidin, 2007). Alasan peneliti menggunakan metode angket sebagaimana yang diungkapkan Muhammad Ali (Abdurrahman, 2007) adalah: 1) Angket dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah besar responden yang menjadi sampel. 2) Dalam menjawab pertanyaan melalui angket responden dapat lebih leluasa, karena tidak dipengaruhi oleh sikap mental hubungan antara peneliti dengan responden. 3) Setiap jawaban dapat dipikirkan masak-masak terlebih dahulu karena tidak terikat oleh cepatnya waktu yang diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan sebagaimana wawancara. 4) Data yang terkumpul dapat lebih mudah dianalisis karena pertanyaan yang diajukan kepada setiap responden adalah sama. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bentuk angket berstruktur yaitu angket yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban, sehingga responden hanya tinggal memberi tanda pada jawaban yang dipilih.

Bentuk jawaban angket berupa tertutup, artinya pada setiap item sudah tersedia berbagai alternatif jawaban.

Adapun untuk memperoleh data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur skala psikologi. Karena metode angket yang digunakan oleh peneliti pada alternatif jawabannya diberi scoring tertentu maka dalam pengukurannya disebut skala psikologis. Alasan peneliti menggunakan skala psikologi karena alat ukurnya bersifat inventori tes yaitu tidak ada jawaban benar atau salah, inventori biasanya digunakan untuk mengukur sikap seseorang dengan alternatif jawaban memiliki bobot skor 1-5.

Menurut Azwar (2003) skala psikologi memiliki karakteristik khusus yang membedakan dari berbagai alat pengumpul data yang lain seperti angket, daftar isian, inventori dan lain-lain. Karakteristik tersebut ada dua yaitu: 1) Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. 2) Berisi banyak item karena indikator diterjemahkan dalam bentuk item-item. Jawaban subjek terhadap suatu item hanya merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang diukur, sedangkan kesimpulan akhir sebagai suatu diagnosis dapat dicapai bila semua item telah direspon. 3) Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai benar atau salah, karena semua jawaban subjek dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur atau sungguh-sungguh. Hanya saja jawaban yang berbeda diinterpretasikan berbedabeda pula.

Sugiono (2010:193), bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan

data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer dalam penelitian ini adalah responden penelitian yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam hal ini respondennya adalah guru SMK Negeri Kota Gorontalo. Sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder penelitian ini data tentang guru SMK Negeri Kota Gorontalo yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Dalam pengumpulan data, peneliti langsung mengunjungi sekolah-sekolah SMK Negeri Kota Gorontalo dan memperoleh bantuan dari kepala sekolah dan staf khususnya dalam penyebaran angket kepada responden. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dari tanggal 20 April 2012 sampai dengan 05 Mei 2012.

Teknik penyebaran angket dipilih dengan beberapa pertimbangan antara lain: (1) efisien karena dalam waktu singkat peneliti dapat menjangkau sejumlah responden; (2) dapat dijawab oleh responden menurut kecepatan masing-masing dalam waktu senggang yang tersedia; (3) dapat dibuat anonim, sehingga dengan jujur dan bebas mengeluarkan pendapatnya; dan (4) dapat dibuat standar, sehingga responden menerima pertanyaan dan pernyataan yang sama (Tiro, 1999).

E. Definisi Konseptual dan Operasional

1. Definisi Konseptual dan Operasional Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Definisi Konseptual Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pola perilaku yang ditampilkan kepala sekolah dalam menjalankan aktivitasnya sebagai pemimpin visioner, pembimbing, afiliatif, demokratis dan

memerintah untuk mendorong serta menggerakkan stafnya guna mencapai tujuan sekolah secara efisien.

b. Definisi Operasional Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah variabel Y, diukur dengan indikator: (1) visioner, dengan deskriptor; (a) mengartikulasi tujuan menuju visi, (b) membimbing staf mencapai visi, (c) transparansi, (d) empati terhadap staf, (2) pembimbing, dengan deskriptor; (a) bertindak sebagai penasihat, (b) mendengarkan dan menerima umpan balik, (c) mengkomunikasikan keyakinan terhadap potensi staf, (d) memberikan ekspektasi dan reward pada staf, (3) afiliatif, dengan deskriptor; (a) Mendorong interaksi yang ramah, (b) Menumbuhkan relasi pribadi, (c) Mengembangkan jaringan relasi dengan staf, (d) Menghargai waktu refreshing, (e) Pendorong semangat dan moral kerja staf, (4) demokratis, dengan deskriptor; (a) bekerja secara kelompok dan kolaboratif, (b) mendengarkan keluhan staf dengan baik, (c) menghargai pendapat staf, (d) mengambil keputusan secara musyawarah mufakat, dan (5) memerintah/instruktif, dengan deskriptor; (a) menuntut kepatuhan staf, (b) mengendalikan kepemimpinan dengan teliti dan ketat, (c) umpan balik berpusat pada kesalahan staf, (d) keputusan ditetapkan sendiri.

2. Definisi Konseptual dan Operasional Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah

a. Definisi Konseptual Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah

Kecerdasan emosional kepala sekolah yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah memahami dan menyadari emosional diri

sendiri, mengelola dan memotivasi diri sendiri, kesadaran sosial dan menjalin relasi dengan guru dan warga sekolah lainnya guna mendukung terciptanya iklim sekolah yang kondusif.

b. Definisi Operasional Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah

Kecerdasan emosional adalah X_1 , diukur dengan indikator: (1) kesadaran diri, dengan deskriptor; (a) mengetahui kondisi diri sendiri, (b) penilaian diri yang akurat, (c) kepercayaan diri (2) pengelolaan diri, dengan deskriptor; (a) pengendalian diri, (b) transparansi, (c) kemampuan menyesuaikan diri, (d) prestasi, (e) inisiatif, (f) optimisme, (3) kesadaran sosial, dengan deskriptor; (a) empati, (b) kesadaran berorganisasi, (c) pelayanan, (4) pengelolaan relasi, dengan deskriptor; (a) inspirasi, (b) pengaruh, (c) mengembangkan staf, (d) katalisator perubahan, (e) pengelolaan konflik, (f) kerja tim dan kolaborasi.

3. Definisi Konseptual dan Operasional Kecerdasan Spiritual Kepala Sekolah

a. Definisi Konseptual Kecerdasan Spiritual Kepala Sekolah

Kecerdasan spiritual kepala sekolah yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah suatu kecerdasan yang bertumpu dari dalam diri kepala sekolah yang berhubungan dengan kearifan, pemikiran yang jernih (fitrah), bijaksana dalam menjalankan tugas, toleran terhadap orang lain, penuh cinta dan kasih sayang serta penyabar dan pemaaf dalam menjalankan tugas kepemimpinannya sehingga terwujud kinerja sekolah yang kondusif dan menyenangkan.

b. Definisi Konseptual Kecerdasan Spiritual Kepala Sekolah

Kecerdasan spiritual adalah X_2 , diukur dengan indikator: (1) berpikir

jernih (fitrah) , dengan deskriptor; (a) tekun berdoa, (b) rasa cinta, (c) jujur, (d) bersyukur, (e) adil, (2) bijaksana menjalankan tugas, dengan deskriptor; (a) rendah hati, (b) pemaaf, (c) penyabar, (d) pembimbing, (e) lemah lembut, (f) rasa tanggung jawab, (3) silaturramim/toleran terhadap orang lain, dengan deskriptor; (a) menghargai kepercayaan orang lain, (b) terbuka, (c) mau melayani, (d) tidak menyakiti, (e) cinta damai.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan menggunakan kuesioner (angket) untuk menilai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kompetensi sosial guru SMK Negeri Kota Gorontalo. Angket yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden diharuskan memilih jawaban yang telah tersedia.

