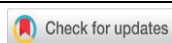


STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF SPIRITUAL BERBASIS NILAI ISLAM UNTUK PENINGKATAN MUTU MADRASAH: MODEL SSTLM

Fatkhurrohman¹, Atiqoh², Rasad Mulyadi³, Ilzamudin⁴, Ahmad Qurtubi⁵, Agus Gunawan⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

Email: 253702207.fatkhurrohman@uinbanten.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i4.3215>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 30 August 2026

Keywords:

Strategic Management

Transformational Leadership

Spiritual Leadership

Islamic Educational Leadership

Madrasah Quality



ABSTRAK

This study develops an integrated strategic leadership model for improving madrasah quality by synthesizing strategic management, transformational leadership, spiritual leadership, and Islamic values. Prior research has generally examined these four perspectives in isolation, leaving no comprehensive framework capable of explaining sustainable institutional transformation in Islamic educational organizations. Using a Systematic Literature Review guided by the PRISMA 2020 protocol and a Qualitative Evidence Synthesis approach, this study analyzed peer-reviewed publications (2020–2026) indexed in Scopus, Web of Science, and reputable SINTA-accredited sources. Thematic synthesis identified eight interrelated strategic dimensions – Islamic Core Values, Strategic Vision, Spiritual Transformational Leadership, Strategic Planning and Governance, Human Capital Empowerment, Learning Organization, Continuous Quality Improvement, and Madrasah Excellence – which are integrated into the Islamic Values-Based Strategic Spiritual Transformational Leadership Management (SSTLM) Framework. The study formulates eight strategic propositions (SP1–SP8) and a five-stage implementation roadmap. Theoretically, the framework repositions Islamic values as a strategic organizational capability rather than a merely normative attribute, extending Resource-Based View, Dynamic Capabilities, and Values-Based Leadership perspectives. Practically, it provides school leaders, foundations, and policymakers with a diagnostic and implementation tool.

ABSTRAK

Studi ini mengembangkan model kepemimpinan strategis terintegrasi untuk meningkatkan kualitas madrasah dengan mensintesis manajemen strategis, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan spiritual, dan nilai-nilai Islam. Penelitian sebelumnya umumnya mengkaji keempat perspektif ini secara terpisah, sehingga tidak menghasilkan kerangka kerja komprehensif yang mampu menjelaskan transformasi kelembagaan berkelanjutan dalam organisasi pendidikan Islam. Dengan menggunakan Tinjauan Literatur Sistematis yang dipandu protokol PRISMA 2020 dan pendekatan Sintesis Bukti Kualitatif, studi ini menganalisis publikasi tinjauan sejawat (2020–2026) yang diindeks di Scopus, Web of Science, dan sumber-sumber terkemuka terakreditasi SINTA. Sintesis tematik mengidentifikasi delapan dimensi strategis yang saling terkait – Nilai-Nilai Inti Islam, Visi Strategis, Kepemimpinan Transformasional Spiritual, Perencanaan dan Tata Kelola Strategis, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Organisasi Pembelajaran, Peningkatan Kualitas Berkelanjutan, dan Keunggulan Madrasah – yang diintegrasikan ke dalam Kerangka Kerja Manajemen Kepemimpinan Transformasional Spiritual Strategis Berbasis Nilai-Nilai Islam (SSTLM). Studi ini merumuskan delapan proposisi strategis (SP1–SP8) dan peta jalan implementasi lima tahap. Secara teoritis, kerangka kerja ini memposisikan kembali nilai-nilai Islam sebagai kemampuan organisasi strategis, bukan sekadar atribut normatif, dengan memperluas perspektif Pandangan Berbasis Sumber Daya, Kemampuan Dinamis, dan Kepemimpinan Berbasis Nilai. Secara praktis, kerangka kerja ini menyediakan alat diagnostik dan implementasi bagi para pemimpin sekolah, yayasan, dan pembuat kebijakan.

Kata kunci: Manajemen Strategis; Kepemimpinan Transformatif; Kepemimpinan Spiritual; Kepemimpinan Pendidikan Islam; Mutu Madrasah

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan merupakan agenda strategis di tengah percepatan teknologi, globalisasi, dan tuntutan kualitas sumber daya manusia abad ke-21. Lembaga pendidikan kini dituntut menjadi organisasi pembelajar yang adaptif, dan keberhasilan transformasi tersebut lebih banyak ditentukan oleh kapasitas kepemimpinan dibandingkan ketersediaan sumber daya semata (Bush, 2020; Leithwood et al., 2020). Paradigma kepemimpinan pendidikan pun bergeser dari pendekatan administratif menuju kepemimpinan strategis yang berorientasi inovasi, kolaborasi, dan peningkatan mutu berkelanjutan (Bush, 2020; Fullan, 2021; Hallinger, 2022; Bryson & George, 2024).

