

IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK KEPALA MADRASAH BERDASARKAN NILAI-NILAI ISLAM DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MTs NURUL IMAN BANUMAS OKU TIMUR

Ari Dwianto¹, Suci Hartati²

¹ STIT NU Sumber Agung OKU Timur, Indonesia

² Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

E-mail: aridwianto@stitnuokutimur.ac.id¹, sucihartati20@gmail.com²

Abstract

This study aims to explain the implementation of the charismatic leadership style of the madrasah principal based on Islamic values in improving teachers' work discipline at MTs Nurul Iman Banumas OKU Timur. The research employed a descriptive qualitative approach using interviews, observation, and documentation. Data were analyzed through reduction, presentation, and conclusion drawing. The results revealed that the principal applied a charismatic leadership style rooted in Islamic values such as exemplary behavior, responsibility, and deliberation. The implementation of this leadership style successfully improved teachers' discipline through humanistic guidance and exemplary actions. Islamic values reflected in charismatic leadership play an essential role in fostering a disciplined and harmonious work culture within the madrasah environment

Keywords: *charismatic leadership; Islamic values; teacher work discipline; madrasah principal*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan implementasi gaya kepemimpinan kharismatik kepala madrasah berdasarkan nilai-nilai Islam dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MTs Nurul Iman Banumas OKU Timur. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan kharismatik yang berlandaskan nilai-nilai Islam, seperti keteladanan, tanggung jawab, dan musyawarah. Implementasi gaya ini berhasil meningkatkan disiplin kerja guru melalui pendekatan pembinaan yang humanis dan keteladanan pemimpin. Nilai-nilai Islam yang tercermin dalam gaya kepemimpinan kharismatik berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin dan harmonis di lingkungan madrasah.

Kata Kunci: kepemimpinan kharismatik, nilai-nilai islam, disiplin kerja guru, kepala madrasah

A. Pendahuluan

Pendidikan Islam menekankan pentingnya peran pemimpin dalam membentuk karakter, akhlak, dan profesionalitas guru. Kepemimpinan kharismatik kepala madrasah yang berlandaskan nilai-nilai Islam mampu menjadi faktor penting dalam menciptakan disiplin kerja guru. Di MTs Nurul Iman Banumas OKU Timur, kepala madrasah menunjukkan kepemimpinan yang menonjol dalam hal keteladanan dan pengawasan. Penelitian ini penting untuk memahami bagaimana nilai-nilai Islam diimplementasikan dalam gaya kepemimpinan kharismatik guna meningkatkan disiplin kerja guru di madrasah.

Pendidikan merupakan proses terencana dan sistematis yang bertujuan untuk mengembangkan seluruh potensi peserta didik, baik spiritual, intelektual, emosional, maupun sosial. Pendidikan dalam pandangan pendidikan islam tidak hanya berorientasi pada

penguasaan ilmu pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter dan akhlak mulia menuju insan kamil yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT. Keberhasilan lembaga pendidikan Islam tidak hanya diukur dari capaian akademik, tetapi juga dari efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya guru, sebagai pelaku utama proses pendidikan.

Kepala madrasah memiliki peran sentral dalam menentukan arah, budaya kerja, dan keberhasilan lembaga pendidikan. Sebagaimana dijelaskan oleh Djafri (2017), kepala madrasah bukan sekadar administrator, tetapi juga pemimpin spiritual yang mengarahkan, memotivasi, dan memberi teladan moral bagi seluruh warga sekolah. Kepemimpinan dalam konteks ini tidak hanya bersifat struktural, melainkan juga etis dan profetik. Pandangan tersebut sejalan dengan Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan dalam mengelola dan menggerakkan manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan dalam pendidikan Islam harus didasarkan pada nilai-nilai syariah seperti *amanah* (tanggung jawab), *adl* (keadilan), dan *syura* (musyawarah). Rahmat dan Candra (2017) menjelaskan bahwa prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam berakar pada Al-Qur'an dan Sunnah, yang menempatkan musyawarah dan keadilan sebagai dasar pengambilan keputusan. Seorang kepala madrasah idealnya tidak hanya menegakkan disiplin secara administratif, tetapi juga melalui pendekatan spiritual dan moral yang mencerminkan nilai-nilai Islam.