Untuk melakukan pengukuran dengan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus ada skala. Skala pengukuran merupakan acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Dengan skala pengukuran maka variabel yang diukur dengan instrument dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Kuesioner kompetensi sosial guru menggunakan skala sikap dari Likert, berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif. Menurut Sugiono (2010:134), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Instrumen penelitian skala Likert dalam penelitian ini menggunakan bentuk checklist. Instrumen perilaku sosial, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual yang diisi oleh responden yaitu dengan menggunakan skala penilaian antara 1-5. Dalam kuesioner tersebut terdapat lima respon jawaban yang harus dipilih salah satu oleh responden, yaitu Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Agak Sesuai (AS), Tidak sesuai (TS), Sangat tidak sesuai (STS). Besarnya skor untuk masing-masing alternatif jawaban positif adalah: Sangat sesuai (SS) = 5; Sesuai (S) = 4; Agak Sesuai (AS) = 3; Tidak sesuai (TS) = 2; Sangat tidak sesuai (STS) = 1. Sedangkan untuk jawaban negatif adalah: Sangat sesuai (SS) = 1; Sesuai (S) = 2; Agak Sesuai (AS) = 3; Tidak sesuai (TS) = 4; Sangat tidak sesuai (STS) = 5. Kisi-kisi variabel dalam penelitian ini disajikan sebagaimana tabel berikut:

Tabel: 3.1 Kisi-kisi variabel

VARIABEL	INDIKATOR	DESKRIPTOR
Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah	Kesadaran Diri	1. Mengetahui kondisi diri sendiri 2. Penilaian diri yang akurat 3. Kepercayaan diri
	Pengelolaan diri	1. Pengendalian diri 2. Transparansi 3. Kemampuan menyesuaikan diri 4. Prestasi

		<ul style="list-style-type: none"> 5. Inisiatif 6. Optimisme
	Kesadaran Sosial	<ul style="list-style-type: none"> 1. Empati 2. Kesadaran berorganisasi 3. Pelayanan
	Pengelolaan Relasi	<ul style="list-style-type: none"> 1. Inspirasi 2. Pengaruh 3. Mengembangkan staf 4. Katalisator perubahan 5. Pengelolaan konflik 6. Kerja tim dan kolaborasi
Kecerdasan Spiritual Kepala Sekolah	Berpikir Jernih (Fitrah)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Tekun berdoa 2. Rasa cinta 3. Jujur 4. Bersyukur 5. Adil
	Bijaksana menjalankan tugas	<ul style="list-style-type: none"> 1. Rendah hati 2. Pemaaf 3. Penyabar 4. Pembimbing 5. Lemah lembut 6. Rasa tanggung jawab
	Silaturramim/toleran terhadap orang lain	<ul style="list-style-type: none"> 1. Menghargai kepercayaan orang lain 2. Terbuka 3. Mau melayani 4. Tidak menyakiti 5. Cinta damai
Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah	Visioner	<ul style="list-style-type: none"> 1. Mengartikulasi tujuan menuju visi 2. Membimbing staf mencapai visi 3. Transparansi 4. Empati terhadap staf
	Pembimbing	<ul style="list-style-type: none"> 1. Bertindak sebagai penasihat 2. Mendengarkan dan menerima umpan balik 3. Mengkomunikasikan keyakinan terhadap potensi staf 4. Memberikan ekspektasi dan reward pada staf
	Afiliatif	<ul style="list-style-type: none"> 1. Mendorong interaksi yang ramah 2. Menumbuhkan relasi pribadi 3. Mengembangkan jaringan relasi dengan staf 4. Menghargai waktu refreshing 5. Pendorong semangat dan moral kerja staf
	Demokratis	<ul style="list-style-type: none"> 1. Bekerja secara kelompok dan Kolabarotif 2. Mendengarkan keluhan staf dengan baik 3. Menghargai pendapat staf 4. Mengambil keputusan secara musyawarah mufakat.
	Memerintah (Otoriter)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Menuntut kepatuhan staf

		2. Mengendalikan kepemimpinan dengan teliti dan ketat 3. Umpan balik berpusat pada kesalahan staf 4. Keputusan ditetapkan sendiri
--	--	---

G. Hasil Uji Coba Instrumen

Validitas dan reliabilitas merupakan dua hal yang saling berkaitan dan sangat berperan dalam menentukan kualitas alat ukur dan keberhasilan hasil penelitian. Suatu alat ukur dikatakan representatif, fungsional dan akurat bila alat ukur memiliki unsur validitas dan reliabilitas yang tinggi, oleh karena itu sebelum alat ukur tersebut dikenakan pada subjek penelitian yang sesungguhnya, dilakukan uji coba untuk memperoleh validitas dan reliabilitas.

a. Pengujian validitas instrumen

Hasil penelitian dikatakan bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada obyek yang diteliti. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya (Azwar,2003:55). Suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat tersebut mengukur apa yang sebenarnya hendak diukur. Uji validitas merupakan suatu pengujian terhadap ketepatan instrumen pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana ketepatan instrumen penelitian sehingga memberikan informasi yang akurat.

Validitas dalam penelitian ini dicari dengan *criteria internal* yaitu mengkorelasikan skor masing-masing dengan skor totalnya. Cara yang digunakan untuk menghitung korelasi skor masing-masing item dengan skor totalnya adalah

dengan program SPSS memakai teknik korelasi product moment dari Pearson dengan rumus:

$$r = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

dimana: r = koefisien korelasi product moment

X = skor tiap pertanyaan/item

Y = skor total

N = jumlah sampel

Tabel 3.5: Hasil Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Emosional (X₁)

No. Instrumen	R	Significant	Keterangan
1	-0.011	Tidak Siginifikan	Tidak valid
2	0.420	Siginifikan	Valid
3	0.463	Siginifikan	Valid
4	0.565	Siginifikan	Valid
5	0.459	Siginifikan	Valid
6	0.336	Tidak Siginifikan	Tidak valid
7	0.478	Siginifikan	Valid
8	0.557	Siginifikan	Valid
9	0.386	Siginifikan	Valid
10	0.588	Siginifikan	Valid
11	0.665	Siginifikan	Valid
12	0.669	Siginifikan	Valid
13	0.621	Siginifikan	Valid
14	0.498	Siginifikan	Valid
15	0.615	Siginifikan	Valid
16	0.726	Siginifikan	Valid
17	0.653	Siginifikan	Valid
18	0.649	Siginifikan	Valid
19	0.639	Siginifikan	Valid

20	0.432	Siginifikan	Valid
21	0.467	Siginifikan	Valid
22	0.659	Siginifikan	Valid
23	0.475	Siginifikan	Valid

Pada tabel 3.5 dapat dilihat bahwa untuk kecerdasan emosional, dari 23 butir pernyataan, 21 valid dan memenuhi syarat untuk dipakai dalam pengumpulan data, dan 2 butir pernyataan tidak valid yaitu butir 1 dan butir 6.

Tabel 3.6; Hasil Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Spiritual (X_2)

No. Instrumen	r	Significant	Keterangan
1	0.495	Siginifikan	Valid
2	0.488	Siginifikan	Valid
3	0.537	Siginifikan	Valid
4	0.703	Siginifikan	Valid
5	0.639	Siginifikan	Valid
6	0.378	Siginifikan	Valid
7	0.499	Siginifikan	Valid
8	0.477	Siginifikan	Valid
9	0.516	Siginifikan	Valid
10	0.649	Siginifikan	Valid
11	0.698	Siginifikan	Valid
12	0.540	Siginifikan	Valid
13	0.768	Siginifikan	Valid
14	0.591	Siginifikan	Valid
15	0.419	Siginifikan	Valid
16	0.653	Siginifikan	Valid
17	0.593	Siginifikan	Valid
18	0.295	Tidak Siginifikan	Tidak valid
19	0.684	Siginifikan	Valid
20	0.626	Siginifikan	Valid
21	0.435	Siginifikan	Valid
22	0.557	Siginifikan	Valid
23	0.421	Siginifikan	Valid
24	0.331	Tidak Siginifikan	Tidak valid
25	0.502	Siginifikan	Valid

Pada tabel 3.6 dapat dilihat bahwa untuk kecerdasan spiritual, dari 25 butir pernyataan 23 valid dan memenuhi syarat untuk dipakai dalam pengumpulan data, dan 2 butir pernyataan tidak valid yaitu butir 18 dan butir 24.

Tabel 3.7: Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y)

No. Instrumen	r	Significant	Keterangan
1	0.675	Signifikan	Valid
2	0.696	Signifikan	Valid
3	0.669	Signifikan	Valid
4	0.641	Signifikan	Valid
5	0.874	Signifikan	Valid
6	0.761	Signifikan	valid
7	0.713	Signifikan	valid
8	0.579	Signifikan	valid
9	0.579	Signifikan	valid
10	0.656	Signifikan	valid
11	0.725	Signifikan	valid
12	0.626	Signifikan	valid
13	0.709	Signifikan	valid
14	0.855	Signifikan	valid
15	0.788	Signifikan	valid
16	0.737	Signifikan	valid
17	0.633	Signifikan	valid
18	0.638	Signifikan	valid
19	0.617	Signifikan	valid

Pada tabel 3.7 dapat dilihat bahwa untuk kecerdasan spiritual, dari 19 butir pernyataan semuanya valid dan memenuhi syarat untuk dipakai dalam pengumpulan data.