Tabel 1. Urgensi Pengembangan Model Kepemimpinan Strategis Madrasah

Aspek	Fakta dan Temuan	Implikasi terhadap Penelitian
Mutu pendidikan Indonesia	Hasil PISA dan berbagai asesmen internasional menunjukkan kemampuan literasi, numerasi, dan pemecahan masalah peserta didik Indonesia masih memerlukan penguatan.	Madrasah membutuhkan kepemimpinan strategis yang mampu mendorong transformasi mutu secara berkelanjutan.
Transformasi pendidikan	Digitalisasi, AI, Kurikulum Merdeka, serta perubahan kebutuhan kompetensi abad ke-21 menuntut organisasi pendidikan menjadi lebih adaptif dan inovatif.	Kepala madrasah harus mengintegrasikan kepemimpinan strategis dengan budaya pembelajaran organisasi.
Kekhasan madrasah	Madrasah tidak hanya mengejar mutu akademik tetapi juga pembentukan karakter Islami dan nilai spiritual.	Dibutuhkan model kepemimpinan yang mengintegrasikan aspek strategis, spiritual, dan nilai Islam secara sistematis.
Research Gap	Penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji manajemen strategis, kepemimpinan transformatif, atau kepemimpinan spiritual secara terpisah.	Belum tersedia model integratif yang menghubungkan seluruh dimensi tersebut dalam konteks madrasah.

Data dan perkembangan tersebut menunjukkan bahwa tantangan peningkatan mutu madrasah tidak lagi dapat diselesaikan melalui pendekatan manajerial konvensional. Kepala madrasah dituntut memiliki kapasitas sebagai *strategic leader* yang mampu mengintegrasikan visi kelembagaan, tata kelola, inovasi pembelajaran, pengembangan sumber daya manusia, serta internalisasi nilai-nilai Islam dalam satu sistem kepemimpinan yang utuh. Namun demikian, kajian empiris maupun konseptual masih menunjukkan adanya keterbatasan model yang secara komprehensif menghubungkan dimensi manajemen strategis, kepemimpinan transformatif, kepemimpinan spiritual, dan kepemimpinan Islam. Oleh karena itu, pengembangan *Islamic Values-Based Strategic Spiritual Transformational Leadership Management* (SSTLM) Framework menjadi penting sebagai alternatif model kepemimpinan strategis untuk mendukung peningkatan mutu madrasah secara berkelanjutan (Bush, 2020; Bush & Glover, 2021; Hallinger, 2022; Bryson & George, 2024).

Perkembangan teori kepemimpinan pendidikan satu dekade terakhir menunjukkan tiga arus kajian yang berkembang relatif terpisah: manajemen strategis, kepemimpinan transformatif, dan kepemimpinan spiritual. Manajemen strategis menekankan penyelarasan visi, sumber daya, dan tata kelola (Bryson, 2021; Kaplan & Norton, 2008); kepemimpinan transformatif menyoroti kapasitas pemimpin membangun visi bersama dan memberdayakan anggota organisasi (Leithwood et al., 2020; Bass & Riggio, 2006); sedangkan kepemimpinan spiritual menekankan makna, harapan, dan komitmen moral (Fry, 2003). Ketiganya memberi kontribusi penting, namun jarang dikaji sebagai satu sistem yang terintegrasi, sehingga belum tersedia kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana ketiganya bekerja bersama dalam transformasi lembaga pendidikan Islam (Leithwood et al., 2020; Bush & Glover, 2021; Fry, 2003; Bryson, 2021).

Bagi madrasah, kesenjangan ini terasa lebih tajam. Madrasah tidak hanya dituntut mencapai mutu akademik yang kompetitif, tetapi juga mengemban misi pembentukan karakter Islami, sehingga kepala madrasah harus mengintegrasikan tujuan akademik dengan misi keislaman secara harmonis (Azra, 2012; Muhaimin, 2012). Namun demikian, penelitian mengenai kepemimpinan madrasah masih menghadapi empat kesenjangan utama: (1) kesenjangan konseptual—manajemen strategis, kepemimpinan transformatif, dan kepemimpinan spiritual dibahas sebagai disiplin terpisah; (2) kesenjangan kontekstual—teori kepemimpinan strategis umumnya dikembangkan pada organisasi sekuler; (3) kesenjangan empiris—penelitian lebih banyak mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap variabel individual (motivasi, kepuasan kerja) dibandingkan kapasitas organisasi; dan (4) kesenjangan praktis—belum tersedia model implementatif bagi kepala madrasah untuk mengintegrasikan nilai Islam ke dalam manajemen strategis (Brooks & Ezzani, 2022; Ezzani, 2022; Wahyudienie et al., 2024).

