ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i2.9343

LOYALITAS KERJA GURU SENIOR DALAM PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN SPIRITUAL: STUDI KASUS DI SMA SWASTA ISLAM ULUN NUHA MEDAN

Senior Teachers' Work Loyalty in the Perspective of Spiritual Leadership: A Case Study at SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan

Dea Annisa Seswoyo, Umi Kalsum, Zainidah Siagian
Universitas Islam Sumatera Utara
annisadea0104@gmail.com; umikalsum@fai.uisu.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Feb 5, 2026	Mar 5, 2026	Mar 17, 2026	Mar 22, 2026

Abstract

Although studies on the work loyalty of senior teachers have received attention in several studies, research that specifically examines it from the perspective of spiritual leadership remains limited. This study aims to analyze the work loyalty of senior teachers from the perspective of spiritual leadership. This study employed a qualitative approach with a case study design. The data sources included senior teachers at SMA Islam Swasta Ulun Nuhai in Medan who had at least five years of work experience, as well as the principal and vice principal. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, then analyzed using a descriptive qualitative approach through the stages of data collection, data reduction, data presentation, interpretation, and conclusion drawing. The results showed that the work loyalty of senior teachers was influenced by the strengthening of moral values, a work atmosphere that appreciates the role of teachers, and the active involvement of teachers in the school

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

environment. These findings affirm that work loyalty in education is not sufficiently built through a merely administrative approach, but needs to be supported by spiritual leadership that is able to foster a sense of being valued, attachment, and dedication naturally without coercion. This study contributes to the development of work loyalty theory by expanding understanding of the role of spiritual leadership in building the commitment of senior teachers. The practical implications of this study emphasize the importance of schools providing moral guidance and creating a supportive work environment to strengthen teacher loyalty. In addition, this study opens opportunities for further research on the factors that influence low work loyalty among Generation Z.

Keywords: Teacher Work Loyalty; Spiritual Leadership; Senior Teachers; Case Study; School Environment

Abstrak: Meskipun studi tentang loyalitas kerja guru senior telah menjadi perhatian dalam beberapa penelitian, kajian yang secara khusus menelaahnya dari perspektif kepemimpinan spiritual masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis loyalitas kerja guru senior dari perspektif kepemimpinan spiritual. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Sumber data meliputi guru senior di SMA Islam Swasta Ulun Nuhai di Medan yang memiliki pengalaman kerja minimal lima tahun, serta kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan pendekatan kualitatif deskriptif melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, interpretasi, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja guru senior dipengaruhi oleh penguatan nilai-nilai moral, suasana kerja yang menghargai peran guru, dan keterlibatan aktif guru dalam lingkungan sekolah. Temuan ini menegaskan bahwa loyalitas kerja dalam pendidikan tidak cukup dibangun melalui pendekatan administratif semata, tetapi perlu didukung oleh kepemimpinan spiritual yang mampu menumbuhkan rasa dihargai, keterikatan, dan dedikasi secara alami tanpa paksaan. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori loyalitas kerja dengan memperluas pemahaman tentang peran kepemimpinan spiritual dalam membangun komitmen guru senior. Implikasi praktis penelitian ini menekankan pentingnya sekolah memberikan bimbingan moral dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif untuk memperkuat loyalitas guru. Selain itu, studi ini membuka peluang bagi penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi rendahnya loyalitas kerja pada Generasi Z.

Kata Kunci: Loyalitas Kerja Guru; Kepemimpinan Spiritual; Guru Senior; Studi Kasus; Lingkungan Sekolah

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilatar belakangi pentingnya loyalias guru dalam pendidikan. Loyalitas kerja guru menjadi fondasi penting dalam menjaga stabilitas dan kualitas pendidikan, terutama pada sekolah swasta seperti SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan. Loyalitas ini mencerminkan kesetiaan guru terhadap lembaga dan menjadi indikator keberlangsungan proses pembelajaran. Guru yang loyal menunjukkan dedikasi, komitmen, serta integritas

tinggi dalam menjalankan tugasnya, mendukung pencapaian visi dan misi sekolah, berusaha memberikan yang terbaik bagi siswa, baik dalam aspek akademik maupun pembentukan karakter. meskipun menghadapi berbagai tantangan, karena kesetiaan mereka didasari oleh tanggung jawab moral, profesionalisme, dan keyakinan spiritual.

Terkhusus guru senior yang telah lama mengabdi merupakan aset berharga karena memiliki pengalaman mendalam mengenai budaya sekolah dan telah membangun hubungan emosional yang kuat dengan peserta didik maupun lingkungan sekolah.Guru akan merasa lebih loyal apabila mereka merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan diberi ruang untuk berkembang. Selain itu, kepemimpinan yang adil dan komunikatif juga menjadi faktor penting dalam membentuk loyalitas guru(N. Wulandari & A. Kurniawan, 2022).