Hasil uji validitas terhadap butir instrument yang tidak memenuhi syarat atau tidak valid, tidak digunakan lagi dalam pengumpulan data penelitian ini.

b. Pengujian reliabilitas instrumen

Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiono:173). Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus teknik belah dua (Split half) Brown (dalam Sugiono, 2010:185) dengan rumus:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Dimana : r_i = reliabilitas instrument

R_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Hasil perhitungan reliabilitas yang diperoleh, dibandingkan dengan kriteria para ahli. Jika koefisien alpha cronbach > 0,60 maka konstruk variabel dikatakan reliabel (Imam Ghozali, 2002:133). Pengelompokan tingkat reliabilitas berdasarkan nilai Cronbach Alpha menurut Tinton Prawira Budi (2006:248) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8: Tabel Uji Reliabilitas

Nilai Signifikan	Keterangan
0,00 – 0,20	Kurang Reliable
>0,20 – 0,40	Agak Reliable
>0,40 – 0,60	Cukup Reliable
>0,60 – 0,80	Reliable
>0,80 – 1,00	Sangat Reliable

Berdasarkan kriteria yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini alpha lebih kecil dari 60, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel, dan

sebaliknya jika alpha sama dengan atau lebih besar dari 60, instrumen dinyatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 3.9: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,793	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,897	Sangat reliabel
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,936	Sangat Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas sebagaimana dalam tabel 3.9, menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang baik sehingga instrumen dapat digunakan dalam rangka pengumpulan data.

H. Teknik Analisis data

Setelah data-data terkumpul maka dilakukan suatu analisis data. Analisis data adalah suatu proses mengolah data dari penyebaran angket yang telah dilakukan. Dari analisis data didapat hasil yang nantinya dipakai untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Teknik analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi. Teknik ini dipakai untuk menganalisis hubungan beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik inferensial berupa statistik parametris dan statistik non parametris. Peneliti

menggunakan statistik inferensial bila penelitian dilakukan pada sampel yang diambil secara random (Sugiono, 2010:51).

Untuk mengukur tingkat asosiatif/hubungan di antara variabel, penulis menggunakan korelasi Product Moment. Korelasi ini digunakan untuk mengetahui korelasi atau derajat kekuatan hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan antara variabel/data/skala interval dengan interval lainnya. Untuk menghitung koefisien korelasi dari Pearson's Product Moment digunakan rumus:

$$r = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

N = jumlah individu dalam sampel

ΣX = jumlah skor dalam sebaran x

ΣY = jumlah skor dalam sebaran y

ΣXY = jumlah hasil kali skor x dengan skor y yang berpasangan

ΣX^2 = jumlah skor yang dikuadratkan dari x

ΣY^2 = jumlah skor yang dikuadratkan dari y

Tabel 3.12 Kriteria Penentuan Kategori

Skor	Kategori
0% - 24%	Sangat rendah
25% - 49%	Rendah
50% - 69%	Sedang
70% - 89%	Tinggi
90% - 100%	Sangat tinggi

* *Sugiono, 2000*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskriptif. Adapun dalam deskripsi data ini yang disajikan dengan bentuk distribusi frekuensi, total skor, harga skor rata-rata, simpangan baku, modus, median, skor maksimum dan skor minimum yang disertai histogram. Deskripsi tersebut berguna untuk menjelaskan penyebaran data menurut frekwensinya, untuk menjelaskan kecenderungan terbanyak, untuk menjelaskan kecenderungan tengah, untuk menjelaskan pola penyebaran (maksimum–minimum), untuk menjelaskan pola penyebaran atau homogenitas data.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yakni meliputi data gaya kepemimpinan kepala sekolah (Y), kecerdasan emosional (X_1), dan kecerdasan spiritual (X_2). Sampel yang diambil data dalam penelitian ini adalah 140 orang guru SMK Negeri Kota Gorontalo. Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 140 orang guru tersebut hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut.

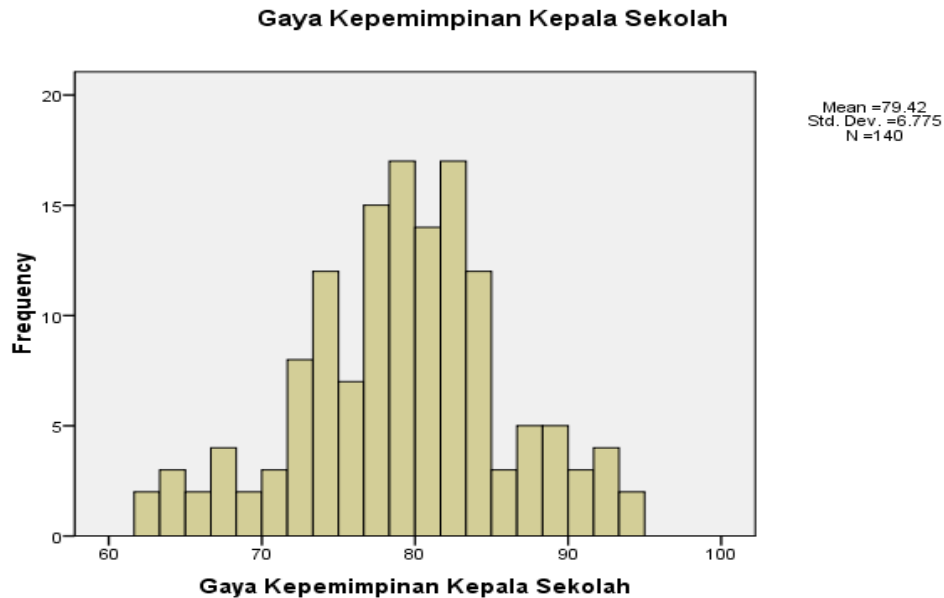
a. Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Mengenai data dari hasil penelitian variabel terikat yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (Y) yang dijangkau melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 19 butir instrumen dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima (5 opsi), mempunyai skor teoretik antara 19 sampai 95. Sedangkan skor empirik menyebar dari skor terendah 62 sampai dengan skor tertinggi 95, dengan skor total yaitu 11119, rata-rata (M) 79.42. simpangan baku (SD) 6.775, modus (Mo) 81, median (Me) 80.00 dan varian 45.900

Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah, dilakukan dengan membagi nilai rata-rata hasil penelitian dengan nilai maksimal dikalikan seratus. Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh nilai gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 83.60%. Penilaian ini memberikan gambaran secara deskriptif bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri Kota Gorontalo tergolong tinggi.

Sebaran data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (Y) dapat dilihat pada daftar distribusi frekuensi sebagaimana pada daftar lampiran. Berdasarkan tabel distribusi frekwensi, dapat disusun histogram gaya kepemimpinan kepala sekolah (Y) sebagaimana tabel berikut.

Gambar 4.1: Histogram Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y)



b. Data Kecerdasan Emosional

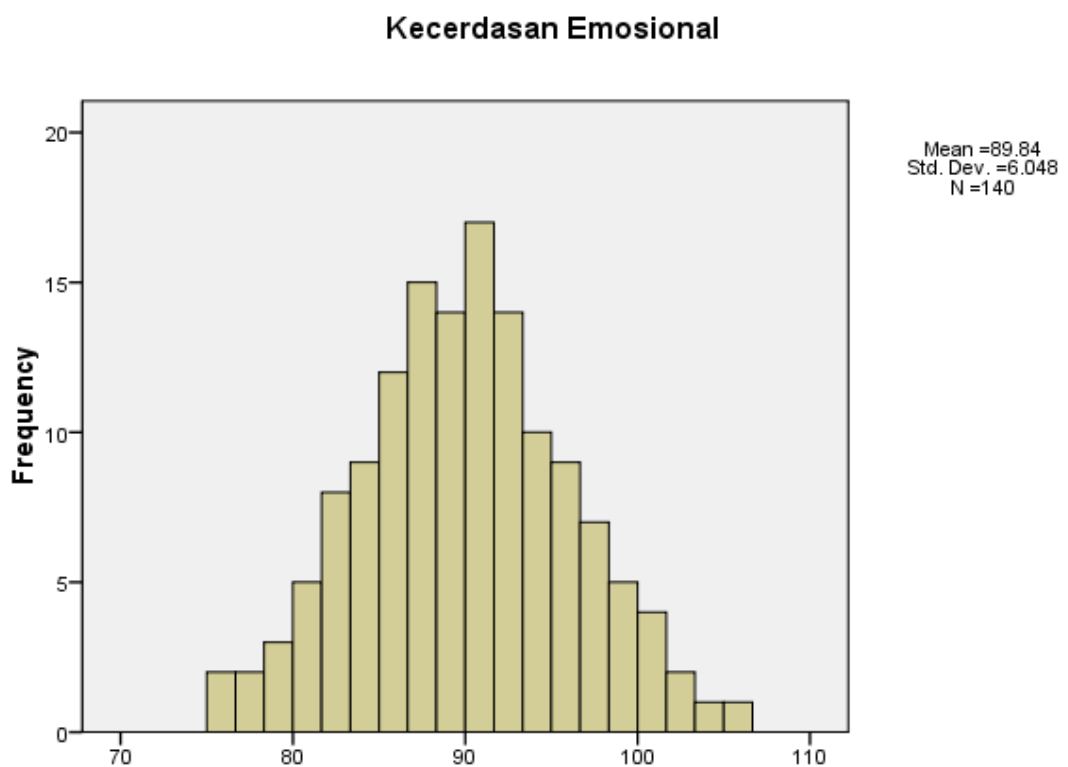
Data dari hasil penelitian mengenai variabel kecerdasan emosional (X_1) yang dijarang melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 21 butir instrumen dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima (5 opsi), mempunyai skor teoretik antara 21 sampai 105. Sedangkan skor empirik menyebar dari skor terendah 76 sampai dengan skor tertinggi 105, dengan skor total yaitu 12578, rata-rata (M) 89.84, simpangan baku (SD) 6.048, modus (M_o) 89, median (M_e) 89.50 dan varians 36.579.

Untuk mengetahui gambaran kecerdasan emosional guru, dilakukan dengan membagi nilai rata-rata hasil penelitian dengan nilai maksimal dikalikan seratus. Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh nilai kecerdasan emosional sebesar

85,56%. Penilaian ini memberikan gambaran secara deskriptif bahwa kecerdasan emosional guru SMK Negeri Kota Gorontalo tergolong tinggi.

Sebaran data variabel kecerdasan emosional (X_1) dapat dilihat pada daftar distribusi frekuensi sebagaimana pada daftar lampiran. Berdasarkan tabel distribusi frekwensi, dapat disusun histogram kecerdasan emosional (X_1) sebagaimana tabel berikut.

Gambar 4.2: Histogram Frekuensi Kecerdasan Emosional (X_1)



c. Data Kecerdasan Spiritual

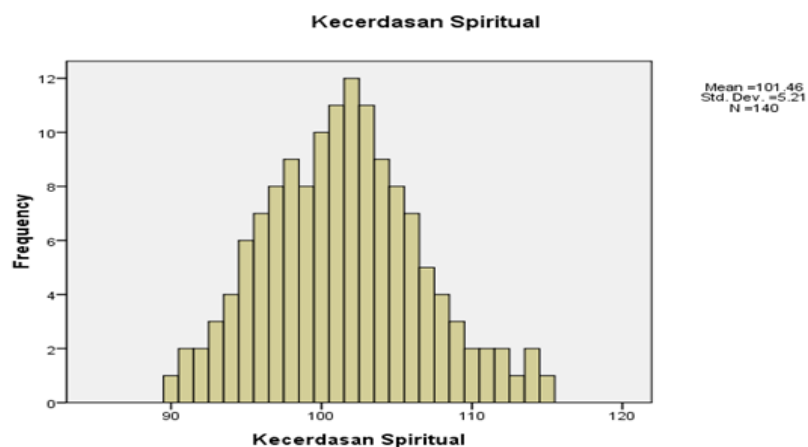
Data dari hasil penelitian mengenai variabel kecerdasan spiritual (X_2) melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 23 butir

instrumen dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima (5 opsi), mempunyai skor teoretik antara 23 sampai 115. Sedangkan skor empirik menyebar dari skor terendah 90 sampai dengan skor tertinggi 115 dengan skor total yaitu 14205, rata-rata (M) 101.46, simpangan baku (SD) 5.210, modus (Mo) 102, median (Me) 101.00 dan varians 27.143.

Untuk mengetahui gambaran kecerdasan spiritual guru, dilakukan dengan membagi nilai rata-rata hasil penelitian dengan nilai maksimal dikalikan seratus. Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh nilai kecerdasan spiritual sebesar 88,38%. Penilaian ini memberikan gambaran secara deskriptif bahwa kecerdasan emosional guru SMK Negeri Kota Gorontalo tergolong tinggi.

Sebaran data variabel kecerdasan spiritual (X_2) dapat dilihat pada daftar distribusi frekuensi sebagaimana pada daftar lampiran. Berdasarkan tabel distribusi frekwensi, dapat disusun histogram kecerdasan spiritual (X_2) sebagaimana tabel berikut:

Gambar 4.3: Histogram Frekuensi Kecerdasan Spiritual (X_2)



Berdasarkan data tersebut dapat direkapitulasi angka statistik dari variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (Y), kecerdasan emosional (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.4: Rangkuman Perhitungan Statistik Dasar

		Kecerdasan Emosional	Kecerdasan Spiritual	Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah
N	Valid	140	140	140
	Missing	0	0	0
Mean		89.84	101.46	79.42
Median		89.50	101.00	80.00
Mode		89	102	81
Std. Deviation		6.048	5.210	6.775
Variance		36.579	27.143	45.900
Minimum		76	90	62
Maximum		105	115	95
Sum		12578	14205	11119

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis data dengan menggunakan statistik parametris berupa analisis regresi dan korelasi, perlu terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis. Persyaratan analisis yang dimaksud adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar analisis dapat dilakukan, baik untuk keperluan memprediksi maupun untuk keperluan pengujian hipotesis. Persyaratan analisis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan SPSS 16.0 berdasarkan pada uji

Tes Of Normality. Cara mengetahui signifikan atau tidak signifikan hasil uji normalitas adalah dengan memperhatikan bilangan pada kolom Sig. pada Kolmogorov-Smirnov dan sebagai pembanding adalah Shapiro-Wilk. Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut; Taraf signifikansi uji $\alpha = 0.05$, Membandingkan p dengan taraf signifikansi yang diperoleh, Jika Sig. yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, Jika Sig. yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas data yang dilakukan dengan SPSS 16.0 pada Kolmogorov-Smirnov, dapat dilihat sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.5: Uji Normalita Data

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kecerdasan Emosional	.061	140	.200*	.993	140	.674
Kecerdasan Spiritual	.056	140	.200*	.989	140	.353
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.063	140	.200*	.986	140	.181

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Pada hasil di atas diperoleh semua Sig. di atas 0.05. Dengan demikian, data berdistribusi normal pada taraf signifikansi 0.05. Sebagai pembanding Tes Of Normality dengan Shapiro-Wilk hasil di atas diperoleh semua sig di atas 0.05.

b. Uji Linieritas

1) Uji Linieritas Variabel X_1 Terhadap Y

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas X_1 terhadap variabel terikat Y. Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya. Uji linieritas antara variabel bebas X_1 dengan variabel terikat Y menggunakan SPSS 16.0, dan hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6: Pengujian Linieritas

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah * Kecerdasan Emosional	Between Groups	4558.187	28	162.792	9.918	.000
	Linearity	3928.453	1	3928.453	239.336	.000
	Deviation from Linearity	629.734	27	23.323	1.421	.105
	Within Groups	1223.309	1821.949	111	16.414	
	Total	6347.743	6380.136	139		

Hasil analisis pada tabel 4.6 Menunjukkan bahwa harga F sebesar 1.421 dengan signifikansi 0,105. Interpretasi hasil analisis dilakukan dengan: Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha 0.05$, maka model regresi linier. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa $\text{sig} (0,105) > \alpha 0.05$, berarti model regresi linier.