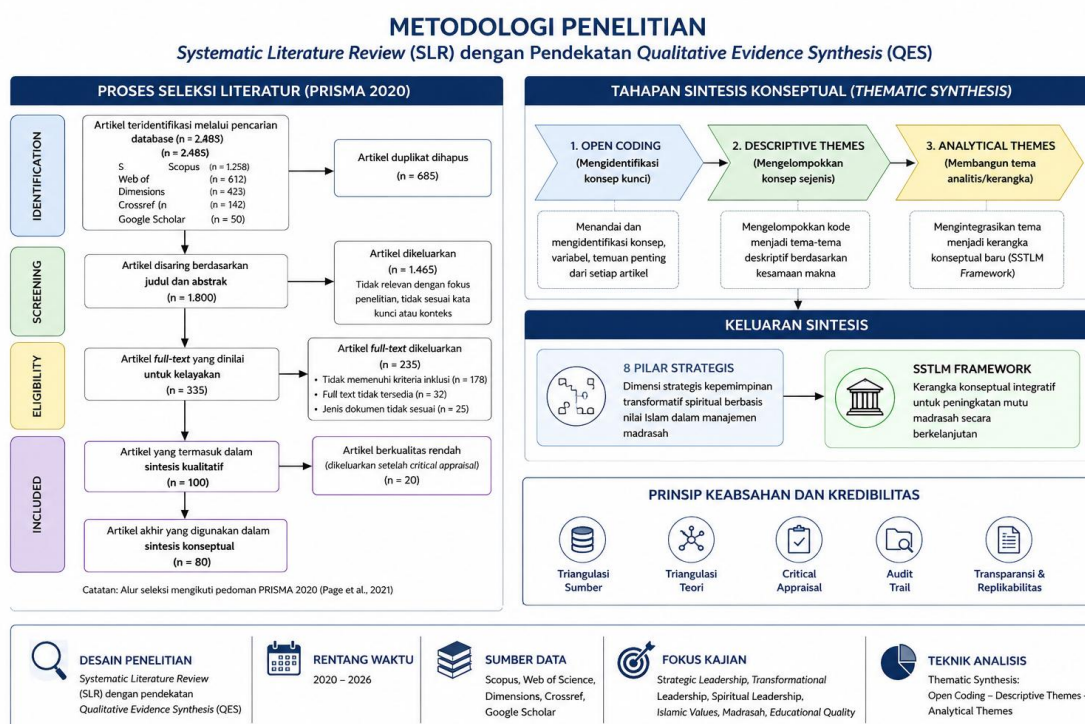
Berangkat dari kesenjangan tersebut, artikel ini menawarkan Islamic Values-Based Strategic Spiritual Transformational Leadership Management (SSTLM) Framework sebagai novelty utama. Berbeda dari penelitian terdahulu yang menjelaskan hubungan antarvariabel secara parsial, model ini menempatkan kepemimpinan transformatif spiritual sebagai inti dari manajemen strategis yang menghubungkan nilai-nilai Islam—amanah, *ṣidq*, *shūrā*, *'adl*, *iḥsān*, dan *raḥmah*—dengan perencanaan strategis, pemberdayaan guru, organisasi pembelajar, budaya mutu, dan peningkatan mutu madrasah secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan menganalisis karakteristik kepemimpinan transformatif spiritual dalam perspektif manajemen strategis, mengidentifikasi integrasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan madrasah, dan mengembangkan model SSTLM sebagai kerangka konseptual untuk memperkuat tata kelola dan mutu madrasah secara berkelanjutan (Paul et al., 2021; Brooks & Brooks, 2022; Alazmi & Bush, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini tidak hanya bertujuan melakukan sintesis terhadap literatur mengenai kepemimpinan strategis, kepemimpinan transformatif, kepemimpinan spiritual, dan kepemimpinan Islam, tetapi juga mengembangkan model konseptual baru berupa *Islamic Values-Based Strategic Spiritual Transformational Leadership Management* (SSTLM) Framework yang menjelaskan hubungan antardimensi secara sistematis. Model ini diharapkan mampu memperkaya pengembangan teori kepemimpinan pendidikan Islam sekaligus menyediakan kerangka implementatif bagi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kelembagaan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus (Baxter & Jack, 2008; Yin, 2011; Crowe et al. 2011). Sumber data diambil dari tiga puluh orang informan melalui wawancara mendalam yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, adapun informan yang dipilih telah memenuhi empat kriteria yaitu memahami dengan baik permasalahan yang diteliti, masih aktif dalam bidang yang diteliti, mempunyai waktu untuk memberikan informasi kepada peneliti, dan memberikan informasi sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan (Sugiyono, 2014). Untuk memenuhi kriteria sebagai seorang informan tersebut, maka seluruh informan merupakan mahasiswa aktif yang memilih profesi pendidikan guru agama Islam di Universitas Negeri Padang tahun masuk 2017, 2018 dan 2019. Setelah wawancara selesai diambil kepada semua informan maka dilakukan proses transkrip, kemudian penulis mengambil tema-tema yang sesuai dengan keperluan penelitian. Proses analisis ini penulis lakukan menggunakan software analisis kualitatif NVivo 10. Menurut Boyatzis (1998); Clarke & Braun (2013); Syafril & Yaumas (2017); Engkizar et al. (2018); Amnda et al. (2020) Eriyanti et al. (2020) & Maputra et al. (2020) analisis tematik dengan software NVivo merupakan salah satu cara yang efektif bagi seorang peneliti untuk menganalisis hasil wawancara sehingga dapat terlihat secara detail dan mendalam.

Gambar 1. Alur Metode Penelitian Menggunakan PRISMA 2020, Qualitative Evidence Synthesis (QES), dan Pengembangan SSTLM Framework



Gambar 1 menunjukkan tahapan penelitian yang diawali dengan proses *identification* melalui penelusuran literatur pada berbagai basis data ilmiah, dilanjutkan dengan *screening* berdasarkan protokol PRISMA 2020, seleksi *eligibility* menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi, serta penetapan artikel yang memenuhi syarat (*included studies*). Selanjutnya dilakukan *quality appraisal* menggunakan indikator CASP dan JBI, diikuti proses *Qualitative Evidence Synthesis (QES)* melalui *open coding*, *descriptive themes*, dan *analytical themes*. Tahap akhir menghasilkan **Islamic Values-Based Strategic Spiritual Transformational Leadership Management (SSTLM) Framework**, yang terdiri atas

delapan pilar strategis, delapan proposisi penelitian (SP1–SP8), dan peta jalan implementasi lima tahap.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Proses seleksi mengikuti empat tahap PRISMA 2020 (identification, screening, eligibility, included) sehingga hanya literatur dengan relevansi konseptual dan kualitas metodologis memadai yang digunakan dalam sintesis. Analisis tematik terhadap korpus literatur menghasilkan delapan tema strategis yang konsisten muncul lintas konteks pendidikan Islam. Tema-tema ini tidak berdiri sendiri, melainkan membentuk rantai transformasi organisasi yang menghubungkan nilai-nilai dasar dengan pencapaian mutu madrasah, dan menjadi fondasi Eight Strategic Pillars of the SSTLM Framework berikut.

Pilar pertama, Islamic Core Values, menjadi fondasi seluruh kerangka. Sintesis literatur menunjukkan enam nilai yang konsisten muncul—amanah, šidq, šūrā, 'adl, ihsān, dan raḥmah—yang berfungsi sebagai strategic intangible assets, bukan sekadar pedoman etik (Tabel 1).

Tabel 1. Islamic Core Values and Their Strategic Functions

Nilai Inti Islam	Makna Kepemimpinan	Fungsi Strategis
Amanah	Tanggung jawab dan akuntabilitas	Membangun tata kelola yang transparan
Šidq	Kejujuran dan integritas	Meningkatkan kepercayaan organisasi
Šūrā	Musyawarah	Pengambilan keputusan partisipatif
'Adl	Keadilan	Distribusi tugas dan penghargaan yang adil
Ihsān	Keunggulan dan perbaikan	Mendorong inovasi dan continuous improvement
Raḥmah	Kasih sayang	Membangun budaya kolaboratif dan saling mendukung

Pilar-pilar berikutnya membentuk rantai nilai (strategic value chain): Strategic Vision menerjemahkan nilai ke arah kelembagaan; Spiritual Transformational Leadership menjadi penggerak perubahan yang mengintegrasikan idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration dengan nilai Islam; Strategic Planning and Governance menerjemahkan visi menjadi tata kelola yang transparan dan partisipatif; Human Capital Empowerment dan Learning Organization membangun kapasitas dan budaya belajar organisasi; Continuous Quality Improvement mengintegrasikan siklus PDCA dan penjaminan mutu internal; dan Madrasah Excellence menjadi luaran strategis dari keseluruhan sistem (Tabel 2).

