INOVASI KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DALAM MEMBENTUK PERILAKU ORGANISASI DI PONDOK PESANTREN NURUL JALALAH KUBU RAYA

M. JALI
STIT Darul Ulum Kubu Raya Kalimantan Barat, Indonesia
mjali6416@gmail.com

ABSTRACT

Spiritual leadership is an important leadership approach in shaping organizational behavior, particularly in Islamic educational institutions that place religious values at the center of their educational and organizational practices. Islamic boarding schools function not only as institutions of religious education but also as socio-religious organizations that require effective governance, harmonious relationships, and strong organizational commitment. This study aims to analyze spiritual leadership innovation in shaping organizational behavior at Nurul Jalalah Islamic Boarding School, Kubu Raya, focusing on the internalization of spiritual values, leadership governance innovation, organizational behavior formation, and their contribution to institutional effectiveness. The research is designed using a qualitative case study approach. The proposed research informants include the boarding school leader, teachers, administrators, and students. Data are collected through in-depth interviews, observation, and documentation. Data analysis follows the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña, consisting of data condensation, data display, and conclusion drawing and verification. The analytical framework focuses on four interconnected dimensions: spiritual leadership, leadership innovation, organizational behavior, and organizational effectiveness. Conceptually, spiritual leadership grounded in sincerity, trustworthiness, exemplary conduct, and consistency can encourage governance innovation through deliberation, empowerment, coordination, and spiritual motivation. These processes may shape organizational behavior characterized by discipline, commitment, collaboration, responsibility, and loyalty. This study is expected to contribute to the development of an Islamic boarding school leadership model that integrates spiritual values, managerial innovation, and organizational behavior.

Keywords: **:** *leadership innovation, spiritual leadership, organizational behavior, organizational culture, Islamic boarding school.*

ABSTRAK

Kepemimpinan spiritual merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang memiliki peran strategis dalam membangun perilaku organisasi, khususnya pada lembaga pendidikan Islam yang menjadikan nilai-nilai keagamaan sebagai

landasan penyelenggaraan pendidikan. Pondok pesantren tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan dan pengembangan keilmuan Islam, tetapi juga sebagai organisasi sosial-keagamaan yang membutuhkan tata kelola efektif, hubungan kerja harmonis, serta komitmen seluruh anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis inovasi kepemimpinan spiritual dalam membentuk perilaku organisasi di Pondok Pesantren Nurul Jalalah Kubu Raya, dengan fokus pada internalisasi nilai spiritual, inovasi tata kelola kepemimpinan, pembentukan perilaku organisasi, serta kontribusinya terhadap efektivitas pengelolaan pesantren. Penelitian dirancang menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Informan penelitian meliputi pimpinan pesantren, ustaz dan ustazah, pengurus, serta santri. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Kerangka analisis penelitian mengarahkan perhatian pada empat dimensi yang saling berkaitan, yaitu kepemimpinan spiritual, inovasi kepemimpinan, perilaku organisasi, dan efektivitas organisasi pesantren. Secara konseptual, kepemimpinan spiritual yang berlandaskan keikhlasan, amanah, keteladanan, dan istiqamah dapat mendorong pembaruan tata kelola melalui musyawarah, pemberdayaan, koordinasi, dan motivasi spiritual. Proses tersebut berpotensi membentuk perilaku organisasi berupa kedisiplinan, komitmen, kolaborasi, tanggung jawab, dan loyalitas. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan model kepemimpinan pesantren yang mengintegrasikan dimensi spiritual dengan inovasi manajerial dan penguatan perilaku organisasi.

Kata Kunci: inovasi kepemimpinan, kepemimpinan spiritual, perilaku organisasi, budaya organisasi, pondok pesantren.

A. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberadaan pemimpin tidak hanya berhubungan dengan kemampuan memberikan arahan, mengatur sumber daya, dan mengambil keputusan, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan membangun nilai, menciptakan budaya kerja, menggerakkan anggota, serta mengembangkan perilaku organisasi yang produktif. Dalam organisasi pendidikan Islam, kepemimpinan mempunyai dimensi yang lebih luas karena tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan kelembagaan, tetapi juga mengandung tanggung jawab moral, sosial, dan spiritual.(Pandi. A. 2020).