Salah satu bentuk kepemimpinan yang dianggap efektif dalam konteks pendidikan Islam modern adalah kepemimpinan kharismatik. Pemimpin kharismatik, menurut Prihantoro (2016), adalah individu yang memiliki pengaruh kuat karena karakter, visi, dan daya tarik spiritualnya. Pemimpin kharismatik menginspirasi bawahan bukan melalui kekuasaan, tetapi melalui keteladanan, kepercayaan diri, dan integritas moral. Model kepemimpinan semacam ini di dalam Al-Qur'an tercermin dalam konsep *uswah hasanah* sebagaimana disebut dalam QS. Al-Ahzab [33]:21, yang menempatkan Rasulullah SAW sebagai teladan utama dalam akhlak dan tindakan. Nilai keteladanan inilah yang menjadi fondasi utama bagi kepala madrasah dalam menumbuhkan disiplin kerja dan loyalitas guru.

Sejumlah penelitian mutakhir memperkuat pentingnya gaya kepemimpinan karismatik dalam meningkatkan kualitas kerja guru. Hanum dan Wailaba (2021) menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan kharismatik mampu meningkatkan kedisiplinan guru melalui keteladanan dan komunikasi interpersonal yang hangat. Temuan serupa dikemukakan oleh Rifai, Amiruddin, dan Rustam (2019), yang menyebut bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan dapat membangun semangat kerja kolektif dan budaya profesional yang kuat di madrasah. Sudaryono (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan karismatik menjadi strategi manajerial yang relevan dalam menghadapi tantangan pendidikan modern karena menekankan aspek spiritual, moral, dan humanistik secara seimbang.

Kepemimpinan karismatik kepala madrasah dalam konteks lokal juga terbukti memainkan peran penting dalam membangun kedisiplinan guru. Hasil pengamatan awal di MTs Nurul Iman Banumas OKU Timur menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki karakter kepemimpinan yang menonjol dalam hal keteladanan, pengawasan, serta pembinaan guru. Kepala Madrasah tidak hanya mengatur dan mengawasi, tetapi juga terlibat langsung dalam proses pembentukan etos kerja, melalui pendekatan musyawarah dan pembinaan personal. Kondisi ini memperlihatkan bahwa nilai-nilai Islam menjadi landasan utama dalam setiap kebijakan dan tindakan kepemimpinan yang dijalankan.

Berdasarkan kajian teoretis dan temuan empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan karismatik kepala madrasah berpotensi besar dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin, harmonis, dan religius. Penelitian ini berfokus pada implementasi gaya kepemimpinan kharismatik kepala madrasah berdasarkan nilai-nilai Islam dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MTs Nurul Iman Banumas OKU Timur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam dan kontribusi praktis dalam peningkatan mutu kepemimpinan madrasah di Indonesia.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan menggambarkan secara mendalam bagaimana gaya kepemimpinan kharismatik kepala madrasah yang berlandaskan nilai-nilai Islam diimplementasikan dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MTs Nurul Iman Banumas OKU Timur. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk memahami fenomena sosial secara alamiah melalui pandangan dan pengalaman langsung para informan.

Penelitian dilaksanakan di MTs Nurul Iman Banumas OKU Timur dengan subjek utama kepala madrasah, serta guru dan staf sebagai informan pendukung. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, yang memungkinkan peneliti memperoleh gambaran utuh mengenai praktik kepemimpinan dan kedisiplinan kerja di madrasah. Dalam proses pengumpulan data, peneliti berperan sebagai instrumen utama dengan dibantu pedoman wawancara dan lembar observasi.

Data yang terkumpul dianalisis secara interaktif menggunakan tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan sebagaimana model Miles dan Huberman. Untuk memastikan keabsahan data, dilakukan triangulasi sumber dan metode dengan cara membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen madrasah. Melalui proses ini, diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai penerapan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan karismatik kepala madrasah serta dampaknya terhadap peningkatan disiplin kerja guru.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah di MTs Nurul Iman Banumas OKU Timur menerapkan gaya kepemimpinan kharismatik yang kuat, konsisten, dan berlandaskan nilai-nilai Islam dalam menjalankan fungsi manajerial dan pembinaan tenaga pendidik. Kepemimpinan beliau tidak hanya tampak dalam peran administratif, tetapi juga dalam dimensi moral dan spiritual yang melekat pada setiap tindakannya. Sikap disiplin, ketegasan, tanggung jawab, dan keteladanan menjadi pilar utama dalam membangun kepercayaan dan loyalitas guru terhadap kepemimpinan yang dijalankan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah (HA), S.Pd.I, diperoleh gambaran bahwa beliau memiliki prinsip dasar dalam kepemimpinan, yaitu “memberi contoh sebelum memerintah.” Prinsip ini bukan sekadar semboyan, tetapi benar-benar diimplementasikan dalam keseharian, seperti kebiasaan hadir lebih awal di madrasah, memantau langsung kegiatan guru, dan ikut terlibat dalam kegiatan pembelajaran maupun keagamaan. Keteladanan ini membangun rasa hormat di kalangan guru dan staf karena mereka melihat secara nyata konsistensi antara ucapan dan tindakan pimpinan.

Kepala madrasah dalam berbagai kegiatan menunjukkan integritas tinggi dengan menegakkan disiplin tanpa diskriminasi dan menjaga keadilan dalam pembagian tugas. Kepala madrasah tidak hanya menuntut kinerja dari guru, tetapi juga menunjukkan komitmen pribadi terhadap tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Hal ini mencerminkan konsep

kepemimpinan profetik yang meneladani sifat-sifat Rasulullah SAW, di mana pemimpin bukan hanya pengarah, melainkan juga pendidik dan teladan moral bagi yang dipimpinnya.

Pengaruh karisma kepala madrasah tampak dari kemampuannya menggerakkan semangat kerja guru melalui pendekatan yang lembut namun tegas. Para guru menyatakan bahwa mereka merasa segan sekaligus termotivasi karena kepala madrasah selalu memberi contoh konkret dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab. Sikap karismatik ini menumbuhkan iklim kerja yang harmonis dan produktif, di mana disiplin tidak dipaksakan, tetapi tumbuh dari kesadaran moral. Gaya kepemimpinan yang dijalankan kepala madrasah di MTs Nurul Iman Banumas bukan hanya mencerminkan efektivitas manajerial, tetapi juga menjadi manifestasi nyata dari nilai-nilai Islam dalam praktik kepemimpinan pendidikan.

Temuan tersebut sejalan dengan konsep *uswah hasanah* dalam Al-Qur'an (QS. Al-Ahzab (33 : 21) yang menegaskan pentingnya keteladanan sebagai inti dari kepemimpinan Islam. Rohmat dan Candra (2017) menekankan bahwa pemimpin dalam perspektif Islam bukan hanya pengendali organisasi, tetapi juga panutan moral yang menghidupkan nilai-nilai amanah dan musyawarah. Kepala madrasah dalam konteks ini menampilkan karakter kepemimpinan profetik yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada nilai spiritual, kemanusiaan, dan keteladanan.

Berdasarkan hasil observasi, keteladanan kepala madrasah tampak nyata dalam perilaku kesehariannya. Kepala madrasah selalu hadir di madrasah sebelum jam kerja dimulai, menyambut guru dan siswa di gerbang sekolah, serta memastikan seluruh kegiatan belajar mengajar berjalan sesuai jadwal. Kedisiplinan hadir tepat waktu ini menjadi contoh konkret bagi seluruh tenaga pendidik bahwa pemimpin yang baik harus lebih dahulu menegakkan apa yang di perintahkan. Kepala madrasah dalam setiap kegiatan, baik apel pagi, rapat guru, maupun pembinaan keagamaan tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga turut aktif terlibat. Kehadirannya secara langsung di tengah kegiatan guru dan siswa memperlihatkan tanggung jawab moral sekaligus spiritual sebagai pemimpin yang menjalankan amanah dengan penuh kesungguhan.

Kepala madrasah menunjukkan komitmen yang tinggi dalam membimbing dan mendampingi guru, tidak hanya dalam aspek administratif, tetapi juga dalam penguatan nilai-nilai akhlak dan profesionalitas. Kepala madrasah senantiasa memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran, menjaga etika profesi, dan bekerja dengan niat ibadah. Dalam kegiatan pembinaan mingguan, kepala madrasah kerap menyampaikan tausiah singkat tentang pentingnya keikhlasan, amanah, dan tanggung jawab dalam bekerja. Sikap ini menunjukkan bahwa kepemimpinan beliau tidak semata berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga pada pembentukan karakter spiritual tenaga pendidik sebagai pelaksana pendidikan Islam.