Tabel 2. Eight Strategic Pillars of the SSTLM Framework

Pilar	Fokus Strategis	Fungsi Utama
1. Islamic Core Values	Amanah, šidq, šūrā, 'adl, ihsān, raḥmah	Fondasi normatif sekaligus kapabilitas strategis
2. Strategic Vision	Visi jangka panjang berbasis nilai	Penghubung nilai dengan

	Islam	kebijakan operasional
3. Spiritual Transformational Leadership	Idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration + dimensi spiritual	Penggerak utama transformasi organisasi
4. Strategic Planning & Governance	Perencanaan, tata kelola transparan-partisipatif	Menerjemahkan visi menjadi tindakan
5. Human Capital Empowerment	Pelatihan, coaching, mentoring guru	Investasi pada aset strategis utama organisasi
6. Learning Organization	Refleksi, berbagi pengetahuan, inovasi	Mekanisme adaptasi organisasi
7. Continuous Quality Improvement	PDCA, audit mutu internal	Menjamin peningkatan mutu terukur
8. Madrasah Excellence	Mutu akademik, karakter, reputasi	Luaran strategis dari seluruh sistem

Gambar 2. Eight Strategic Pillars of the Islamic Values-Based Strategic Spiritual Transformational Leadership Management (SSTLM) Framework



Gambar 2 memperlihatkan hubungan sistemik antar delapan pilar strategis dalam SSTLM Framework. Islamic Core Values menjadi fondasi seluruh sistem kepemimpinan. Nilai-nilai tersebut mengarahkan pembentukan visi strategis, kepemimpinan transformatif spiritual, tata kelola

organisasi, pemberdayaan sumber daya manusia, organisasi pembelajar, peningkatan mutu berkelanjutan, hingga menghasilkan keunggulan madrasah secara berkelanjutan.

Berdasarkan sintesis delapan pilar tersebut, penelitian ini merumuskan delapan proposisi strategis (SP1–SP8) yang menjelaskan hubungan antarpilar dan dapat diuji melalui penelitian empiris pada tahap selanjutnya (Tabel 3).

Tabel 3. Strategic Propositions of the SSTLM Framework

Proposisi	Konstruk Utama	Luaran Organisasi yang Diharapkan
SP1	Islamic Core Values	Kepercayaan organisasi & budaya etis
SP2	Strategic Vision	Keselaran strategis
SP3	Spiritual Transformational Leadership	Komitmen organisasi & inovasi
SP4	Strategic Planning & Governance	Efektivitas tata kelola kelembagaan
SP5	Human Capital Empowerment	Kapasitas profesional & kinerja guru
SP6	Learning Organization	Kapabilitas adaptasi organisasi
SP7	Continuous Quality Improvement	Budaya mutu berkelanjutan
SP8	Madrasah Excellence	Mutu pendidikan & reputasi kelembagaan berkelanjutan

B. Pembahasan

1. Nilai Islam sebagai Kapabilitas Strategis, Bukan Sekadar Norma Etik

Temuan ini memperluas pemahaman kepemimpinan strategis madrasah melampaui kompetensi manajerial semata. Dalam perspektif Resource-Based View, organisasi memperoleh keunggulan berkelanjutan apabila memiliki sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan (Porter, 1985). Nilai-nilai amanah, *ṣidq*, *shūrā*, *'adl*, *iḥsān*, dan *rahmah* memenuhi karakteristik tersebut karena tumbuh melalui internalisasi jangka panjang dan melekat pada identitas kelembagaan, sehingga tidak dapat direplikasi secara instan oleh organisasi lain. Perspektif ini juga memperluas Dynamic Capabilities Theory: kemampuan madrasah merasakan perubahan (*sensing*), memanfaatkan peluang (*seizing*), dan bertransformasi (*transforming*) sangat dipengaruhi oleh kualitas internalisasi nilai—*shūrā* memperkuat kemampuan mengidentifikasi kebutuhan pemangku kepentingan, *iḥsān* mendorong inovasi, dan amanah menjaga proses perubahan tetap berada dalam koridor etika.

Temuan ini juga memperkaya teori Transformational Leadership. Idealized influence memperoleh legitimasi melalui amanah dan *ṣidq*; inspirational motivation diperkuat oleh orientasi ibadah dan kemaslahatan; intellectual stimulation berkembang melalui budaya *shūrā*; dan individualized consideration menemukan bentuk yang lebih utuh melalui *rahmah*. Dengan kata lain, kepemimpinan transformatif di madrasah memiliki dimensi spiritual yang lebih mendalam dibandingkan formulasi teori aslinya (Bass & Riggio, 2006).

2. Integrasi Manajemen Strategis, Kepemimpinan Transformatif, dan Kepemimpinan Spiritual

Manajemen strategis menyediakan arah, struktur, dan mekanisme pengelolaan organisasi; kepemimpinan transformatif menyediakan energi perubahan melalui inspirasi dan inovasi;

kepemimpinan spiritual memberi fondasi nilai dan orientasi etik yang menjaga arah perubahan tetap sejalan dengan tujuan pendidikan Islam. Nilai-nilai Islam berfungsi sebagai elemen integratif yang menyatukan ketiganya: amanah memperkuat akuntabilitas tata kelola sekaligus menjadi dasar idealized influence; shūrā menghubungkan prinsip partisipasi tata kelola dengan intellectual stimulation; ihsān menjadi penggerak budaya keunggulan. Integrasi ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi madrasah tidak dapat dijelaskan secara memadai apabila ketiga perspektif dipahami secara terpisah, dan menjadi dasar konseptual SSTLM Framework yang diusulkan penelitian ini.

3. Kontribusi Teoretis

Penelitian ini menghasilkan empat kontribusi teoretis: (1) merekonstruksi kepemimpinan strategis madrasah dengan memosisikan nilai Islam sebagai kapabilitas strategis organisasi, bukan sekadar landasan normatif; (2) mengintegrasikan manajemen strategis, kepemimpinan transformatif, kepemimpinan spiritual, dan kepemimpinan Islam ke dalam satu kerangka konseptual yang koheren; (3) mengembangkan Eight Strategic Pillars sebagai mekanisme transformasi organisasi yang bersifat hierarkis dan sistemik; dan (4) merumuskan delapan Strategic Propositions (SP1–SP8) sebagai jembatan menuju pengujian empiris pada penelitian selanjutnya.

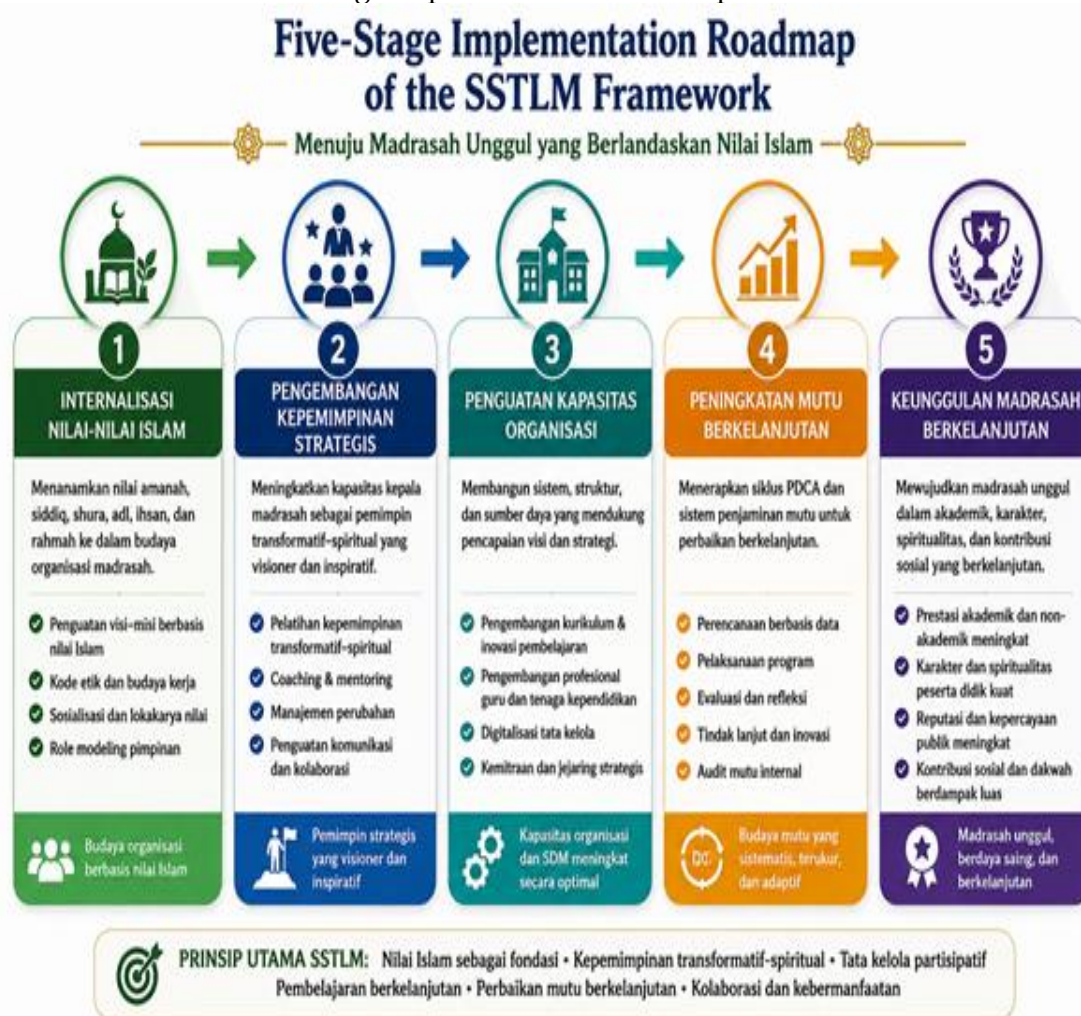
4. Implikasi Praktis dan Peta Jalan Implementasi

Bagi kepala madrasah, SSTLM menuntut pergeseran peran dari administrator menuju strategic spiritual leader yang membangun visi bersama, memperkuat mekanisme musyawarah, dan mengembangkan budaya mutu. Bagi yayasan, model ini menjadi acuan pengembangan tata kelola dan sistem rekrutmen kepala madrasah yang mempertimbangkan integritas moral dan kapasitas kepemimpinan strategis, bukan hanya kompetensi administratif. Bagi Kementerian Agama, SSTLM dapat memperkaya program pengembangan profesional kepala madrasah dan instrumen akreditasi dengan indikator budaya organisasi dan kepemimpinan berbasis nilai. Implementasi SSTLM direkomendasikan melalui lima tahap transformasi (Tabel 4).

Tabel 4. Implementation Roadmap of the SSTLM Framework

Tahap	Fokus Strategis	Luaran
1. Internalization of Islamic Core Values	Kode etik, lokakarya budaya, penyelarasan visi-misi	Budaya organisasi berbasis nilai Islam
2. Strategic Leadership Development	Pelatihan kepemimpinan transformatif, manajemen perubahan	Kepala madrasah sebagai strategic spiritual leader
3. Organizational Capacity Building	PLC, coaching, mentoring, digitalisasi tata kelola	Kapasitas organisasi dan SDM meningkat
4. Continuous Quality Improvement	Siklus PDCA, audit mutu, evaluasi berbasis data	Budaya mutu yang sistematis dan adaptif
5. Sustainable Madrasah Excellence	Inovasi, kolaborasi, penguatan reputasi	Madrasah unggul yang berkelanjutan

Gambar 3. Five-Stage Implementation Roadmap of the SSTLM Framework



Gambar 3 menunjukkan tahapan implementasi SSTLM Framework secara bertahap. Tahap pertama dimulai dengan internalisasi nilai-nilai Islam sebagai budaya organisasi. Tahap berikutnya berfokus pada pengembangan kepemimpinan strategis, peningkatan kapasitas organisasi, penguatan budaya mutu melalui siklus *continuous quality improvement*, hingga mencapai keunggulan madrasah yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil sintesis menunjukkan bahwa peningkatan mutu madrasah merupakan hasil interaksi bertahap antara nilai, kepemimpinan, tata kelola, pembelajaran organisasi, dan budaya mutu—bukan hasil satu faktor tunggal. Model SSTLM menawarkan penjelasan yang lebih komprehensif dibandingkan kajian sebelumnya yang cenderung memandang kepemimpinan transformatif atau kepemimpinan spiritual sebagai variabel yang berdiri sendiri.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengembangkan **Islamic Values-Based Strategic Spiritual Transformational Leadership Management (SSTLM) Framework** melalui pendekatan *Systematic Literature Review* berbasis PRISMA 2020 dan *Qualitative Evidence Synthesis*. Hasil sintesis menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam—*amanah*, *sidq*, *shūrā*, *'adl*, *ihsān*, dan *rahmah*—berfungsi sebagai kapabilitas strategis yang menjadi fondasi bagi delapan pilar utama SSTLM, yaitu *Islamic Core Values*, *Strategic Vision*, *Spiritual Transformational Leadership*, *Strategic Planning and Governance*, *Human Capital Empowerment*, *Learning Organization*,

Continuous Quality Improvement, dan *Madrasah Excellence*. Integrasi kedelapan pilar tersebut menghasilkan mekanisme transformasi kelembagaan yang sistematis, disertai delapan proposisi strategis (SP1–SP8) dan peta jalan implementasi lima tahap. Secara teoretis, penelitian ini memperluas kajian kepemimpinan pendidikan Islam dengan mengintegrasikan perspektif *Resource-Based View*, *Dynamic Capabilities*, dan *Values-Based Leadership*. Secara praktis, SSTLM dapat dijadikan acuan bagi kepala madrasah, yayasan, pengawas, dan pembuat kebijakan, seperti lembaga/kementerian terkait dalam memperkuat tata kelola, budaya organisasi, serta peningkatan mutu madrasah secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan melakukan pengujian empiris terhadap model SSTLM menggunakan pendekatan kuantitatif maupun *mixed methods* pada berbagai konteks lembaga pendidikan Islam seperti madrasah dan sekolah islam terpadu, baik tingkat dasar, menengah dan tingkat lanjutan atas.

