

## MEMBANGUN KEPEMIMPINAN HUMANIS DI LEMBAGA PENDIDIKAN NEGERI MELALUI INTEGRASI NILAI ISLAM DAN PSIKOLOGI MANAJEMEN

Leni Hafsari<sup>1</sup>

Universitas Islam Indragiri

Email: [hafsarileni02@gmail.com](mailto:hafsarileni02@gmail.com)

Novela Aulia Zain<sup>2</sup>

Universitas Islam Indragiri

Email: [novelaauliazain@gmail.com](mailto:novelaauliazain@gmail.com)

### Abstract

#### Keyword :

Humanistic Leadership, Islamic Educational Leadership, Management Psychology, Public Education.

*Leadership in public educational institutions plays a strategic role in determining the quality of education, the effectiveness of school management, and the successful achievement of educational goals as a whole. This article aims to analyze the concept of humanistic leadership in public educational institutions through the integration of Islamic values and management psychology, identify the urgency of a humanistic approach in educational leadership, and formulate forms of integration that can be applied in school leadership practices. This study uses a literature review method by examining various national books and journals related to Islamic educational leadership, management psychology, and humanistic leadership in the context of public educational institutions. The results of the study indicate that humanistic leadership is an important approach in addressing current educational leadership challenges, particularly in creating a more empathetic, participatory school environment oriented toward human resource development. The integration of Islamic leadership values such as trustworthiness (amanah), justice ('adl), consultation (shura), compassion (rahmah), and exemplary conduct with management psychology concepts that include work motivation, organizational behavior, as well as communication and emotions in the workplace has been proven to shape a more effective and adaptive leadership pattern. This integration also has a positive impact on increasing teacher motivation, improving the quality of organizational relationships, and creating a more harmonious and conducive school atmosphere. In conclusion, the integration of humanistic leadership based on Islamic values and management psychology is a relevant and strategic approach in developing educational leadership in public schools that is fairer, more empathetic, and more productive. This study is expected to provide both theoretical contributions and practical references for developing a more humanistic and sustainable educational leadership model.*

### Abstrak

#### Kata Kunci :

Kepemimpinan Humanis, Kepemimpinan Pendidikan Islam, Psikologi Manajemen, Pendidikan Negeri.

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan negeri memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas mutu pendidikan, efektivitas pengelolaan sekolah, serta keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis konsep kepemimpinan humanis dalam lembaga pendidikan negeri melalui integrasi nilai-nilai Islam dan psikologi manajemen, mengidentifikasi urgensi pendekatan humanis dalam kepemimpinan pendidikan, serta merumuskan bentuk integrasi yang dapat diterapkan dalam praktik kepemimpinan sekolah. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan menelaah berbagai buku dan jurnal nasional yang relevan dengan

kepemimpinan pendidikan Islam, psikologi manajemen, serta kepemimpinan humanis dalam konteks lembaga pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan humanis menjadi pendekatan penting dalam menjawab tantangan kepemimpinan pendidikan saat ini, khususnya dalam menciptakan lingkungan sekolah yang lebih empatik, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Integrasi nilai-nilai kepemimpinan Islam seperti amanah, adil, musyawarah, rahmah, dan keteladanan dengan konsep psikologi manajemen yang mencakup motivasi kerja, perilaku organisasi, serta komunikasi dan emosi dalam kerja, terbukti mampu membentuk pola kepemimpinan yang lebih efektif dan adaptif. Pendekatan ini juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi guru, kualitas hubungan kerja, serta suasana organisasi sekolah yang lebih harmonis. Kesimpulannya, integrasi kepemimpinan humanis berbasis nilai Islam dan psikologi manajemen merupakan pendekatan yang relevan dalam membangun kepemimpinan pendidikan di lembaga pendidikan negeri yang lebih adil, empatik, dan produktif. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis sekaligus menjadi referensi praktis dalam pengembangan model kepemimpinan pendidikan yang lebih humanis dan berkelanjutan.

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki posisi yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu lembaga pendidikan. Keberhasilan maupun kegagalan pencapaian tujuan pendidikan sering kali dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi sekolah. Dalam konteks lembaga pendidikan negeri, kepemimpinan tidak hanya dihadapkan pada tuntutan administratif dan birokrasi, tetapi juga pada kebutuhan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, profesional, dan mampu menjawab berbagai tantangan perubahan zaman. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat praktik kepemimpinan pendidikan yang cenderung berorientasi pada kekuasaan formal, kurang memperhatikan aspek psikologis tenaga pendidik, serta minim keterlibatan warga sekolah dalam pengambilan keputusan. Kondisi tersebut sering kali menimbulkan rendahnya motivasi kerja, lemahnya komunikasi organisasi, hingga berkurangnya rasa memiliki terhadap lembaga pendidikan.<sup>1</sup>

Perubahan sosial, perkembangan teknologi, serta meningkatnya kompleksitas tantangan pendidikan menuntut hadirnya model kepemimpinan yang lebih adaptif dan manusiawi. Pemimpin pendidikan pada era saat ini tidak lagi cukup hanya memiliki kemampuan administratif, tetapi juga dituntut memahami kondisi emosional, kebutuhan psikologis, dan dinamika hubungan sosial warga sekolah. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan humanis menjadi salah satu alternatif yang relevan dalam membangun lingkungan pendidikan yang lebih harmonis dan produktif. Kepemimpinan humanis merupakan pendekatan yang menempatkan manusia sebagai pusat perhatian utama dalam organisasi dengan menekankan penghargaan terhadap martabat manusia, empati, komunikasi yang terbuka, serta pemberian motivasi kepada anggota organisasi.

Dalam lembaga pendidikan negeri, kepemimpinan humanis menjadi semakin penting karena sekolah tidak hanya berfungsi sebagai institusi penyelenggara pendidikan formal, tetapi juga sebagai tempat pembentukan karakter, nilai moral, dan budaya sosial. Kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut mampu membangun hubungan kerja yang sehat dengan guru dan tenaga kependidikan agar tercipta suasana kerja yang nyaman serta mendukung peningkatan mutu pendidikan. Ketika pemimpin mampu memahami kebutuhan individu dan memberikan ruang partisipasi kepada seluruh warga sekolah, maka proses pendidikan akan berjalan lebih efektif

---

<sup>1</sup> Faisal Fahri, M. Joharis Lubis, and Darwin, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Guru Pada Motivasi Belajar Siswa Faisal," *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022): 3364–72, <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2616>.

dan harmonis. Sebaliknya, pola kepemimpinan yang terlalu otoriter cenderung menciptakan ketegangan dalam organisasi dan menghambat pengembangan potensi sumber daya manusia.<sup>2</sup>

Di sisi lain, konsep kepemimpinan humanis memiliki keterkaitan yang erat dengan nilai-nilai kepemimpinan Islam. Islam memandang kepemimpinan sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, keadilan, kasih sayang, dan keteladanan. Nilai-nilai seperti *amanah*, *'adl* (keadilan), *syura* (musyawarah), *rahmah* (kasih sayang), dan *uswah hasanah* (keteladanan) menjadi landasan moral yang membentuk karakter seorang pemimpin. Dalam konteks pendidikan, nilai-nilai tersebut dapat menjadi fondasi dalam membangun hubungan yang lebih manusiawi antara pemimpin dengan guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik.<sup>3</sup>

Selain nilai Islam, psikologi manajemen juga memiliki kontribusi penting dalam membangun kepemimpinan pendidikan yang efektif. Psikologi manajemen membantu pemimpin memahami perilaku manusia dalam organisasi, termasuk motivasi kerja, komunikasi interpersonal, emosi kerja, serta dinamika perilaku kelompok. Dengan memahami aspek psikologis tersebut, seorang pemimpin dapat mengambil keputusan yang lebih bijaksana dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan emosional anggota organisasi. Oleh karena itu, integrasi antara nilai-nilai kepemimpinan Islam dan psikologi manajemen dipandang sebagai pendekatan yang relevan untuk membangun kepemimpinan humanis di lembaga pendidikan negeri. Integrasi ini tidak hanya menekankan efektivitas organisasi, tetapi juga memperhatikan dimensi moral, spiritual, dan kemanusiaan dalam proses kepemimpinan.