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki karakteristik organisasi berbeda dengan lembaga pendidikan pada umumnya. Pesantren tumbuh melalui hubungan antara kiai, pengasuh, ustaz, pengurus, santri, dan masyarakat. Hubungan tersebut dibangun melalui nilai keagamaan, tradisi pendidikan, keteladanan, pengabdian, dan kebersamaan. Oleh karena itu, kepemimpinan pesantren tidak dapat dipahami semata-mata melalui perspektif manajemen modern, tetapi juga harus dilihat dari nilai-nilai spiritual yang menjadi fondasi kehidupan organisasi.

Dalam perkembangannya, pesantren menghadapi tantangan perubahan sosial, kemajuan teknologi, tuntutan profesionalitas, peningkatan mutu pendidikan, dan kebutuhan pengelolaan kelembagaan yang semakin kompleks. Kondisi tersebut menuntut pimpinan pesantren untuk mengembangkan pola kepemimpinan yang tidak hanya mempertahankan tradisi keislaman, tetapi juga mampu melakukan inovasi dalam tata kelola organisasi. Inovasi diperlukan agar pesantren tetap memiliki identitas keagamaan sekaligus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan pendidikan.

Kepemimpinan spiritual menjadi salah satu pendekatan yang relevan dalam menjawab kebutuhan tersebut. Fry (2003) menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual berhubungan dengan pembentukan visi, harapan atau keyakinan, serta kehidupan batin yang memberikan makna dan tujuan dalam pekerjaan. Pendekatan tersebut menempatkan nilai spiritual sebagai sumber motivasi intrinsik yang dapat memperkuat komitmen dan keterikatan anggota terhadap organisasi.

Dalam konteks pendidikan Islam, nilai spiritual tidak hanya dipahami sebagai kegiatan ibadah formal, melainkan juga tercermin dalam perilaku sehari-hari. Kejujuran, amanah, keikhlasan, kedisiplinan, kesabaran, tanggung jawab, dan kepedulian merupakan nilai yang dapat membentuk karakter individu sekaligus budaya organisasi. Dengan demikian, spiritualitas memiliki hubungan erat dengan bagaimana anggota organisasi memahami pekerjaan, menjalankan tanggung jawab, membangun komunikasi, dan berinteraksi dengan sesama. (Jali, M. 2023).

Pondok Pesantren Nurul Jalalah Kubu Raya merupakan lembaga pendidikan Islam yang menjadi konteks penting untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan spiritual dan perilaku organisasi. Pesantren ini didirikan oleh Syekh KH. Manshur pada tahun 2021. Perkembangan pesantren tidak terlepas dari peran pengasuh, tenaga pendidik, pengurus, santri, serta dukungan masyarakat. Sebagai lembaga pendidikan yang memiliki perjalanan historis panjang, keberlangsungan organisasi membutuhkan kepemimpinan yang mampu menjaga nilai-nilai tradisional pesantren sekaligus merespons kebutuhan pengembangan kelembagaan.

Dalam lingkungan pesantren, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga menjadi figur teladan yang perilakunya diamati dan dijadikan rujukan oleh anggota organisasi. Ketika pimpinan memperlihatkan sikap disiplin, sederhana, amanah, dan bertanggung jawab, nilai-nilai tersebut berpotensi menjadi pedoman perilaku bagi ustaz, ustazah, pengurus, dan santri. Sebaliknya, ketika nilai spiritual hanya disampaikan melalui nasihat tanpa diwujudkan dalam praktik organisasi, internalisasi nilai akan sulit berkembang secara optimal.

Persoalan penting yang perlu diperhatikan adalah bagaimana nilai-nilai spiritual diterjemahkan menjadi inovasi dalam pengelolaan pesantren. Kepemimpinan spiritual tidak cukup berhenti pada pembinaan keagamaan, tetapi perlu diwujudkan dalam pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang terbuka, pengambilan keputusan melalui musyawarah, evaluasi program, pemberdayaan anggota, dan penyelesaian konflik secara adil. Dengan demikian, spiritualitas tidak hanya menjadi identitas personal pemimpin, tetapi berkembang menjadi sistem nilai yang memengaruhi keseluruhan kehidupan organisasi.

Perilaku organisasi merupakan aspek yang penting dalam memahami efektivitas pengelolaan pesantren. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa perilaku organisasi berkaitan dengan pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi. Dalam pesantren, perilaku tersebut dapat diamati melalui kedisiplinan, komitmen, motivasi,

komunikasi, kerja sama, tanggung jawab, dan loyalitas anggota. Perilaku tersebut tidak terbentuk secara otomatis, tetapi dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, sistem kerja, serta nilai-nilai yang berkembang di lingkungan kelembagaan.