REFERENSI

- Alazmi, A. A., & Bush, T. (2024). An Islamic-oriented educational leadership model: Towards a new theory of school leadership in Muslim societies. *Journal of Educational Administration and History*, 56(3), 312–334. <https://doi.org/10.1080/00220620.2023.2292573>
- Amatullah, T. (2024). Exploring female Muslim educational leadership in a multicultural Canadian context. *Religions*, 15(3).
- Asiah, N., Erfayliana, Y., Negara, H. S., & Desky, H. (2025). Integrating spirituality, ethics, and innovation in Islamic educational leadership: A holistic model from Indonesian secondary education. *Itqan: Jurnal Ilmu-ilmu Kependidikan*.
- Azra, A. (2012). Pendidikan Islam: Tradisi dan modernisasi di tengah tantangan milenium III. Kencana.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2021). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership* (7th ed.). Jossey-Bass.
- Brooks, J. S., & Brooks, M. C. (2022). School leadership between the cross and the crescent: Spiritual capital and religious capital in the southern Philippines. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 35(8), 799–815.
- Brooks, M. C., & Ezzani, M. D. (2022). Islamic school leadership: Advancing a framework for critical spirituality. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 35(8), 816–832.
- Bryson, J. M. (2021). *Strategic planning for public and nonprofit organizations* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Bryson, J. M., & George, B. (2024). *Strategic management in public organizations*. Cambridge University Press.
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). SAGE.
- Bush, T., & Glover, D. (2021). School leadership models: What do we know? *School Leadership & Management*, 41(1–2), 5–24.
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2021). Successful school leadership: Linking leadership and learning. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(2), 216–235.
- Ezzani, M. D. (2022). Faith-based educational leadership and social justice in Islamic schools. *International Journal of Leadership in Education*, 25(4), 601–619.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727.

- Fullan, M. (2021). Leading system-wide educational improvement. *Journal of Educational Change*, 22(1), 1-17.
- Hallinger, P. (2022). Leadership and school improvement: Contemporary perspectives. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(2), 187-204.
- Hamdanah, H., & Sholihah, M. (2023). Implementation of the Islamic leadership model in educational administration at Madrasah Ibtidaiyah. *Southeast Asian Journal of Islamic Education*, 5(2), 207-220. <https://doi.org/10.21093/sajie.v5i2.6118>
- Harris, A. (2022). Distributed leadership and school improvement: Recent developments. *School Leadership & Management*, 42(1), 1-12.
- Ibrahim, M. A., Abdullah, A., Ismail, I. A., & Asimiran, S. (2024). Leadership at the helm: Essential skills and knowledge for effective management in Islamic economics and finance schools. *Heliyon*, 10(17), e36696. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e36696>
- Illah, A., Mansur, R., Hidayatullah, M. F., Sariman, S., & Seena, I. (2022). *Principal leadership in developing the competence of Islamic religious education teachers*. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 405-420. <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i3.2658>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2008). The execution premium. Harvard Business School Press.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22.
- Muhaimin. (2012). *Pemikiran dan aktualisasi pengembangan pendidikan Islam*. Rajawali Pers.
- Ng, P. T. (2021). Learning organisations in education: Revisiting Senge in the digital era. *Journal of Educational Administration*, 59(3), 300-314.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *The BMJ*, 372, n71.
- Paul, J., Lim, W. M., O'Cass, A., Hao, A. W., & Bresciani, S. (2021). Scientific procedures and rationales for systematic literature reviews. *International Journal of Consumer Studies*, 45(4), O1-O16.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage*. Free Press.
- Rachmawati, I., Laksana, E. P., & Rahmawati, N. R. (2023). Spiritual leadership: Konsep baru dalam kemampuan manajemen kepala sekolah. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, dan Pengelolaan Pendidikan*, 3(2), 121-130.
- Rahman, G. (2025). Transforming Islamic education through value-based leadership: A narrative review. *Sinergi International Journal of Islamic Studies*, 3(1).
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 655-687.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Rev. ed.). Doubleday.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Subhaktiyasa, P. G. (2025). Spiritual leadership in higher education: A conceptual review toward a value-based framework. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(1).
- Thomas, J., & Harden, A. (2008). Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews. *BMC Medical Research Methodology*, 8, 45.
- Wahyudienie, M. B., Hariri, H., Rusdiani, A., & Sunyono. (2024). Islamic-Based Leadership in Education: A Literature Review of Urgency, Concept, and Implementation. *Jurnal*

-
- Pendidikan Progresif, 14(3), 2088–2111. <https://doi.org/10.23960/jpp.v14.i3.2024142>
- Yusuf, E., Tamam, A. M., & Husaini, A. (2021). Leadership and its position in Islamic education. *International Journal of Nusantara Islam*, 9(1).
- Zulkhairi. (2021). Kepemimpinan pendidikan kepala sekolah dalam perspektif Al-Qur'an. *Itqan: Jurnal Ilmu-ilmu Kependidikan*, 12(2).

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA