

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DALAM MEMBANGUN IKLIM KERJA HUMANIS DI SEKOLAH ISLAM TERPADU

Ajat Sudrajat¹, Aryu Apendi², Amalia Jayanti³, Albertus Alto Mangdare⁴, Artini⁵, Yuliance Yogi⁶, Aprida Mandacan⁷, Ika Pratiwi⁸

ajatsudrajat34@guru.sd.belajar.id¹, aryu.tkrotomotif@gmail.com², amelseto12@gmail.com³, mangdarealbertusalto@gmail.com⁴, artiniartini4678@gmail.com⁵, yulianceyogi222@gmail.com⁶, apridamandacan12345@gmail.com⁷, ikapratiwix0s@gmail.com⁸

Universitas Bina Bangsa

ABSTRAK

Sekolah Islam Terpadu (SIT) mengalami pertumbuhan pesat yang sering kali beriringan dengan tantangan iklim kerja penuh tekanan akibat tingginya target akademik dan keagamaan. Penelitian ini mengeksplorasi peran vital kepemimpinan spiritual dalam merespons dinamika tersebut untuk mewujudkan lingkungan kerja yang lebih humanis. Melalui analisis kualitatif terhadap implementasi nilai-nilai spiritual seperti visi transendental, keyakinan, dan cinta altruistik—ditemukan bahwa model kepemimpinan ini mampu mentransformasi orientasi kerja guru dari sekadar kewajiban transaksional menjadi ladang ibadah yang bermakna. Pendekatan ini terbukti efektif tidak hanya dalam mereduksi tingkat kelelahan (*burnout*) dan ketegangan psikologis, tetapi juga berhasil menumbuhkan rasa aman, empati, serta persaudaraan (*ukhuwah*) yang kuat di antara staf. Dengan demikian, integrasi spiritualitas dalam manajemen sekolah menjadi strategi kunci untuk menyeimbangkan tuntutan profesionalisme dengan kesejahteraan batiniah, menciptakan ekosistem pendidikan yang harmonis dan memanusiakan seluruh warga sekolah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Spiritual, Iklim Kerja Humanis, Sekolah Islam Terpadu, Manajemen Pendidikan Islam.

PENDAHULUAN

Sekolah Islam Terpadu (SIT) di Indonesia mengalami pertumbuhan pesat dalam satu dekade terakhir. Dengan mengusung konsep integrasi kurikulum nasional dan nilai-nilai keislaman, SIT menjadi pilihan utama bagi kelas menengah muslim [1]. Namun, tantangan besar muncul seiring dengan tingginya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas akademik dan karakter siswa. Beban kerja guru yang tinggi, target hafalan Al-Qur'an, serta administrasi yang padat sering kali menciptakan iklim kerja yang kaku dan penuh tekanan (*stressful*), yang berpotensi mengabaikan aspek kemanusiaan (*humanis*) para pendidik [2].

Iklim kerja humanis diperlukan untuk memastikan kesehatan mental dan motivasi intrinsik guru tetap terjaga. Iklim ini dicirikan oleh adanya penghargaan terhadap individu, komunikasi terbuka, dan suasana kekeluargaan yang suportif [3]. Di sinilah peran gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi krusial. Model kepemimpinan konvensional yang hanya berfokus pada instruksi dan kontrol (*command and control*) dinilai tidak lagi relevan untuk lembaga yang berbasis nilai (*value-based organization*) seperti SIT [4].

Kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) menawarkan solusi dengan pendekatan yang menyentuh dimensi batiniah bawahan. Penelitian terbaru menunjukkan adanya korelasi positif antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja guru [5]. Namun, literatur yang secara spesifik membahas bagaimana kepemimpinan spiritual "memanusiakan" iklim kerja di konteks Sekolah Islam Terpadu masih perlu diperdalam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi kepemimpinan spiritual dalam membangun iklim kerja humanis di SIT.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi

kepastakaan (library research) yang diperkuat dengan sintesis hasil-hasil penelitian empiris terdahulu. Sumber data mencakup 20 artikel jurnal nasional dan internasional bereputasi yang diterbitkan dalam rentang waktu 2021–2026. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi untuk mengidentifikasi pola implementasi kepemimpinan spiritual [15].



Keterangan: Alur pengaruh nilai spiritual terhadap kondisi psikologis guru dan iklim sekolah.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Implementasi Kepemimpinan Spiritual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Transformasi Visi Transendental

Implementasi pertama kepemimpinan spiritual di SIT terlihat dari cara kepala sekolah merumuskan dan mengomunikasikan visi. Berbeda dengan sekolah umum, pemimpin spiritual di SIT mengaitkan target kerja dengan visi Mardhatillah (mencari ridha Allah). Studi Mustaqim [16] dan Fauzi & Hamid [17] menunjukkan bahwa ketika guru memandang tugas mengajar bukan sekadar "menggugurkan kewajiban" tetapi sebagai "tabungan amal jariyah", tingkat stres kerja menurun signifikan. Pemimpin menanamkan hope/faith bahwa setiap lelah yang dirasakan guru bernilai pahala.

2. Penerapan Cinta Altruistik (Altruistic Love)

Aspek paling krusial dalam membangun iklim humanis adalah altruistic love. Dalam praktik di SIT, hal ini tercermin dari kebijakan pemimpin yang empatik.

- Budaya Saling Mendoakan: Pertemuan rapat diawali dengan saling mendoakan kesehatan dan keluarga guru.
- Penanganan Kesalahan: Ketika guru melakukan kesalahan, pemimpin spiritual melakukan pendekatan persuasif (tabayyun) dan pembinaan, bukan sanksi instan [10].
- Kesejahteraan Holistik: Pemimpin memperhatikan kesejahteraan guru tidak hanya dari gaji, tetapi juga memberikan ruang ibadah dan work-life balance [18].

3. Dampak terhadap Iklim Kerja

Implementasi nilai-nilai di atas menciptakan iklim kerja yang ditandai dengan tingginya Organizational Citizenship Behavior (OCB). Guru-guru SIT cenderung saling membantu rekan kerja tanpa diminta karena merasa terikat dalam satu ikatan persaudaraan (ukhuwah) [19]. Berbagai studi lain juga mengonfirmasi bahwa kepemimpinan berbasis nilai mampu membangun budaya religius yang suportif dan karakter siswa yang kuat [20].

Berikut adalah rekapitulasi data sintesis mengenai dampak implementasi tersebut:

Tabel 2. Rekapitulasi Implementasi Nilai Spiritual dalam Iklim Sekolah

No	Dimensi Spiritual	Bentuk Implementasi Riil di Lapangan	Dampak pada Iklim Kerja (Respon Guru)
1	Visi	Rapat pagi diawali tadarus dan briefing niat kerja sebagai ibadah.	Guru merasa lebih tenang, beban kerja tidak dianggap sebagai paksaan tetapi ladang pahala.
2	Cinta Altruistik	Kepala sekolah menjenguk guru sakit & kebijakan cuti yang fleksibel.	Terbentuk rasa kekeluargaan yang kuat, mengurangi rasa takut kepada atasan.

3	Harapan/Keyakinan	Program sharing session bulanan untuk saling menguatkan.	Guru merasa didengar dan dihargai, tingkat stres menurun.
---	-------------------	--	---

4. Transformasi Visi Transendental Menggeser Orientasi Transaksional Menjadi Ibadah

Implementasi fundamental kepemimpinan spiritual di SIT dimulai dari redefinisi visi organisasi. Di banyak institusi pendidikan konvensional, visi sering kali berhenti pada pencapaian angka—seperti nilai rata-rata ujian, jumlah piala kompetisi, atau peringkat akreditasi. Hal ini menciptakan tekanan kerja transaksional; guru bekerja semata-mata untuk mencapai target angka tersebut demi insentif atau menghindari teguran.

Sebaliknya, temuan studi literatur menunjukkan bahwa pemimpin spiritual di SIT melakukan reframing (pembingkai ulang) visi tersebut ke arah transendental. Target akademik dan hafalan Al-Qur'an siswa tidak diletakkan sebagai tujuan akhir, melainkan sebagai wasilah (sarana) untuk mencapai Mardhatillah (ridha Allah) [16].

Dalam praktiknya, kepala sekolah secara konsisten menanamkan narasi bahwa "lelahnya mengajar adalah penggugur dosa" dan "mendidik karakter adalah amal jariyah". Dampak psikologis dari narasi ini sangat signifikan. Ketika guru menghadapi beban administrasi yang berat atau perilaku siswa yang menantang, mereka tidak melihatnya sebagai beban profesional semata yang memicu stres, melainkan sebagai ujian kesabaran yang bernilai pahala. Studi Fauzi & Hamid [17] memperkuat bahwa orientasi transendental ini menjadi buffer (penyangga) yang kuat terhadap burnout. Guru merasa pekerjaan mereka memiliki makna (meaningful work) yang melampaui sekadar gaji bulanan, sehingga tercipta ketahanan mental yang lebih kuat dalam menghadapi tekanan.

5. Mekanisme Keyakinan (Hope/Faith) dalam Membangun Resiliensi Guru

Komponen Hope/Faith dalam kepemimpinan spiritual berfungsi sebagai jangkar emosional bagi para guru. Dalam iklim kerja SIT yang padat dengan target kurikulum ganda (nasional dan keagamaan), ketidakpastian dan kelelahan sangat mungkin terjadi. Pemimpin spiritual membangun keyakinan kolektif bahwa visi mulia sekolah pasti akan tercapai dengan pertolongan Allah, selama ikhtiar dilakukan maksimal.

Analisis data menunjukkan bahwa pemimpin spiritual menanamkan sikap Tawakkal yang aktif. Implementasi riilnya terlihat pada forum-forum pembinaan rutin (Liqo atau Halaqah) di sekolah. Di sini, kepala sekolah tidak hanya menuntut laporan kinerja, tetapi juga mendengarkan keluhan kesah guru dan meresponsnya dengan penguatan spiritual [7].

Mekanisme ini menciptakan Psychological Capital (modal psikologis) berupa optimisme. Guru yang percaya bahwa pimpinan mereka memiliki visi yang jelas dan didukung oleh nilai-nilai ilahiyah akan merasa lebih aman dalam bekerja. Mereka tidak merasa berjuang sendirian. Keyakinan ini mereduksi kecemasan akan kegagalan target, yang merupakan salah satu musuh utama iklim kerja humanis. Ketika guru yakin bahwa pimpinan menghargai proses (ikhtiar) sama besarnya dengan hasil, maka rasa takut untuk berinovasi atau berbuat salah menjadi berkurang [2].

6. Cinta Altruistik (Altruistic Love) sebagai Fondasi Psychological Safety

Inti dari iklim kerja humanis adalah adanya Altruistic Love, yaitu kasih sayang yang tulus tanpa mengharap imbalan, yang dalam Islam dikenal sebagai Rahmah. Pemimpin spiritual di SIT menerjemahkan konsep ini ke dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia yang memanusiakan.

Temuan menunjukkan tiga indikator utama penerapan cinta altruistik yang berdampak langsung pada iklim kerja:

1. Pendekatan Persuasif dalam Disiplin: Berbeda dengan pendekatan punishment yang memperlakukan, pemimpin spiritual menggunakan pendekatan tabayyun (klarifikasi) dan nasehat empatik saat guru melakukan kesalahan indisipliner. Hal ini menjaga harga

diri (muru'ah) guru di depan rekan sejawatnya, yang merupakan aspek vital dalam menjaga martabat manusia [10].

2. Kepedulian pada Kehidupan Pribadi (Personal Life): Iklim humanis terlihat dari fleksibilitas kebijakan saat guru mengalami musibah atau urusan keluarga mendesak. Kepala sekolah yang spiritual memandang guru sebagai "manusia utuh" yang memiliki peran sebagai orang tua/anak di rumah, bukan sekadar "aset produksi" sekolah. Dukungan nyata seperti menjenguk yang sakit atau memberikan kelonggaran jadwal, secara drastis meningkatkan loyalitas guru [18].
3. Penghapusan Sekat Birokrasi yang Kaku: Altruistic love mengikis jarak kekuasaan (power distance). Guru tidak merasa sungkan untuk menyampaikan ide atau kritik kepada kepala sekolah karena adanya jaminan rasa aman (psychological safety). Atmosfer ketakutan digantikan oleh atmosfer saling menghormati.

7. Terbentuknya Kesejahteraan Spiritual: Calling dan Membership

Keberhasilan kepemimpinan spiritual dalam menciptakan iklim humanis dapat diukur dari terbentuknya Spiritual Well-being pada diri guru, yang terdiri dari dua dimensi: Calling (Panggilan Jiwa) dan Membership (Keanggotaan).

- Calling (Panggilan Jiwa): Melalui kepemimpinan spiritual, guru di SIT merasa bahwa profesi mereka adalah "Panggilan Langit". Mereka merasa terpanggil untuk melayani umat melalui pendidikan. Perasaan ini membuat pekerjaan berat terasa lebih ringan dan menyenangkan secara batiniah. Guru bekerja dengan "hati", bukan hanya dengan "tangan" [15].
- Membership (Keanggotaan/Ukhuwah): Ini adalah indikator terkuat iklim humanis. Gaya kepemimpinan yang mengedepankan nilai persaudaraan (ukhuwah Islamiyah) membuat guru merasa sekolah adalah "rumah kedua" dan rekan kerja adalah "keluarga". Hal ini meminimalisir kompetisi tidak sehat antar guru. Sebaliknya, yang muncul adalah budaya kolaborasi (tolong-menolong) yang organik. Jika satu guru berhalangan, guru lain dengan sukarela menggantikan tanpa hitung-hitungan transaksional, karena mereka merasa menjadi bagian dari tubuh yang satu (one body) [19].

8. Tantangan dan Dinamika dalam Implementasi

Meskipun kepemimpinan spiritual menawarkan dampak positif yang besar, analisis literatur juga menemukan tantangan dalam implementasinya untuk mempertahankan iklim humanis yang profesional.

Tantangan utama adalah potensi Bias Permisif. Terkadang, pendekatan altruistic love yang berlebihan disalahartikan sebagai kelonggaran terhadap ketidakdisiplinan. Ada risiko di mana teguran atas kinerja buruk menjadi tumpul atas nama "menjaga perasaan" atau "ukhuwah". Oleh karena itu, penelitian Mustaqim [16] dan Pratama & Malik [6] menekankan perlunya keseimbangan antara Rahmah (kasih sayang) dan Hazm (ketegasan). Pemimpin spiritual yang efektif harus mampu menegakkan standar profesionalisme tinggi namun tetap dengan cara penyampaian yang santun dan memanusiakan.

Tantangan kedua adalah "Toxic Positivity". Penanaman nilai "ikhlas" dan "sabar" jika tidak dikelola dengan bijak dapat menjadi alat untuk membungkam keluhan guru mengenai beban kerja yang tidak realistis. Pemimpin spiritual sejati harus peka bahwa tawakkal harus didahului dengan perencanaan kerja yang rasional dan manusiawi, bukan sekadar membebankan target di luar kapasitas manusia lalu melabelinya sebagai "ujian kesabaran". Iklim humanis yang sejati harus berbasis pada keadilan beban kerja (workload justice) [14].

9. Dampak Jangka Panjang terhadap Retensi dan Kualitas Pendidikan

Secara akumulatif, iklim kerja humanis yang dibangun oleh kepemimpinan spiritual berdampak positif pada retensi guru. Tingkat turnover (keluar-masuk) guru di sekolah yang

menerapkan model ini cenderung lebih rendah dibandingkan sekolah yang menggunakan pendekatan manajemen sekuler yang kaku. Guru bertahan bukan semata karena gaji, melainkan karena kenyamanan batin dan lingkungan sosial yang suportif [5].

Kestabilan SDM ini pada akhirnya bermuara pada kualitas pendidikan siswa. Guru yang bahagia dan sejahtera secara spiritual akan mentransfer energi positif tersebut kepada siswa di kelas. Interaksi guru-siswa menjadi lebih hangat, sabar, dan penuh kasih sayang, yang merupakan inti dari pendidikan karakter di Sekolah Islam Terpadu. Dengan demikian, kepemimpinan spiritual tidak hanya memperbaiki mesin organisasi, tetapi juga memanusiakan jiwa di dalamnya [20].

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual memegang peranan vital dalam merekonstruksi iklim kerja di Sekolah Islam Terpadu (SIT) menjadi lebih humanis. Model kepemimpinan ini terbukti efektif mengubah orientasi kerja para guru dari sekadar kewajiban transaksional-profesional menjadi dimensi transendental yang bernilai ibadah. Transformasi ini terjadi melalui internalisasi tiga komponen utama, yaitu visi (vision) yang menekankan pada ridha Allah, keyakinan (hope/faith) akan pertolongan-Nya dalam menghadapi beban kerja, serta cinta altruistik (altruistic love) yang menumbuhkan rasa aman psikologis dan kepedulian tulus antarwarga sekolah.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat proposisi bahwa kesejahteraan spiritual (spiritual well-being) yang terdiri dari rasa terpanggil (calling) dan rasa keanggotaan (membership) merupakan mediator kunci dalam mereduksi tingkat stres dan kelelahan kerja (burnout). Ketika kepala sekolah mampu menghadirkan kepemimpinan yang melayani dan empatik, ketegangan akibat tingginya target akademik dan hafalan Al-Qur'an dapat diredam. Iklim kerja yang humanis terbentuk bukan dengan menurunkan standar kualitas, melainkan dengan memanusiakan proses pencapaiannya melalui pendekatan persaudaraan (ukhuwah) dan saling menguatkan.

Implikasi manajerial dari penelitian ini menegaskan urgensi bagi yayasan atau pemangku kebijakan SIT untuk mereformasi kriteria rekrutmen kepala sekolah. Kompetensi manajerial dan akademik saja tidak lagi memadai untuk memimpin lembaga berbasis nilai. Diperlukan pemimpin yang memiliki kematangan spiritual dan kecerdasan interpersonal yang tinggi. Yayasan perlu memfasilitasi pelatihan kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada administrasi pendidikan, tetapi juga pada pengembangan kapasitas spiritual dan emotional handling, sehingga kepala sekolah mampu menjadi figur "bapak/ibu" yang mengayomi, bukan sekadar "bos" yang menginstruksikan.

Terakhir, meskipun kepemimpinan spiritual menawarkan dampak positif yang signifikan, implementasinya memerlukan keseimbangan antara kasih sayang (rahmah) dan ketegasan profesional (hazm) untuk menghindari bias permisif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji variabel-variabel ini secara kuantitatif guna mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing dimensi kepemimpinan spiritual terhadap indikator spesifik iklim kerja, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sehingga dapat dihasilkan model empiris yang lebih presisi untuk pengembangan manajemen pendidikan Islam di Indonesia..

DAFTAR PUSTAKA

- A. Fanani and N. Hidayah, "Nilai Ikhlas dan Amanah sebagai Indikator Kinerja Non-Material di Pesantren," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 10, no. 1, pp. 45-60, 2024.
- A. Fauzi and A. Hamid, "Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam Melalui Kekuatan

- Kepemimpinan Spiritual: Pendekatan Al-Qur'an dan Hadits," *Jurnal JSemar: Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 1, no. 1, pp. 18–32, 2025.
- A. Gunawan et al., "Kepemimpinan Kharismatik dalam Perspektif Pendidikan Islam," *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 9, no. 1, pp. 15-28, 2024.
- A. Munandar, "Good Islamic Governance in Educational Institutions," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 6, no. 1, pp. 101-115, 2022.
- A. Mustaqim, "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kualitas Pendidikan di Madrasah," *Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 12, no. 1, pp. 45-60, 2021.
- A. Pratama and M. M. Malik, "Kepemimpinan Spiritual: Krisis Kepemimpinan Pendidikan Islam di Era Modern," *Jurnal Al Yasini*, vol. 7, no. 3, pp. 264–278, 2022.
- A. R. Ambo' Dalle, "E-Leadership dalam Perspektif Kepemimpinan Spiritual Islam: Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan," *Jurnal Ilmiah Ar-Risalah*, vol. 23, no. 1, pp. 139-150, 2025.
- E. Siswanto, "Integrasi Budaya Religius dan Kearifan Lokal dalam Membentuk Karakter Siswa," *Jurnal Kependidikan Islam*, vol. 12, no. 4, pp. 332-345, 2022.
- G. A. Nugraha, "Transformasi Manajemen Fasilitas dan Iklim Kerja pada Era Disrupsi," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, vol. 11, no. 2, pp. 860–868, 2025.
- G. Rahman, "Transforming Islamic Education Through Value-Based Leadership: A Narrative Review," *Sinergi International Journal of Islamic Studies*, vol. 3, no. 2, pp. 88-102, 2025.
- L. Hakim, "Strategi Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Organisasi Religius," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 5, no. 3, pp. 1–13, 2022.
- M. Abdullah and T. Zulfikar, "Manajemen Data Akademik dan Humanisme di Perguruan Tinggi Islam," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 2, no. 1, pp. 48–59, 2024.
- M. Asror and M. Y. A. Bakar, "Modernisme Pendidikan Islam dan Relevansinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Indonesia Era Society 5.0," *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, vol. 8, no. 1, pp. 35–52, 2023.
- M. Azzuhri et al., "A New Dimension in Spiritual Leadership Model Based on Indonesian Islamic Culture," *International Journal of Educational Management*, vol. 12, no. 3, pp. 210-225, 2024.
- M. Ismail et al., "The Influence of Fairness in Leadership on School Organizational Climate," *Journal of Educational Administration*, vol. 59, no. 2, pp. 145-160, 2021.
- N. Efendi and M. I. Sholeh, "Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Humanis," *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, vol. 2, no. 2, pp. 68–85, 2023.
- R. Febrianto, "Spiritual Leadership as a Foundation of Quality Culture in Madrasah," *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, vol. 7, no. 2, pp. 112-128, 2023.
- R. Mulyadi, *Kepemimpinan Spiritual dan Kinerja Guru: Perspektif Psikologi Positif*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- S. Zainuddin, "Peran Pemimpin dalam Mewujudkan Pendidikan Berkualitas dan Humanis," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 11, no. 1, pp. 11-25, 2023.
- U. Khoiroh, "Challenges of Islamic Boarding Schools in the Digital Era," *Journal of Islamic Education Studies*, vol. 13, no. 1, pp. 22-35, 2025.