Berdasarkan perspektif tersebut, inovasi kepemimpinan spiritual dapat dipahami sebagai upaya mengembangkan cara memimpin yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan pembaruan tata kelola organisasi. Inovasi tersebut tidak selalu harus berbentuk penggunaan teknologi atau penciptaan program baru, tetapi juga dapat berupa pembaruan pola komunikasi, sistem koordinasi, mekanisme musyawarah, pembinaan sumber daya manusia, dan penguatan budaya kerja yang berorientasi pada pengabdian.

Penelitian ini menjadi penting karena pembahasan mengenai kepemimpinan pesantren sering kali menempatkan aspek spiritual dan aspek manajerial dalam pembahasan yang terpisah. Padahal, keduanya saling berkaitan dalam membangun organisasi pendidikan Islam yang efektif. Kepemimpinan spiritual memberikan dasar nilai, sedangkan inovasi kepemimpinan menyediakan mekanisme untuk menerjemahkan nilai tersebut ke dalam praktik organisasi. Selanjutnya, perilaku organisasi menjadi ruang tempat nilai dan inovasi tersebut diwujudkan dalam tindakan nyata.

Dari sisi akademik, penelitian ini diarahkan untuk mengembangkan pemahaman mengenai hubungan antara kepemimpinan spiritual, inovasi tata kelola, dan perilaku organisasi dalam konteks pesantren. Kebaruan yang ditawarkan terletak pada pengembangan kerangka integratif yang menempatkan nilai spiritual bukan hanya sebagai karakter pemimpin, melainkan sebagai fondasi inovasi organisasi yang membentuk perilaku kolektif warga pesantren.

Penelitian ini juga memiliki relevansi praktis bagi pengembangan manajemen pesantren. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai strategi kepemimpinan yang mampu menjaga tradisi spiritual sekaligus meningkatkan profesionalitas organisasi. Dengan demikian, pesantren dapat mengembangkan sistem pengelolaan yang tidak

kehilangan identitas keislaman, tetapi tetap terbuka terhadap pembaruan.

B. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian berupaya memahami secara mendalam makna, pengalaman, tindakan, dan interaksi sosial yang berkaitan dengan inovasi kepemimpinan spiritual dalam perilaku organisasi pesantren.

Menurut Creswell dan Poth (2018), penelitian kualitatif memberikan ruang bagi peneliti untuk memahami fenomena melalui pengalaman individu dan konteks sosial tempat fenomena tersebut berlangsung. Sementara itu, studi kasus memungkinkan peneliti mengkaji suatu fenomena secara mendalam dalam konteks kehidupan nyata.

Penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Pondok Pesantren Nurul Jalalah Kubu Raya, Kalimantan Barat. Pemilihan lokasi didasarkan pada relevansi karakteristik pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang memiliki tradisi spiritual, struktur organisasi, pola kepemimpinan, dan dinamika hubungan antaranggotanya.

2. Subjek dan Informan Penelitian

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung terhadap fenomena yang diteliti.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

a) Gambaran Umum Pondok Pesantren Nurul Jalalah Kubu Raya

Pondok Pesantren Nurul Jalalah Kubu Raya merupakan lembaga pendidikan Islam yang didirikan oleh Abah H. Manshur pada tahun 2021. Keberadaan pesantren ini merupakan bagian dari upaya pengembangan pendidikan Islam dan pembinaan masyarakat melalui penyelenggaraan pendidikan keagamaan.

Dalam perjalanan kelembagaannya, Pondok Pesantren Nurul Jalalah berkembang melalui dukungan pengasuh, tenaga pendidik, pengurus, santri, masyarakat, dan pihak-pihak yang memiliki kepedulian terhadap pendidikan Islam. Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa keberlangsungan pesantren tidak

hanya ditentukan oleh figur pemimpin, tetapi juga oleh partisipasi dan pengabdian berbagai unsur organisasi.

Sebagai lembaga pendidikan Islam, pesantren memiliki karakter organisasi yang menggabungkan hubungan formal dan hubungan kekeluargaan. Hubungan antara pengasuh, ustaz, ustazah, pengurus, dan santri tidak hanya didasarkan pada pembagian tugas, tetapi juga pada nilai penghormatan, keteladanan, kepatuhan, kebersamaan, dan pengabdian.

Karakteristik tersebut menjadikan Pondok Pesantren Nurul Jalalah sebagai konteks yang relevan untuk mengkaji inovasi kepemimpinan spiritual. Dalam lingkungan seperti ini, efektivitas organisasi tidak hanya diukur melalui ketercapaian program, tetapi juga melalui kualitas perilaku anggota, konsistensi penerapan nilai agama, dan kemampuan organisasi menjaga keharmonisan hubungan sosial.

b) Kepemimpinan Spiritual sebagai Fondasi Perilaku Organisasi

Kepemimpinan spiritual merupakan pendekatan kepemimpinan yang menempatkan nilai-nilai spiritual sebagai dasar dalam mengarahkan, memotivasi, dan membangun hubungan antaranggota organisasi. Dalam konteks pesantren, nilai spiritual tidak hanya menjadi identitas keagamaan, tetapi juga menjadi pedoman etis dalam menjalankan tugas kelembagaan.

Fry (2003) menjelaskan bahwa spiritual leadership berhubungan dengan visi, harapan atau keyakinan, dan kehidupan batin yang menghasilkan makna serta tujuan dalam pekerjaan. Perspektif ini relevan dengan pesantren karena aktivitas pendidikan dan pengelolaan organisasi tidak hanya dipahami sebagai pekerjaan administratif, melainkan juga sebagai bentuk pengabdian.

Berdasarkan fokus wawancara yang disusun, terdapat empat nilai utama yang menjadi dasar analisis kepemimpinan spiritual di Pondok Pesantren Nurul Jalalah.

a. Nilai Keikhlasan

Keikhlasan merupakan sikap melakukan pekerjaan dengan niat yang benar dan tidak semata-mata mengharapkan imbalan material. Dalam organisasi pesantren, keikhlasan menjadi landasan penting

karena aktivitas pendidikan melibatkan proses pengabdian yang membutuhkan kesabaran, ketekunan, dan komitmen.

Nilai keikhlasan dapat ditanamkan melalui nasihat keagamaan, pembinaan, keteladanan pimpinan, serta penguatan pemahaman bahwa mendidik dan membina santri merupakan bagian dari amal kebaikan.

Dalam perspektif perilaku organisasi, keikhlasan dapat berhubungan dengan motivasi intrinsik. Anggota organisasi yang memahami makna pekerjaannya cenderung memiliki alasan internal untuk melaksanakan tanggung jawab, bukan semata-mata karena tuntutan formal atau pengawasan.

Dengan demikian, keikhlasan berpotensi memperkuat komitmen pengabdian dan membangun orientasi kerja yang lebih bermakna.

b. Nilai Amanah

Amanah merupakan prinsip moral yang menekankan pentingnya menjaga kepercayaan dan melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan. Dalam pengelolaan pesantren, amanah dapat diwujudkan melalui pelaksanaan tugas sesuai pembagian kewenangan, penggunaan sumber daya secara bertanggung jawab, keterbukaan informasi, dan kesungguhan menjalankan program.

Nilai amanah juga berkaitan dengan hubungan antara pimpinan dan anggota organisasi. Ketika pimpinan memberikan kepercayaan kepada pengurus, maka pengurus dituntut menjalankan tugas dengan jujur dan bertanggung jawab. Sebaliknya, pimpinan harus memberikan arahan dan evaluasi secara proporsional.

Amanah dengan demikian tidak hanya menjadi kewajiban individu, tetapi juga menjadi prinsip tata kelola organisasi.

c. Keteladanan

Keteladanan merupakan salah satu instrumen penting dalam kepemimpinan pesantren. Pemimpin tidak cukup memberikan instruksi, tetapi perlu memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan nilai yang disampaikan.

Keteladanan dapat diwujudkan melalui kedisiplinan dalam beribadah, kesederhanaan, kejujuran, tanggung jawab, kesabaran, dan sikap menghargai orang lain.

Dalam perspektif kepemimpinan, perilaku pemimpin dapat menjadi sumber pembelajaran bagi anggota organisasi. Anggota tidak hanya

memahami nilai melalui penjelasan verbal, tetapi juga melalui pengamatan terhadap tindakan pemimpinnya.

Oleh karena itu, keteladanan memiliki peran penting dalam proses internalisasi budaya organisasi pesantren.

d. Istiqamah

Istiqamah merupakan konsistensi dalam mempertahankan nilai dan melaksanakan kebaikan secara berkelanjutan. Dalam organisasi pesantren, istiqamah dapat diwujudkan melalui konsistensi pembinaan, pelaksanaan kegiatan keagamaan, penegakan aturan, dan evaluasi program.

Istiqamah juga diperlukan agar inovasi kepemimpinan tidak hanya menjadi kegiatan sesaat. Pembaruan organisasi harus disertai komitmen untuk mempertahankan nilai-nilai positif dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Dengan demikian, keikhlasan, amanah, keteladanan, dan istiqamah merupakan empat nilai yang dapat menjadi fondasi spiritual bagi pembentukan perilaku organisasi.

c) Inovasi Kepemimpinan dalam Tata Kelola Pesantren

Inovasi kepemimpinan merupakan proses pembaruan cara memimpin, mengarahkan, mengorganisasikan, dan mengembangkan potensi anggota organisasi. Inovasi tidak selalu berarti menciptakan sistem yang sepenuhnya baru, tetapi juga dapat berupa perbaikan terhadap praktik yang telah berjalan agar lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam organisasi pesantren, inovasi kepemimpinan perlu mempertimbangkan karakteristik kelembagaan yang berlandaskan tradisi keislaman. Oleh karena itu, pembaruan tidak dimaksudkan untuk menghilangkan tradisi pesantren, tetapi memperkuat tata kelola melalui cara-cara yang lebih terarah, terbuka, dan partisipatif.

Berdasarkan kerangka instrumen penelitian, inovasi kepemimpinan dianalisis melalui empat aspek.

a. Pembaruan Tata Kelola Organisasi

Pembaruan tata kelola berkaitan dengan peningkatan kualitas pembagian tugas, koordinasi, administrasi, pelaksanaan program, dan evaluasi. Pembagian tugas yang jelas dapat mengurangi tumpang tindih pekerjaan serta meningkatkan kepastian tanggung jawab.

Dalam pesantren, penguatan tata kelola perlu tetap memperhatikan hubungan kekeluargaan. Hubungan kekeluargaan tidak berarti menghilangkan aturan organisasi, melainkan menjadi landasan untuk membangun kerja sama dan saling membantu.

Tata kelola yang baik memerlukan keseimbangan antara penghormatan terhadap tradisi, kejelasan struktur, dan profesionalitas pelaksanaan tugas.

b. Musyawarah dalam Pengambilan Keputusan

Musyawarah merupakan salah satu prinsip penting dalam organisasi pendidikan Islam. Pengambilan keputusan melalui musyawarah memberikan kesempatan kepada anggota untuk menyampaikan pandangan, pengalaman, dan pertimbangan.

Dalam perspektif organisasi, musyawarah dapat memperkuat partisipasi dan penerimaan anggota terhadap keputusan. Ketika anggota merasa dilibatkan, mereka memiliki peluang lebih besar untuk memahami alasan kebijakan dan berkomitmen dalam pelaksanaannya.

Musyawarah juga berfungsi sebagai sarana penyelesaian perbedaan pendapat secara konstruktif. Perbedaan tidak harus dipahami sebagai ancaman organisasi, tetapi dapat menjadi sumber pertimbangan untuk menemukan solusi yang lebih baik.

c. Pemberdayaan Pengurus dan Tenaga Pendidik

Pemberdayaan merupakan upaya memberikan kepercayaan, kesempatan, dan dukungan kepada anggota untuk mengembangkan kemampuan serta berkontribusi dalam organisasi.

Dalam pesantren, pemberdayaan dapat dilakukan dengan melibatkan pengurus dan tenaga pendidik dalam perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, pengembangan gagasan, dan evaluasi.

Pemberdayaan juga memerlukan pembagian tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan anggota. Dengan demikian, pengembangan organisasi tidak hanya bergantung pada pimpinan, tetapi didukung oleh partisipasi seluruh unsur kelembagaan.

d. Motivasi Spiritual

Motivasi spiritual merupakan dorongan yang bersumber dari keyakinan, nilai keagamaan, dan kesadaran terhadap makna

pengabdian. Dalam lingkungan pesantren, motivasi dapat dibangun melalui pengajian, nasihat, pembinaan, dan penguatan pemahaman mengenai tanggung jawab pendidikan.

Motivasi spiritual dapat membantu anggota memahami bahwa pekerjaan bukan hanya aktivitas administratif, melainkan juga bagian dari tanggung jawab moral dan keagamaan.