Guru senior yang memiliki orientasi nilai yang kuat cenderung mempertahankan loyalitasnya meskipun menghadapi tantangan. Sementara itu, dari sisi organisasi, loyalitas berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan, budaya kerja yang sehat, sistem penghargaan yang adil, serta iklim kerja yang kondusif(P. Lestari, 2022). komunikasi yang terbuka dan kolaborasi antara kepala sekolah dan guru, berperan besar dalam meningkatkan loyalitas(Hidayati & Hanif, 2025). Lingkungan sekolah yang mendukung perkembangan profesional guru senior akan memperkuat dedikasi dan komitmen mereka.

Kepemimpinan spiritual memiliki peran yang sangat signifikan dalam menumbuhkan loyalitas kerja guru.Melalui pendekatan spiritual, kepala sekolah dapat menginspirasi para guru untuk bekerja dengan niat tulus, menjaga integritas, serta meningkatkan semangat pengabdian terhadap lembaga. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan pentingnya itqan (ketekunan dan kesungguhan dalam bekerja).

Berdasarkan observasi awal di SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan, terlihat bahwa guru senior menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi, ditandai dengan komitmen, konsistensi mengajar, serta kesediaan menjalankan tugas tambahan meskipun terdapat keterbatasan fasilitas dan sumber daya. Lingkungan kerja yang religius dan pembinaan yang menekankan nilai keislaman menjadi ciri khas yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Studi kasus pada guru senior di SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan menarik untuk diteliti karena mereka telah melewati berbagai dinamika dan perubahan di lingkungan sekolah. Pengalaman mereka dalam menghadapi tantangan, adaptasi terhadap perubahan, serta strategi dalam menjaga loyalitas kerja dapat menjadi pelajaran berharga bagi guru-guru

lain dan pihak manajemen sekolah. Dengan belajar dari pengalaman guru senior, guru baru dapat memahami bahwa loyalitas bukan hanya sebatas bertahan di sekolah, tetapi juga berkaitan dengan semangat mengabdi, keteguhan sikap, serta integritas dalam menjalankan tugas.

Studi Sebelumnya Harani (2022) Dalam Penelitian Pengaruh Religiusitas Dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Boarding School Yogyakarta Tahun Ajaran 2021/2022 menitikberatkan pada Religiusitas dan loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru namun belum menjelaskan secara spesifik bagaimana Loyalitas Kerja Guru Senior Dalam Perspektif Kepemimpinan Spiritual.penelitian L.P. Santiari 2020 menyebutkan terdapat kontribusi yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, dengan koefisien korelasi sebesar 0,766 dan kontribusinya sebesar 58,70%(Santiari et al., 2020).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan metode penelitian kuantitatif, Studi ini menawarkan pendekatan baru yakni menggunakan metode penelitian kualitatif dengan mengintegrasikan teori Loyalitas Kerja Guru Dalam Perspektif Kepemimpinan Spiritual

Berdasarkan latar belakang tersebut, Di tengah berbagai tantangan internal dan struktural, diperlukan kepemimpinan yang mampu membangun motivasi intrinsik dan komitmen jangka panjang. Oleh karena itu, Tujuan penelitian ini untuk mengkaji peran kepemimpinan spiritual dalam membentuk dan mempertahankan loyalitas kerja guru senior SMA swasta Islam Ulun Nuha Medan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus deskriptif. Hal ini dikarenakan permasalahan di dalam penelitian ini disajikan dengan cara menggambarkan, menjelaskan, dan menguraikan(D. J. P. Lestari et al., 2023). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memahami fenomena yang dialami subjek penelitian secara mendalam, terutama mengenai loyalitas kerja guru senior(Rahayu, 2023). Penelitian kualitatif berorientasi pada pemaknaan terhadap fenomena sosial, bukan sekadar angka atau data statistik(Hasan, 2022). Studi kasus memungkinkan peneliti menggali latar belakang, kondisi, serta interaksi yang berlangsung dalam fenomena tersebut. Melalui

pendekatan ini, peneliti berupaya mengumpulkan data, memahami makna dan berusaha mendapatkan wawasan mendalam terkait kasus yang diteliti.

Sumber data penelitian ini adalah guru-guru Islam SMA Ulun Nuha Medan dengan masa kerja minimal lima tahun. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan subjek penelitian berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan fokus penelitian(Safrudin et al., 2023).

Adapun kriteria guru yang dijadikan subjek penelitian adalah:

1) Telah mengabdi minimal 5 tahun di SMA swasta Islam Ulun Nuha Medan.

2) Terlibat aktif dalam kegiatan pembelajaran maupun kegiatan ekstrakurikuler sekolah.

3) Memiliki reputasi sebagai guru yang disiplin dan berdedikasi menurut penilaian pihak sekolah.

Selain guru, informan pendukung penelitian ini meliputi kepala sekolah dan wakil kepala sekolah untuk memperoleh informasi tambahan mengenai loyalitas guru senior. Untuk mendapatkan data yang valid dan mendalam, peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data utama, yaitu: Wawancaram endalam,Observasi Dokumentasi(Hardani, 2020). Teknik Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Analisis ini berfokus pada pemaknaan data yang diperoleh dari literatur dan dokumen terkait, kemudian diolah menjadi informasi yang bermakna. Proses analisis meliputi beberapa tahapan, yaitu: Pengumpulan Data,Reduksi Data,Penyajian Data ,Interpretasi dan Penarikan Kesimpulan. Dan untuk memastikan valid data peneliti menggunakan teknik keabsahan data antara lain Triangulasi Sumber, Triangulasi Teknik, Triangulasi Waktu dan Member Check(Syahrizal & Jailani, 2023).

HASIL

Penelitian ini dilaksanakan di sma swasta islam ulun nu ha medan jl.Karya darma, gg. Pipa ii kelurahan pangkalan masyhur kecamatan medan johor kabupaten/kotakota medan, informan penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru senior yang memiliki masa kerja relatif panjang di sma swasta islam ulun nuha medan. Pemilihan informan dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan jabatan dan pengalaman kerja, sehingga informan dipandang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memadai terkait loyalitas kerja dan kepemimpinan spiritual di sekolah.

Loyalitas kerja guru senior di sma swasta islam ulun nuha medan terlihat melalui berbagai bentuk komitmen, perilaku, dan sikap profesional yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru senior ditemukan bahwa loyalitas kerja guru senior di sma swasta islam ulun nuha medan tergolong tinggi dan tercermin dalam berbagai aspek kinerja, sikap, dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Gambaran umum hasil penelitian di jelaskan pada tabel dibawah ini



Tabel 1. Hasil Penelitian

Faktor yang memengaruhi loyalitas kerja guru senior di SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan

Hasil wawancara memperlihatkan bahwa faktor lingkungan kerja islami menjadi pengaruh paling dominan. Muhammad Zulfan Nasution, kepala sekolah SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan menegaskan bahwa guru senior memiliki loyalitas tinggi karena berada dalam lingkungan yang berpegang pada visi dan misi islami. Ia menyatakan bahwa:

"Lingkungan kerja kita yang islami dan visi misi yang islami menjadikan kita bertahan… berpegang teguh pada satu visi sehingga loyalitasnya tetap tinggi."

Riska Ritonga, wakil kepala sekolah SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan menekankan bahwa lingkungan kerja sunnah (islami) membuatnya tetap bertahan meskipun ada tawaran pekerjaan di instansi pemerintah yang lebih menjanjikan secara finansial. Ia mengatakan,

"kita tetap memilih sekolah ini karena faktor lingkungan yang sunnah… profesi bukan hanya sekedar untuk mencari nafkah."

Bentuk loyalitas kerja guru senior di SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan

Hasil penelitian menunjukkan Loyalitas kerja guru senior tercermin dari dedikasi, tanggung jawab, Disiplin, kesediaan untuk bekerja di luar tugas formal, dan komitmen dalam jangka panjang untuk terus melayani. terlihat dari komitmen mereka dalam menjaga kualitas pendidikan, ketaatan pada aturan institusi, dan konsistensi dalam melayani selama jangka waktu yang lama

Kepala Sekolah menyatakan bahwa loyalitas guru senior sangat tampak melalui kemampuan mereka menjadi teladan bagi guru lain dan kesediaan mereka terlibat aktif dalam berbagai kegiatan sekolah. Guru senior sering dilibatkan sebagai penanggung jawab kegiatan guru maupun kegiatan sekolah yang bersifat kolaboratif. Hal ini diungkapkan oleh Kepala Sekolah:

"Kegiatan peningkatan kompetensi guru atau kegiatan sekolah yang bersifat kolaboratif itu biasanya dipimpin oleh guru senior karena mereka bisa mengelola, mengatur, dan merangkul guru-guru junior."

Kepemimpinan spiritual di SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan

kepala sekolah di sekolah memainkan peran penting dalam membentuk dan mempertahankan loyalitas guru senior, kepala sekolah menegaskan bahwa kepemimpinan spiritual diwujudkan melalui penanaman nilai keikhlasan, profesionalisme, dan amanah kepada para guru, khususnya guru senior. Nilai-nilai tersebut disampaikan secara berulang dalam kegiatan rapat dan evaluasi kerja. Kepala sekolah menyampaikan:

Nilai-nilai yang sering saya tanamkan kepada guru-guru yaitu yang pertama keikhlasan. Bahwasanya kita disini sebagai sekolah islam yang tidak hanya berharap dunia tetapi juga ini menjadi bekal kita di akhirat atau menjadi balasan di sisi Allah. Yang kedua profesional. Bukan hanya mengerjakan tugas, tetapi kita juga bisa memberikan sebisa yang kita punya untuk memberikan yang terbaik kepada peserta didik. Dan yang ketiga amanah. Amanah dalam bekerja, tanpa kita harus mengawasi setiap saat guru tersebut."

Pandangan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wakil kepala sekolah. Ia menegaskan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan kebutuhan utama di sekolah Islam, terutama dalam pengambilan keputusan. Ia menyatakan:

"Karena kita disini adalah sekolah islam, jadi memang memiliki kepemimpinan spiritual adalah hal yang utama. Ketika membuat keputusan, masalah, pastinya dikembalikan kepada agama. Jadi itu juga yang insya allah menjadi rambu-rambu kita bekerja disini. Ada aturan yang kuat, yaitu aturan agama, bukan berdasarkan keinginan kita sendiri atau seenaknya para pemimpin membuat keputusan. Apalagi kita juga punya pembina, pengawas. Jadi insya allah saya rasa kepemimpinan kita disini mengutamakan kecerdasan kepiritual atau agama dan memenuhi standar.."

Salah satu guru senior juga memaknai loyalitas kerja bukan sekadar keterikatan struktural terhadap lembaga, melainkan sebagai bentuk kesungguhan dan pengorbanan yang dilandasi niat karena Allah. Ia menyatakan:

"Menurut saya, loyalitas itu adalah kesungguhan dalam bekerja, kemudian dia bersedia meluangkan segala waktunya untuk mencapai tujuan apa yang ingin dia capai. Jadi, dia siap berkorban."

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Loyalitas Kerja di SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual kepala sekolah di SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja guru senior. Hal ini tampak dari cara kepala sekolah menanamkan nilai-nilai spiritual secara konsisten dalam berbagai kegiatan sekolah. Kepala sekolah menegaskan bahwa setiap aktivitas kelembagaan selalu diawali dengan penguatan nilai ketakwaan dan keikhlasan. Ia menyampaikan bahwa rapat bulanan, kegiatan pembelajaran, maupun agenda sekolah lainnya senantiasa dibuka dengan pengingat spiritual agar guru bekerja dengan niat yang lurus dan penuh tanggung jawab. Kepala sekolah menyatakan:

"Dengan senantiasa membuka kegiatan-kegiatan sekolah seperti rapat bulanan, kegiatan belajar, dan acara-acara dengan meningkatkan ketakwaan kita terhadap Yang Maha Kuasa, kemudian kita ingatkan guru agar senantiasa ikhlas dalam bekerja, memberikan yang terbaik untuk peserta didik."

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak hanya bersifat simbolik, tetapi diwujudkan melalui pembiasaan dan internalisasi nilai keagamaan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

PEMBAHASAN

Loyalitas Kerja Guru Senior

Dalam mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan, tenaga pendidik dalam hal ini guru dapat menjadi senjata yang dapat digunakan untuk mendorong kemajuan yang telah bertahun-tahun diupayakan(Mallisa & Rani, 2022). Pada dasarnya guru diyakini oleh setiap orang bahwa merupakan penggerak yang paling aktif dan karena itu menjadi oknum terpenting dalam keberhasilan pembelajaran terhadap peserta didik di sekolah. Tanpa seorang guru, maka sumber daya manusia yang dipersiapkan untuk bersaing di kancah nasional hingga internasional itu tidak akan pernah terpenuhi.

Loyalitas kerja guru senior di SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan terlihat melalui berbagai bentuk komitmen, perilaku, dan sikap profesional yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Guru Senior ditemukan bahwa loyalitas kerja guru senior di SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan tergolong tinggi dan tercermin dalam berbagai aspek kinerja, sikap, dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Temuan ini menguatkan konsep bahwa loyalitas tidak selalu dibangun oleh insentif materi, tetapi juga oleh meaningful work dan kenyamanan psikologis, sebagaimana dijelaskan oleh Colquitt Selain faktor lingkungan, nilai-nilai spiritual pribadi juga memegang peran penting dalam membangun loyalitas(Colquitt, 2020). Richa Dwi Astra, guru senior mata pelajaran balaghah, adab, dan qira'ah SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan menegaskan bahwa prinsip utama yang membuatnya bertahan adalah komitmen pada Al-Qur'an dan Sunnah, serta keserasian dengan lingkungan sekolah. Ia menyampaikan,

"prinsip dasarnya sama… berpegang teguh kepada Al-Qur'an dan sunnah… kemudian lingkungan sekolah."

Hal ini mendukung teori Fry dalam charistmatic spiritual leadership yang menyatakan bahwa guru yang bekerja pada institusi berlandaskan nilai spiritual akan menunjukkan keterikatan emosional yang lebih kuat(Fry, 2018). Pembentukan karakter yang baik adalah salah satu tujuan utama dalam pendidikan Islam (Farros & Hafidz, 2024).Loyalitas tersebut tidak hanya terlihat dari pelaksanaan tugas formal, tetapi juga dari kesediaan guru senior menjalankan pekerjaan di luar tupoksi mereka tanpa perhitungan waktu. Kepala Sekolah turut menyampaikan:

"*Guru senior sudah bisa memperlihatkan atau memberikan loyalitas sekolah itu dengan tidak mempermasalahkan jam kerja yang berlebihan atau tugas yang diberikan ataupun dengan sukarela*

membantu tugas sekolah yang bukan tupoksi utama mereka, karena mereka sudah memiliki rasa memiliki terhadap sekolah ini, sehingga tanpa diperintahkan, mereka sudah melakukan apa yang terbaik yang bisa mereka lakukan untuk sekolah kita."

Pernyataan ini selaras dengan teori kepemimpinan spiritual yang dijelaskan Hariri & Bumay bahwa kepemimpinan spiritual adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, ketulusan, dan kasih sayang. Guru bisa bekerja dengan baik ditunjang oleh kepemimpinan pelayanan kepala sekolah yang baik, sarana prasarana yang lengkap serta motivasi kerja yang kuat juga ditentukan oleh lingkungan tempatnya bekerja(Nilon et al., n.d.)

Temuan ini diperkuat oleh pernyataan Wakil Kepala Sekolah. Beliau menjelaskan bahwa loyalitas guru senior tidak semata-mata dipahami sebagai rutinitas memenuhi jam kerja, tetapi lebih pada panggilan moral dan tanggung jawab mendidik. Hal ini tampak pada pernyataannya:

"Menjadi guru senior bukan hanya sekadar memenuhi jam kerja, tetapi menjadi seorang guru adalah profesi yang sangat mulia bagaimana kita secara naluri terpanggil untuk bagaimana mencerdaskan peserta didik, memajukan sekolah dan negara. Jadi bukan cuma sekedar hanya diberikan tugas dan upah."

Bentuk loyalitas lainnya ditunjukkan melalui kesediaan mengambil alih tugas yang bukan kewenangan langsung, terutama ketika sekolah membutuhkan tambahan sumber daya manusia. Misalnya, Wakil Kepala Sekolah menjelaskan bahwa ia turut menangani program komunitas belajar guru perempuan demi memastikan seluruh guru tersebut tetap mendapatkan pelatihan pedagogik dan pengembangan ilmu:

"Saya tidak hanya bekerja sesuai jobdesk. Karena kebutuhan sekolah dan keterbatasan SDM, saya sering mengambil alih tugas tambahan agar program berjalan lancar. Misalnya, program komunitas belajar guru yang seharusnya ditangani bidang kurikulum saya ambil alih demi menjaga aturan pemisahan perempuan dan laki-laki di sekolah, sehingga guru-guru perempuan tetap mendapat pelatihan pedagogik dan pengembangan ilmu."

Tindakan mengambil alih peran ini sejalan dengan konsep *affective commitment*, yaitu keterikatan emosional terhadap sekolah yang membuat guru rela melakukan hal di luar tupoksi. Hasibuan menyatakan bahwa loyalitas mencakup rasa tanggung jawab moral dan kesediaan berkorban demi kepentingan organisasi(Hasibuan M, 2021).

Selain itu, guru senior juga menunjukkan loyalitas melalui disiplin kerja yang kuat. Seorang guru senior menyampaikan bahwa mereka terbiasa datang lebih awal dan mempersiapkan kelas sebelum pembelajaran dimulai. Ia mengatakan:

"Sebagai guru senior, sudah menjadi kebiasaan untuk datang lebih awal dan memastikan kelas siap sebelum pembelajaran dimulai."

Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Kepala Sekolah yang menyatakan bahwa:

"Rata-rata guru senior memiliki reputasi disiplin yang baik dan berdedikasi menurut pihak sekolah. Mereka sudah bisa mengajarkan kepada guru-guru junior untuk menjadi penerus yang lebih baik di masa depan.".

Faktor-Faktor Loyalitas Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja guru senior di SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan menunjukkan keterkaitan kuat antara lingkungan kerja islami, kesesuaian nilai pribadi dengan visi sekolah, kekuatan spiritualitas, serta komitmen profesional. Temuan ini sejalan dengan landasan teori di mana loyalitas dijelaskan sebagai kondisi psikologis yang dipengaruhi oleh kesesuaian nilai *(value congruence)*, kepuasan terhadap lingkungan kerja, dan komitmen afektif terhadap organisasi(Meyer & Allen, 1997).

Temuan ini berkesesuaian dengan kajian aupi dkk (2025) Penerapan konsep transendensi diri dalam lembaga pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam, memungkinkan individu (baik peserta didik, guru, dan tenaga kependidikan lainnya) mengatasi kepentingan pribadi dan egonya sendiri serta mengejar tujuannya sendiri diartikan sebagai upaya untuk mendorong orang agar berprestasi. Misalnya (Dalillah et al., 2025). Secara keseluruhan, faktor-faktor loyalitas kerja guru senior di sekolah ini tidak bertumpu pada aspek materi, tetapi lebih pada: (1) lingkungan kerja Islami, (2) kesesuaian nilai dengan visi sekolah, (3) komitmen spiritual, (4) niat ikhlas dalam bekerja, (5) kenyamanan psikologis.

Keterkaitan antara faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa loyalitas guru senior tumbuh melalui harmoni antara nilai spiritual pribadi, budaya organisasi, dan pembinaan kepemimpinan yang konsisten. Kombinasi ini membuat loyalitas mereka tidak mudah goyah, meski ada godaan eksternal yang secara materi lebih menguntungkan.

Kepemimpinan Spiritual

Semua lembaga pendidikan, baik swasta maupun negeri, memiliki peran dan tanggung jawab untuk ikut tetap menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas(Dharma, 2020). Lembaga pendidikan Islam harus memiliki orientasi yang jelas. Orientasi itu layak sasaran yang mengantarkan pada tujuan, oleh karena itu orientsi dapat membuat gerak pendidikan lebih terarah, teratur dan terencana, untuk merumuskan orientasi tersebut perlu

mmempertimbangkan fenomene-fenomena yang terjadi di masyarakat terkait dengan pendidikan anak(Herzawati, 2022). Dalam tujuan menciptakan pendidikan berkualitas tentunya terdapat beberapa faktor diantaranay adalah peran pemimpin. Salah satu bentuk kepemimpinan dalam lembaga pendidikan islam adalah kepala sekolah (Muthmainnah & Asykur, 2023) .Kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang berlandaskan nilai ketuhanan, keikhlasan, amanah, serta keteladanan moral, yang bertujuan membangun makna kerja sebagai bentuk ibadah dan pengabdian, bukan sekadar pemenuhan kewajiban administratif.

Kepemimpinan spiritual berfungsi membangun visi bermakna dan komitmen intrinsik melalui nilai-nilai spiritual yang diinternalisasikan dalam organisasi pendidikan. peran pemimpin dalam membuat kebijakan sangat berdampak pada kualitas guru. kebijakan pendidikan merupakan tindakan yang bersifat komprehensif terkait dengan waktu yang ditujukan untuk apa dan siapa kebijakan tersebut dibuat(Subayil, 2020) Pandangan ini selaras dengan teori Robbins yang menjelaskan bahwa kesesuaian nilai antara pegawai dan organisasi meningkatkan rasa memiliki dan komitmen jangka panjang(Robbins & Judge, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara, kepemimpinan spiritual di SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan tampak kuat dan konsisten diterapkan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah memandang bahwa kepemimpinan spiritual berangkat dari penciptaan lingkungan kerja islami yang selaras dengan visi dan misi sekolah. Hal tersebut disampaikan secara langsung oleh kepala sekolah sebagai berikut

"Lingkungan kerja, apalagi lingkungan kerja kita yang islami dan visi misi yang islami yang menjadikan kita bertahan sehingga kita bisa meningkatkan loyalitas kerja, jadi kita berusaha, tetap berpegang teguh pada agama Islam dengan menegakkan syariat Islam, berarti kita berpegang teguh pada satu visi sehingga loyalitasnya tetap tinggi dan dapat ditingkatkan."

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual dimaknai sebagai upaya menyatukan seluruh warga sekolah dalam satu visi berbasis nilai agama. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai penjaga nilai dan arah moral lembaga. Hal ini sejalan dengan pendapat Tobroni yang menyatakan bahwa pemimpin spiritual bertugas menjaga konsistensi nilai organisasi agar tetap sejalan dengan tujuan ilahiah.

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Loyalitas Kerja

Kepemimpinan spiritual dalam konteks pendidikan Islam tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasi secara administratif, tetapi juga

sebagai proses menanamkan nilai-nilai keimanan, keikhlasan, amanah, dan makna ibadah dalam setiap aktivitas kerja. Kepala sekolah adalah pemimpin yang mengatur, mengorganisir, dan memanajemen seluruh sumber daya di sekolah(Hazimah et al., 2022). Temuan ini diperkuat oleh penelitian Nashria menyebutkan kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpinlah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang dinamis(Tyas, 2019).

Loyalitas kerja juga merupakam komitmen afektif dan normatif, di mana individu bekerja bukan hanya karena kewajiban formal, tetapi karena kesadaran nilai dan tanggung jawab moral. Loyalitas yang dimaksud tersebut mencerminkan loyalitas normatif, yaitu dorongan internal untuk tetap berkontribusi meskipun menghadapi keterbatasan atau tantangan.

Tantangan dalam mempertahankan loyalitas kerja guru senior muncul dari faktor internal dan faktor struktural. Dari sisi internal, terdapat kemungkinan lupa, lengah, dan jenuh akibat rutinitas kerja yang berulang, sehingga diperlukan evaluasi dan rapat rutin sebagai sarana refleksi serta penguatan motivasi. Dari sisi struktural, keterbatasan lahan, penggunaan gedung bersama antara SMP dan SMA, serta adanya dua pimpinan dalam satu lingkungan yang sama menuntut koordinasi yang lebih baik agar program berjalan selaras. Selain itu, dinamika interaksi di lingkungan kerja juga menjadi tantangan tersendiri yang perlu dikelola dengan sikap profesional dan kedewasaan.penelitian ini menekankan pentingnya loyalitas kerja dalam pendidikan, dan menyarankan agar setiap sekolah memberikan bimbingan moral dan menciptakan suasana di mana guru merasa dihargai dan terlibat. Sehingga loyalitas tumbuh sealamiah mungkin tanpa paksaan.

Penelelitian ini telah membahas kajian mengenai loyalitas guru senior dalam segala aspek, penelitian ini menunjukkan bahwa memperkuat loyalitas kerja tidak hanya cukup melalui pendekatan administratif, tetapi juga perlu diintegrasikan dengan pengembangan nilai yang berkelanjutan. namun penelitian ini masih terdapat keterbatasan, yakni belum membahas penyebab guru gen z memiliki loyalitas lebih rendah dari pada guru senior. Penelitian ini juga membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai penyebab Generasi Z memiliki loyalitas kerja yang rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai loyalitas kerja guru senior dalam perspektif kepemimpinan spiritual di SMA Swasta Islam Ulun Nuha Medan, dapat disimpulkan

bahwa:Loyalitas kerja guru senior berada pada kategori tinggi dan stabil, tercermin dari dedikasi, tanggung jawab, kedisiplinan, kesediaan bekerja melampaui tugas formal, serta komitmen jangka panjang untuk tetap mengabdi. Bentuk loyalitas kerja guru senior terlihat dari kesediaan mereka menjalankan tugas di luar tanggung jawab formal demi keberlangsungan program sekolah, komitmen menjaga kualitas pembelajaran, kepatuhan terhadap aturan lembaga, serta konsistensi dalam mengabdi dalam jangka waktu yang lama. Loyalitas tersebut tidak hanya tercermin dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga dalam upaya menjaga nama baik dan citra sekolah di tengah masyarakat.

Kepemimpinan spiritual kepala sekolah berperan signifikan dalam membentuk dan mempertahankan loyalitas guru senior melalui keteladanan ibadah dan akhlak, pengaitan kerja dengan nilai ibadah, pembinaan spiritual berkelanjutan, serta keterbukaan terhadap masukan.Tantangan dalam mempertahankan loyalitas kerja guru senior muncul dari faktor internal dan faktor struktural. Selain itu, dinamika interaksi di lingkungan kerja juga menjadi tantangan tersendiri yang perlu dikelola dengan sikap profesional dan kedewasaan.penelitian ini menekankan pentingnya loyalitas kerja dalam pendidikan, dan menyarankan agar setiap sekolah memberikan bimbingan moral dan menciptakan suasana di mana guru merasa dihargai dan terlibat. Sehingga loyalitas tumbuh sealamiah mungkin tanpa paksaan.

Implikasi dari penelitian ini meliputi kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur terkait loyalitas kerja guru dari perspektif kepemimpinan spiritual, serta implikasi praktis, penelitian ini menunjukkan bahwa memperkuat loyalitas kerja tidak hanya cukup melalui pendekatan administratif, tetapi juga perlu diintegrasikan dengan pengembangan nilai yang berkelanjutan. namun penelitian ini masih terdapat keterbatasan, yakni belum membahas penyebab guru gen z memiliki loyalitas lebih rendah dari pada guru senior. Penelitian ini juga membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai penyebab Generasi Z memiliki loyalitas kerja yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2020). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill.

Dalillah, A., Andriani, T., & Thamrin, H. (2025). Motivasi (Self Transcendence) dalam Kajian Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi, 5*(2), 37–43. https://doi.org/10.31602/jmpd.v5i2.19176

Dharma, D. S. A. (2020). Kebijakan Pengurangan Risiko Bencana COVID-19: Pengalaman Sekolah Tumbuh. *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan, 13*(2), 79–92. https://doi.org/10.24832/jpkp.v13i2.350

Farros, M. M. F. A., & Hafidz, H. (2024). Peran Pendidikan Agama Islam dalam Pembentukan Akhlak Siswa di SMA Muhammadiyah 1 Klaten. *Al-Afkar: Journal for Islamic Studies, 7*(1), 331–342. https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v7i1.949

Fry, L. W. (2008). Spiritual leadership: State-of-the-art and future directions for theory, research, and practice. In J. Biberman & L. Tischler (Eds.), *Spirituality in business* (pp. 106–124). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9780230611887_7

Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.

Hasan, M. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Tahta Media Group.

Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hazimah, G. F., Cahyani, S. A., Azizah, S. N., & Prihantini, P. (2022). Pengelolaan Kurikulum dan Sarana Prasarana sebagai Penunjang Keberhasilan Pembelajaran Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi, 9*(2), 121–129. https://doi.org/10.21831/jppfa.v9i2.44591

Herzawati, S. (2022). Pentingnya Pendidikan Agama dalam Membangun Karakter Generasi Mellennia di Era Globalisasi. *GUAU: Jurnal Pendidikan Profesi Guru Agama Islam, 2*(1), 515–520. https://studentjournal.iaincurup.ac.id/index.php/guau/article/view/259

Hidayati, I. N., & Hanif, M. (2025). Loyalitas Tenaga Pendidik: Faktor Penentu dan Implikasinya pada Sekolah di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru, 10*(1), 797–805. https://doi.org/10.51169/ideguru.v10i1.1644

Lestari, P. (2022). *Manajemen SDM Pendidikan*. Pustaka Pelajar.

Lestari, P. D. J. P., Bahrozi, I., & Yuliana, I. (2023). Kompetensi Pedagogik Guru dalam Pelaksanaan Kurikulum Merdeka. *Jurnal Review Pendidikan Dasar: Jurnal Kajian Pendidikan dan Hasil Penelitian, 9*(3), 153–160. https://doi.org/10.26740/jrpd.v9n3.p153-160

Mallisa, R., & Rani, A. (2023). Peran Guru terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia pada Masa Revolusi Industri 4.0. *JP (Jurnal Pendidikan): Teori dan Praktik, 7*(2), 112–119. https://doi.org/10.26740/jp.v7n2.p112-119

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Guilford Press.

Muthmainnah, S., & Asykur, M. (2023). Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. *Journal of Educational Management Research, 2*.

Nilon, N., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kelengkapan Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, 12*(1), 11–20. https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v12i1.227

Rahayu, D. (2023). *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Safarudin, R., Zulfamanna, Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Kualitatif. *Innovative: Journal of Social Science Research, 3*(2), 9680–9694. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/1536

Santiari, L. P., Sunu, I. G. K. A., & Dantes, K. R. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, 11*(1), 1–10. https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3149

Subayil. (2020). Kebijakan Pendidikan di Era Globalisasi. *Misykat Al-Anwar Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat, 3*(2), 51–74. https://doi.org/10.24853/ma.3.2.51-74

Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *JQ: Jurnal Qosim Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora, 1*(1), 13–23. https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49

Tyas, N. R. (2019). *Model Kepemimpinan Pendidikan Nabi Muhammad SAW* [Master's thesis, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo]. https://etheses.iainponorogo.ac.id/7485/

Wulandari, N., & Kurniawan, A. (2022). *Manajemen SDM Pendidikan dan Loyalitas Tenaga Pendidik*. Pustaka Pelajar.