Berdasarkan uraian tersebut, jurnal ini berangkat dari pertanyaan mendasar mengenai bagaimana integrasi nilai-nilai kepemimpinan Islam dan psikologi manajemen dapat membentuk kepemimpinan humanis di lembaga pendidikan negeri. Rumusan masalah tersebut menjadi penting untuk dikaji mengingat masih banyak tantangan kepemimpinan pendidikan yang memerlukan pendekatan lebih adaptif, partisipatif, dan berorientasi pada manusia. Adapun tujuan penulisan jurnal ini adalah untuk menganalisis konsep kepemimpinan humanis dalam lembaga pendidikan negeri, menjelaskan keterkaitan nilai-nilai kepemimpinan Islam dengan psikologi manajemen, serta mendeskripsikan bentuk integrasi keduanya dalam membangun kepemimpinan yang lebih efektif, harmonis, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*literature review*)<sup>4</sup> sebagai pendekatan utama untuk menganalisis konsep dan penerapan kepemimpinan humanis di lembaga pendidikan negeri melalui integrasi nilai Islam dan psikologi manajemen. Metode ini dipilih karena sifat kajian yang menitikberatkan pada penelusuran teori dan hasil penelitian sebelumnya sehingga mampu menghasilkan sintesis pengetahuan yang komprehensif. Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya menghimpun berbagai pandangan ilmiah, menemukan persamaan serta perbedaan perspektif antarpakar, dan kemudian mengintegrasikannya untuk memberikan gambaran utuh mengenai kepemimpinan humanis di lembaga pendidikan negeri melalui integrasi nilai Islam dan psikologi manajemen.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif-analitis. Penelitian deskriptif memberikan gambaran menyeluruh mengenai konsep yang dikaji, sedangkan analisis dilakukan untuk menguraikan hubungan antarkonsep serta implikasinya bagi manajemen pendidikan. Karena itu, studi pustaka sangat tepat digunakan untuk memperdalam pemahaman tentang karakteristik keputusan dalam kondisi pasti, faktor pendukungnya, serta relevansinya dalam proses pengelolaan pendidikan, terutama yang berkaitan dengan tugas manajerial kepala sekolah dan pengelola institusi pendidikan. Teknik analisis data yang diterapkan adalah

---

<sup>2</sup> Getar Rahmi Pertiwi, Maisah, and Lukman Hakim, "Gaya Kepemimpinan Dalam Mengatasi Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 102–17, <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.108>.

<sup>3</sup> Muhammad Yani, "Konsep Dasar Karakteristik Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam* 3, no. 2 (2021): 157–69, <https://doi.org/https://doi.org/10.36378/al-hikmah.v3i2.1668>.

<sup>4</sup> Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif, Mixed, Method)* (Hidayatul Quran Kuningan, 2019).

analisis isi (content analysis).<sup>5</sup> Melalui teknik ini, peneliti menelaah, menafsirkan, membandingkan, dan mensintesis berbagai pandangan dari literatur untuk menemukan pola, kecenderungan, serta perbedaan perspektif. Analisis ini juga berfungsi sebagai mekanisme pengecekan keabsahan data, karena literatur dibandingkan satu sama lain untuk memastikan konsistensi dan validitas temuan.

Penelitian ini menggunakan sumber dari buku akademik dan artikel jurnal yang relevan dengan topik keputusan dalam kondisi pasti. Sumber dipilih berdasarkan kesesuaian isi, kredibilitas penerbit, kemudahan akses, dan tahun terbit. Literatur yang memenuhi kriteria tersebut kemudian dipilih agar kajian tetap ilmiah. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*). Analisis ini dilakukan dengan cara menelaah seluruh dokumen secara sistematis untuk mengenali ide pokok, mengidentifikasi pola, serta menemukan kategori tematik terkait konsep dan penerapan kepemimpinan humanis di lembaga pendidikan negeri melalui integrasi nilai islam dan psikologi manajemen

## **PEMBAHASAN**

### **Konsep Kepemimpinan Humanis**

Kepemimpinan humanis merupakan pendekatan kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai pusat perhatian dalam setiap proses pengelolaan organisasi. Pendekatan ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian target dan efektivitas kerja, tetapi juga memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan, penghormatan terhadap martabat individu, pengembangan potensi, serta kesejahteraan anggota organisasi. Dalam kepemimpinan humanis, pemimpin dipandang tidak sekadar sebagai pengendali organisasi, melainkan sebagai individu yang mampu membangun hubungan yang positif, memberikan dukungan, serta menciptakan lingkungan yang memungkinkan setiap anggota berkembang secara optimal.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan humanis memiliki relevansi yang sangat kuat karena lembaga pendidikan pada dasarnya merupakan organisasi yang berorientasi pada pengembangan manusia. Oleh sebab itu, proses kepemimpinan tidak cukup hanya dijalankan melalui pendekatan struktural dan administratif, tetapi juga memerlukan pendekatan yang memperhatikan kebutuhan emosional, sosial, moral, dan psikologis seluruh warga sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut mampu memahami kondisi guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik sehingga kebijakan yang diambil tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga mempertimbangkan aspek kemanusiaan dan keadilan.<sup>6</sup>

Kepemimpinan humanis berkembang dari pandangan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan antarindividu yang ada di dalamnya. Semakin tinggi tingkat penghargaan terhadap manusia dalam suatu organisasi, maka semakin besar pula peluang terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, partisipatif, dan produktif. Oleh karena itu, kepemimpinan humanis menekankan pentingnya membangun kepercayaan, keterbukaan, kerja sama, dan komunikasi yang sehat sebagai fondasi utama dalam menjalankan organisasi. Pendekatan ini juga menempatkan anggota organisasi sebagai mitra yang memiliki potensi dan kemampuan untuk berkembang, bukan sekadar sebagai pelaksana tugas yang harus dikendalikan.

Dalam lembaga pendidikan, penerapan kepemimpinan humanis dapat terlihat dari bagaimana seorang kepala sekolah memberikan ruang partisipasi kepada guru dalam pengambilan keputusan, membangun komunikasi yang terbuka, menghargai perbedaan pendapat, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung perkembangan profesional seluruh warga sekolah. Melalui pendekatan tersebut, hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi tidak bersifat kaku maupun hierarkis semata, tetapi berkembang menjadi hubungan yang dilandasi rasa saling menghormati, saling percaya, dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan pendidikan.

### **Ciri-ciri Kepemimpinan Humanis**

---

<sup>5</sup> Sumarno, "Analisis Isi Dalam Penelitian Pembelajaran Bahasa Dan Sastra," *Journal Edukasi Lingua Saatra* 18, No. 2 (2020): 36–55, <https://doi.org/10.47637/Elsa.V18i2.299>.

<sup>6</sup> Norhanah, "Kepemimpinan Pendidikan Islam Perspektif Humanis," *Jurnal Institut Pesantren Sunan Derajat* 09, no. 02 (2025): 187–92, <https://doi.org/10.55352/u>.

Kepemimpinan humanis memiliki karakteristik yang saling berkaitan satu sama lain. Empati tanpa komunikasi yang baik akan sulit diwujudkan, motivasi tidak akan tumbuh tanpa penghargaan, dan penghargaan terhadap manusia akan terasa kurang bermakna jika tidak dibangun melalui hubungan interpersonal yang sehat. Oleh karena itu, ciri-ciri berikut menjadi fondasi utama dalam membangun kepemimpinan yang humanis di lingkungan pendidikan. Salah satu karakteristik utama kepemimpinan humanis adalah adanya sikap empati terhadap anggota organisasi. Empati merupakan kemampuan untuk memahami perasaan, kebutuhan, dan kondisi yang dialami oleh orang lain. Dalam lingkungan pendidikan, sikap empati memungkinkan kepala sekolah memahami berbagai tantangan yang dihadapi guru maupun tenaga kependidikan sehingga mampu memberikan dukungan dan solusi yang sesuai. Pemimpin yang empatik tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis anggota organisasi yang dipimpinnya.

Selain empati, komunikasi yang efektif juga menjadi ciri penting dalam kepemimpinan humanis. Komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga menjadi media untuk membangun hubungan interpersonal yang sehat. Pemimpin yang humanis berupaya menciptakan komunikasi dua arah yang terbuka sehingga setiap anggota organisasi memiliki kesempatan untuk menyampaikan gagasan, aspirasi, maupun permasalahan yang dihadapi. Melalui komunikasi yang terbuka, pemimpin dapat membangun rasa saling percaya dan memperkuat kerja sama dalam organisasi. Karakteristik berikutnya adalah kemampuan memberikan motivasi kepada anggota organisasi. Pemimpin humanis menyadari bahwa setiap individu memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Oleh karena itu, pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga berupaya membangkitkan semangat, memberikan dorongan positif, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan anggota organisasi berkembang secara maksimal. Motivasi yang diberikan tidak selalu dalam bentuk material, melainkan juga melalui penghargaan, pengakuan terhadap prestasi, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi diri.

Ciri lain yang tidak kalah penting adalah penghargaan terhadap martabat dan nilai kemanusiaan setiap individu. Kepemimpinan humanis menolak praktik kepemimpinan yang bersifat otoriter dan menempatkan anggota organisasi hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu. Sebaliknya, setiap individu dipandang sebagai pribadi yang memiliki hak, potensi, dan kontribusi yang harus dihargai. Dalam lembaga pendidikan, penghargaan terhadap manusia dapat diwujudkan melalui perlakuan yang adil, kesempatan yang setara, penghormatan terhadap perbedaan, serta keterlibatan seluruh warga sekolah dalam berbagai aktivitas organisasi.<sup>7</sup>

Dengan demikian, kepemimpinan humanis merupakan model kepemimpinan yang menempatkan nilai-nilai kemanusiaan sebagai landasan utama dalam menjalankan organisasi. Melalui empati, komunikasi yang efektif, kemampuan memotivasi, serta penghargaan terhadap martabat manusia, kepemimpinan humanis dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih harmonis, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan potensi seluruh warga sekolah.

### **Nilai-nilai Kepemimpinan Islam**

Kepemimpinan dalam perspektif Islam tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga sebagai amanah yang mengandung tanggung jawab moral dan spiritual. Seorang pemimpin bukan sekadar pihak yang memiliki wewenang, melainkan figur yang dituntut mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, keadilan, dan keteladanan. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan Islam menjadi relevan karena sekolah tidak hanya berfungsi sebagai tempat penyelenggaraan pendidikan formal, tetapi juga sebagai ruang pembentukan karakter dan penguatan nilai moral. Oleh sebab itu, nilai-nilai kepemimpinan Islam seperti amanah, adil, musyawarah, *rahmah* (kasih sayang), dan keteladanan menjadi fondasi penting dalam membangun kepemimpinan yang efektif sekaligus humanis.

#### **1. Amanah Sebagai Dasar Tanggung Jawab Kepemimpinan**

---

<sup>7</sup> Rahmi Hayati, Normuslim, and Muslimah, "Integrasi Nilai-Nilai Humanis Dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam Multikultural," *Jurnal Sosial Dan Sains (SOSAINS)* 5, no. 5 (2025): 1457–65, <https://doi.org/https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v5i5.32203>.

Amanah merupakan prinsip utama dalam kepemimpinan Islam yang menekankan pentingnya tanggung jawab dan kepercayaan. Seorang pemimpin dipandang sebagai individu yang menerima tanggung jawab untuk mengelola organisasi secara jujur, transparan, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama. Dalam lembaga pendidikan, amanah tercermin melalui kesungguhan kepala sekolah dalam menjalankan tugas, menjaga kualitas pembelajaran, mengelola sumber daya sekolah dengan baik, serta memperhatikan kesejahteraan guru dan peserta didik. Pemimpin yang amanah tidak menggunakan jabatan untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Sebaliknya, ia berusaha memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil didasarkan pada kebutuhan lembaga pendidikan dan kepentingan bersama. Sikap amanah juga melahirkan kepercayaan dari warga sekolah sehingga hubungan kerja dapat terjalin secara sehat dan harmonis. Dalam penelitian tentang kepemimpinan pendidikan Islam dijelaskan bahwa kepemimpinan yang dilandasi nilai amanah berpengaruh terhadap meningkatnya loyalitas dan kepercayaan anggota organisasi pendidikan.<sup>8</sup>

2. Adil dalam Pengambilan Kebijakan dan Pengakuan

Selain amanah, nilai keadilan (*'adl*) menjadi unsur penting dalam kepemimpinan Islam. Keadilan berarti menempatkan sesuatu sesuai pada tempatnya dan memberikan hak kepada setiap individu secara proporsional. Dalam lingkungan pendidikan, sikap adil dapat diwujudkan melalui pembagian tugas yang sesuai kemampuan, penerapan aturan yang sama bagi seluruh warga sekolah, serta pemberian kesempatan yang setara dalam pengembangan profesional guru. Kepala sekolah yang bersikap adil akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif karena setiap individu merasa dihargai dan diperlakukan secara objektif. Sebaliknya, ketidakadilan dapat memunculkan kecemburuan sosial, konflik internal, bahkan menurunkan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan perlu menjadikan keadilan sebagai dasar dalam setiap pengambilan keputusan agar tercipta suasana kerja yang sehat dan penuh kepercayaan.

3. Musyawarah sebagai pendekatan parsitipatif.

Musyawarah (*syura*) menjadi salah satu ciri penting dalam kepemimpinan Islam. Seorang pemimpin tidak menjalankan kepemimpinan secara otoriter, melainkan membuka ruang dialog dan melibatkan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Dalam lembaga pendidikan, musyawarah dapat diwujudkan melalui rapat guru, diskusi pemecahan masalah sekolah, serta pelibatan tenaga kependidikan dalam menyusun kebijakan. Melalui musyawarah, keputusan yang dihasilkan cenderung lebih bijaksana karena mempertimbangkan berbagai sudut pandang. Selain itu, pendekatan ini juga meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi karena setiap individu merasa dihargai pendapatnya. Pemimpin yang membiasakan musyawarah umumnya mampu membangun hubungan kerja yang lebih harmonis dan mengurangi potensi konflik internal di lingkungan sekolah.

4. Rahmah sebagai wujud kepedulian dan kasih sayang.

Dalam kepemimpinan Islam, *rahmah* atau kasih sayang merupakan nilai penting yang menekankan perlunya hubungan interpersonal yang penuh kepedulian. Pemimpin pendidikan tidak cukup hanya menjadi pengatur kebijakan, tetapi juga harus mampu memahami kondisi emosional, psikologis, dan sosial bawahannya. Guru dan tenaga kependidikan pada dasarnya membutuhkan lingkungan kerja yang tidak hanya disiplin, tetapi juga memberikan rasa aman dan penghargaan. Sikap *rahmah* dapat diwujudkan melalui perhatian terhadap kesulitan yang dihadapi guru, pemberian dukungan moral, serta kemampuan membangun komunikasi yang penuh empati. Pendekatan yang dilandasi kasih sayang akan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis sehingga mampu meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja warga sekolah. Dengan demikian, nilai *rahmah* tidak dipahami sebagai kelembutan yang melemahkan kepemimpinan, tetapi sebagai kekuatan dalam membangun iklim organisasi yang sehat.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Riza Kurnia and Saipul Annur, "Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Kepemimpinan Pendidikan : Studi Kasus Di MTs Negeri 2 Palembang," *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 10 (2024): 12235–43, <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v7i10.6149>.

<sup>9</sup> Agung Arif Hskim Batubara, Cindy Salsabila Ginting, and Murni Amalia, "Etika Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam : Teladan Nabi Sebagai Fondasi Integritas Pemimpin Modern," *Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 2 (2025): 826–33, <https://doi.org/https://doi.org/10.56832/edu.v5i2.1369>.

## 5. Keteladanan Sebagai Kekuatan Pengaruh Pemimpin.

Keteladanan (*uswah hasanah*) merupakan salah satu kekuatan utama dalam kepemimpinan Islam. Pemimpin tidak hanya dituntut mampu memberikan arahan, tetapi juga menunjukkan perilaku yang dapat dijadikan contoh oleh anggota organisasi. Dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah yang disiplin, jujur, bertanggung jawab, dan memiliki etos kerja tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap guru maupun peserta didik. Keteladanan memiliki dampak yang besar karena perilaku pemimpin sering kali menjadi rujukan dalam membentuk budaya organisasi. Guru akan lebih mudah menerima aturan atau arahan ketika pemimpin terlebih dahulu menunjukkan konsistensi dalam tindakan nyata. Oleh karena itu, keberhasilan kepemimpinan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan administratif, tetapi juga oleh kualitas moral yang tercermin dalam perilaku sehari-hari.<sup>10</sup>

Penerapan nilai-nilai kepemimpinan Islam di lembaga pendidikan dapat diwujudkan melalui berbagai kebijakan dan praktik kepemimpinan sehari-hari. Nilai amanah dapat diterapkan melalui pengelolaan sekolah yang transparan dan bertanggung jawab, sedangkan nilai keadilan diwujudkan dalam perlakuan yang setara terhadap seluruh warga sekolah. Musyawarah dapat menjadi budaya organisasi melalui pembiasaan diskusi bersama dalam penyusunan kebijakan sekolah, sementara nilai *rahmah* diwujudkan melalui pendekatan interpersonal yang lebih empatik dan penuh perhatian. Di sisi lain, keteladanan menjadi aspek yang paling nyata dalam implementasi kepemimpinan Islam karena setiap tindakan pemimpin akan diamati dan ditiru oleh warga sekolah. Ketika nilai-nilai tersebut diterapkan secara konsisten, lembaga pendidikan tidak hanya menjadi tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, tetapi juga menjadi lingkungan yang mendukung pembentukan karakter, peningkatan motivasi kerja, dan terciptanya hubungan sosial yang lebih harmonis. Dengan demikian, nilai-nilai kepemimpinan Islam memiliki peran penting dalam membangun kepemimpinan humanis di lembaga pendidikan negeri.

## Psikologi Manajemen dalam Pendidikan

Psikologi manajemen merupakan salah satu cabang ilmu yang berfokus pada kajian perilaku individu maupun kelompok dalam suatu organisasi serta berbagai aspek psikologis yang memengaruhi proses pengelolaan organisasi tersebut. Ilmu ini menekankan pentingnya pemahaman terhadap karakter, sikap, motivasi, persepsi, dan pola interaksi manusia sebagai faktor yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam bidang pendidikan, psikologi manajemen memiliki kedudukan yang penting karena dapat menjadi dasar bagi pemimpin dalam memahami kondisi sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah, membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi kerja, serta menciptakan suasana organisasi yang kondusif guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan berkelanjutan.

Pada hakikatnya, lembaga pendidikan merupakan suatu organisasi yang melibatkan berbagai individu dengan latar belakang sosial, kemampuan, kebutuhan, pengalaman, dan karakteristik yang beragam. Keberagaman tersebut menjadikan pengelolaan lembaga pendidikan tidak dapat hanya berfokus pada aspek administratif dan teknis semata, melainkan juga perlu memperhatikan kondisi psikologis seluruh warga sekolah. Oleh karena itu, keberhasilan manajemen pendidikan tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sarana prasarana yang memadai maupun sistem administrasi yang tertata dengan baik, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam memahami dan mengelola dinamika psikologis yang berkembang dalam organisasi. Pemahaman tersebut menjadi penting karena berbagai permasalahan yang sering muncul di lingkungan pendidikan, seperti menurunnya motivasi kerja, konflik antaranggota organisasi, kurang efektifnya komunikasi, rendahnya komitmen kerja, hingga menurunnya produktivitas, pada umumnya berkaitan dengan faktor-faktor psikologis yang belum mendapatkan perhatian secara optimal.<sup>11</sup>

Dalam penerapannya, psikologi manajemen memberikan kontribusi yang signifikan dalam membantu pemimpin pendidikan memahami proses terbentuknya perilaku individu, pola hubungan sosial yang terjadi

---

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> Aidah and Mulyawan Safwandy Nugraha, "Penerapan Psikologi Organisasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Di Lembaga Pendidikan," *Jurnal Tahsinia* 5, no. 4 (2024): 568–82, <https://doi.org/https://doi.org/10.57171/jt.v5i4.589>.

dalam organisasi, serta berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan dan kinerja kerja anggota organisasi. Melalui pendekatan psikologis, seorang kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi sebagai pengambil keputusan dan pengelola administrasi, tetapi juga berperan sebagai motivator yang mampu membangkitkan semangat kerja, fasilitator yang mendukung pengembangan potensi sumber daya manusia, mediator dalam penyelesaian konflik, serta pembimbing yang mampu mengarahkan seluruh anggota organisasi menuju pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, penerapan psikologi manajemen dalam lembaga pendidikan menjadi salah satu upaya strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

### 1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang memiliki pengaruh besar terhadap kualitas kinerja individu dalam suatu organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang muncul baik dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan sekitarnya yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Dalam konteks lembaga pendidikan, motivasi kerja menjadi unsur yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan semangat, dedikasi, dan komitmen guru maupun tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas profesionalnya. Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih sungguh-sungguh, berupaya mencapai hasil terbaik, serta menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diembannya.

Keberadaan motivasi kerja tidak hanya berpengaruh terhadap produktivitas individu, tetapi juga berdampak pada kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung lebih aktif dalam mengembangkan metode pembelajaran, berinovasi dalam proses pengajaran, serta menunjukkan kepedulian yang lebih besar terhadap perkembangan peserta didik. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kemampuan guru dalam beradaptasi terhadap perubahan kebijakan pendidikan, perkembangan teknologi, maupun tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya menjadi kebutuhan individu, tetapi juga menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan lembaga pendidikan.

Dalam lingkungan sekolah, motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor tersebut dapat berupa penghargaan atas kinerja yang telah dicapai, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang harmonis, gaya kepemimpinan kepala sekolah, kesempatan mengikuti pengembangan profesional, hingga adanya peluang peningkatan karier. Ketika berbagai kebutuhan psikologis tersebut terpenuhi, guru dan tenaga kependidikan akan merasa dihargai sebagai bagian penting dari organisasi sehingga muncul keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan sekolah. Sebaliknya, apabila kebutuhan tersebut diabaikan, maka dapat muncul berbagai permasalahan seperti menurunnya semangat kerja, rendahnya partisipasi dalam kegiatan sekolah, meningkatnya kejenuhan, bahkan berkurangnya loyalitas terhadap organisasi.<sup>12</sup>

Motivasi kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya umumnya menunjukkan antusiasme yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas serta memiliki kecenderungan untuk mempertahankan kualitas kinerjanya. Dalam lembaga pendidikan, kepuasan kerja dapat tumbuh melalui adanya penghargaan yang adil, kesempatan untuk berkembang, komunikasi yang baik dengan pimpinan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, upaya meningkatkan motivasi kerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus menjadi bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan.

Dalam hal ini, kepala sekolah memegang peran yang sangat strategis sebagai pemimpin sekaligus penggerak organisasi. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan iklim kerja yang mampu mendorong tumbuhnya motivasi kerja di kalangan guru dan tenaga kependidikan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi atas prestasi yang dicapai, pembinaan profesional secara berkelanjutan, penyediaan ruang komunikasi yang terbuka, serta pelibatan guru dalam proses pengambilan

---

<sup>12</sup> Sri Rahayu Nasution, Candra Wijaya, and Nurika Khalila Daulay, "Korelasi Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Disiplin Kerja Guru," *Research and Development Journal Of Education* 10, no. 1 (2024): 125–33, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/rdje.v10i1.21055>.

keputusan yang berkaitan dengan pengembangan sekolah. Pendekatan yang demikian akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi sekaligus meningkatkan komitmen anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Lebih lanjut, motivasi kerja yang terbangun dengan baik akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Guru yang termotivasi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki semangat untuk terus meningkatkan kompetensinya. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran, terciptanya lingkungan sekolah yang produktif, serta terwujudnya tujuan pendidikan secara lebih optimal. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu dipandang sebagai salah satu aspek penting dalam psikologi manajemen yang harus mendapatkan perhatian serius dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

## 2. Prilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan bidang kajian yang membahas berbagai bentuk perilaku individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, termasuk pola interaksi, sikap, nilai, serta respons yang muncul dalam lingkungan kerja. Dalam lembaga pendidikan, perilaku organisasi dapat terlihat melalui hubungan yang terjalin antara kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, maupun pihak lain yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan. Hubungan tersebut membentuk suatu sistem sosial yang memengaruhi jalannya organisasi dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap perilaku organisasi menjadi aspek penting dalam manajemen pendidikan karena keberhasilan suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kualitas interaksi dan kerja sama yang terbangun di antara seluruh anggota organisasi.

Setiap anggota organisasi memiliki latar belakang, pengalaman, pola pikir, serta karakteristik yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan sesuatu yang wajar dalam kehidupan organisasi dan tidak dapat dihindari. Dalam lingkungan sekolah, keberagaman dapat ditemukan dalam cara guru mengajar, pola komunikasi antarpegawai, gaya kepemimpinan, maupun cara individu menyikapi berbagai kebijakan yang diterapkan. Apabila dikelola secara tepat, keberagaman tersebut dapat menjadi sumber kekuatan yang mendorong lahirnya inovasi, kreativitas, serta berbagai gagasan baru yang bermanfaat bagi perkembangan lembaga pendidikan. Sebaliknya, apabila tidak dikelola dengan baik, perbedaan tersebut dapat memicu munculnya konflik, kesalahpahaman, rendahnya solidaritas, serta menurunnya efektivitas kerja sama dalam organisasi.

Dalam perspektif psikologi manajemen, perilaku organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang ada dalam organisasi. Suasana kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang baik, komunikasi yang terbuka, serta adanya rasa saling percaya antaranggota organisasi akan mendorong munculnya perilaku kerja yang positif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang harmonis dapat menimbulkan ketegangan, ketidakpuasan kerja, dan rendahnya komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin pendidikan untuk memahami berbagai faktor yang memengaruhi perilaku organisasi agar mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas dan keberhasilan lembaga.

Perilaku organisasi juga berkaitan erat dengan proses pembentukan kerja sama dalam organisasi pendidikan. Pencapaian tujuan sekolah tidak dapat dilakukan secara individual, melainkan memerlukan kolaborasi dari seluruh unsur yang ada di dalamnya. Guru, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah harus mampu bekerja secara sinergis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kerja sama yang baik akan mempermudah pelaksanaan program sekolah, meningkatkan efektivitas penyelesaian masalah, serta memperkuat komitmen bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan perilaku organisasi yang positif menjadi salah satu langkah strategis dalam menciptakan organisasi pendidikan yang efektif dan berkelanjutan.

Selain itu, perilaku organisasi memiliki hubungan yang erat dengan budaya organisasi yang berkembang dalam suatu lembaga pendidikan. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Budaya organisasi yang positif akan mendorong tumbuhnya sikap disiplin, tanggung jawab,

profesionalisme, serta loyalitas terhadap lembaga. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang sehat dapat memunculkan perilaku kerja yang tidak produktif, rendahnya kepedulian terhadap tugas, serta lemahnya komitmen terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, pembentukan budaya organisasi yang positif menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

Dalam konteks kepemimpinan, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk dan mengarahkan perilaku organisasi. Melalui keteladanan, komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan yang adil, serta kemampuan membangun hubungan interpersonal yang baik, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya perilaku positif di kalangan guru dan tenaga kependidikan. Kepemimpinan yang mampu menghargai keberagaman, mendorong partisipasi, dan membangun rasa kebersamaan akan memberikan kontribusi yang besar terhadap terciptanya organisasi pendidikan yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan

### 3. Komunikasi dan Emosi dalam Kerja

Komunikasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam kehidupan organisasi karena menjadi sarana utama dalam proses penyampaian informasi, koordinasi kegiatan, serta pembentukan hubungan antarindividu. Dalam lembaga pendidikan, komunikasi berperan sebagai jembatan yang menghubungkan berbagai unsur organisasi, mulai dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, hingga orang tua. Melalui komunikasi yang baik, berbagai informasi dapat disampaikan secara jelas sehingga setiap anggota organisasi memahami tugas, tanggung jawab, serta tujuan yang ingin dicapai bersama. Oleh karena itu, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pertukaran informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun kerja sama dan memperkuat hubungan sosial dalam lingkungan pendidikan.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi yang terjalin di dalam organisasi sekolah. Komunikasi yang efektif dapat membantu memperlancar koordinasi kerja, meminimalkan kesalahpahaman, serta mempercepat penyelesaian berbagai persoalan yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif sering kali menjadi penyebab munculnya konflik, ketidakharmonisan hubungan kerja, serta rendahnya efektivitas pelaksanaan program sekolah. Oleh sebab itu, setiap anggota organisasi perlu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik agar tercipta hubungan kerja yang saling mendukung dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Dalam perspektif psikologi manajemen, komunikasi tidak hanya berkaitan dengan penyampaian pesan secara verbal, tetapi juga mencakup kemampuan memahami perasaan, kebutuhan, dan respons individu yang terlibat dalam proses komunikasi. Seorang pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik tidak hanya menyampaikan instruksi atau kebijakan, tetapi juga mampu membangun rasa percaya, memberikan dukungan, serta menciptakan suasana yang membuat anggota organisasi merasa dihargai. Komunikasi yang demikian akan mendorong terbentuknya hubungan kerja yang lebih terbuka dan meningkatkan partisipasi anggota organisasi dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan.

Selain komunikasi, aspek lain yang tidak kalah penting dalam psikologi manajemen adalah pengelolaan emosi. Lingkungan pendidikan merupakan organisasi yang melibatkan interaksi sosial secara intensif sehingga berbagai perbedaan pendapat, tekanan pekerjaan, maupun tantangan dalam pelaksanaan tugas dapat memengaruhi kondisi emosional individu. Dalam situasi tersebut, kemampuan mengelola emosi menjadi keterampilan yang sangat diperlukan agar hubungan kerja tetap berjalan secara harmonis dan produktif. Individu yang mampu mengendalikan emosinya cenderung lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja, mampu menghadapi tekanan secara positif, serta dapat mengambil keputusan secara lebih bijaksana.

Bagi seorang kepala sekolah, kemampuan mengelola emosi merupakan bagian penting dari kompetensi kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan lebih mampu memahami kondisi psikologis guru dan tenaga kependidikan, mengenali berbagai permasalahan yang dihadapi bawahannya, serta memberikan respons yang tepat terhadap berbagai situasi yang terjadi dalam organisasi. Kemampuan tersebut juga membantu pemimpin dalam menyelesaikan konflik secara objektif, menjaga stabilitas hubungan kerja, dan menciptakan suasana yang mendukung terciptanya kenyamanan dalam bekerja.

Kecerdasan emosional tercermin melalui berbagai kemampuan, seperti kesadaran diri, pengendalian diri, empati, serta kemampuan membangun hubungan interpersonal yang positif. Pemimpin yang memiliki empati akan lebih mudah memahami kebutuhan dan perasaan anggota organisasi sehingga dapat mengambil kebijakan yang lebih manusiawi dan berkeadilan. Selain itu, kemampuan mendengarkan secara aktif dan memberikan tanggapan yang tepat terhadap berbagai persoalan juga menjadi faktor penting dalam membangun kepercayaan dan loyalitas anggota organisasi terhadap pemimpinnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dari kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja guru serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Ketika komunikasi berlangsung secara terbuka dan didukung oleh kemampuan pengelolaan emosi yang baik, hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi akan menjadi lebih harmonis. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada meningkatnya semangat kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap terciptanya budaya organisasi yang sehat dan produktif.<sup>13</sup>

Dengan demikian, komunikasi dan pengelolaan emosi merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam psikologi manajemen. Keduanya memiliki peran penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan efektivitas organisasi, serta menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pencapaian tujuan lembaga. Oleh karena itu, kemampuan berkomunikasi secara efektif dan mengelola emosi secara bijaksana perlu dimiliki oleh setiap pemimpin pendidikan sebagai bagian dari upaya mewujudkan organisasi yang profesional, humanis, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

### **Integrasi Nilai Islam dan Psikologi Manajemen**

Nilai amanah merupakan salah satu landasan utama dalam kepemimpinan Islam yang menekankan pentingnya kepercayaan, tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam ajaran Islam, amanah tidak hanya dipahami sebagai kewajiban untuk menjaga kepercayaan dari sesama manusia, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah Swt. Oleh sebab itu, setiap individu yang memperoleh tugas, jabatan, maupun wewenang tertentu dituntut untuk menjalankannya dengan penuh kesungguhan, menjunjung prinsip keadilan, serta menghindari segala bentuk penyalahgunaan tanggung jawab. Nilai amanah menjadi fondasi penting dalam membentuk karakter kepemimpinan yang berintegritas karena mendorong seseorang untuk menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.<sup>14</sup>

Dalam konteks lembaga pendidikan, penerapan nilai amanah memiliki arti yang sangat strategis karena seluruh proses pendidikan pada dasarnya bertujuan mengembangkan potensi manusia. Kepala sekolah, guru, maupun tenaga kependidikan memegang tanggung jawab yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berkaitan dengan pembentukan karakter, pengembangan kompetensi, dan masa depan peserta didik. Oleh karena itu, amanah perlu dipahami sebagai kesadaran untuk menjalankan peran secara profesional dan konsisten demi tercapainya tujuan pendidikan. Ketika nilai tersebut tertanam dalam diri setiap anggota organisasi, maka pelaksanaan tugas tidak lagi dilakukan sekadar untuk memenuhi kewajiban formal, melainkan sebagai bentuk tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Dalam kajian psikologi manajemen, tanggung jawab merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap perilaku kerja individu dalam organisasi. Tanggung jawab mencerminkan kesediaan seseorang untuk melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan, serta menerima konsekuensi atas keputusan dan tindakan yang diambil. Individu yang memiliki tingkat tanggung jawab tinggi umumnya menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaannya, memiliki disiplin yang baik, serta mampu mempertahankan kualitas kinerja secara konsisten. Sikap tersebut menjadi salah satu faktor

---

<sup>13</sup> Zurhidayati and Suswati Hendriani, "Peran Komunikasi Efektif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru," *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)* 4, no. 2 (2024): 222–31, <https://doi.org/https://doi.org/10.47233/jeps.v4i2.1666>

<sup>14</sup> Reni Jasmita, Paizah, and Are Devari, "Integrasi Nilai Amanah Dan Profesionalitas Dalam Manajemen Pendidikan Modern," *Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 3 (2026): 203–17, <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/ihsan.v4i3.5974>.

yang mendukung terciptanya efektivitas organisasi karena setiap anggota berupaya memberikan kontribusi terbaik sesuai dengan peran yang dimiliki.<sup>15</sup>

Selain berkaitan dengan tanggung jawab, psikologi manajemen juga menyoroti pentingnya motivasi sebagai faktor yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu. Salah satu bentuk motivasi yang dianggap memiliki pengaruh kuat terhadap kualitas kerja adalah motivasi intrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan karena adanya kesadaran, kepuasan pribadi, dan keyakinan terhadap makna pekerjaan tersebut. Motivasi intrinsik membuat seseorang tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tidak selalu memperoleh penghargaan atau pengakuan secara langsung. Dengan kata lain, individu bekerja karena memahami pentingnya tugas yang dijalankan dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya.

Apabila dikaji lebih lanjut, terdapat hubungan yang erat antara nilai amanah dalam kepemimpinan Islam dan konsep motivasi intrinsik dalam psikologi manajemen. Keduanya sama-sama menempatkan kesadaran internal sebagai faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Dalam perspektif amanah, seseorang menjalankan tugas karena menyadari adanya tanggung jawab moral dan spiritual yang harus dipenuhi. Sementara itu, motivasi intrinsik mendorong individu untuk bekerja berdasarkan dorongan dari dalam diri tanpa bergantung sepenuhnya pada faktor eksternal. Kesamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai amanah dapat memperkuat motivasi intrinsik sehingga individu lebih terdorong untuk melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi, menjaga kualitas pekerjaan, serta mempertahankan komitmen terhadap organisasi.

Integrasi antara nilai amanah dan motivasi intrinsik menjadi salah satu unsur penting dalam membangun kepemimpinan humanis di lembaga pendidikan. Kepemimpinan humanis tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga memperhatikan pengembangan karakter dan potensi sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Melalui penerapan nilai amanah, pemimpin dapat menumbuhkan kesadaran bahwa setiap tugas memiliki nilai moral dan tanggung jawab yang harus dijaga. Pada saat yang sama, pendekatan psikologi manajemen membantu menjelaskan bagaimana kesadaran tersebut dapat berkembang menjadi motivasi kerja yang kuat. Dengan demikian, integrasi keduanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih bertanggung jawab, produktif, serta mendukung terwujudnya tujuan pendidikan secara efektif dan berkelanjutan.<sup>16</sup>

Dalam praktiknya, integrasi antara nilai amanah dan motivasi kerja dapat diwujudkan melalui berbagai kebijakan serta perilaku kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran sentral dalam menanamkan nilai amanah kepada seluruh warga sekolah sekaligus membangun motivasi kerja melalui pendekatan psikologi manajemen. Integrasi tersebut dapat dilakukan dengan memberikan keteladanan dalam menjalankan tugas, menciptakan sistem kerja yang transparan, memberikan kepercayaan kepada guru sesuai dengan kompetensinya, serta membangun komunikasi yang terbuka dalam setiap kegiatan organisasi. Melalui langkah tersebut, nilai amanah tidak hanya dipahami sebagai konsep normatif, tetapi menjadi budaya kerja yang tercermin dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan pendidikan.<sup>17</sup>

Penerapan integrasi nilai amanah dan motivasi kerja juga dapat terlihat dalam proses pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Kepala sekolah yang mengedepankan prinsip amanah akan berusaha memberikan perlakuan yang adil, menghargai kontribusi setiap guru, serta memberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan profesional. Di sisi lain, pendekatan psikologi manajemen digunakan untuk memahami kebutuhan, harapan, dan faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja guru. Dengan memahami kondisi tersebut, pemimpin dapat memberikan dukungan yang sesuai, baik melalui pembinaan, penghargaan, maupun pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam berbagai program sekolah. Integrasi kedua pendekatan ini

---

<sup>15</sup> Dewi Tsalistul Hamidah, Moh Ali, and Dewi Cahyani, "Motivasi Kerja Guru Dalam Perspektif Islam : Analisis Teoritis Terhadap Teori Motivasi Modern," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 13, no. 02 (2025): 648–50, <https://doi.org/https://doi.org/10.33751/jmp.v13i2.13137>.

<sup>16</sup> Amelia Nur Rochim and M Imamul Muttaqien, "Keadilan , Amanah , Dan Musyawarah : Integrasi Nilai Kepemimpinan Islam Dalam Manajemen Pendidikan Modern," *Jurnal Visi Manajemen* 11, no. 2 (2025): 01–12, <https://doi.org/https://doi.org/10.56910/jvm.v11i2.513>.

<sup>17</sup> Muhammad Fadli, Ninda Akilla, and Syawaluddin Dwi Noviani, "Pengertian : Jurnal Pendidikan Indonesia ( PJPI )," *Jurnal P Endidikan Indoesia* 1, no. 2 (2023): 201–6, <https://doi.org/10.00000/pjpi.v1n12023>.

memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang tidak hanya menuntut kinerja, tetapi juga memperhatikan kebutuhan manusia sebagai bagian penting dari organisasi pendidikan.

Bagi guru, penerapan nilai amanah yang didukung oleh motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas profesinya. Guru tidak hanya berorientasi pada penyelesaian administrasi pembelajaran, tetapi juga terdorong untuk memberikan layanan pendidikan yang lebih berkualitas kepada peserta didik. Kesadaran bahwa profesi guru merupakan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab akan mendorong lahirnya komitmen kerja yang lebih tinggi, semangat untuk terus meningkatkan kompetensi, serta kesediaan untuk berinovasi dalam proses pembelajaran. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru secara keseluruhan.<sup>18</sup>

Dampak integrasi nilai amanah dan motivasi kerja tidak hanya dirasakan oleh guru, tetapi juga oleh peserta didik. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya cenderung mampu menciptakan proses pembelajaran yang lebih terarah, interaktif, dan berorientasi pada kebutuhan siswa. Selain itu, sikap tanggung jawab yang ditunjukkan oleh guru dapat menjadi teladan positif bagi peserta didik dalam membangun karakter disiplin, jujur, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, penerapan nilai amanah tidak hanya berpengaruh pada aspek manajerial organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap pembentukan lingkungan pendidikan yang mendukung perkembangan akademik maupun karakter peserta didik.

Pada tingkat organisasi, integrasi antara nilai amanah dan motivasi kerja berperan dalam membangun budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan. Budaya organisasi yang dilandasi oleh kepercayaan, tanggung jawab, dan komitmen bersama akan memperkuat hubungan antarwarga sekolah serta mengurangi potensi konflik yang dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Selain itu, meningkatnya motivasi kerja anggota organisasi akan berdampak pada efektivitas pelaksanaan program sekolah, peningkatan kualitas pelayanan pendidikan, serta terciptanya iklim kerja yang lebih harmonis. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat memperkuat kapasitas organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi di dunia pendidikan.

Oleh karena itu, integrasi nilai amanah dalam kepemimpinan Islam dengan konsep motivasi kerja dalam psikologi manajemen tidak hanya menghasilkan individu yang bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap tugasnya, tetapi juga mampu membentuk sistem organisasi yang lebih manusiawi. Integrasi keduanya menjadi salah satu fondasi penting dalam mewujudkan kepemimpinan humanis di lembaga pendidikan negeri karena mampu menghubungkan nilai-nilai spiritual dengan pendekatan ilmiah dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui penerapan yang konsisten, kepemimpinan humanis dapat mendorong terciptanya lingkungan pendidikan yang produktif, harmonis, serta berorientasi pada pengembangan potensi seluruh warga sekolah secara berkelanjutan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kepemimpinan humanis memiliki peran yang sangat penting dalam konteks lembaga pendidikan negeri. Kepemimpinan humanis menekankan pendekatan yang berpusat pada manusia dengan memperhatikan aspek kemanusiaan seperti empati, komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap individu, serta pemberian motivasi kepada seluruh warga sekolah. Pendekatan ini menjadi relevan karena mampu menjawab tantangan kepemimpinan pendidikan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyangkut hubungan sosial dan psikologis dalam organisasi pendidikan. Integrasi nilai-nilai kepemimpinan Islam dengan psikologi manajemen memberikan pendekatan yang lebih efektif dalam membangun kepemimpinan pendidikan. Nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, musyawarah, rahmah, dan keteladanan memberikan dasar moral dan spiritual yang kuat bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, psikologi manajemen memberikan pemahaman tentang perilaku manusia dalam organisasi, termasuk motivasi kerja, emosi, serta pola komunikasi yang terjadi di lingkungan pendidikan. Perpaduan kedua pendekatan ini menghasilkan model kepemimpinan

---

<sup>18</sup> Amarullah Malik, "Implementasi Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Manajerial," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2025): 30–35, <https://doi.org/https://doi.org/10.70143/manajerial.v6i1.461>.

yang lebih utuh karena tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memperhatikan aspek kemanusiaan dan kesejahteraan individu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil dari integrasi kepemimpinan humanis berbasis nilai Islam dan psikologi manajemen adalah terciptanya kepemimpinan yang lebih adil, empatik, dan produktif. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai teladan, pembimbing, serta pengayom bagi seluruh warga sekolah. Dalam pelaksanaannya, pemimpin yang mengintegrasikan kedua pendekatan ini akan lebih peka terhadap kondisi guru dan peserta didik, mampu memahami aspek psikologis seperti motivasi dan emosi kerja, serta lebih bijaksana dalam mengambil keputusan yang mempertimbangkan nilai moral dan kemanusiaan. Hal ini pada akhirnya menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis, memperkuat rasa saling percaya, meningkatkan motivasi kerja guru, serta mendorong kolaborasi yang lebih baik antarwarga sekolah, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas proses dan hasil pendidikan di lembaga pendidikan negeri.

### **Saran**

Berdasarkan pembahasan dalam jurnal ini, penulis menyarankan bahwa penerapan kepemimpinan humanis di lembaga pendidikan negeri perlu terus ditingkatkan melalui penguatan kompetensi kepala sekolah dalam aspek kepemimpinan yang berorientasi pada nilai kemanusiaan. Kepala sekolah diharapkan tidak hanya fokus pada aspek administratif dan pencapaian target kerja, tetapi juga mampu membangun hubungan yang harmonis dengan guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik melalui pendekatan yang empatik, komunikatif, serta menghargai potensi setiap individu. Selain itu, integrasi nilai-nilai Islam seperti amanah, adil, musyawarah, rahmah, dan keteladanan perlu diinternalisasikan secara konsisten dalam setiap pengambilan keputusan di lingkungan sekolah.

Di sisi lain, pendekatan psikologi manajemen juga penting untuk diterapkan secara lebih optimal, khususnya dalam memahami motivasi kerja, perilaku organisasi, serta pengelolaan emosi dalam lingkungan pendidikan. Oleh karena itu, disarankan agar pihak sekolah secara berkala memberikan pelatihan, pembinaan, dan forum refleksi bagi para pemimpin pendidikan agar mampu mengembangkan kemampuan manajerial sekaligus kecerdasan emosional dalam memimpin. Dengan demikian, diharapkan tercipta lingkungan pendidikan yang lebih adil, empatik, produktif, serta mampu meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

### **Ucapan Terimakasih**

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada dosen pengampu mata kuliah yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta kesempatan dalam penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan moral maupun akademik, sehingga artikel berjudul *Membangun Kepemimpinan Humanis Di Lembaga Pendidikan Negeri Melalui Integrasi Nilai Islam Dan Psikologi Manajemen* ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan dan praktik kepemimpinan di lembaga pendidikan negeri.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aidah, and Mulyawan Safwandy Nugraha. "Penerapan Psikologi Organisasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Di Lembaga Pendidikan." *Jurnal Tahsinia* 5, no. 4 (2024): 568–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.57171/jt.v5i4.589>.
- Batubara, Agung Arif Hskim, Cindy Salsabila Ginting, and Murni Amalia. "Etika Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam : Teladan Nabi Sebagai Fondasi Integritas Pemimpin Modern." *Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 2 (2025): 826–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.56832/edu.v5i2.1369>.
- Fadli, Muhammad, Ninda Akilla, and Syawaluddin Dwi Noviani. "Pengertian : Jurnal Pendidikan Indonesia ( PJPI )." *Jurnal P Endidikan Indoesia* 1, no. 2 (2023): 201–6. <https://doi.org/10.00000/pjpi.v1n12023>.
- Fahri, Faisal, M. Joharis Lubis, and Darwin. "Gaya Kepemimpinan Demokratis Guru Pada Motivasi Belajar Siswa Faisal." *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022): 3364–72.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2616>.
- Hamidah, Dewi Tsalistul, Moh Ali, and Dewi Cahyani. "Motivasi Kerja Guru Dalam Perspektif Islam : Analisis Teoritis Terhadap Teori Motivasi Modern." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 13, no. 02 (2025): 648–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.33751/jmp.v13i2.13137>.
- Hayati, Rahmi, Normuslim, and Muslimah. "Integrasi Nilai-Nilai Humanis Dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam Multikultural." *Jurnal Sosial Dan Sains ( SOSAINS )* 5, no. 5 (2025): 1457–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v5i5.32203>.
- Hermawan, Iwan. *Metodologi Penelitian Pendidikan ( Kualitatif, Kuantitatif, Mixed, Method)*. Hidayatul Quran Kuningan, 2019.
- Jasminta, Reni, Paizah, and Are Devari. "Integrasi Nilai Amanah Dan Profesionalitas Dalam Manajemen Pendidikan Modern." *Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 3 (2026): 203–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/ihsan.v4i3.5974>.
- Kurnia, Riza, and Saipul Annur. "Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Kepemimpinan Pendidikan : Studi Kasus Di MTs Negeri 2 Palembang." *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 10 (2024): 12235–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v7i10.6149>.
- Malik, Amarullah. "Implementasi Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Manajerial." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2025): 30–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.70143/manajerial.v6i1.461>.
- Nasution, Sri Rahayu, Candra Wijaya, and Nurika Khalila Daulay. "Korelasi Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Disiplin Kerja Guru." *Research and Development Journal Of Education* 10, no. 1 (2024): 125–33. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/rdje.v10i1.21055>.
- Norhanah. "Kepemimpinan Pendidikan Islam Perspektif Humanis." *Jurnal Institut Pesantren Sunan Derajat* 09, no. 02 (2025): 187–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.55352/u>.
- Pertiwi, Getar Rahmi, Maisah, and Lukman Hakim. "Gaya Kepemimpinan Dalam Mengatasi Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 102–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.108>.
- Rochim, Amelia Nur, and M Imamul Muttaqien. "Keadilan , Amanah , Dan Musyawarah : Integrasi Nilai Kepemimpinan Islam Dalam Manajemen Pendidikan Modern." *Jurnal Visi Manajemen* 11, no. 2 (2025): 01–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.56910/jvm.v11i2.513>.
- Sumarno. "Analisis Isi Dalam Penelitian Pembelajaran Bahasa Dan Sastra." *Journal Edukasi Lingua Saatra* 18, no. 2 (2020): 36–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.47637/elsa.v18i2.299>.
- Yani, Muhammad. "Konsep Dasar Karakteristik Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam* 3, no. 2 (2021): 157–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.36378/al-hikmah.v3i2.1668>.
- Zurhidayati, and Suswati Hendriani. "Peran Komunikasi Efektif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru." *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)* 4, no. 2 (2024): 222–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.47233/jeps.v4i2.1666> Peran.