

**MANAJEMEN SPIRITUAL DALAM KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DI MADRASAH
(Studi Kasus di MTsN 5 Sleman)**

¹Farhan Khomsin, ²Ilham Soleh Khudin, ³Maryam Ratnaningsih Luhurbudi,

⁴Albab shodikin, Bisyr Mustofa

¹Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,

Email: farhankhomsin085@gmail.com

²Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,

Email: ilhamsoleh006@gmail.com

³Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,

Email: ratnamaryam111@gmail.com

⁴Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,

Email: albabshodik9@gmail.com

⁵MAN 4 Bantul

Email: bisyrmustofa644@gmail.com

Abstract, *This study aims to explore the implementation of spiritual management in strengthening transformational leadership at MTsN 5 Sleman. A qualitative-descriptive approach was employed, grounded in Hendrawan Sanerya's theory of spiritual management and Bass and Avolio's transformational leadership theory. The research was conducted over a three-month period, from January to March 2025, at MTs Negeri 5 Sleman in Yogyakarta. Data were collected through structured interviews with the madrasah principal as the primary informant, as well as through direct observations and document analysis. The findings indicate that the principal's managerial practices reflect a strong integration of spiritual values into daily leadership activities. This is evident in the way the principal views work as an act of worship, consistently demonstrates exemplary behavior, and fosters a work environment that balances professional responsibilities with personal spiritual growth. Core values such as sincerity, moral responsibility, empathetic communication, and ethical guidance play a central role in decision-making and task management. Elements of transformational leadership are manifested through inspirational role modeling, continuous intellectual stimulation, individual attention, and the cultivation of an emotionally and spiritually supportive workplace. These practices contribute to a harmonious and productive work culture that aligns with the fundamental values of Islamic education.*

Keywords/Kata Kunci: *Spiritual Management, Transformasional Leadership, Madrasah*

Pendahuluan

Pendidikan Islam memiliki peran yang sangat strategis dalam membentuk peradaban bangsa, terutama dalam konteks pembangunan karakter dan penanaman nilai-nilai spiritual. Dalam hal ini, madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam memikul tanggung jawab besar, bukan hanya sebagai tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai institusi yang membina akhlak, spiritualitas, dan kepribadian peserta didik (APRIYANI et al., 2025). Karakteristik unik madrasah yang mengintegrasikan dimensi kognitif dan spiritual menjadikannya garda terdepan dalam mencetak generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga

tangguh secara moral dan religius (Khoiri, 2025). Namun demikian, dalam menghadapi tantangan globalisasi, sekularisasi pendidikan, dan tuntutan standar mutu nasional, madrasah dituntut untuk terus berinovasi dalam tata kelola dan kepemimpinannya.

Kepemimpinan madrasah saat ini dihadapkan pada tantangan besar, baik dari segi internal maupun eksternal (Kustanto, 2025). Mulai dari tuntutan administratif hingga menjaga ruh spiritual institusi (Anwar et al., 2024). Tidak sedikit pemimpin madrasah yang akhirnya terjebak dalam pendekatan birokratis semata, sehingga mengabaikan aspek pembinaan moral, keteladanan, dan penciptaan iklim organisasi yang religius (Ikramatoun et al., 2021). Padahal, efektivitas kepemimpinan di madrasah tidak bisa diukur hanya dari pencapaian angka dan indikator formal, melainkan juga dari sejauh mana nilai-nilai Islam benar-benar hidup dan menjadi budaya dalam praktik pendidikan sehari-hari. Konsep kepemimpinan transformasional hadir sebagai model yang relevan untuk menjawab tantangan kepemimpinan di madrasah (Ramdan et al., 2024), karena menekankan pada pemberian visi yang kuat, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap individu (Cempaka, 2025), yang terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja guru (Kurniawati, 2023). Namun, dalam konteks madrasah yang berbasis nilai-nilai Islam, kepemimpinan transformasional memerlukan landasan spiritual yang kokoh agar tidak kehilangan arah dan makna (Dalimunthe, 2023). Realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara pendekatan kepemimpinan modern yang cenderung sekuler dengan nilai-nilai Islam yang menekankan spiritualitas dan etika ilahiah (Wiyono, 2025). Dalam Islam, kepemimpinan bukan sekadar pengelolaan sumber daya, tetapi merupakan amanah dengan tanggung jawab dunia dan akhirat (Ancu et al., 2025). Oleh karena itu, manajemen spiritual yang menjadikan nilai-nilai seperti ikhlas, amanah, tawakal, dan ihsan sebagai dasar pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi sangat penting untuk diintegrasikan dalam kepemimpinan madrasah.

Dalam dunia pendidikan, khususnya di madrasah, manajemen spiritual dapat diwujudkan melalui keteladanan (*uswah hasanah*), pembiasaan nilai-nilai ihsan dalam interaksi keseharian, serta penciptaan lingkungan kerja yang dilandasi ukhuwah dan kebermaknaan spiritual. (Gina et al., 2024) Pemimpin yang menerapkan manajemen spiritual tidak hanya memimpin dengan instruksi dan regulasi, tetapi juga dengan hati, akhlak, dan kebijaksanaan. (Manzil & Muttaqin, 2024) Ia menjadi panutan moral, menjadi sumber inspirasi, dan membangun hubungan emosional yang kuat dengan guru, staf, serta siswa. (Hidayat et al., 2025) Al-Qur'an dan Sunnah sebagai pegangan hidup dan akal digunakan sebagai pembanding untuk membedakan antara yang baik dan buruk. (Shafrianto & Pratama, 2021) Pendekatan seperti ini akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, penuh makna, dan mendorong partisipasi aktif seluruh warga madrasah.

Kajian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kinerja guru dan mutu pembelajaran, namun umumnya dilakukan di sekolah umum yang kurang menekankan nilai keagamaan (Armiyanti

et al., 2023). Sementara itu, studi tentang manajemen spiritual lebih banyak dilakukan di sektor non-pendidikan, sehingga penerapannya dalam konteks madrasah masih minim. Di sinilah letak gap penelitian, yaitu perlunya kajian integratif antara manajemen spiritual dan kepemimpinan transformasional dalam lingkungan madrasah. Integrasi ini penting untuk membentuk model kepemimpinan yang tidak hanya unggul secara administratif, tetapi juga kuat secara spiritual (Trisnaldi Mulia et al., 2024), guna menciptakan perubahan struktural dan kultural yang sejalan dengan nilai-nilai pendidikan Islam.

MTsN 5 Sleman adalah salah satu MTsN di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki kepala madrasah model transformasional. Perubahan madrasah yang telah dibawa Drs. Busyroni Majid, M.Si. selaku kepala MTsN 5 Sleman tercermin dari pribadi beliau yang mampu menginspirasi, menjadi role model, mendorong inovasi serta memberi perhatian berupa dukungan untuk perkembangan individu para bawahannya. Sosok kepala MTsN 5 Sleman yang memiliki model kepemimpinan transformasional menjadi sangat menarik jika beliau mengimplementasikan gaya kepemimpinan beliau ke dalam manajemen yang khusus di lembaga pendidikan Islam yaitu manajemen spiritual.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana manajemen spiritual memperkuat implementasi kepemimpinan transformasional di madrasah. Penelitian akan mengeksplorasi nilai-nilai spiritual seperti tawakal, ikhlas, sabar, dan ukhuwah dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur kepemimpinan pendidikan Islam, khususnya yang mengedepankan nilai-nilai spiritual. Dengan demikian, madrasah dapat lebih optimal dalam menjalankan fungsinya sebagai pusat pendidikan yang tidak hanya mencetak generasi yang cerdas, tetapi juga generasi yang berakhlak mulia, religius, dan memiliki ketangguhan spiritual dalam menghadapi tantangan kehidupan.

Kajian Pustaka

Kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bernard M. Bass menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mentransformasi pengikut melalui pengaruh ideal, motivasi spiritual-intelektual, serta perhatian individual (Bernard M. Bass, 1994). Sementara itu, manajemen spiritual menurut Hendrawan Sanerya menempatkan nilai-nilai seperti kejujuran, kasih sayang, dan kebermanaknaan kerja sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan strategi organisasi (Hendrawan, 2009). Integrasi kedua pendekatan ini diyakini mampu menciptakan kepemimpinan madrasah yang tidak hanya visioner secara akademik, tetapi juga kuat secara spiritual dan berpengaruh terhadap perubahan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan menggali integrasi tersebut guna membangun model kepemimpinan madrasah yang unggul, holistik, dan kontekstual.

Penelitian ini memperluas kajian sebelumnya, seperti Aat Royhatudin dkk. yang meneliti gaya kepemimpinan transformasional dalam manajemen madrasah, namun

belum menyentuh aspek spiritual secara mendalam (Royhatudin et al., 2020). Begitu pula penelitian Aulia Diana Devi dan Subiyantoro yang mengkaji dua model kepemimpinan di madrasah, namun tidak fokus pada jenis manajemen yang dikembangkan (Devi & Subiyantoro, 2021). Penelitian Uuh Buchori dkk. menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong inovasi, motivasi kerja, dan pengembangan guru (Buchori et al., 2024). Meski sama-sama menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional di madrasah, belum ada yang secara spesifik mengkaji integrasinya dengan manajemen spiritual. Di sinilah letak kebaruan dan kontribusi utama penelitian ini.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis (Sugiyono, 2022). Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis upaya kepala sekolah, implementasi terhadap madrasah serta Implikasinya dari kepemimpinan model transformasional dalam manajemen spiritual di madrasah. Data dikumpulkan dengan tiga teknik, yaitu: 1) Observasi. Hal-hal yang di observasi berupa sarana dan prasarana, kegiatan pembelajaran kegiatan keagamaan, dan hal-hal yang berkaitan dengan manajemen spiritual. 2) Wawancara terstruktur. Hal-hal yang diwawancarai adalah bagaimana kepala madrasah memberikan pengaruh inspiratif, motivasi kepada bawahan, stimulasi intelektual serta pengembangan individu. Sedangkan pihak yang di wawancarai adalah kepala madrasah MTsN 5 Sleman. 3) Studi dokumentasi. Pada bagian ini dilakukan penelusuran dokumen jurnal dan buku yang berkaitan dengan konsep spiritual Islam, manajemen spiritual dan praktiknya dalam lembaga pendidikan Islam (Creswell, 2014). Diharapkan dari telaah yang mendalam, data primer yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dapat diperkuat dengan sumber sekunder dari sumber literasi sehingga menghasilkan kesimpulan yang memuaskan.

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sesuai dengan kerangka kerja yang diajukan oleh Miles, Huberman, dan Saldana. Pendekatan ini melibatkan tiga langkah utama, yakni kondensasi data menyajikan data, dan membuat kesimpulan atau melakukan verifikasi (Miles, Huberman, 2014). Data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi dirangkum lalu disajikan berupa data lapangan dan literatur selanjutnya dilakukan verifikasi hasil temuan yang nantinya berbentuk kesimpulan hasil penelitian.

Pembahasan

Implementasi Manajemen Spiritual oleh Kepala Sekolah

Kepemimpinan di MTsN 5 Sleman merepresentasikan paradigma baru dalam manajemen pendidikan, yaitu kepemimpinan yang berwawasan spiritual. Kepala madrasah memposisikan dimensi spiritual sebagai pusat dari seluruh aktivitas manajerial. Pendekatan ini bukan hanya bersifat simbolik, melainkan diwujudkan secara nyata dalam gaya kepemimpinan yang berpijak pada nilai-nilai Al-Qudwah dan Al-Uswah, yakni keteladanan Rasulullah SAW sebagai model utama dalam

pengambilan kebijakan. Setiap keputusan yang diambil, baik administratif maupun non-administratif, senantiasa dilandasi oleh pertimbangan ruhaniyah yang mendalam. Bagi sang pemimpin, seluruh aktivitas kepemimpinan diniatkan sebagai bentuk ibadah, bukan sekadar kewajiban duniawi. Hal ini menciptakan orientasi kerja yang lebih bermakna, karena ditujukan bukan hanya untuk capaian institusional, tetapi sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Dalam bingkai spiritual ini, pemimpin tidak hanya hadir sebagai pengarah tugas, tetapi juga sebagai pembina akhlak dan penjaga integritas organisasi.

Salah satu manifestasi konkret dari manajemen spiritual yang diterapkan adalah upaya menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan spiritual-pribadi. Kepala madrasah memahami bahwa kerja bukanlah semata aktivitas mekanistik yang dijalani rutin setiap hari, tetapi harus berangkat dari niat yang tulus dan semangat ibadah. Ia menekankan bahwa pekerjaan yang dilandasi niat ibadah akan membawa ketenangan batin dan menghilangkan kesan tekanan dari beban kerja. Dalam menjaga keseimbangan ini, madrasah mengadakan kegiatan-kegiatan spiritual seperti pengajian bulanan dan pendekatan interpersonal yang hangat, sehingga para guru tetap merasa dihargai sebagai pribadi yang utuh, bukan sekadar pelaksana tugas. Ini memperkuat semangat kerja kolektif yang berakar pada motivasi intrinsik dan spiritualitas kerja.

Kepemimpinan yang efektif tidak mungkin tercapai tanpa kesadaran diri yang tinggi. Kepala madrasah menunjukkan refleksi diri yang kuat terhadap perannya sebagai pemimpin, sebagai manusia biasa, dan sebagai hamba Tuhan. Ia menyadari sepenuhnya keterbatasan dirinya dan menyerahkan hasil dari segala usaha kepada kehendak Ilahi. Sikap ini membentuk karakter kepemimpinan yang rendah hati, tidak otoriter, dan terbuka terhadap kritik maupun masukan. Dalam praktiknya, ia tampil sebagai pemimpin yang hadir untuk melayani dan mendampingi, bukan sekadar memberi perintah. Ia menimbang karakter dan kapasitas individu dalam setiap kebijakan, serta membangun komunikasi dua arah yang sehat. Kesadaran diri ini memperkuat daya adaptasi dan membuat kepemimpinan lebih humanis dan berdaya empatik.

Manajemen spiritual juga tampak nyata dalam penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, harmonis, dan kondusif. Kepala madrasah menjadikan ruang guru bukan hanya sebagai tempat berkumpul, tetapi sebagai ruang tumbuhnya rasa kekeluargaan dan kebersamaan. Ia menilai bahwa ketika guru-guru bisa tertawa dan bercanda bersama di sela waktu kerja, itu adalah indikator dari kenyamanan psikologis yang terbangun. Lingkungan seperti ini tidak muncul begitu saja, melainkan dibentuk melalui komunikasi terbuka, pendekatan personal, dan budaya organisasi yang mengedepankan nilai-nilai persaudaraan serta musyawarah dalam penyelesaian konflik. Kepala madrasah secara sadar menolak pendekatan otoritatif, dan lebih memilih membangun suasana kerja yang mendukung pertumbuhan spiritual, kolaborasi, serta kesejahteraan emosional semua pihak.

Dalam aspek etika dan tanggung jawab sosial, kepala madrasah menunjukkan komitmen tinggi terhadap integritas kelembagaan. Salah satu bentuk konkritnya adalah kebijakan satu pintu dalam pengadaan Lembar Kerja Siswa (LKS). Kebijakan ini bukan semata untuk efisiensi, tetapi lebih pada upaya menghindari konflik kepentingan, praktik ekonomi yang menyimpang, serta potensi eksploitasi terhadap siswa. Kepala madrasah dengan tegas menyatakan bahwa keputusan ini diambil sebagai bentuk tanggung jawab moral dan sosial untuk menjaga marwah institusi, menciptakan keadilan, serta memastikan transparansi dalam setiap kebijakan. Ini mencerminkan bahwa spiritualitas tidak berhenti pada hubungan vertikal dengan Tuhan, tetapi juga menjangkar pada hubungan horizontal dengan sesama manusia dan institusi yang dipimpinnya.

Akhirnya, manajemen spiritual yang konsisten diterapkan di MTsN 5 Sleman terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja dan peningkatan produktivitas guru serta tenaga kependidikan. Keberhasilan tidak hanya diukur dari capaian administratif atau angka-angka prestasi, melainkan dari rasa bangga dan semangat kolektif yang tumbuh dalam diri para guru. Kepala madrasah mendorong berbagai inovasi seperti digitalisasi dokumen, pengembangan RPP berbasis barcode, penulisan jurnal ilmiah, dan sistem penghargaan guru berprestasi. Semua upaya ini dilakukan dalam semangat pemberdayaan, bukan tekanan. Guru tidak didorong oleh target yang memaksa, melainkan dimotivasi oleh keteladanan, makna kerja yang lebih dalam, serta suasana kerja yang sehat secara spiritual. Dengan demikian, madrasah bukan hanya menjadi tempat mengajar, tetapi juga menjadi ruang pertumbuhan dan pengabdian yang bernilai tinggi.

Model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala MTsN 5 Sleman merepresentasikan suatu bentuk kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja administratif semata, tetapi juga sarat dengan nilai-nilai transendental yang memperkuat dimensi etika dan moral dalam setiap pengambilan keputusan (Amsa, 2024). Penempatan aspek spiritual sebagai inti dari aktivitas manajerial tidak lagi bersifat normatif, melainkan menjadi fondasi praksis yang konkret dan terinternalisasi dalam cara berpikir dan bertindak. Kepala madrasah menjadikan nilai-nilai *Al-Qudwah* dan *Al-Uswah* sebagai rujukan utama, sehingga segala kebijakan yang diambil mencerminkan nilai keteladanan Rasulullah SAW, baik dalam aspek komunikasi, relasi kerja, maupun pemecahan masalah. Pandangan bahwa tugas kepemimpinan adalah bentuk ibadah menunjukkan tingkat kedewasaan spiritual yang tinggi (Nashihin, 2023). Pendekatan ini menjadikan lembaga pendidikan tidak hanya unggul dalam pencapaian akademik, tetapi juga membangun integritas kelembagaan yang kuat dan berakar pada moralitas yang hidup.

Sejalan dengan itu, dimensi manajemen spiritual juga terwujud dalam upaya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kepala madrasah menunjukkan pemahaman mendalam terhadap pentingnya mengintegrasikan niat ibadah dalam setiap aktivitas profesional. Hal ini tidak hanya memberikan makna pada pekerjaan, tetapi juga menjadi penopang utama dalam menciptakan suasana kerja yang sehat secara emosional dan spiritual. Dengan

mengedepankan prinsip bahwa bekerja adalah bentuk pengabdian ukhrawi, tekanan kerja tidak lagi dipandang sebagai beban, tetapi sebagai ladang pahala (Mulyaningsih, 2022). Praktik ini semakin konkret melalui kebijakan seperti pengajian bulanan dan pendekatan komunikasi yang humanis, sehingga guru-guru tidak diperlakukan sebagai instrumen kerja semata, tetapi sebagai manusia utuh yang memiliki kebutuhan emosional dan spiritual. Pendekatan ini selaras dengan manajemen kontemporer yang menempatkan keseimbangan hidup kerja sebagai kunci produktivitas dan loyalitas (Azizah & Athoillah, 2025)(Sephiana & Fiernaningsih, 2025). Dengan demikian, madrasah mampu membangun iklim kerja yang kompetitif namun tetap berlandaskan pada nilai-nilai moral dan transendensi.

Kepemimpinan yang kuat tidak terlepas dari kesadaran diri spiritual yang mendalam. Kepala madrasah menunjukkan kapasitas reflektif yang tinggi, menyadari posisi dirinya sebagai pemimpin sekaligus hamba Allah. Konsep kesadaran diri ini menjadi landasan penting dalam manajemen spiritual karena mendorong pemimpin untuk senantiasa melakukan introspeksi terhadap pikiran, emosi, dan tindakan (Rahmayanti et al., 2024). Kesadaran ini memungkinkan pemimpin memahami potensi dan keterbatasannya, serta membuka ruang untuk terus tumbuh secara pribadi dan profesional. Sikap ini sangat penting untuk membentuk hubungan kerja yang sehat dan humanis, serta menciptakan iklim madrasah yang reflektif dan dinamis. (Mutia Ananda et al., 2025). Dalam konteks ini, kepala madrasah tidak hanya mengarahkan, tetapi juga melayani dan mendampingi, sehingga menciptakan gaya kepemimpinan yang rendah hati, adaptif, dan terbuka terhadap masukan

Selanjutnya, keberhasilan manajemen spiritual di MTsN 5 Sleman juga terlihat dari terbentuknya lingkungan kerja yang mendukung. Kepala madrasah berhasil menciptakan suasana kerja yang penuh kekeluargaan, saling menghargai, dan kolaboratif. Ketika guru merasa nyaman untuk bercanda dan tertawa bersama di ruang guru, itu menjadi indikator psikologis bahwa mereka merasa aman dan dihargai. Lingkungan seperti ini tidak muncul secara alami, tetapi dibentuk melalui budaya organisasi yang dibangun atas dasar komunikasi terbuka, musyawarah, dan nilai-nilai spiritual seperti keadilan, empati, dan kesetaraan. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh besar terhadap perilaku positif warga organisasi, termasuk guru, dalam menunjukkan peran ekstra yang membuat lembaga lebih efektif dan efisien (Göçen & Şen, 2021). Oleh karena itu, madrasah yang dipimpin dengan pendekatan spiritual akan lebih mampu membangun etos kerja yang produktif namun tetap sehat secara mental dan emosional.

Prinsip etika dan tanggung jawab sosial juga menjadi aspek penting dalam praktik manajemen spiritual kepala madrasah. Salah satu bentuk konkritnya adalah pengambilan kebijakan yang memperhatikan nilai-nilai moral dan keadilan sosial, seperti sistem satu pintu dalam pengadaan LKS. Kebijakan ini tidak hanya mencegah praktik yang bertentangan dengan etika profesi, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab sosial dalam menjaga transparansi, keadilan, dan integritas lembaga. Dalam hal ini, nilai-nilai etika profesi bukan sekadar norma tertulis, tetapi menjadi pedoman

hidup yang dijunjung tinggi oleh seluruh warga madrasah (Purba & Yudha, 2024). Kepemimpinan yang etis dan bertanggung jawab akan mampu menanamkan sikap profesional yang berintegritas dan membentuk kultur organisasi yang jujur, adil, serta berorientasi pada kesejahteraan semua pihak.

Terakhir, praktik manajemen spiritual terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas para guru dan staf madrasah. Ketika individu merasa dihargai, didukung secara emosional, dan mendapatkan ruang untuk tumbuh secara spiritual, maka motivasi kerja pun akan meningkat secara signifikan. Kepala madrasah tidak mengukur keberhasilan hanya dari capaian administratif, tetapi juga dari kebanggaan dan semangat kolektif yang tumbuh dalam diri para guru. Berbagai inovasi seperti digitalisasi dokumen, RPP berbasis *barcode*, program penulisan jurnal, dan sistem penghargaan internal menunjukkan bahwa produktivitas dapat dicapai bukan melalui tekanan, melainkan melalui pemberdayaan dan pemaknaan (Karadağ et al., 2020). Ini menunjukkan bahwa produktivitas dalam pendidikan bukan hanya soal hasil, tetapi juga soal bagaimana proses itu dijalankan secara bermartabat, spiritual, dan memanusiakan manusia.

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Kepemimpinan transformasional kepala MTsN 5 Sleman menunjukkan kekuatan pengaruh ideal (*idealized influence*) yang tertanam kuat dalam nilai-nilai spiritual Islam. Ia menempatkan prinsip *Al-Qudwah* dan *Al-Uswah* bukan sekadar sebagai simbol religius, melainkan sebagai prinsip operasional yang membentuk orientasi sikap dan tindakan manajerial sehari-hari. Keteladanan ini diwujudkan secara konkret dalam hal-hal teknis, seperti ketertiban administrasi yang menjadi contoh bagi guru-guru. Kepala madrasah menyadari bahwa ketidakteraturan dari seorang pemimpin akan menciptakan keresahan dalam struktur organisasi. Sebaliknya, keteraturan dan keteladanan moral menjadi sarana edukatif yang efektif dalam membentuk disiplin dan profesionalisme (Abrar.M; Jamrizal; Widdah, 2023). Ia juga menunjukkan sikap tidak mengharapkan imbalan dari kebaikan yang dilakukan, mencerminkan nilai QS. Ar-Rahman: 60 tentang keikhlasan dalam berbuat. Hal ini memperkuat citra kepemimpinan yang bersandar pada dimensi spiritual tinggi, di mana setiap langkahnya bukan demi pujian manusia, tetapi sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Al-Qur'an dan Sunnah sebagai pegangan hidup dan akal digunakan sebagai pembanding untuk membedakan antara yang baik dan buruk (Shafrianto & Pratama, 2021). Pengaruh ideal ini menciptakan rasa hormat, kepercayaan, dan loyalitas dari para guru dan staf, karena mereka melihat pemimpin sebagai panutan yang hidup dalam integritas nilai yang kuat.

Selain menjadi figur teladan, kepala madrasah juga menunjukkan kapasitas *inspirational motivation* yang tinggi dalam membangun semangat kolektif. Ia tidak sekadar memberi perintah atau arahan, tetapi juga menginspirasi melalui narasi-narasi spiritual dan emosional yang membangkitkan kesadaran kolektif. Salah satu contohnya adalah saat menghadapi resistensi dari guru senior terhadap program digitalisasi. Kepala madrasah tidak menggunakan pendekatan koersif, tetapi

memberikan pendampingan dan menjelaskan manfaat program tersebut dalam jangka panjang. Ia mengaitkan perubahan sebagai bagian pengabdian, serta memotivasi guru melalui kebanggaan terhadap prestasi madrasah di tingkat nasional berkat inovasi seperti RPP berbasis *barcode*. Gaya komunikasi yang membangkitkan antusiasme ini sejalan dengan pandangan bahwa *inspirational motivation* merupakan kunci dalam menciptakan visi bersama dan mendorong anggota tim untuk bergerak melampaui rutinitas (Jamil & Anne Maryani, 2023). Motivasi inspiratif ini tidak hanya menggerakkan guru untuk berkontribusi, tetapi juga membentuk ikatan emosional yang mendalam antara pemimpin dan tim dalam menjalankan misi organisasi.

Dimensi *intellectual stimulation* juga tampak menonjol dalam pola kepemimpinan kepala madrasah. Ia secara aktif mendorong guru untuk berpikir kritis, kreatif, dan terbuka terhadap inovasi. Berbagai program pengembangan seperti pelatihan jurnal ilmiah, pemanfaatan platform Office 365, hingga peluncuran aplikasi Simponi untuk transparansi nilai, menunjukkan komitmennya dalam merangsang potensi intelektual guru. Kepala madrasah memahami bahwa inovasi sering kali memunculkan resistensi, terutama ketika melibatkan perubahan teknologi. Namun, ia memilih pendekatan humanis dengan memberikan contoh, bimbingan, dan ruang bagi guru untuk belajar dan berkembang. Ini mencerminkan prinsip *intellectual stimulation* dalam kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin menumbuhkan budaya berpikir maju, keluar dari zona nyaman, dan terbuka terhadap pembaruan (Nufus et al., 2024). Dalam kerangka manajemen spiritual, tantangan tersebut tidak dianggap sebagai beban duniawi, tetapi sebagai ladang pahala yang memperkaya pengalaman hidup dan memperkuat kontribusi terhadap lembaga.

Tidak kalah penting adalah penerapan *individualized consideration*, yaitu perhatian personal yang ditunjukkan kepala madrasah kepada setiap guru dan staf. Ia memahami bahwa setiap individu memiliki kebutuhan, kapasitas, dan dinamika emosional yang berbeda. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan bersifat personal dan empatik. Misalnya, jika ada guru yang belum menyelesaikan tugas, ia tidak langsung menegur secara terbuka di grup, tetapi lebih memilih menyapa secara privat untuk menjaga harga diri dan kenyamanan psikologis. Dalam menangani konflik antarguru, ia tidak bersikap otoritatif, tetapi melakukan mediasi yang adil dengan menggali informasi dari berbagai sisi. Sikap ini menunjukkan bahwa kepala madrasah memaknai hubungan kerja bukan sebagai relasi fungsional semata, melainkan sebagai amanah yang harus dijalankan dengan nilai-nilai kasih sayang dan keadilan (Setyaningsih et al., 2024). Dengan *individualized consideration*, setiap guru merasa diperhatikan sebagai manusia, bukan sekadar pelaksana program. Ini menciptakan iklim kerja yang suportif, memperkuat loyalitas, dan mendorong keterlibatan yang tulus dalam menjalankan visi madrasah.

Implikasi Temuan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen spiritual menjadi fondasi krusial dalam membangun kepemimpinan transformasional di MTs Negeri 5 Sleman, di mana kepala madrasah secara konsisten menginternalisasi nilai-nilai spiritual sebagaimana dirumuskan oleh Hendrawan Sanerya menempatkan tugas sebagai amanah, bekerja sebagai ibadah, serta menjunjung nilai-nilai transendental seperti kejujuran, kasih sayang, dan tanggung jawab. *Konsep Al-Qudwah dan Al-Uswah* dipraktikkan dalam gaya kepemimpinan yang memfasilitasi, membimbing, dan memberi teladan, seperti dalam program digitalisasi sekolah yang dilaksanakan secara humanis. Kepala madrasah juga membangun lingkungan kerja bernuansa ruhani dan positif, dengan menjadikan pengajian rutin, interaksi hangat, dan prinsip musyawarah sebagai instrumen penguatan kebersamaan dan penyelesaian konflik. Dengan demikian, kepala madrasah tampil bukan sekadar sebagai administrator, melainkan juga sebagai pembimbing ruhani yang menggerakkan semangat kolektif melalui pendekatan lembut yang berakar pada nilai-nilai Islam.

Jika dikaitkan dengan literatur manajemen pendidikan kontemporer, maka temuan ini memperluas cakrawala pendekatan kepemimpinan. Manajemen spiritual ala Sanerya melengkapi kelemahan pendekatan birokratik yang kaku dan model kepemimpinan sekuler yang sering mengabaikan nilai-nilai ruhani. Penelitian ini menegaskan bahwa di lembaga berbasis keislaman seperti madrasah, manajemen spiritual bukan sekadar pelengkap, tetapi merupakan inti dari proses kepemimpinan itu sendiri. Keberhasilan kepala madrasah membangun loyalitas, disiplin, kreativitas, dan budaya kerja yang berorientasi pada kemajuan semuanya bermula dari kesadaran spiritual yang dibentuk secara konsisten dalam diri pemimpin dan ditularkan melalui praktik nyata. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya merekam praktik sukses seorang pemimpin madrasah, tetapi juga menawarkan kontribusi teoretis untuk menguatkan bahwa manajemen spiritual dapat menjadi model kepemimpinan masa depan yang relevan, kontekstual, dan transformatif dalam dunia pendidikan Islam.

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkap bahwa praktik manajemen yang diterapkan oleh Kepala MTsN 5 Sleman menunjukkan adanya integrasi nilai-nilai spiritual dalam aktivitas kepemimpinan sehari-hari. Pendekatan ini tercermin dalam cara pemimpin memaknai tugas sebagai ibadah, membangun keteladanan, serta menciptakan suasana kerja yang menjunjung keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan spiritual-personal. Nilai-nilai seperti keikhlasan, tanggung jawab moral, komunikasi empatik, dan pembinaan berbasis akhlak menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan maupun pembagian tugas. Dalam pelaksanaannya, berbagai aspek dari kepemimpinan transformasional tampak hadir, seperti pemberian inspirasi melalui keteladanan, dorongan untuk terus berkembang secara intelektual, perhatian terhadap kondisi individual pegawai, serta upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif secara emosional dan spiritual. Praktik-praktik tersebut tampak mendukung terciptanya relasi kerja yang lebih harmonis dan

produktif, serta mendorong terbentuknya budaya organisasi yang selaras dengan nilai-nilai dasar pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar.M; Jamrizal; Widdah, E. M. (2023). Model/Gaya Kepemimpinan Rasulullah Saw. *Jurnal Ilmiah Pgsd Fkip Universitas Mandiri*, 09(05), 3002–3019.
- Amsa, N. H. L. (2024). Implementasi Kepemimpinan Dan Nilai-Nilai Profetik Pada Lembaga Pendidikan Ma Miftahul Qulub Pamekasan. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 512–522.
- Ancu, R., Nabila, S. N., & Efendi, A. (2025). Kepemimpinan Strategis Dalam Islam. *Inovasi Makro Ekonomi*, 7(1), 77–83.
- Anwar, F., Sahroni, & Darain. (2024). Peran Kepala Madrasah Sebagai Administrator Pendidikan. *Al-Ta Lim Journal:Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(1), 35–44.
- Apriyani, N., Saprin, S., & Munawir, M. (2025). Peran Madrasah Sebagai Institusi Pendidikan Islam. *Learning : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(4), 1274–1283. <https://doi.org/10.51878/Learning.V4i4.4086>
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/Educatio.V9i2.5104>
- Azizah, M. Z., & Athoillah. (2025). *Keseimbangan Kehidupan Kerja : Dalam Perspektif Produktivitas Kerja Modern*.
- Bernard M. Bass, B. J. A. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publication Inc.
- Buchori, U., Ma'mur, I., & Muhtarom, A. (2024). Peran Penting Kepemimpinan Transformasional Dalam Proses Pengembangan Madrasah. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 124–143. <https://doi.org/10.32478/G75xeq47>
- Cempaka, V. (2025). Teori Kepemimpinan Transformasional Dan Implementasinya Dalam Manajemen Madrasah. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 1231–1241.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. Sage Publication.
- Dalimunthe, D. S. (2023). Transformasi Pendidikan Agama Islam: Memperkuat Nilai-Nilai Spiritual, Etika, Dan Pemahaman Keislaman Dalam Konteks Modern. *Al-Murabbi Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 75–96. <https://doi.org/10.62086/Al-Murabbi.V1i1.426>
- Devi, A. D., & Subiyantoro, S. (2021). Implementation Of Democratic Leadership Style

- And Transformational Head Of Madrasah In Improving The Quality. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 14–26. <https://doi.org/10.31538/Ndh.V6i1.1162>
- Gina, M., Insiyah, M., & Aprianti, N. (2024). *Nilai Ahlak, Moral Dan Spiritual Dalam Hadist Tarbawi*. 21, 29–33.
- Göçen, A., & Şen, S. (2021). Spiritual Leadership And Organizational Citizenship Behavior: A Meta-Analysis. *Sage Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211040777>
- Hendrawan, S. (2009). *Spiritual Managemet From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*. Mizan.
- Hidayat, W., Junaidah, & Suhardi, M. (2025). Peran Kepemimpinan Religius Dalam Membangun Budaya Organisasi Pendidikan Yang Humanis Dan Etis. *Al-Mahabbah Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 89–99.
- Ikramatoun, S., Amin, K., Darwin, D., & Halik, H. (2021). Iron Cage Birokrasi Pendidikan: Suatu Analisis Sosiologis. *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis*, 6(1), 18. <https://doi.org/10.17977/Um021v6i1p18-29>
- Jamil, I., & Anne Maryani. (2023). Komunikasi Kelompok Untuk Meningkatkan Kerja Sama Tim Produksi Samasta Films. *Bandung Conference Series: Communication Management*, 3(1), 387–391. <https://doi.org/10.29313/Bcscm.V3i1.6675>
- Karadağ, M., Altınay Aksal, F., Altınay Gazi, Z., & Dağlı, G. (2020). Effect Size Of Spiritual Leadership: In The Process Of School Culture And Academic Success. *Sage Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020914638>
- Khoiri, M. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Islam Dalam Kurikulum Steam Di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 157–163. <https://doi.org/10.56854/Sasana.V3i2.452>
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583–595. <https://doi.org/10.54371/Jiip.V6i1.1395>
- Kustanto, K. (2025). *Transformasi Internal Dan Ekspansi Eksternal (Studi Di Mts N 5 Sragen Dan Di Mts Ma ' Arif Kedawung*. 8(1), 48–63.
- Manzil, K. L., & Muttaqin, M. I. (2024). Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam (Pengertian, Karakteristik Kepemimpinan Rasulullah, Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam, Dan Keberhasilannya). *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(7), 734–743. <https://doi.org/10.59837/Jpnm.V1i7.140>
- Miles, Huberman, S. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook* (T. Rohidi (Ed.); 3rd Ed.). Sage Publications.
- Mulyaningsih, N. (2022). Menemukan Nilai-Nilai Kebermaknaan Hidup Melalui

- Profesi Guru Bimbingan Dan Konseling. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(6), 1784–1798. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V4i6.1448>
- Mutia Ananda, Fauza Rahmadani, & Gusmaneli Gusmaneli. (2025). Optimalisasi Strategi Pembelajaran Islami Dalam Menumbuhkan Kecerdasan Spiritual Peserta Didik. *Ikhlas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 2(2), 252–270. <https://doi.org/10.61132/Ikhlas.V2i2.789>
- Nashihin, M. I. (2023). Peran Kebudayaan Religius Di Sekolah Terhadap Perkembangan Kecerdasan Spiritual Siswa (Studi Kasus Madrasah Pembangunan Uin Jakarta). *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 8(2), 144. <https://doi.org/10.36722/Sh.V8i2.1874>
- Nufus, E. A. B., Riyanto, Y., & Setyowati, S. (2024). Strategi Dan Pendekatan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 06(02), 185–202. <https://jurnalftk.uinsa.ac.id/index.php/japi/article/view/4366>
- Purba, H., & Yudha, F. P. (2024). Sosialisasi Pentingnya Etika Profesi Untuk Membentuk Karakter. *Jurdian: Jurnal Pengabdian Bukit Pengharapan*, 4(1), 1950.
- Rahmayanti, K., Hamdi, N., Awwaliyah, Putri, J. R., & Iqlima, A. (2024). Pentingnya Memahami Diri Sendiri (Self-Understanding) Dalam Pengembangan Diri. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (Kesehatan)*, 6(2), 130–134.
- Ramdan, F. M., Kurniasih, S. D., Yuliana, T., Nurseha, P., & Sitika, A. J. (2024). Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam Firman. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam*, 4, 2613–2620.
- Royhatudin, A., Supardi, S., & Juhji, J. (2020). Transformational Leadership Style In Implementing Madrasa Based Management. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 6(01), 69. <https://doi.org/10.32678/Tarbawi.V6i01.2187>. Introduction
- Sephiana, R. N., & Fiernaningsih, N. (2025). Peranan Work Life Balance Dalam Meningkatkan Kesehatan Mental Karyawan Hotel De Laila Inn. *Business And Economic Publication*, 3(1), 50–54. <https://doi.org/10.32764/Bep.V3i1.1534>
- Setyaningsih, K., Hardiana, Y., & Kanada, R. (2024). Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Membina Disiplin Kerja Guru. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(4), 5007–5018.
- Shafrianto, A., & Pratama, Y. (2021). Pendidikan Akhlak Dalam Perspektif Buya Hamka. *Tarbiyah Islamiyah*, 6(1), 97–105.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami (Ed.); Kesatu). Alfabeta.
- Trisnaldi Mulia, Syafriadi, A., Sartati, & Hidayat, R. (2024). Implementasi Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Pengelolaan Madrasah: Studi Pada Lembaga Pendidikan Formal. *Stratego: Jurnal Manajemen Modern*, 7(3), 240–249.

Wiyono, J. (2025). Tinjauan Prinsip Dan Praktik Kontemporer: Menuju Paradigma Manajemen Bisnis Islam Yang Berkelanjutan. *Fadzat Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2).

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s)

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