2) Uji Linieritas Variabel X_2 Terhadap Y

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas X_2

terhadap variabel terikat Y. Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7: Pengujian Linieritas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah * Kecerdasan Spiritual	Between (Combined) Groups	2709.988	25	108.400	3.367	.000
	Linearity	2146.266	1	2146.266	66.666	.000
	Deviation from Linearity	563.721	24	23.488	.730	.812
	Within Groups	1954.119	3670.148	114	32.194	
Total		6347.743	6380.136	139		

Hasil analisis pada tabel 4.7 Menunjukkan bahwa harga F sebesar 0.730 dengan signifikansi 0.812. Interpretasi hasil analisis dilakukan dengan: Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha 0.05$, maka model regresi linier. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa sig. (0.812) $> \alpha 0.05$, berarti model regresi linier.

3. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian persyaratan analisis tersebut menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, yaitu pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji tiga hipotesis yang telah dirumuskan di bab II yaitu: 1) Terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional

(X_1) dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri Kota Gorontalo (Y), 2) Terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan spiritual (X_2) dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri Kota Gorontalo (Y), 3) Terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama antara kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2) dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri Kota Gorontalo (Y).

Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah teknik statistik korelasi pearson (*Product Moment*) dan analisis regresi ganda. Analisis korelasi Pearson (*Product Moment*) adalah analisis untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagaimana yang dikemukakan Sugiono (2010:257) sebagai tabel berikut:

Tabel 4.8: Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

KORELASI	HUBUNGAN
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y) yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.

a. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (X₁) dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y)

Pengujian hipotesis penelitian tersebut dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi, taraf signifikansi, koefisien determinasi dan analisis regresi. Untuk mengetahui derajat pengaruh variabel X₁ terhadap variabel Y digunakan analisis koefisien korelasi dengan program SPSS versi 16.0.

Besarnya koefisien korelasi (R) antara Kecerdasan Emosional (X₁) Dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah (Y) adalah 0.785. Nilai ini mempunyai arti bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tergolong kuat. Koefisien korelasi positif (0.785) menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah searah. Artinya jika variabel kecerdasan emosional meningkat maka gaya kepemimpinan kepala sekolah akan meningkat pula. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah jika dilihat dari angka signifikansi (sig) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan pada ketentuan, jika angka signifikan < 0.05 hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan.

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional (X₁) terhadap pemahaman gaya kepemimpinan kepala sekolah (Y) dilakukan dengan uji koefisien determinasi (R²). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan

menggunakan SPSS diperoleh tabel *model summary* untuk menunjukkan koefisien determinasi sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.9: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785a	.616	.613	4.215

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS 16.0 dapat diketahui bahwa nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,616 atau 61.6%. Sedangkan nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,613 atau 61.3%. Koefisien determinasi yang digunakan adalah angka dari nilai R Square sebesar 0,616. Angka tersebut memberikan arti bahwa perubahan gaya kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan emosional sebesar 61.6% sedangkan sisanya sebesar 38.4% dipengaruhi faktor lain diluar pembahasan ini.

Untuk mengetahui variabel kecerdasan emosional atas gaya kepemimpinan kepala sekolah bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi. Hasil perhitungan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.10: ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3928.453	1	3928.453	221.124	.000a
	Residual	2451.683	138	17.766		
	Total	6380.136	139			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Uji Anova menghasilkan angka signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0.000. Untuk dapat digunakan sebagai model regresi yang dapat digunakan dalam memprediksi variabel tergantung maka angka signifikansi/ probabilitas (sig) harus < 0.05 . Karena angka 0.000 $<$ dari 0.05, maka model regresi ini sudah layak untuk digunakan dalam memprediksi gaya kepemimpinan kepala sekolah.

b. Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hipotesis kedua dalam penelitian ini berbunyi “terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah”. Pengujian hipotesis penelitian tersebut dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi, taraf signifikansi, koefisien determinasi dan analisis regresi. Untuk mengetahui derajat pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y digunakan analisis koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS. Besarnya koefisien korelasi (R) antara Kecerdasan Spiritual (X_2) dengan Gaya kepemimpinan kepala sekolah (Y) adalah 0.580. Nilai ini mempunyai arti bahwa hubungan antara kedua

variabel tersebut tergolong sedang. Koefisien korelasi positif (0.580) menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah searah. Artinya jika variabel kecerdasan spiritual meningkat maka gaya kepemimpinan kepala sekolah akan meningkat pula. Hubungan antara kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah jika dilihat dari angka signifikansi (sig) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan pada ketentuan, jika angka signifikan < 0.05 hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan.

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh kecerdasan spiritual (X_2) terhadap pemahaman gaya kepemimpinan kepala sekolah (Y) dilakukan dengan uji koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh tabel *model summary* untuk menunjukkan koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.11: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580a	.336	.332	5.539

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual

b. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,336 atau 33.6%. Sedangkan nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,332 atau 33,2%. Koefisien determinasi yang digunakan adalah angka dari nilai R Square sebesar 0,336. Angka tersebut memberikan arti bahwa perubahan gaya kepemimpinan kepala sekolah

dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan spiritual sebesar 33.6% sedangkan sisanya sebesar 71.4 % dipengaruhi faktor lain diluar variabel ini.

Setelah mengetahui keterkaitan antara variabel X_2 dan variabel Y, selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi yang dilakukan dengan menggunakan Uji F dengan tujuan menentukan apakah variabel X_2 signifikan terhadap variabel Y. Uji F dilakukan dengan program SPSS seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.12: Anova

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2146.266	1	2146.266	69.956	.000a
	Residual	4233.869	138	30.680		
	Total	6380.136	139			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual

b. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Uji Anova menghasilkan angka signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0.000. Untuk dapat digunakan sebagai model regresi yang dapat digunakan dalam memprediksi variabel tergantung maka angka signifikansi/probabilitas (sig) harus < 0.05. Karena angka 0.000 < dari 0.05, maka model regresi ini sudah layak untuk digunakan dalam memprediksi gaya kepemimpinan kepala sekolah.

c. Hubungan Secara Bersama-sama Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa makin baik kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual guru, maka semakin meningkat pula gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda dengan menghitung koefisien korelasi, taraf signifikansi, koefisien determinasi dan analisis regresi. Untuk mengetahui derajat pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y digunakan analisis regresi ganda. Hasil perhitungan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.13: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801	.642	.637	4.083

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) = 0. 801 yang menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama sangat kuat antara kedua variabel bebas terhadap variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel tergantung.

Setelah diketahui ada korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y , selanjutnya digunakan analisis determinasi yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y yang berlaku untuk seluruh populasi guru SMK Negeri Kota Gorontalo yang telah diteliti.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,642 atau 64.2%. Sedangkan nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,637 atau 63.7%. Karena dalam penelitian ini digunakan dua variabel bebas maka koefisien determinasi yang digunakan adalah angka dari nilai R Square sebesar 0.642. Angka tersebut memberikan arti bahwa perubahan gaya kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebesar 64.2% sedangkan sisanya sebesar 35.8 % dipengaruhi faktor lain.

Setelah mengetahui keterkaitan antara variabel X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) dengan variabel Y , selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi regresi ganda yang dilakukan dengan menggunakan Uji F dengan tujuan menentukan apakah variabel X_1 dan X_2 secara simultan signifikan terhadap variabel Y . Hasil pengujian seperti pada tabel berikut:

Tebel 4.14: Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4096.601	2	2048.300	122.887	.000a
	Residual	2283.535	137	16.668		
	Total	6380.136	139			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Uji Anova menghasilkan angka F sebesar 122.887 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0.000. Untuk dapat digunakan sebagai model regresi yang dapat digunakan dalam memprediksi variabel tergantung maka angka signifikansi/ probabilitas (sig) harus < 0.05 . Karena angka 0.000 $<$ dari 0.05, maka model regresi ini sudah layak untuk digunakan dalam memprediksi gaya kepemimpinan kepala sekolah. Artinya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Untuk mengetahui variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi ganda. Hasil perhitungan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.15: Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.293	6.937		-2.060	.041
	Kecerdasan Emosional	.753	.070	.672	10.817	.000
	Kecerdasan Spiritual	.257	.081	.197	3.176	.002

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil perhitungan regresi b1 sebesar 0,753 dan b2 sebesar 0,257 dan konstanta atau a sebesar -14.293. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi $\hat{Y} = -14.293 + 0,753 X_1 + 0,257 X_2$. Hal ini berarti dapat menjelaskan ramalan (forecasting) yang menyatakan bahwa peningkatan satu unit kecerdasan emosional dan satu unit kecerdasan spiritual akan diikuti dengan meningkatnya gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1,000 (0,753 + 0,257) unit pada konstanta -14.293.

Untuk menguji variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y secara parsial, uji yang digunakan adalah uji t. Berdasarkan hasil perhitungan, uji t terlihat kolom sig. (angka probabilitas) ketiga variabel tersebut, yaitu konstanta sebesar sig. 0.041, kecerdasan emosional sebesar sig. 0.000 dan kecerdasan spiritual sebesar sig. 0.002. Untuk mengetahui tingkat signifikan, maka angka signifikansi/probabilitas (sig) harus < 0.05 . Karena ketiga variabel tersebut angka sig. $<$ dari 0.05, ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah.

B. Pembahasan

5. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kecerdasan emosional kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan koefisien regresi sebesar 0.785. Secara substansial hasil ini menunjukkan bahwa konstruk kecerdasan emosional menunjukkan adanya hubungan signifikan terhadap konstruk gaya kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian semakin tinggi kecerdasan emosional kepala sekolah akan menyebabkan semakin baik gaya kepemimpinannya.

Penelitian ini memperkuat temuan Sutardjo (2005) yang menyimpulkan adanya kontribusi positif dan signifikan antara kecerdasan emosional kepala sekolah yang tinggi, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, dan iklim sekolah yang kondusif terhadap keberhasilan sekolah. Kecerdasan emosional kepala sekolah yang tinggi, mampu meningkatkan kecerdasan emosional guru-gurunya, sehingga terjalin kerjasama yang baik antara guru, murid, dan staf. Selain itu, kepala sekolah mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga proses pendidikan berjalan efektif dan keberhasilan sekolah dapat dicapai secara maksimal. Aspek kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial dan pengelolaan relasi merupakan hal-hal yang perlu menjadi fokus pengembangan di sekolah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Goleman, (2004) terhadap 19 perusahaan Asuransi menyimpulkan bahwa iklim yang diciptakan oleh CEO

perusahaan menjadi tolok ukur kinerja organisasi. Penelitian ini senada pula dengan temuan Murgatroyd & Morgan (1994) dalam penelitiannya tentang keefektifan sekolah ditemukan bahwa penyebab utama sekolah mempunyai kinerja yang tinggi, adalah: budaya atau iklim sekolah, gaya kepemimpinan dan sistem sekolah, serta dukungan orang tua.

Terdapat pula kesamaan dengan hasil penelitian Miner (1988) yang menyimpulkan bahwa manajer yang bekerja dalam iklim organisasi yang terbuka menunjukkan pekerjaan yang lebih baik daripada manajer yang bekerja dalam iklim organisasi tertutup. Hubungan langsung antara gaya kepemimpinan dengan iklim sekolah dapat dicermati dari kemampuan kepala sekolah merubah "*warna*" hubungan dengan staf dan seluruh warga sekolah (Rossow, 1990). Sutardjo (2005) yang menyimpulkan adanya kontribusi positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, dan iklim sekolah yang kondusif terhadap keberhasilan sekolah.

Aspek-aspek yang perlu mendapat perhatian dalam penerapan gaya kepemimpinan adalah visioner, pembimbing, afiatif, dan demokratis. Sedangkan aspek memerintah merupakan gaya kepemimpinan yang hanya bisa diterapkan oleh kepala sekolah dalam hal-hal tertentu, sebab jika gaya memerintah yang banyak diterapkan tidak akan mampu menghasilkan iklim sekolah yang kondusif.

6. Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Gaya Kepemimpinan kepala sekolah

Kecerdasan spiritual kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan koefisien regresi sebesar

0,580. Secara substansial hasil ini menunjukkan bahwa konstruk kecerdasan spiritual menunjukkan adanya hubungan signifikan terhadap konstruk gaya kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian semakin tinggi kecerdasan spiritual kepala sekolah akan menyebabkan semakin baik gaya kepemimpinannya.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Sariakin (2005) yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual kepala sekolah, maka semakin baik gaya kepemimpinannya terutama dalam hal memahami, mengerti, cepat dan tanggap dalam melaksanakan tata aturan atau norma-norma yang ada. Sedangkan kepala sekolah yang kurang mengoptimalkan unsur-unsur dalam kecerdasan spiritual seperti tanggung jawab moral yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya mempunyai gaya kepemimpinan yang cukup.

Penelitian ini dapat dikonfirmasi pula dengan temuan Cooper dan Pattorn, Peter Salovey (dalam Stein, 2002) yang mengatakan semakin besar kepekaan spiritual dan emosional yang dimiliki, semakin mudah pula menjalani kehidupan secara efektif dan produktif dalam pekerjaan. Memiliki kecerdasan emosional dan spiritual sama pentingnya dengan memiliki kecerdasan kognitif (intelektual).

Hasil penelitian ini memberikan inspirasi bahwa dalam pengembangan gaya kepemimpinan kepala sekolah dituntut menanamkan aspek keimanan dan berpikir fitrah seperti tekun berdoa, memiliki rasa cinta, jujur, bersyukur dan bersifat adil. Dari segi bijaksana menjalankan tugas kepala sekolah diharapkan bersifat rendah hati, pemaaf, penyabar, pembimbing, lemah lembut dan rasa

tanggung jawab yang tinggi. Sedangkan dari aspek toleransi dan silaturahmi kepala sekolah dituntut memiliki sifat menghargai kepercayaan orang lain, terbuka, mau melayani, tidak menyakiti dan cinta damai.

C. Hubungan Secara Bersama-sama Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil perhitungan dengan analisis regresi ganda diperoleh koefisien korelasi berganda (R) = 0,801. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif secara bersama-sama yang lebih kuat antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan analisis secara keseluruhan yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri Kota Gorontalo. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual guru, maka makin baik pula gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Sariakin (2005) yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual kepala sekolah, maka semakin baik gaya kepemimpinannya terutama dalam hal memahami, mengerti, cepat dan tanggap dalam melaksanakan tata aturan atau norma-norma yang ada. Sedangkan kepala sekolah yang kurang mengoptimalkan unsur-unsur dalam kecerdasan spiritual seperti tanggung jawab moral yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya mempunyai gaya kepemimpinan yang cukup.

Penelitian ini senada pula dengan temuan oleh Murgatroyd & Morgan (1994) dalam penelitiannya tentang keefektifan sekolah bahwa penyebab utama sekolah mempunyai kinerja yang tinggi, adalah: budaya atau iklim sekolah, gaya kepemimpinan dan sistem sekolah, serta dukungan orang tua. Sedangkan Chapman (dalam Slamet, 2000) dalam penelitiannya tentang sekolah efektif menemukan bahwa sekolah yang dapat meningkatkan prestasi siswanya adalah sekolah yang relatif otonom, memiliki kemampuan menyelesaikan masalahnya sendiri, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kuat.

Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih mengutamakan konstruk afiliatif, visioner, gaya pembimbing, maka akan menghasilkan kinerja sekolah yang baik dan efektif. Sebaliknya, apabila kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan otoriter (memerintah), maka kinerja sekolah berjalan kurang efektif.

BAB V PENUTUP

A Kesimpulan

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan, saran dan implikasi penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis; apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kecerdasan spiritual, apakah terdapat hubungan antara kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan apakah terdapat hubungan secara bersama-sama antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Uji statistik dan hasil penelitian ini merupakan hasil pengolahan data dengan menggunakan software Statistics Package for the Social Science (SPSS) versi 16.00 for windows. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disusun simpulan penelitian sebagai berikut:

- a. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta gaya kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri di Kota Gorontalo berada pada kategori tinggi.
- b. Terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 0.785. Nilai ini mempunyai arti bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut sangat kuat. Koefisien korelasi positif 0.785 menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah searah.

Artinya jika variabel kecerdasan emosional meningkat maka gaya kepemimpinan kepala sekolah akan meningkat pula.

- c. Terdapat hubungan positif antara kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hubungan antara kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 0.580. Nilai ini mempunyai arti bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tinggi. Koefisien korelasi positif 0.580 menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah searah. Artinya jika variabel kecerdasan spiritual meningkat maka gaya kepemimpinan kepala sekolah akan meningkat pula.
- d. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) = 0. 801 yang menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama yang cukup kuat antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual kepala sekolah, maka makin baik pula gaya kepemimpinannya.

B. Saran-saran

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dinas Pendidikan

- a. Penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki hubungan signifikan dalam mewujudkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Oleh karena itu, disarankan kepada Dinas Pendidikan Nasional agar dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan pengangkatan kepala sekolah tidak hanya melihat dari aspek kecerdasan intelektual saja, melainkan dipadukan dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sehingga memperoleh kepala sekolah yang berkualitas.
- b. Disarankan kepada Dinas Pendidikan Nasional agar pengembangan kapasitas guru dan staf lebih difokuskan pada yang bersentuhan langsung dengan pengembangan aspek-aspek kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Upaya-upaya yang diharapkan dilakukan berkaitan kapasitas emosional guru adalah memperkuat pemahaman guru terhadap hubungan antara energi dan emosi, mengelola emosional tim (staf), pengelolaan kesadaran diri staf, dan rasa empati tim. Upaya yang dapat dilakukan untuk pengembangan kecerdasan spiritual guru dan staf adalah ketekunan berdoa, rasa cinta yang tinggi, kejujuran yang kuat dan senantiasa mensyukuri tugas-tugas yang dijalankannya.

2. Kepala sekolah

- a. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual kepala sekolah. Oleh karena itu, disarankan agar kepala sekolah senantiasa meningkatkan pemahaman tentang pentingnya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Upaya yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah adalah mengelola emosi dirinya, guru-guru dan stafnya, memaksimalkan kecerdasan emosi kelompok, memperkuat kemampuan mengungkapkan realita emosi tim (staf), umpan balik emosi antara diri kepala sekolah, antar guru-guru dan staf serta antara peserta didik, memiliki sifat humoris dan menciptakan masa depan institusi. Upaya yang perlu dilakukan dalam mengembangkan kecerdasan spiritual tim (staf) yaitu mengembangkan kemampuan berpikir fitrah, bijaksana dalam menjalankan tugas serta memiliki silaturahmi/toleransi terhadap sesama staf.
- b. Kepala sekolah dan guru-guru diharapkan selalu meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritualnya karena kecerdasan ini dapat dikembangkan tanpa mengenal batas umur. Program-program yang disarankan dikembangkan antara lain pendidikan dan pelatihan ESQ, intensitas kegiatan keagamaan di sekolah, mengintegrasikan pengembangan ESQ dengan kegiatan pembelajaran setiap bidang studi, outbound ESQ, dan anjang sara berkaitan hari raya keagamaan.

3. Guru

- a. Diharapkan pada guru-guru lebih meningkatkan pemahaman tentang pentingnya iklim sekolah yang kondusif dan inovatif untuk proses pembelajaran yang mendukung peserta didiknya lebih kreatif dan mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Aspek pokok yang perlu diperhatikan antara lain peningkatan perhatian dan komitmen terhadap tugas, memperkuat kepercayaan diri, memiliki standar prestasi, peningkatan partisipasi dalam pengambilan keputusan serta kedekatan dan keintiman antar warga sekolah dan stakeholder lainnya.
- b. Diharapkan pada guru-guru dalam mendisain dan mengelola proses pembelajaran di kelas senantiasa berorientasi pada pengembangan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual peserta didik. Hal-hal yang disarankan antara lain menumbuhkan rasa kasih sayang, kepedulian/empati, kesabaran, pengembangan kreativitas siswa, kerendahan hati, kebijaksanaan (*wisdom*), memperkuat komitmen dan kejujuran.

4. Peneliti

- a. Bagi para peneliti yang berminat meneliti tentang kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, disarankan agar memperluas indikator-indikator penelitian, karena masih terdapat beberapa indikator yang dapat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah.

- b. Penelitian ini di samping dikembangkan dengan pendekatan kuantitatif, diharapkan pula dikaji secara mendalam dengan pendekatan kualitatif baik hubungan setiap jenis kecerdasan maupun hubungannya dengan gaya kepemimpinan, dan iklim sekolah dengan kinerja sekolah.

C. Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan justifikasi ilmiah yang memperkuat hubungan teori yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Keterkaitan dengan variabel yang diteliti dan keterhubungannya telah terbukti bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Gorontalo memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Jika kepala sekolah memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang tinggi, maka mereka dapat mengelola dan mengembangkan potensi dirinya dan emosi stafnya secara maksimal untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif. Di samping itu, kepala sekolah harus mampu mensinergikan kecerdasan emosional dan spiritualnya, sebab sudah menjadi kodrat manusia baik kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki bisa bersinergi dan dapat pula bekerja sendiri-sendiri sehingga berdampak terhadap efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah. Dengan kecerdasan emosional yang tinggi, kepala sekolah mampu mengenali dan mengelola emosi dirinya serta membangun relasi yang baik dengan *stakeholders* sekolah. Selain itu, kepala

sekolah akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi, komitmen terhadap tugas, dan memiliki visi kepemimpinan serta nyali yang tinggi untuk mencapai visi dan misinya. Kepala sekolah yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan tampil dengan kepribadian yang baik seperti berpikir fitrah, arif dan bijaksana dalam menjalankan tugas serta memiliki sifat silaturahmi/toleransi terhadap seluruh staf dan *stakeholder* sekolah.

Kepala sekolah yang mampu mengelola dan mensinergikan kecerdasan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritualnya akan memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual kepala sekolah, maka semakin baik gaya kepemimpinannya. Selain itu, hasil penelitian ini memberikan gambaran pula bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih banyak dijelaskan oleh perbedaan gaya kepemimpinan yang bersifat afiliatif dan visioner kemudian disusul dengan gaya kepemimpinan pembimbing dan demokratis. Khusus menyangkut gaya kepemimpinan direktif (otoriter) merupakan gaya kepemimpinan yang sebaiknya diminimalisir penerapannya kecuali dalam hal-hal tertentu karena akan berdampak terhadap ketidakefektifan dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinan serta mempengaruhi kinerja sekolah. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa konstruk direktif (otoriter) berkontribusi signifikan dalam memperkuat konstruk gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah yang mampu mengelola kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritualnya akan mampu menciptakan gaya kepemimpinan yang

kondusif. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual kepala sekolah, maka semakin kondusif pula gaya kepemimpinannya.

Kinerja sekolah akan lebih efektif jika gaya kepemimpinan kepala sekolah juga kondusif. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja sekolah. Penelitian ini dilaksanakan setelah digulirkan kebijakan yang memberikan kewenangan penuh (otonomi) pada sekolah melalui pendekatan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Tentunya penelitian ini akan sangat bermanfaat sebagai rujukan dalam pengembangan kinerja sekolah seiring dengan digulirkannya MBS tersebut. Salah satunya adalah penerapan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang sudah tentu menuntut kompetensi profesional yang tinggi bagi kepala sekolah, guru-guru dan staf dalam pengimplementasiannya. Melalui KTSP, sekolah diberi kewenangan mendisain kurikulum sesuai karakteristik peserta didik dan lingkungan sekolahnya. Dengan kewenangan inilah, maka peran strategis kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin di sekolah untuk mewujudkan kurikulum berbasis *multiple intelligence* sangat diperlukan. Iklim sekolah berkaitan erat dengan persepsi yang dimiliki warga sekolah yang mempengaruhi perilakunya sehingga dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai yang menjadi karakteristik setiap sekolah.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi secara praktis terhadap upaya peningkatan kinerja sekolah. Sistem pendidikan yang selama ini lebih mengutamakan aspek kecerdasan intelektual dan kurang memperhatikan kecerdasan emosional dan spiritual tidak akan mampu membentuk sumber daya manusia yang paripurna atau manusia yang utuh jasmani dan rohaninya. Kinerja sekolah akan dapat diukur antara lain dilihat dari keefektifan pencapaian tujuan pendidikan sebagaimana diamanatkan oleh UU nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan PP 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa sistem pendidikan dalam lembaga persekolahan sudah sangat penting untuk mengubah paradigma berpikir kepala sekolah, staf dan *stakeholder* lainnya dari pendidikan yang lebih berfokus pada pengembangan kecerdasan intelektual ke arah pendidikan berbasis *multiple intelligence* (perpaduan antara kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual).

Memperkuat kecerdasan *multiple intelligence* kepala sekolah dan mengaplikasikannya pada semua guru dan staf akan menciptakan suasana kerja yang menantang, visioner, memiliki kepercayaan diri dan komitmen kerja yang tinggi sehingga tugas-tugas yang diemban oleh guru dan staf akan terlaksana secara efektif. Demikian pula dalam mewujudkan iklim sekolah yang kondusif, kepala sekolah lebih memperhatikan aspek kepuasan kerja dan membangun emosional yang menantang serta dapat dirasakan oleh guru dan staf sehingga mencerminkan kinerja sekolah yang sesungguhnya. Tegasnya, kepala sekolah

yang menyebarkan suasana hati yang baik akan membantu meraih keberhasilan mewujudkan visi dan misi sekolah. Pemberian *reward* (penghargaan) guru dan staf yang memiliki kinerja baik dan *punishment* (hukuman) bagi guru dan staf yang memiliki kinerja kurang baik semakin memperkuat iklim sekolah serta mempertinggi daya saing bagi guru dan staf.

Kepala sekolah dengan kecerdasan spiritual yang tinggi merupakan pemimpin yang memiliki pemahaman terhadap nilai-nilai agama yang mendalam dan secara sadar menjalankan nilai-nilai tersebut dalam mengembangkan gaya kepemimpinan dan membangun iklim sekolah yang kondusif. Iklim sekolah akan kondusif jika kepala sekolah memusatkan perhatiannya pada pengembangan pribadi staf, perubahan dan perbaikan sistem, perbaikan lingkungan serta perbaikan hubungan yang dilandasi rasa cinta, kerendahan hati, rasa syukur, pengabdian yang tulus pada sekolah dan keluarga, serta menjadikan tugas kepemimpinannya sebagai amanah dari Tuhan Yang Maha Esa. Kondisi seperti ini memberikan peluang bagi guru-guru dan staf untuk dapat mengembangkan budaya kerja dan kreativitasnya dalam memperkuat kinerja sekolah sehingga mampu menghasilkan output berkualitas tinggi yang dapat bersaing dalam mengisi dan atau menciptakan peluang-peluang kerja di era globalisasi ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdurahman, M & Muhidin, SA. 2007. *Analisis Kolerasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Agustian, G. A. 2006. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power Sebuah Inner Journey Melalui Al-Ihsan*. Jakarta: Arga.
- Agustian. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*. Jakarta: Arga.
- Amin, M. R. *Pencerahan Spiritual; Sukses Membangun Hidup Damai dan Bahagia*. Jakarta: Al-Mawardi Prima.
- Arcaro, Jerome.S. 1995. *Quality in Education: An Implementation Handbook*. Terjemahan. St. Lucie Press.
- Ary, D. Y.L.C. & Razavich, A. 1985. *Introduction to Reseach in Education*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Azwar, S.2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berman, M. 2001. *Developing SQ (Spiritual Intelligence) Through ELT*. Available on <http://www.spiritualintelligence.com>
- Boyatzis, R.E., Goleman, D., & Rhee, K. 1999. *Clustering Competence in Emotional Intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI)*. <http://www.eiconsortium.org>
- Boyatzis, R.E., & Van Oosten, E. 2002. *Developing Emotionally Intelligent Organization*. <http://www.eiconsortium.org>
- Budi, Trotin Prawira. 2006. *SPSS 130 Terapan*. Bandung: Riset Statistik Parametik, Penerbit Andi.
- Chaplin, J.P. 2008. *Kamus Lengkap Psikologi*, penerjemah Kartini Kartono, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Cooper, R, K, 2002, *Executive EQ : Kecerdasan Emosi Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Charles, C.M. 2007. *Emotional Discipline, 5 Langkah Menata Emosi untuk Merasa Lebih Baik Setiap Hari*. (Terjemahan). Jakarta: Gramedia.
- Cherniss, C. 2000. *Emotional Intelligence: What it is and Why it Matters*. <http://www.eiconsortium.org>
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. *Executive EQ, Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Terjemahan oleh Alex Tri Kantjono Widodo. 2002. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Creemers, B.P.M & Reynolds, D. 1993. *School Effectiveness and School Improvement, An International Journal of Research, Policy and Practice*. Lisse, New Jersey: Swets & Zeitlinger.
- Frymier, J. dkk. 1984. *One Hundred Good Schools*. Indiana: Published by Keppa Delta Pi An Honor Society in Education.
- Gay, L.R, & Diehl, P.L. 1992. *Research Methodes for Business and Management*. New York: McMillan Publishing Company.
- Goleman, Daniel. 2007. *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosional Mengapa EQ Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan oleh Alex Tri Kartjono Widodo, 1999. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. *Kecerdasan Emosional*. Terjemahan oleh T. Hermaya, 2003. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gordon, J.R. Mondy, R.W., Sharplin, A., & Premeaux, S.R. 1990. *Management and Organizational Behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Gottman, John. 2000. *Kiat-kiat Membesarkan Anak yang Memiliki Kecerdasan Emosional terjemahan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hendrawan Sanerya. 2009. *Spiritual Management*, Bandung: PT Mizan Pustaka.
- Hersey, P. & Blanchard, K.H. 1982. *Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prantice-Hall, Inc.
- Hesselbein, F. Goldemith, M. & Beckhard, R. *Pemimpin Masa Depan*. Terjemahan oleh Bob Widayahartono. 1996. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. 1987. *Educational Administration, Theory, Research, and Practice*. New York. Random House.
- Hurlock, E.B. 1994. *Psikologi Perkembangan; Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Erlangga: Jakarta.
- <http://rasto.wordpress.com/2008/01/31/kompetensi-guru>.
- [http://www.sfeduresearch.org/2006/Tantangan Baru Dunia Pendidikan](http://www.sfeduresearch.org/2006/Tantangan%20Baru%20Dunia%20Pendidikan).
- Kinloch, Graham.c. 2009. *Perkembangan dan Paradigma Utama Teori Sosiologi*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- KJ Veeger. 1990. *Realitas Sosial: refleksi filsafat sosial atas hubungan individu-masyarakat dalam cakrawala sejarah sosiologi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kuswanto dan Bambang Siswanto. 2003. *Sosiologi*. Solo: Tiga Serangkai.

- Masaong Abd. Kadim. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Multiple intelligence*. Bandung: Alfabeta.
- Masaong Abd. Kadim & Ansar. 2010. *Manajemen Berbasis Sekolah*: Nurul Jannah.
- Masaong Abd. Kadim. 2009. *Disertasi: Hubungan Kecerdasan Intelektual, kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Sekolah Pada Pendidikan menengah Di Kota Gorontalo*. Malang: Tidak diterbitkan.
- Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*.
- Nasution, S. 2010. *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008, *Tentang Guru*.
- Prayitno. 2009. *Pendidikan; Dasar Teori dan Praksis*. UNP Press: Padang.
- Safaria, Triantoro. 2007. *Spiritual Intellegence; Metode Pengembangan Kecerdasan Spiritual Anak*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Sunar, P. Dwi. 2010. *Edisi Lengkap Tes IQ, SQ & SQ*. Jogyakarta: Hash Books.
- Suhardan, H. dadang. 2010. *Supervisi Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. *Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sudjana. 2002. *Metoda Statistika*. PT. Tarsito Bandung: Bandung.
- Surya, Hendra. 2007. *Percaya Diri Itu Penting*. PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Syarifuddin. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Quantum Teaching: Jakarta.
- Syukur, Abdul. 2011. *Beragam Cara Terapi Gangguan Emosi Sehari-hari*. Jogjakarta: Diva Press.

- Stein, Steven J. & Book, Howard E. 2002. *Emotional Intelligence*, penerjemah Trinanda Rainy Januarsari, Bandung: Kaifa.
- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. raja Grafindo persona. Jakarta.
- Tisnawati Sule, Ernie & Kurniawan Saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*, 2008, Jakarta: Kencana Prenada Media Group-Rawamangun-Jakarta.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen; Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Yusuf, L.N. 2004. *Psikologi Anak dan Remaja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [http://galihdanary.wordpress.com/2010/12/06/teori-perilaku-sosial-max-weber-teori-sosiologi-klasik/teori perilaku sosial atau tindakan sosial Max Weber \(teori sosiologi klasik\)](http://galihdanary.wordpress.com/2010/12/06/teori-perilaku-sosial-max-weber-teori-sosiologi-klasik/teori%20perilaku%20sosial%20atau%20tindakan%20sosial%20Max%20Weber%20(teori%20sosiologi%20klasik))