Selain keteladanan dan kedisiplinan, kepala madrasah juga menonjol dalam membangun komunikasi dua arah yang efektif melalui forum musyawarah rutin setiap pekan. Forum ini menjadi ruang dialog terbuka antara pimpinan dan guru, tempat di mana berbagai persoalan akademik, kedisiplinan, maupun kegiatan keagamaan dibahas bersama secara transparan. Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk menyampaikan pendapat, kritik, maupun saran dalam suasana yang egaliter dan penuh rasa saling menghormati. Hal ini sejalan dengan prinsip *syura* (musyawarah) dalam Islam, yang mengajarkan pentingnya partisipasi dan kebersamaan dalam setiap pengambilan keputusan (QS. Asy-Syura, 42:38).

Penerapan musyawarah tersebut memperlihatkan bahwa kepala madrasah menjunjung tinggi nilai keadilan dan kemaslahatan bersama. Setiap kebijakan, seperti penentuan jadwal mengajar, pembagian tugas tambahan, hingga evaluasi kinerja, selalu

diputuskan melalui pertimbangan kolektif agar tidak menimbulkan kesenjangan atau rasa ketidakadilan di antara guru. Pendekatan ini membangun iklim organisasi yang partisipatif, di mana guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses manajemen madrasah. Sejalan dengan pandangan Hasibuan (2019), kepemimpinan yang efektif ditandai oleh keterlibatan aktif dan komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan. Melalui keterlibatan langsung ini, kepala madrasah tidak hanya menumbuhkan rasa memiliki terhadap madrasah (*sense of belonging*), tetapi juga membangun disiplin yang bersumber dari kesadaran bersama, bukan semata dari aturan formal.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum SRZ, S.Pd.I, menunjukkan bahwa kepala madrasah di MTs Nurul Iman Banumas OKU Timur menerapkan pendekatan humanis dan persuasif dalam membina disiplin kerja guru. Dalam praktik kepemimpinannya, kepala madrasah tidak menggunakan tekanan, hukuman keras, atau ancaman sebagai alat untuk menegakkan kedisiplinan, tetapi justru lebih mengutamakan nasihat, keteladanan, dan pemberian motivasi. Setiap kali terjadi pelanggaran kedisiplinan, kepala madrasah tidak serta-merta memberikan sanksi administratif, melainkan lebih memilih mengajak guru berdialog secara pribadi untuk memahami penyebab permasalahan dan mencari solusi bersama. Pendekatan ini menunjukkan bahwa beliau memahami bahwa disiplin sejati harus lahir dari kesadaran moral, bukan paksaan struktural.

Kepala madrasah berkeyakinan bahwa guru adalah mitra sekaligus aset utama madrasah yang harus dibina dengan penuh penghargaan dan empati. Kepala madrasah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan saling menghormati, sehingga para guru merasa termotivasi untuk memperbaiki diri tanpa merasa tertekan. Kepala madrasah dalam setiap rapat sering memberikan motivasi dengan mengaitkan nilai-nilai Islam, seperti pentingnya ikhlas dalam bekerja dan amanah terhadap tanggung jawab sebagai pendidik. Pendekatan spiritual ini tidak hanya memperkuat hubungan emosional antara pimpinan dan guru, tetapi juga membangun kesadaran bahwa kedisiplinan merupakan bagian dari ibadah dan bentuk tanggung jawab kepada Allah SWT.

Temuan ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah mengandung dimensi emosional dan spiritual *leadership*. Kepala madrasah tidak hanya memerintah dan mengontrol, tetapi juga menginspirasi dan membangun kepercayaan interpersonal dengan bawahannya. Guru yang diwawancarai menyatakan bahwa kepala madrasah memiliki cara komunikasi yang lembut namun tegas, sehingga setiap teguran atau nasihat diterima dengan lapang dada. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang dilandasi rasa saling percaya (*mutual trust*) antara pemimpin dan pengikut, sebagaimana dijelaskan oleh Yukl (2017) bahwa pemimpin karismatik mampu memengaruhi dan menginspirasi pengikutnya melalui kepercayaan, kehangatan interpersonal, dan visi yang bermakna, bukan melalui paksaan atau ancaman.

Pendekatan humanis kepala madrasah juga berdampak positif terhadap motivasi dan loyalitas guru. Para guru merasa lebih dihargai, dipercaya, dan didukung dalam menjalankan tugas. Kepala madrasah memberikan ruang bagi guru untuk berkembang, baik melalui pelatihan maupun pembinaan internal, dengan menekankan bahwa peningkatan kualitas guru adalah bagian dari tanggung jawab bersama. Keteladanan dan penghargaan terhadap martabat guru ini menjadi faktor penting dalam membangun budaya disiplin yang berakar pada kesadaran dan keikhlasan, bukan semata pada kepatuhan terhadap aturan.

Pendekatan humanis yang diterapkan kepala madrasah menunjukkan keseimbangan antara ketegasan dan empati, antara pengawasan dan pembinaan, serta antara otoritas dan kehangatan interpersonal. Kepemimpinan semacam ini mencerminkan nilai-nilai Islam yang menempatkan manusia sebagai makhluk yang dimuliakan, sehingga dalam mendidik dan membina kedisiplinan pun harus dilandasi dengan kasih sayang dan keadilan. Gaya

kepemimpinan seperti ini tidak hanya efektif dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru, tetapi juga memperkuat hubungan sosial dan spiritual di lingkungan madrasah, menjadikannya sebagai lembaga yang harmonis, produktif, dan berkarakter islami.

Penerapan kepemimpinan karismatik juga tampak dari kebijakan kepala madrasah dalam pengawasan dan evaluasi kinerja guru. Evaluasi dilakukan secara berkala, baik melalui penilaian administrasi maupun observasi kelas. Guru yang menunjukkan dedikasi tinggi diberikan penghargaan berupa apresiasi dan kepercayaan lebih besar dalam tugas tambahan. Sebaliknya, guru yang kurang disiplin diberi pembinaan secara persuasif. Sistem ini mencerminkan prinsip keadilan distributif dalam Islam, sebagaimana diungkapkan oleh Djafri (2017) bahwa manajemen pendidikan Islam menuntut keseimbangan antara tanggung jawab, keadilan, dan penghargaan terhadap prestasi.

Kepemimpinan kepala madrasah di MTs Nurul Iman Banumas OKU Timur tidak hanya berkarakter karismatik, tetapi juga menampilkan gaya kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif. Kepala madrasah tidak menempatkan diri sebagai penguasa tunggal dalam pengambilan keputusan, melainkan sebagai fasilitator yang mengarahkan, mendengarkan, dan mengajak seluruh komponen madrasah untuk berperan aktif dalam menentukan kebijakan lembaga. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru dan staf, setiap keputusan penting seperti pengelolaan kehadiran guru, penerapan sistem insentif berbasis kinerja, penegakan disiplin, serta pengembangan program unggulan seperti kelas *tahfidz* dan *digital learning* selalu dirancang melalui proses musyawarah bersama (*syura*). Dalam setiap rapat, kepala madrasah membuka ruang seluas-luasnya bagi guru untuk memberikan masukan, ide, maupun kritik yang membangun, sehingga keputusan yang dihasilkan benar-benar mencerminkan aspirasi bersama.

Pendekatan partisipatif ini memperlihatkan bahwa kepala madrasah memahami pentingnya keterlibatan kolektif dalam manajemen pendidikan, sebagaimana ditegaskan oleh prinsip *syura* dalam Al-Qur'an (QS. Asy-Syura, 42:38), yang menekankan bahwa keputusan terbaik lahir dari hasil musyawarah antara pemimpin dan umat. Prinsip ini dalam konteks pendidikan islam tidak hanya mengandung makna demokratis, tetapi juga spiritual, karena musyawarah dipandang sebagai bentuk tanggung jawab moral untuk mewujudkan kemaslahatan bersama (*maslahah al-'ammah*). Kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya berbasis pada kekuasaan struktural, tetapi juga pada legitimasi moral dan kepercayaan yang tumbuh dari partisipasi aktif seluruh warga madrasah.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah yang inklusif ini juga tampak dalam upaya kepala madrasah memberdayakan guru sebagai mitra kerja dan penggerak utama lembaga. Guru tidak hanya dipandang sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai bagian dari tim manajerial yang turut menentukan arah pengembangan madrasah. Misalnya, dalam perancangan kurikulum tahfidz, kepala madrasah melibatkan guru agama dan tahfidz untuk merumuskan strategi pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan kemampuan peserta didik. Kepala madrasah dalam pengembangan program *digital learning* menunjuk guru yang memiliki kompetensi teknologi untuk menjadi koordinator inovasi pembelajaran daring. Strategi ini tidak hanya memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*), tetapi juga meningkatkan motivasi dan tanggung jawab guru terhadap kemajuan lembaga.

Keterlibatan aktif guru dalam perumusan kebijakan madrasah menunjukkan adanya hubungan horizontal yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Kepala madrasah mampu menciptakan suasana kerja yang terbuka dan komunikatif, di mana setiap anggota organisasi merasa dihargai kontribusinya. Menurut Hanum dan Wailaba (2021), gaya kepemimpinan karismatik yang partisipatif mampu meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan tanggung jawab guru terhadap lembaga, karena guru merasa menjadi bagian integral dari setiap keputusan yang diambil. Kondisi ini juga sejalan dengan pandangan Sudaryono (2020)

yang menekankan bahwa kepemimpinan yang partisipatif dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif, memperkuat kolaborasi, dan meningkatkan efektivitas kinerja.

Pendekatan partisipatif yang dijalankan kepala madrasah di MTs Nurul Iman Banumas juga memperlihatkan sinergi antara keteladanan karismatik dan kebijakan demokratis, dua aspek yang saling melengkapi dalam mewujudkan kepemimpinan profetik. Melalui musyawarah dan pelibatan aktif guru, kepala madrasah berhasil menumbuhkan budaya kerja yang solid, penuh semangat kebersamaan, dan berorientasi pada kemajuan bersama. Hal ini menjadikan guru tidak hanya patuh terhadap kebijakan, tetapi juga memiliki komitmen moral dan emosional terhadap keberhasilan madrasah. Kepemimpinan karismatik yang bersifat inklusif dan partisipatif terbukti efektif dalam memperkuat kedisiplinan, loyalitas, dan profesionalitas tenaga pendidik, sekaligus menjadi model kepemimpinan ideal dalam pengelolaan pendidikan Islam di era modern.

Keadilan dan tanggung jawab kepala madrasah di MTs Nurul Iman Banumas OKU Timur juga tampak nyata dalam penerapan kebijakan penegakan disiplin yang inovatif dan berimbang antara penghargaan dan sanksi. Kepala madrasah berupaya membangun sistem manajemen kedisiplinan yang tidak bersifat represif, tetapi edukatif dan konstruktif. Salah satu kebijakan yang menonjol adalah pemberian insentif kepada guru pengganti yang bersedia mengajar ketika rekan sejawat berhalangan hadir tanpa keterangan. Dana untuk insentif tersebut diambil dari potongan honor atau tunjangan kehadiran guru yang bersangkutan, sehingga menciptakan sistem yang tidak hanya menegakkan kedisiplinan, tetapi juga menumbuhkan rasa keadilan distributif di lingkungan madrasah.

Kebijakan tersebut dipandang oleh para guru sebagai bentuk keadilan yang realistis dan mendidik. Guru menilai bahwa kepala madrasah tidak sekadar menegakkan aturan, tetapi juga berusaha memastikan bahwa setiap keputusan memiliki nilai kemanfaatan dan keseimbangan moral. Guru yang hadir dan bertanggung jawab memperoleh penghargaan, sementara yang lalai dikenai konsekuensi yang wajar. Pendekatan ini sejalan dengan konsep *'adl* (keadilan) dalam Islam, yang menuntut agar setiap keputusan diambil dengan mempertimbangkan proporsionalitas dan kemaslahatan bersama. Keadilan dalam konteks manajemen pendidikan Islam bukan hanya berkaitan dengan hukum atau peraturan formal, tetapi juga menyangkut etika moral dan spiritual dalam mengelola sumber daya manusia.

Kebijakan tersebut selain menegakkan keadilan juga menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif di antara guru. Para guru menjadi lebih saling peduli dan siap membantu rekan yang berhalangan, karena mereka merasa memiliki kepentingan dan tanggung jawab bersama terhadap keberlangsungan proses belajar mengajar. Kepala madrasah menegaskan bahwa kebijakan ini bukan dimaksudkan untuk menghukum, melainkan untuk mendidik dan memotivasi agar guru lebih sadar akan konsekuensi dari kedisiplinan dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Sistem yang dibangun bukan hanya mengatur perilaku, tetapi juga menumbuhkan kesadaran moral yang berakar pada nilai-nilai Islam.

Kebijakan berbasis keadilan tersebut juga menciptakan iklim kerja yang kompetitif dan produktif. Guru yang disiplin dan berprestasi mendapat pengakuan dan penghargaan, baik dalam bentuk material maupun moral, seperti kepercayaan untuk memegang jabatan tambahan atau menjadi panitia kegiatan sekolah. Guru yang belum menunjukkan kinerja optimal diberikan pembinaan dengan pendekatan personal. Kepala madrasah menekankan pentingnya menegakkan disiplin dengan kasih sayang, karena menurut beliau, setiap guru memiliki potensi untuk berubah jika dibimbing dengan cara yang baik. Pendekatan ini selaras dengan pandangan Novianti (2018) yang menegaskan bahwa sistem penghargaan dan sanksi yang adil merupakan instrumen penting dalam membentuk budaya disiplin kerja di lembaga pendidikan Islam, karena keadilan menjadi dasar munculnya kepercayaan dan komitmen dalam organisasi.

Penerapan kebijakan berbasis keadilan ini memperkuat posisi kepala madrasah sebagai figur pemimpin yang tidak hanya karismatik, tetapi juga transparan dan akuntabel. Setiap kebijakan disosialisasikan secara terbuka dan diterapkan tanpa pandang bulu, sehingga menciptakan rasa percaya di antara guru dan staf. Guru merasa yakin bahwa segala keputusan diambil bukan berdasarkan kepentingan pribadi, melainkan untuk kemajuan bersama. Kepemimpinan yang dijalankan bukan sekadar mengatur perilaku, tetapi juga menanamkan nilai-nilai moral yang berkelanjutan dalam diri guru.

Keadilan yang ditegakkan kepala madrasah tidak hanya berdampak pada peningkatan disiplin kerja, tetapi juga pada terbentuknya budaya organisasi yang sehat dan religius. Guru menjadi lebih sadar akan tanggung jawabnya, bekerja dengan semangat kebersamaan, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap lembaga. Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, kondisi ini menunjukkan bahwa keadilan bukan hanya norma administratif, tetapi juga sarana pembentukan akhlak dan profesionalitas tenaga pendidik. Kebijakan penegakan disiplin yang didasarkan pada prinsip keadilan dan tanggung jawab menjadi salah satu wujud nyata dari penerapan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan karismatik di madrasah.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik kepala madrasah memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja guru. Para guru menjadi lebih patuh terhadap peraturan, meningkatkan ketepatan waktu, serta menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas profesional. Hal ini konsisten dengan temuan penelitian Rifai, Amiruddin, & Rustam (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam dapat membangun budaya kerja yang produktif dan penuh dedikasi. Penerapan kepemimpinan karismatik yang dilandasi nilai amanah, adil, ikhlas, dan musyawarah terbukti efektif dalam membentuk disiplin dan etika kerja guru di MTs Nurul Iman Banumas OKU Timur.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat teori kepemimpinan karismatik yang diadaptasi dalam konteks pendidikan Islam modern. Sebagaimana dijelaskan oleh Sudaryono (2020), pemimpin karismatik di lembaga pendidikan berperan sebagai figur sentral yang mampu membangun iklim kerja positif melalui nilai spiritual, integritas, dan empati. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Widi (2022) yang menegaskan bahwa keberhasilan manajemen pendidikan Islam tidak hanya diukur dari kinerja administratif, tetapi juga dari kemampuan pemimpin dalam menanamkan nilai religius dalam budaya kerja.

Dengan demikian, kepemimpinan karismatik kepala madrasah di MTs Nurul Iman Banumas OKU Timur merupakan bentuk aktualisasi nilai-nilai Islam dalam praktik manajerial pendidikan. Kepemimpinan ini berhasil menumbuhkan kedisiplinan, loyalitas, dan semangat kerja guru, sekaligus memperkuat karakter spiritual dan profesionalitas tenaga pendidik, yang menjadi esensi utama manajemen pendidikan Islam di era modern.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik kepala madrasah di MTs Nurul Iman Banumas OKU Timur memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan disiplin kerja guru serta pembentukan budaya kerja yang religius dan profesional. Kepala madrasah menampilkan keteladanan yang konsisten melalui perilaku disiplin, tanggung jawab, keadilan, dan sikap amanah dalam memimpin. Nilai-nilai Islam seperti musyawarah (*syura*), amanah, dan adil menjadi landasan utama dalam setiap kebijakan dan keputusan yang diambil. Keteladanan tersebut menjadikan kepala madrasah sebagai figur panutan yang mampu menginspirasi guru untuk bekerja lebih disiplin, berintegritas, dan ikhlas.

Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan humanis menjadikan guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Kepala madrasah tidak hanya berperan

sebagai manajer, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual yang membangun komunikasi interpersonal yang hangat dengan para guru. Sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan dengan prinsip keadilan distributif turut memperkuat motivasi dan tanggung jawab guru terhadap tugasnya. Penerapan kepemimpinan karismatik berbasis nilai-nilai Islam terbukti efektif dalam meningkatkan kedisiplinan, loyalitas, serta semangat kerja di lingkungan madrasah.

Penelitian ini secara teoritis memperkuat konsep kepemimpinan profetik dalam pendidikan Islam, yaitu kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual, moral, dan sosial ke dalam praktik manajerial. Kepemimpinan kharismatik yang berlandaskan nilai-nilai Islam terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang harmonis, menginspirasi guru untuk meningkatkan profesionalisme, serta memperkuat karakter lembaga pendidikan berbasis nilai-nilai religius. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan efektif dalam pendidikan Islam tidak hanya bergantung pada kemampuan administratif, tetapi juga pada keteladanan dan integritas moral pemimpin.

Saran

1. Bagi Kepala Madrasah, diharapkan terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai Islam dan memperkuat dimensi spiritual dalam pembinaan guru agar tercipta lingkungan kerja yang lebih berkarakter dan harmonis.
2. Bagi Guru dan Staf, hasil penelitian ini dapat dijadikan cerminan untuk meningkatkan komitmen dan kedisiplinan dalam bekerja, serta meneladani nilai-nilai amanah dan keikhlasan yang ditunjukkan pemimpin.
3. Bagi Lembaga Pendidikan Islam, penting untuk mengembangkan program pelatihan kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam agar para kepala madrasah memiliki kompetensi manajerial sekaligus spiritual yang seimbang.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian serupa dengan pendekatan kuantitatif atau mixed methods guna mengukur secara empiris hubungan antara gaya kepemimpinan kharismatik dan tingkat kedisiplinan guru. Penelitian di masa depan juga dapat memperluas objek studi pada jenjang madrasah yang berbeda (MI, MA, atau pesantren) atau membandingkan antara gaya kepemimpinan karismatik dengan tipe kepemimpinan Islam lainnya seperti transformasional dan spiritual.
5. Bagi Penelitian yang Sedang Berlangsung, disarankan untuk memperkaya data dengan perspektif peserta didik dan wali murid, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dampak gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya religius dan disiplin di lingkungan sekolah.

E. Referensi

- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Deepublish.
- Hanum, N. A., & Wailaba, M. (2021). *Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Guru*. Jurnal Pendidikan Islam, 9(2), 115–130.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Novianti, D. (2018). *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmat, A., & Candra, D. (2017). *Ayat-Ayat Al-Qur'an tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Rifai, M., Amiruddin, A., & Rustam, R. (2019). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Sudaryono. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan: Pendekatan Teoretis dan Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widi, R. K. (2022). *Penguatan Nilai Spiritual dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Deepublish.

Yukl, G. (2017). *Leadership in Organizations* (8th ed.). New York: Pearson Education.