Namun, motivasi spiritual tetap perlu didukung oleh sistem kerja yang jelas, pembagian tugas yang adil, dan penghargaan yang proporsional. Spiritualitas tidak boleh dijadikan alasan untuk mengabaikan kesejahteraan, hak, dan kebutuhan anggota organisasi.

d) Pembentukan Perilaku

Organisasi melalui Nilai Spiritual

Perilaku organisasi menggambarkan bagaimana individu dan kelompok bertindak dalam suatu sistem kelembagaan. Robbins dan Judge (2017) menempatkan perilaku individu, kelompok, dan struktur sebagai unsur penting dalam memahami dinamika organisasi.

Dalam pesantren, perilaku organisasi tidak hanya dibentuk melalui aturan formal, tetapi juga melalui nilai keagamaan, tradisi, kebiasaan, keteladanan, dan hubungan sosial. Berdasarkan kerangka penelitian, terdapat lima aspek perilaku organisasi yang menjadi perhatian.

a. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kemampuan anggota organisasi untuk menaati aturan, jadwal, dan tanggung jawab. Dalam pesantren, kedisiplinan dapat diamati melalui pelaksanaan kegiatan ibadah, pembelajaran, kehadiran, dan kepatuhan terhadap tata tertib.

Nilai spiritual dapat memperkuat kedisiplinan karena anggota tidak hanya menaati aturan akibat pengawasan, tetapi juga memahami bahwa disiplin merupakan bagian dari tanggung jawab moral.

Dengan demikian, pembentukan disiplin perlu dilakukan melalui pembiasaan, keteladanan, pengawasan, dan pembinaan yang konsisten.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi berkaitan dengan keterikatan anggota terhadap tujuan dan keberlangsungan lembaga. Dalam pesantren, komitmen dapat terlihat dari kesungguhan melaksanakan tugas, keterlibatan dalam kegiatan, serta kesediaan memberikan kontribusi bagi perkembangan lembaga.

Kepemimpinan spiritual berpotensi memperkuat komitmen karena anggota memperoleh makna dari pekerjaan yang dilakukan. Ketika tugas dipahami sebagai bentuk pengabdian, keterlibatan anggota tidak hanya didasarkan pada kewajiban administratif.

Namun, komitmen perlu didukung oleh lingkungan kerja yang adil, komunikasi yang sehat, dan penghargaan terhadap kontribusi anggota.

c. Kolaborasi

Kolaborasi merupakan kemampuan anggota organisasi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Dalam pesantren, kolaborasi dibutuhkan karena kegiatan pendidikan, pembinaan santri, administrasi, dan pelayanan kelembagaan saling berkaitan.

Nilai ukhuwah Islamiyah, saling menghargai, dan tolong-menolong dapat menjadi dasar pembentukan kolaborasi. Pimpinan berperan mengembangkan suasana organisasi yang memungkinkan anggota bekerja sama tanpa mengabaikan pembagian kewenangan.

Kolaborasi yang baik dapat meningkatkan kelancaran kegiatan dan mengurangi hambatan akibat kurangnya komunikasi.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berkaitan dengan kesediaan melaksanakan tugas dan menerima konsekuensi dari tindakan. Dalam organisasi pesantren, tanggung jawab dapat diamati melalui penyelesaian pekerjaan, pemeliharaan fasilitas, pelaksanaan program, dan kepatuhan terhadap kesepakatan.

Nilai amanah memperkuat kesadaran anggota bahwa setiap tugas merupakan kepercayaan yang harus dijalankan secara sungguh-sungguh.

e. Loyalitas

Loyalitas merupakan bentuk keterikatan dan kesediaan anggota untuk menjaga keberlangsungan organisasi. Dalam pesantren, loyalitas dapat tumbuh melalui rasa memiliki, penghormatan terhadap lembaga, hubungan kekeluargaan, dan kesamaan orientasi pengabdian.

Loyalitas yang sehat harus tetap disertai keterbukaan terhadap kritik, evaluasi, dan perbaikan. Loyalitas tidak boleh dimaknai sebagai kepatuhan tanpa pertimbangan, tetapi sebagai komitmen untuk menjaga kepentingan lembaga melalui tindakan yang bertanggung jawab.

e) Hubungan Inovasi Kepemimpinan Spiritual dengan Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi merupakan kemampuan lembaga mencapai tujuan melalui pengelolaan sumber daya dan koordinasi yang baik. Dalam pesantren, efektivitas tidak hanya ditentukan oleh jumlah program yang terlaksana, tetapi juga oleh kualitas proses pendidikan, keharmonisan hubungan, kedisiplinan, dan keberlanjutan kelembagaan.

Kepemimpinan spiritual dapat memberikan dasar moral bagi terciptanya perilaku organisasi yang positif. Akan tetapi, nilai spiritual membutuhkan mekanisme pengelolaan agar dapat diterapkan secara konsisten.

Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui tiga proses.

Pertama, internalisasi nilai. Pimpinan menanamkan nilai keikhlasan, amanah, keteladanan, dan istiqamah melalui pembinaan serta perilaku sehari-hari.

Kedua, transformasi nilai menjadi praktik organisasi. Nilai spiritual diterjemahkan ke dalam pembaruan tata kelola, musyawarah, pemberdayaan, koordinasi, dan evaluasi.

Ketiga, pembentukan perilaku kolektif. Praktik kepemimpinan tersebut berpotensi memperkuat disiplin, komitmen, kolaborasi, tanggung jawab, dan loyalitas.

Apabila ketiga proses tersebut berjalan secara konsisten, organisasi pesantren memiliki peluang lebih besar untuk berkembang menjadi organisasi yang harmonis, produktif, adaptif, dan berorientasi pada nilai-nilai Islam.

f) Faktor Pendukung dan Penghambat Inovasi Kepemimpinan Spiritual

Inovasi kepemimpinan spiritual dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal.

Faktor pendukung meliputi:

Nilai-nilai keagamaan yang telah menjadi bagian dari tradisi pesantren.

Keteladanan dan komitmen pimpinan.

Dukungan pengurus serta tenaga pendidik.

Hubungan kekeluargaan dan solidaritas antaranggota.

Kesadaran mengenai pentingnya pengembangan kualitas pendidikan.

Adanya komunikasi dan musyawarah dalam pengelolaan organisasi.

Faktor penghambat meliputi:

Perbedaan pemahaman dan kemampuan sumber daya manusia.

Keterbatasan sarana dan prasarana.

Keterbatasan pendanaan untuk pengembangan program.

Belum meratanya kemampuan anggota dalam beradaptasi terhadap pembaruan.

Potensi kurang optimalnya koordinasi dan evaluasi.

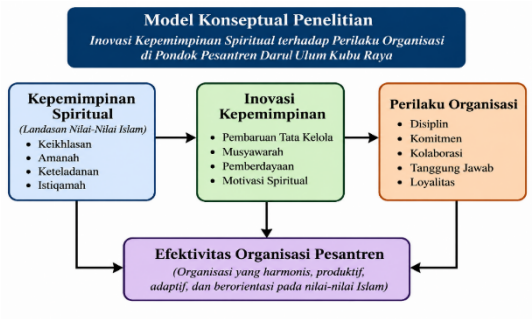
Tantangan mempertahankan konsistensi program dalam jangka panjang.

Faktor-faktor tersebut perlu dipahami secara kontekstual. Keterbatasan sumber daya, misalnya, tidak selalu menjadi hambatan yang bersifat mutlak apabila organisasi memiliki kemampuan menentukan prioritas, mengembangkan kerja sama, dan memanfaatkan sumber daya secara efektif.

g) Model Konseptual Inovasi Kepemimpinan Spiritual dalam Perilaku Organisasi

Berdasarkan kerangka teori dan fokus penelitian, hubungan antara kepemimpinan spiritual, inovasi kepemimpinan, perilaku organisasi, dan efektivitas organisasi pesantren dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1. Model Konseptual Penelitian



Model tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual menjadi fondasi nilai bagi pelaksanaan kepemimpinan di pesantren. Nilai-nilai keikhlasan, amanah, keteladanan, dan istiqamah memberikan orientasi moral dalam menjalankan fungsi kepemimpinan.

Nilai tersebut kemudian diterjemahkan melalui inovasi kepemimpinan yang meliputi pembaruan tata kelola, musyawarah, pemberdayaan, dan motivasi spiritual. Inovasi tersebut menjadi mekanisme untuk mengubah nilai yang bersifat abstrak menjadi praktik organisasi yang lebih terarah.

Selanjutnya, inovasi kepemimpinan berhubungan dengan pembentukan perilaku organisasi. Kedisiplinan, komitmen, kolaborasi, tanggung jawab, dan loyalitas merupakan aspek

perilaku yang dapat diamati dalam aktivitas kelembagaan.

Pada tahap berikutnya, perilaku organisasi yang positif diharapkan berkontribusi terhadap efektivitas pesantren. Efektivitas tersebut tidak hanya berkaitan dengan ketercapaian program, tetapi juga dengan keharmonisan hubungan, produktivitas, kemampuan beradaptasi, dan konsistensi dalam mempertahankan nilai-nilai Islam.

Penting untuk ditegaskan bahwa model ini merupakan model konseptual awal. Hubungan antarkomponen harus diuji melalui data lapangan dan tidak dapat dianggap sebagai hubungan sebab-akibat yang telah terbukti hanya berdasarkan kerangka teori.

D. Kesimpulan

Inovasi kepemimpinan spiritual merupakan pendekatan yang relevan dalam pengembangan organisasi pesantren karena mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan kebutuhan pembaruan tata kelola kelembagaan. Dalam konteks Pondok Pesantren Nurul Jalalah Kubu Raya, kerangka penelitian ini menempatkan keikhlasan, amanah, keteladanan, dan istiqamah sebagai fondasi spiritual kepemimpinan.

Nilai-nilai tersebut diterjemahkan melalui inovasi kepemimpinan berupa pembaruan tata kelola, musyawarah, pemberdayaan, koordinasi, dan motivasi spiritual. Praktik tersebut diarahkan untuk membentuk perilaku organisasi yang mencerminkan kedisiplinan, komitmen, kolaborasi, tanggung jawab, dan loyalitas.

Model konseptual yang dikembangkan menunjukkan bahwa efektivitas organisasi pesantren memerlukan hubungan yang saling mendukung antara spiritualitas pemimpin, inovasi pengelolaan, dan perilaku kolektif anggota. Efektivitas tidak hanya diukur melalui keberhasilan melaksanakan program, tetapi juga melalui terciptanya organisasi yang harmonis, produktif, adaptif, dan konsisten dengan nilai-nilai Islam.

Secara teoretis, penelitian ini menawarkan kerangka integratif antara kepemimpinan spiritual, inovasi kepemimpinan, dan perilaku organisasi dalam konteks pendidikan pesantren. Secara praktis, kerangka tersebut dapat menjadi dasar pengembangan tata kelola pesantren yang lebih partisipatif, bertanggung

jawab, dan berorientasi pada penguatan nilai keagamaan.

Karena penelitian ini masih memerlukan verifikasi data empiris, kesimpulan mengenai praktik aktual dan dampak kepemimpinan spiritual di Pondok Pesantren Nurul Jalalah harus ditetapkan setelah seluruh data wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim.

Pandi, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah di Sekolah Dasar Islam (SdI) Hidayatul Muhsinin Desa Pal IX Tahun Pelajaran 2019/2020. IBTIDA', 1(2), 195-210. https://doi.org/10.37850/ibtida.v1i2.154

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (4th ed.). SAGE Publications.

Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. The Leadership Quarterly, 14(6), 693–727.

Fry, L. W. (2005). Toward a theory of ethical and spiritual well-being, and corporate social responsibility through spiritual leadership. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility. Information Age Publishing.

Jali, M., Lukman, H., Putri, P., Morgan, P., Rizka, F., Ruzi, A., & Faisal, M. (2024). Implementasi Manajemen Kearsipan Dalam Ketatausahaan di Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum Kubu Raya. CBJIS: Cross-Border Journal of Islamic Studies, 6(1), 30-37.https://doi.org/10.37567/cbjis.v6i1.2872

Jali, M. (2023). Manajemen Kepala Sekolah Sebagai Penggerak Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Darul Ulum Kubu Raya. Jurnal Ilmiah Edukatif, 9(2), 96-105. https://doi.org/10.37567/jie.v9i2.2507

Greenleaf, R. K. (1977). Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. Paulist Press.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.). SAGE Publications.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson.

Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership (4th ed.). Jossey-Bass.

Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson. Mastuhu. (1994). Dinamika sistem pendidikan pesantren: Suatu kajian tentang unsur dan nilai sistem pendidikan pesantren. INIS.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.). SAGE Publications.

Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and practice (9th ed.). SAGE Publications.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson.

Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). Jossey-Bass.

Yukl, G. A. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson.