


Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah dalam Memelihara Etos Kerja Islami dan Produktivitas Guru (Studi Kasus di MTs YPS Majalaya)

Nur Siti Robiah¹, Lingga Karunia Ilahi², Hary Priatna Sanusi³

^{1,2}Mahasiswa Pasca Sarjana S2 UIN SGD Bandung

³Dosen Pasca Sarjana S2 UIN SGD Bandung

Email: robiahsiti20.ff@gmail.com¹, karuniailahi45@gmail.com², harypriatna@uinsgd.ac.id³

Article Info	ABSTRACT
<p>Article history: Received Dec 09 , 2025 Revised Dec 21, 2025 Accepted Dec 26, 2025</p> <p>Keywords: Etos Kerja Islami Kepemimpinan Spiritual Produktivitas Guru Madrasah</p>	<p>Produktivitas guru merupakan salah satu tantangan penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan, termasuk madrasah yang berbasis nilai keislaman. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan spiritual kepala madrasah dalam memelihara etos kerja Islami dan meningkatkan produktivitas guru di MTs YPS Majalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Informan penelitian terdiri atas kepala madrasah dan perwakilan guru yang dipilih secara purposive. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi, sedangkan analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual kepala madrasah diwujudkan melalui praktik <i>altruistic love</i> berupa kepedulian, empati, perhatian personal, dan keteladanan nilai spiritual. Kepemimpinan tersebut berdampak pada tumbuhnya etos kerja Islami guru yang ditandai dengan rasa amanah, keikhlasan, dan tanggung jawab moral, serta mendorong produktivitas guru melalui suasana kerja yang nyaman dan manajemen berbasis kepercayaan.</p> <p style="text-align: right;"><i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i></p> <div style="text-align: right;">  </div>

1. PENDAHULUAN

Produktivitas guru merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan, termasuk di lembaga pendidikan Islam. Guru yang produktif tidak hanya mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif, tetapi juga menunjukkan komitmen, kedisiplinan, serta tanggung jawab moral dalam menjalankan profesinya. Produktivitas kerja guru berkaitan erat dengan kualitas sumber daya manusia dan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan tugas pendidikan secara optimal (Sedarmayanti, 2009). Dalam konteks madrasah, produktivitas guru tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai spiritual dan keislaman yang menjadi dasar pelaksanaan pendidikan.

Peran kepala madrasah sangat strategis dalam membangun produktivitas guru. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu memengaruhi sikap, perilaku, dan etos kerja guru. Kepemimpinan pendidikan yang efektif menuntut

kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan interpersonal, memberi teladan, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif (Yukl, 2010; Mulyasa, 2015). Kepemimpinan yang hanya menekankan aspek struktural dan pengawasan formal sering kali belum cukup untuk membangun kinerja guru secara berkelanjutan, terutama di lingkungan pendidikan berbasis nilai seperti madrasah.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas guru. Etos kerja yang tinggi mendorong guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Triningsih, 2018). Dalam perspektif Islam, etos kerja tidak semata-mata berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga dipandang sebagai bentuk ibadah dan amanah yang harus dilaksanakan dengan penuh keikhlasan (Tasmara, 2004; Assifudin, 2004). Oleh karena itu, etos kerja Islami menjadi fondasi penting dalam membangun produktivitas guru di madrasah.

Namun demikian, etos kerja Islami tidak tumbuh secara otomatis. Diperlukan peran kepemimpinan yang mampu menyentuh aspek spiritual dan emosional guru. Kepemimpinan spiritual menjadi pendekatan yang relevan dalam konteks ini, karena menekankan nilai-nilai ketulusan, empati, kepedulian, serta makna kerja dalam kehidupan organisasi (Zohar & Marshall, 2004). Louis W. Fry menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual dibangun melalui nilai *altruistic love*, visi yang bermakna, serta harapan dan keyakinan yang mampu menumbuhkan komitmen intrinsik dan rasa memiliki dalam organisasi (Fry, 2003).

MTs YPS Majalaya merupakan salah satu madrasah yang menarik untuk dikaji dalam konteks kepemimpinan spiritual. Meskipun memiliki jumlah guru yang relatif terbatas, madrasah ini mampu menjaga stabilitas dan produktivitas kerja guru. Guru-guru menunjukkan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas pembelajaran, menjaga kedisiplinan, serta berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan. Fenomena ini sejalan dengan pandangan Sergiovanni (2000) yang menekankan pentingnya kepemimpinan berbasis nilai dan hubungan kemanusiaan dalam membangun komitmen pendidik.

Kepala madrasah di MTs YPS Majalaya dikenal memiliki kedekatan personal dengan para guru. Bentuk kepedulian seperti mendengarkan keluh kesah guru, memberikan dukungan moral, serta menunjukkan empati dalam berbagai situasi menjadi bagian dari praktik kepemimpinannya. Pendekatan ini mencerminkan prinsip *altruistic love* dalam kepemimpinan spiritual, yang menempatkan hubungan kemanusiaan sebagai inti kepemimpinan (Fry & Slocum, 2008).

Kondisi tersebut berdampak pada tumbuhnya rasa tanggung jawab moral guru dalam menjalankan tugasnya. Guru merasa memiliki amanah yang harus dijaga, bukan semata-mata karena tuntutan pekerjaan, tetapi karena dorongan batin dan rasa hormat terhadap pimpinan. Etos kerja Islami pun tumbuh secara alami, ditandai dengan keikhlasan, kedisiplinan, dan komitmen terhadap tugas pendidikan (Assifudin, 2004).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana kepemimpinan spiritual kepala madrasah dalam memelihara etos kerja Islami dan meningkatkan produktivitas guru. Fokus penelitian diarahkan pada praktik kepemimpinan spiritual kepala madrasah di MTs YPS Majalaya serta dampaknya terhadap etos kerja dan produktivitas guru.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) mendeskripsikan bentuk kepemimpinan spiritual kepala madrasah di MTs YPS Majalaya, (2) menganalisis dampak kepemimpinan spiritual terhadap etos kerja Islami guru, dan (3) mengungkap implikasi kepemimpinan spiritual terhadap produktivitas guru.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam praktik kepemimpinan spiritual kepala madrasah serta dampaknya terhadap etos kerja Islami dan produktivitas guru dalam konteks alamiah. Metode studi kasus digunakan untuk menggali fenomena kepemimpinan secara komprehensif dan kontekstual pada satu lokasi penelitian.

Lokasi penelitian ini adalah MTs YPS Majalaya. Subjek penelitian terdiri atas kepala madrasah dan guru sebagai informan penelitian. Informan dipilih secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung dalam praktik kepemimpinan dan pelaksanaan tugas pembelajaran. Kepala madrasah dipilih sebagai informan kunci, sedangkan guru dipilih sebagai informan pendukung untuk memperoleh perspektif yang lebih beragam.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi. Wawancara digunakan untuk menggali pandangan, pengalaman, serta praktik kepemimpinan spiritual kepala madrasah dan respons guru terhadap kepemimpinan tersebut. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung interaksi kepemimpinan, budaya kerja, serta suasana kerja guru di lingkungan madrasah.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan memfokuskan data yang relevan dengan kepemimpinan spiritual, etos kerja Islami, dan produktivitas guru. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi tematik yang disusun secara sistematis. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan pola-pola yang muncul dari hasil analisis data.

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari kepala madrasah dan guru, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dan observasi. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.:

Tabel 1. Teknik Keabsahan Data Penelitian

No.	Aspek Keabsahan Data	Teknik yang Digunakan	Implementasi dalam Penelian
1.	Kredibilitas	Triangulasi sumber	Membandingkan data hasil wawancara kepala madrasah dan guru
2.	Kredibilitas	Triangulasi teknik	Membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi lapangan
3.	Transferabilitas	Deskripsi kontekstual	Penyajian deskripsi mendalam tentang kondisi MTs YPS Majalaya
4.	Dependabilitas	Audit proses	Pencatatan tahapan penelitian secara sistematis
5.	Konfirmabilitas	Konfirmasi data	Penyesuaian temuan dengan data lapangan dan kerangka teori

Dari tabel 1 menjelaskan teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini untuk menjamin kepercayaan dan ketepatan data penelitian. Keabsahan data dijaga melalui empat kriteria utama, yaitu kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Penerapan triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari kepala madrasah dan guru, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dan observasi. Selain itu, penyajian deskripsi kontekstual yang mendalam serta pencatatan proses penelitian secara sistematis digunakan untuk memastikan konsistensi dan objektivitas temuan penelitian.

Tabel 2. Fokus Penelitian dan Indikator Analisis

Fokus Penelitian	Indikator Utama	Sumber Data
Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah	<i>Altruistic love</i> , kepedulian, empati, keteladanan spiritual	Kepala madrasah
Etos Kerja Islami Guru	Amanah, keikhlasan,	Guru

	tanggung jawab moral	
Produktivitas Guru	Disiplin kerja, kreativitas, komitmen terhadap tugas	Guru dan hasil observasi

Tabel 2 menyajikan fokus penelitian beserta indikator analisis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Fokus penelitian ditetapkan berdasarkan kerangka kepemimpinan spiritual, khususnya konsep altruistic love, serta keterkaitannya dengan etos kerja Islami dan produktivitas guru. Setiap fokus penelitian diuraikan ke dalam indikator-indikator utama yang menjadi acuan dalam proses pengumpulan dan analisis data. Penetapan sumber data pada setiap fokus bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara data yang dikumpulkan dan tujuan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

MTs YPS Majalaya merupakan madrasah tsanawiyah yang berada di bawah naungan yayasan pendidikan Islam dan beroperasi dengan jumlah tenaga pendidik yang relatif terbatas. Meskipun demikian, madrasah ini mampu menjaga stabilitas proses pembelajaran serta menunjukkan tingkat produktivitas guru yang konsisten. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kinerja organisasi pendidikan tidak semata-mata ditentukan oleh kuantitas sumber daya manusia, melainkan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan iklim kerja yang dibangun di dalamnya. Budaya kerja di MTs YPS Majalaya ditandai dengan hubungan yang harmonis antara kepala madrasah dan guru, suasana kerja yang kondusif, serta adanya rasa saling percaya dalam menjalankan tugas profesional. Iklim kerja seperti ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan berperan strategis dalam membentuk etos kerja dan produktivitas tenaga pendidik. Hal ini sejalan dengan pandangan Sedarmayanti (2009) yang menegaskan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung.

Dalam konteks tersebut, kepala madrasah memegang peran sentral sebagai aktor utama pembentuk iklim organisasi. Kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya berorientasi pada aspek administratif dan struktural, tetapi juga mengedepankan pendekatan personal dan spiritual. Pendekatan ini selaras dengan pandangan Sergiovanni (2000) yang menekankan bahwa kepemimpinan pendidikan yang efektif bertumpu pada nilai, hubungan kemanusiaan, dan makna kerja, bukan sekadar kekuasaan formal.

Implementasi Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah

Praktik *Altruistic Love* dalam Kepemimpinan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan nilai *altruistic love* sebagaimana dikemukakan oleh Louis W. Fry. Nilai ini tercermin dalam sikap kepedulian, empati, dan

perhatian personal terhadap guru. Kepala madrasah tidak hanya berinteraksi dengan guru dalam urusan pekerjaan, tetapi juga dalam aspek kemanusiaan dan spiritual. Menurut Fry (2003), *altruistic love* merupakan fondasi utama kepemimpinan spiritual yang mampu menciptakan rasa aman, kepercayaan, dan keterikatan emosional dalam organisasi. Temuan di MTs YPS Majalaya menunjukkan bahwa nilai tersebut diwujudkan dalam berbagai bentuk perhatian, seperti menjenguk guru yang sakit, mendoakan, serta menyediakan waktu untuk mendengarkan permasalahan yang dihadapi guru, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun persoalan pribadi.

Beberapa guru menyampaikan bahwa kepala madrasah sering memberikan perhatian ketika guru mengalami kesulitan, baik masalah pekerjaan maupun persoalan pribadi. Bentuk perhatian tersebut antara lain dengan menjenguk guru yang sakit, mendoakan, serta menyediakan waktu untuk mendengarkan keluhan kesah guru. Sikap ini mencerminkan kepemimpinan yang mengedepankan hubungan kemanusiaan dibandingkan otoritas formal semata. Praktik ini memperkuat ikatan emosional dan rasa saling percaya antara pimpinan dan guru, sebagaimana ditegaskan oleh Fry dan Slocum (2008) bahwa kepemimpinan spiritual mampu meningkatkan komitmen dan loyalitas anggota organisasi.

Salah satu guru menyatakan:

“Kami merasa diperhatikan bukan hanya sebagai guru, tetapi sebagai manusia. Ketika ada masalah, kepala madrasah selalu mendengarkan dan memberi nasihat dengan tenang.”

Praktik tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dijalankan melalui cinta altruistik yang memperkuat ikatan emosional dan kepercayaan antara pimpinan dan guru, sebagaimana ditegaskan oleh Fry dan Slocum (2008).

Kepemimpinan Berbasis Nilai Spiritual

Selain *altruistic love*, kepala madrasah juga menampilkan keteladanan dalam sikap dan perilaku sehari-hari. Kepala madrasah berupaya menjaga keikhlasan, kesederhanaan, dan konsistensi antara ucapan dan tindakan. Keteladanan ini menjadi sumber pembelajaran moral bagi guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Kepemimpinan yang berbasis nilai dan integritas moral terbukti mampu membangun kepercayaan dan penghormatan dari bawahan. Guru memandang kepala madrasah sebagai figur yang layak diteladani bukan karena jabatan strukturalnya, melainkan karena akhlak dan integritas yang ditampilkan. Hal ini sejalan dengan pandangan Yukl (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif bertumpu pada integritas dan konsistensi moral pemimpin.

Guru memandang kepala madrasah sebagai figur yang layak dihormati, bukan karena jabatan formal, tetapi karena akhlak dan integritasnya. Dalam perspektif kepemimpinan spiritual, nilai dan makna kerja menjadi fondasi utama dalam menggerakkan organisasi pendidikan. Zohar dan Marshall (2004)

menekankan bahwa kepemimpinan spiritual mengarahkan individu untuk bekerja tidak hanya demi pencapaian target, tetapi juga demi nilai dan tujuan yang bermakna. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah berhasil menanamkan nilai tersebut dalam praktik kepemimpinannya.

Dampak Kepemimpinan Spiritual terhadap Etos Kerja Islami Guru

Kepemimpinan spiritual kepala madrasah berdampak signifikan terhadap etos kerja Islami guru. Guru merasa diperlakukan secara manusiawi dan dihargai, sehingga muncul rasa tanggung jawab moral dalam menjalankan tugas. Etos kerja guru tidak didorong oleh rasa takut terhadap sanksi, melainkan oleh kesadaran bahwa pekerjaan mengajar merupakan amanah dan bentuk ibadah (Tasmara, 2004; Assifudin, 2004). Nilai keikhlasan, amanah, dan tanggung jawab menjadi landasan utama dalam menjalankan pekerjaan. Guru menunjukkan kedisiplinan dalam kehadiran, kesiapan dalam proses pembelajaran, serta komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Temuan ini sejalan dengan konsep etos kerja Islami yang dikemukakan oleh Tasmara (2004) dan Assifudin (2004), bahwa kerja dipandang sebagai bagian dari pengabdian kepada Allah dan tanggung jawab moral.

Guru menunjukkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, kesiapan dalam mengajar, serta komitmen untuk menyelesaikan tanggung jawab pembelajaran. Nilai keikhlasan dan amanah menjadi landasan utama dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Triningsih (2018) yang menyatakan bahwa etos kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja guru.

Implikasi Kepemimpinan Spiritual terhadap Produktivitas Guru

Lingkungan kerja yang dibangun melalui kepemimpinan spiritual menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif bagi guru. Guru merasa dipercaya dan diberi ruang untuk mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran. Kondisi ini mendorong meningkatnya produktivitas guru, baik dari segi kualitas maupun konsistensi kerja. Produktivitas yang lahir dari motivasi intrinsik cenderung lebih berkelanjutan dibandingkan produktivitas yang dibangun melalui kontrol eksternal (Luthans, 2006).

Produktivitas guru di MTs YPS Majalaya tampak dari kedisiplinan yang terjaga, tanggung jawab terhadap tugas pembelajaran, serta kesediaan guru untuk berkontribusi lebih tanpa harus diawasi secara ketat. Pola kepemimpinan yang diterapkan mencerminkan manajemen berbasis kepercayaan (trust-based management), di mana kontrol digantikan oleh nilai, kesadaran, dan komitmen. Dalam konteks pendidikan, pendekatan ini terbukti lebih efektif dalam mendorong kinerja guru secara berkelanjutan.

Pembahasan Temuan Penelitian

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual kepala madrasah memiliki peran strategis dalam memelihara etos kerja Islami sekaligus meningkatkan produktivitas guru di MTs YPS Majalaya. Kepemimpinan spiritual tidak hanya dipahami sebagai pendekatan normatif yang bersifat religius, melainkan sebagai praktik kepemimpinan yang terinternalisasi dalam nilai, perilaku, dan relasi

kerja sehari-hari. Hal ini mempertegas pandangan Louis W. Fry bahwa kepemimpinan spiritual bekerja melalui mekanisme nilai dan makna, bukan semata-mata melalui struktur dan kontrol formal. Penerapan nilai *altruistic love* oleh kepala madrasah terbukti menjadi fondasi utama dalam membangun hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Temuan ini mengonfirmasi teori Fry (2003) yang menyatakan bahwa *altruistic love* mampu menumbuhkan rasa aman, kepercayaan, dan keterikatan emosional anggota organisasi. Dalam konteks MTs YPS Majalaya, rasa aman dan dihargai yang dirasakan guru mendorong munculnya komitmen internal dalam menjalankan tugas profesional. Dengan demikian, kepemimpinan spiritual berfungsi sebagai katalis yang mengubah relasi struktural menjadi relasi moral dan emosional.

Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai spiritual memperkuat legitimasi kepemimpinan kepala madrasah. Legitimasi tersebut tidak bersumber dari otoritas formal jabatan, melainkan dari keteladanan moral yang ditunjukkan secara konsisten. Temuan ini sejalan dengan pandangan Yukl (2010) bahwa kepemimpinan yang efektif bertumpu pada integritas dan kepercayaan, serta dengan Sergiovanni (2000) yang menekankan pentingnya moral leadership dalam organisasi pendidikan. Kepala madrasah dipandang sebagai figur teladan, sehingga nilai yang ditanamkan tidak bersifat instruktif, tetapi persuasif dan internalistik. Dalam perspektif pendidikan Islam, kepemimpinan spiritual yang demikian berkontribusi signifikan terhadap pembentukan etos kerja Islami guru. Etos kerja guru di MTs YPS Majalaya tidak didorong oleh mekanisme pengawasan yang ketat atau sistem sanksi, melainkan oleh kesadaran religius bahwa mengajar merupakan amanah dan ibadah. Temuan ini memperkuat konsep etos kerja Islami yang dikemukakan oleh Tasmara (2004) dan Assifudin (2004), yang menempatkan kerja sebagai manifestasi nilai keimanan dan tanggung jawab moral. Dengan demikian, kepemimpinan spiritual berperan sebagai medium transformasi nilai religius menjadi perilaku kerja nyata.

Hubungan antara etos kerja Islami dan produktivitas guru dalam penelitian ini juga menunjukkan pola yang bersifat intrinsik dan berkelanjutan. Guru yang memiliki kesadaran nilai dan makna kerja menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan konsistensi kinerja tanpa ketergantungan pada kontrol eksternal. Hal ini mendukung pandangan Luthans (2006) bahwa motivasi intrinsik memiliki daya tahan yang lebih kuat dalam meningkatkan produktivitas dibandingkan motivasi ekstrinsik. Dalam konteks ini, kepemimpinan spiritual berfungsi sebagai sumber utama pembentuk motivasi intrinsik guru. Dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang cenderung menempatkan etos kerja dan produktivitas guru dalam kerangka hubungan sebab-akibat yang bersifat kuantitatif (Triningsih, 2018; Candra et al., 2022), penelitian ini menawarkan kontribusi konseptual yang lebih mendalam melalui pendekatan kualitatif. Penelitian ini menempatkan kepemimpinan spiritual sebagai variabel kunci yang menjembatani nilai religius dengan kinerja profesional guru. Dengan demikian, temuan ini memperluas pemahaman tentang kepemimpinan pendidikan Islam, khususnya dalam konteks madrasah, yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kinerja, tetapi juga pada pembentukan karakter dan makna kerja.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat relevansi teori kepemimpinan spiritual dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa penguatan kepemimpinan spiritual kepala madrasah dapat menjadi strategi efektif dalam memelihara etos kerja Islami dan meningkatkan produktivitas guru secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kepemimpinan spiritual layak dipertimbangkan sebagai model kepemimpinan alternatif yang kontekstual dan relevan bagi lembaga pendidikan Islam.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual kepala madrasah di MTs YPS Majalaya berperan penting dalam memelihara etos kerja Islami dan meningkatkan produktivitas guru. Kepemimpinan spiritual tersebut diwujudkan melalui praktik *altruistic love* yang tercermin dalam sikap kepedulian, empati, perhatian personal, serta keteladanan nilai-nilai spiritual dalam kehidupan sehari-hari. Pendekatan ini mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan suasana kerja yang nyaman di lingkungan madrasah.

Kepemimpinan spiritual berdampak pada tumbuhnya etos kerja Islami guru yang ditandai dengan rasa amanah, keikhlasan, dan tanggung jawab moral dalam menjalankan tugas. Etos kerja tersebut selanjutnya mendorong produktivitas guru secara berkelanjutan tanpa harus bergantung pada pengawasan yang ketat. Dengan demikian, kepemimpinan spiritual dapat dipandang sebagai strategi kepemimpinan yang efektif dalam membangun produktivitas guru berbasis nilai-nilai keislaman, khususnya dalam konteks madrasah.

Implikasi

Pertama, secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat konsep kepemimpinan spiritual dalam konteks pendidikan Islam, khususnya pada lembaga madrasah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai *altruistic love* sebagaimana dikemukakan oleh Louis W. Fry relevan dan kontekstual untuk diterapkan dalam kepemimpinan kepala madrasah guna membangun etos kerja Islami dan produktivitas guru. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian kepemimpinan pendidikan berbasis nilai spiritual.

Kedua, secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah dapat meningkatkan produktivitas guru melalui pendekatan kepemimpinan yang humanis dan spiritual. Praktik kepemimpinan yang menekankan kepedulian, empati, dan keteladanan terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan berbasis kepercayaan. Pendekatan ini dapat menjadi alternatif strategi kepemimpinan madrasah tanpa harus mengandalkan pengawasan yang ketat dan bersifat struktural.

Ketiga, bagi pengelola yayasan pendidikan Islam, penelitian ini memberikan implikasi bahwa pembinaan kepemimpinan kepala madrasah perlu diarahkan pada penguatan nilai-nilai spiritual dan karakter. Pengembangan kepemimpinan tidak hanya difokuskan pada aspek manajerial, tetapi juga pada pembentukan kepekaan sosial dan moral pemimpin. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia di lingkungan madrasah dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Saran

Pertama, bagi kepala madrasah, disarankan untuk terus mengembangkan dan mempertahankan praktik kepemimpinan spiritual dalam memimpin lembaga pendidikan. Pendekatan kepemimpinan yang menekankan kepedulian, empati, dan keteladanan nilai-nilai Islami perlu dijaga agar etos kerja dan produktivitas guru dapat terpelihara secara berkelanjutan.

Kedua, bagi pengelola yayasan pendidikan Islam, disarankan agar memberikan dukungan terhadap penguatan kepemimpinan spiritual kepala madrasah. Yayasan dapat menyelenggarakan pembinaan atau pelatihan kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada aspek manajerial, tetapi juga pada pengembangan karakter dan spiritualitas pemimpin madrasah.

Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji kepemimpinan spiritual dengan pendekatan dan konteks yang berbeda, baik pada jenjang pendidikan lain maupun dengan metode penelitian yang lebih beragam. Penelitian lanjutan diharapkan dapat memperkaya perspektif dan memperkuat pemahaman mengenai peran kepemimpinan spiritual dalam pengembangan pendidikan Islam

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Assifudin. (2004). *Etos kerja Islami*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [2] Candra, E., Bahtiar, P., & Jamasy, U. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap kinerja guru. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Pendidikan*.
- [3] Dalyono, M. (2000). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [4] Djamarah, S. B. (2011). *Psikologi belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727.
- [6] Fry, L. W., & Slocum, J. W. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*, 37(1), 86–96.
- [7] Hamalik, O. (2013). *Proses belajar mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Komariah, A., & Triatna, C. (2014). *Visionary leadership: Menuju sekolah efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Lagunsiang, J. (2018). Leadership and teacher performance in educational organizations. *International Journal of Education, Information Technology and Others*, 1(1), 60–68.

-
- [10] Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (Alih Bahasa V. A. Yuwono dkk.). Yogyakarta: ANDI.
- [11] Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- [12] Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [13] Mulyasa, E. (2015). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Novliadi, F. (2009). *Hubungan antara organization-based self-esteem dengan etos kerja* (Tesis tidak diterbitkan). Universitas Sumatera Utara.
- [15] Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- [16] Sergiovanni, T. J. (2000). *The lifeworld of leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- [17] Slavin, R. E. (2018). *Educational psychology: Theory and practice* (12th ed.). Boston: Pearson Education.
- [18] Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Malang: ANDI.
- [19] Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [20] Tasmara, T. (2004). *Membudayakan etos kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- [21] Triningsih, E. (2018). Kontribusi etos kerja, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2).
- [22] Woolfolk, A. (2016). *Educational psychology* (13th ed.). Boston: Pearson Education.
- [23] Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi* (Edisi ke-5). Jakarta: PT Indeks.
- [24] Zohar, D., & Marshall, I. (2004). *Spiritual capital: Wealth we can live by*. San Francisco: Berrett-Koehler.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN