

GAYA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DALAM MENUMBUHKAN BUDAYA ORGANISASI DI PONDOK PESANTREN MANBAUL ULUM MUNCAR BANYUWANGI TAHUN 2021/2022

NUR HIDAYATI¹, MUHAMMAD ZAINUL HAQI²

e-mail: nurhidayati875@gmail.com¹, zain.alhaq99@gmail.com²

Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Istitut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

ABSTRAK

Di era saat ini, institusi pendidikan di Indonesia semakin dihadapkan dengan gangguan dan tantangan baru yang disesuaikan dengan perkembangan global yang semakin canggih dalam segala aspek kehidupan, terutama Pondok Pesantren. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi elemen utama yang sangat penting untuk mendorong pesantren dalam menghadapi persaingan yang ketat sebagai penyedia jasa pendidikan. Beberapa unsur yang harus diperhatikan perguruan tinggi swasta untuk meningkatkan komitmen afektif adalah dengan memperhatikan kepemimpinan autentik dan kebahagiaan dalam pengabdian. Jika pesantren mengabaikan hal tersebut, maka akan menimbulkan berbagai masalah dalam pesantren.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan autentik berkomitmen beretika dan kepercayaan sebagai pemediasi pada pengurusan struktural di Pondok Pesantren Manbaul Ulum.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya penyajian data menggunakan pendekatan deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan subjek yang diamati yaitu kepala pesantren dan tenaga pendidik.

Hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan kepemimpinan autentik membangun nilai-nilai, karakteristik, kultur budaya yang berkomitmen pada visi misi Pondok Pesantren Manbaul Ulum.

Kata kunci: kepemimpinan autentik, budaya organisasi

ABSTRACT

In the current era, educational institutions in Indonesia are increasingly faced with new disturbances and challenges that are adapted to increasingly sophisticated global developments in all aspects of life, especially Islamic Boarding Schools. Therefore, human resources are the main element that is very important to encourage Islamic boarding schools to face intense competition as providers of educational services. Some elements that must be considered by private universities to increase affective commitment are to pay attention to authentic leadership and happiness in service. If the pesantren ignores this, it will cause various problems in the pesantren.

The research objective to be achieved in this paper is to find out authentic leadership committed to ethics and trust as a mediator in structural management at the Manbaul Ulum Islamic Boarding School.

This study uses a qualitative approach with data collection techniques, namely observation, interviews, and documentation. Furthermore, the presentation of the data used a descriptive approach, in the form of written or spoken words, the subjects observed were the head of the pesantren and the teaching staff.

The results of this study indicate that authentic leadership builds values, characteristics, and cultures that are committed to the vision and mission of the Manbaul Ulum Islamic Boarding School.

Keywords: authentic leadership, organizational culture

A. PENDAHULUAN

Di era saat ini, institusi pendidikan di Indonesia semakin dihadapkan dengan gangguan dan tantangan baru yang disesuaikan dengan perkembangan global yang semakin canggih dalam segala aspek kehidupan, terutama Pondok Pesantren. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi elemen utama yang sangat penting untuk mendorong pesantren dalam menghadapi persaingan yang ketat sebagai penyedia jasa pendidikan. Beberapa unsur yang harus diperhatikan perguruan tinggi swasta untuk meningkatkan komitmen afektif adalah dengan memperhatikan kepemimpinan autentik dan kebahagiaan dalam pengabdian. Jika pesantren mengabaikan hal tersebut, maka akan menimbulkan berbagai masalah dalam pesantren.

Organisasi memiliki peranan penting terutama dalam kehidupan modern saat ini. Karena keberadaan manusia di dunia ini tidak ada yang bisa lepas dan selalu terikat dari keanggotaan organisasi. Hal ini disebabkan karena manusia memiliki sifat makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendirian dan selalu berinteraksi maupun bekerja sama dengan individu lain. Seseorang yang dapat mengelola dan menentukan arah organisasi yang akan dibawa untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi, seseorang ini disebut dengan pemimpin. Pemimpin merupakan orang yang selalu jadi panutan bagi bawahan-bawahannya, yang ada pada diri pemimpin baik perilaku ataupun sifat akan menjadi sorotan dan perhatian orang-orang sekitar, keberadaan pemimpin sangat dibutuhkan dalam mempengaruhi bawahannya.

Stephen P. Robbins (2014: 53) mendefinisikan kepemimpinan autentik yaitu suatu cara yang menjajikan untuk berpikir mengenai etika dan kepercayaan di dalam kepemimpinan karena menitikberatkan pada aspek moral yang dimiliki oleh seseorang pemimpin.

Istilah pemimpin adalah hal yang sangat sering didengungkan, hal ini dikarenakan hampir semua di dunia ini bersinggungan dengan pemimpin dan memerlukan pemimpin. Sehingga dapat dikatakan pemimpin adalah hal yang sangat vital dalam kehidupan manusia. Seorang pemimpin memastikan suatu kegiatan atau program berjalan dengan baik karena pemimpin yang mengendalikan, mendorong serta menggerakkan untuk bersama-sama melaksanakan program itu.

Teori kepemimpinan autentik mengandung kapasitas psikologi positif berupa keyakinan diri, optimisme, harapan dan resiliensi sebagai kekuatan utama seorang pemimpin. Kapasitas inilah yang akan memprediksi tingkat self-awareness dan self-regulatory pada tindakan pemimpin. Tidak hanya kapasitas psikologis, teori kepemimpinan otentik juga melibatkan konteks organisasi sebagai fasilitator hubungan

antara kepemimpinan otentik dan performa yang muncul. Kapasitas psikologis tersebut akan tercapai dalam konteks organisasi yang positif.

Alasan penelitian mengambil tempat penelitian di Pondok Pesantren Manbaul Ulum Sumberberas Muncar karena pengambilan judul amnil sangat relevandan dan peneliti juga santri Manbaul Ulum di angkat menjadi sie kesehatan dan keamanan, sehingga memkasimalkan kontribusi di pesantren dan mempermudah bagi peneliti dan mengambil data-data yang di harapkan.

Di Pondok Pesantren Manbaul Ulum Sumberberas Muncar terdapat 580 santri dan untuk pengurusan berjumlah 15 pengurusan, di Pondokn Pesantren Manbaul Ulu mini di ketuai oleh Agus Muhammad Alfin Fathoni Iskandar, yaitu beliau cicit dari pendiri pesantren KH. Askandar.

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pemeriksaan keabsahan data menggunakan model triangulasi yakni peneliti mengumpulkan data sekaligus memeriksa kebenarannya. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2015: 225) menyatakan bahwa triangulasi dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada sekaligus memeriksa kredibilitas data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi Oleh karena itu, Moleong (2015: 125) membagi teknik pemeriksaan keabsahan data dalam buku Ibrahim berjudul metodologi penelitian kualitatif menjadi beberapa bagian, yaitu: (1) Triangulasi sumber sebagai salah satu teknik pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari masing-masing narasumber. (2) Triangulasi teknik dilakukan dengan cara membandingkan data yang dihasilkan dari

beberapa teknik yang beda, yang digunakan dalam penelitian. (3) Triangulasi teori dilakukan dengan cara membandingkan beberapa teori yang terkait secara langsung dengan data penelitian.

Teknik triangulasi memiliki tiga tahapan yang dapat dilakukan oleh peneliti menurut Moleong, yaitu memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan keterpercayaan dapat dilakukan dan mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan Autentik di Pondok Pesantren Manbaul Ulum Muncar Banyuwangi Tahun 2021/2022

- a. Membangun karekeristik untuk menjadi pemimpin autentik di pesantren.

Sebagai pemimpin, kepala pesantren memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Untuk menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, kepala pesantren tidak mungkin bekerja sendiri. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin membutuhkan bawahan dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Untuk meningkatkan kualitas pesantren, maka kepala pesantren sebagai pemimpin harus menerapkan cara atau teknik yang tepat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinannya disebut dengan tipe atau gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan

organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengelola suatu organisasi khususnya dalam lembaga pendidikan

b. Mengacu membangun perubahan dalam karakteristik santri

Kepemimpinan autentik (authentic leadership) adalah salah satu bentuk kepemimpinan yang harus dimiliki oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi pengurus dan santri. Kepemimpinan autentik adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi kelompok untuk bertindak menuju pencapaian tujuan, mengingat nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, perlakuan yang seimbang, autentik dan hubungan berdasarkan transparansi

Dalam implementasinya, kepala pesantren juga selalu melibatkan seluruh pengurus untuk ikut serta dalam rapat, dengan terlibatnya seluruh pengurus, dzuriah, dan romo kiyai (pengasuh pesantren) dalam setiap rapat yang dilakukan dapat memunculkan perasaan bahwa kehadiran kepala santri, pengurus, dan romo kiyai (pengasuh pesantren) di pesantren ini sangat dibutuhkan untuk dapat memajukan pesantren ini kepala santri, pengurus, dan romo kiyai (pengasuh pesantren).

c. Mengacu pada sistem nilai-nilai kepemimpinan autentik

Membahas faktor pesantren turut serta mempengaruhi penanaman sistem nilai, yang dimaksud dengan konteks ini yaitu lingkungan tempat pesantren berada. Karena itu, penanaman nilai melalui manajemen perubahan hendak berbasis pesantren dengan demikian kesenjangan antara nilai yang disusun dalam perubahan tidak akan terlalu lebar.

Karena itu, dalam tulisan ini, kepemimpinan autentik itu sendiri dari kualitas hubungan keplasa pesantren dan penegursan (anggota) bisa diersepsi. (1) Self awareness (2) Purpose/vision (3) Value/ethic/moral (4) Relationship (5) Behavior/self discipline (6) Transparency. Kualitas inilah yang disebut dengan nilai-nilai yang diusung oleh kepala pesantren yang ditanamkan ketika mengelolah perubahan, dan sepaham dengan (Lickona, 2000 : 59) yaitu nilai-nilai tersebut dikembangkan dalam tindakan *capacity to love and eork*. *Capacity to love* diwujudkan dalam hubungan (*relationship*) antara orang sedang *capacity to work* diwujudkan dalam kerja (*performance*).

2. Budaya organisasi di Pondok Pesantren Ulum Muncar Tahun 2021/2022

a. Mempertahankan budaya organisasi

Budaya dapat mendorong komitmen organisasi dan meningkatkan konsisten prilaku pekerjaan (pengabdian), serta memberikan manfaat organisasi. Kebiasaan, tradisi, dan cara umum organisasi saat ini dalam melakukan sesuatu hal sebagai besar sehubungan dengan hal ini telah dilakukan sebelumnya dan seberapa keberhasilan dahulu dalam melakukannya sehingga mendorong komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi perilaku santri, serta memberikan manfaat bagi organisasi

b. Membangun budaya organisasi yang beretika

Menjelaskan adanya nilai-nilai yang sering dijadikan rujukan santri dalam kehidupannya, dalam pemunculan nilai-nilai tersebut cenderung menampilkan sosok yang khas terhadap pribadi santri. Dan berbagai nilai nilai yang di terapkan pesantren manbaul ulum adalah nilai estetik dan nilai sosialnya. Maka nilai estetik

itu sendiri di gambarkan suatu keharmonisan, mencerminkan pada keragaman. Dalam arti , nilai ini lebih mengandalkan pada hasil pribadi santri yang bersifat subjektif biasanya mengarah sepertihalnya para seniman, seperti musisi, pelukis atau perancang.

Penulis ini sendiri terfokus ke meta-learning dan memepkuat identitas pesantren. Yang utama sebagai system tindakan merupakan upaya pendekatan teori menjadi system tindakan dalam kontek mengubah kultur yang kurang etis, mempertahankan budaya organisasi yang lebih terfokus kegiatan santri manbaul ulum.

c. Membangun karakteristik dari suatu organisasi yang spiritual

Konsep dari spiritualitas di tempat belajar-mengajar, lembaga, sekolah dan pesantren yang ditarik dari pembahsan kita sebelumnya mengenai nilai, etika, motivasi, dan kepemimpinan. Beberapa karakteristik kultur cenderung menjadi bukti dalam organisasi yang spiritual. Dari kepala pesantren mengimplementasikan karakteristik meningkatkan budaya organisasi dipesantren.

Di dalam peningkatan karakteristik santri memiliki daya Tarik santri belajar mengajar searah penegmbangan bakat santri. Sehingga meningkatkan kapasitas, keilmuan dan skil santri lebih ter asah. Dari sini pesanten membangun kultur yang lebih terarah ke pengembangan santri.

3. Gaya kepemimpinan autentik dalam menumbuhkan budaya organisasi di Pondok Pesantren Manbaul Ulum Muncar Banyuwangi Tahun 2021/2022

a. melaksanakan perubahan di organisasi yang mengacu kepemimpinan autentik

Banyak sejumlah nilai dalam berorganisasi bahkan dalam kepemimpinan autentik yang berlaku sesuai dengan konteks dimana nilai tersebut beroperasi. Karena itu kepemimpinan autentik mengedepankan system nilai universal yang mengarah pada konsep “kebahagiaan” diawali dengan pendekatan yang menawarkan contoh atau perilaku dan pemikiran yang menarik akan proses yang kompleks dari kepemimpinan autentik di pesantren manbaul ulum.

b. Melaksanakan tindakan di organisasi dengan cara berkopetisi

Hal ini bahwasanya untuk pembentukan mental santri saling bersaing tanpa harus menjatuhkan satu sama lain, malah saling melengkapi satu sama lain terutama dalam berorganisasi, penanaman nilai-nilai berorganisasi sangat diutamakan untuk pembentukan karakter santri dan pengurusan Pesantren Manbaul Ulum.

Ketika kita berbicara tentang nilai-nilai dalam konteks kepemimpinan mengacu pada perilaku, bukan hanya kata-kata. Sehingga konsisten sesuai dengan nilai-nilai yang di usung. nilai self awareness, vision, etica, relationship dan transparency.

c. Melaksanakan kolaborasi antar organisasi pesantren

Peranan seorang pemimpin selaku mediator dalam mengatasi konflik dengan mendorong kolaborasi antar individu atau antar kelompok, sehingga menimbulkan dan menumbuhkan nilai-nilai organisasi yang sifatnya transparansi, bertika, dan terfokus di visi misi organisasi, sehingga timbulah yang namanya komunitas keamanan pesantren se-muncar, untuk mempermudah

pengurus keamanan untuk menyikapi santri yang illegal dalam hal keluar atau perizinan.

Saling menyambung pengurus dan pengurus pesantren lain untuk menumbuhkan sifat organisasi yang lebih fokus dalam kinerja pengurusan, maka saling sharing dalam hal konflik pesantren antar pesantren lain.

D. Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan Autentik di Pondok Pesantren Manbaul Ulum Muncar Tahun 2021/2022

Hasil penelitian pada model gaya kepemimpinan autentik dalam menumbuhkan budaya organisasi di pondok pesantren manbaul ulum muncar, model gaya kepemimpinan autentik dalam menumbuhkan budaya organisasi di pondok pesantren manbaul ulum muncar menggunakan model gaya yang *etis atau autentik* yaitu

- a. Program untuk memfasilitasi berarti mempermudah kepemimpinan kepala pesantren dan para pengurusan.
- b. Mengarahkan dengan hati yang tulus untuk menjadikan para santri memiliki kapasitas memimpin dirinya sendiri.
- c. Membangun karakteristik santri sehingga lebih mandiri

2. Budaya organisasi di Pondok Pesantren Ulum Muncar Banyuwangi Tahun 2021/2022

Penulis ini sendiri terfokus ke meta-learning dan memperkuat identitas pesantren. Yang pertama, sebagai system tindakan merupakan upaya pendekatan teori menjadi system tindakan dalam konteks mengubah kultur yang kurang etis,

mempertahankan budaya organisasi yang lebih terfokus kegiatan santri manbaul ulum.

- a. Budaya dapat mendorong komitmen organisasi dan meningkatkan konsisten perilaku pekerjaan (pengabdian),
- b. Memberikan manfaat organisasi. Kebiasaan, tradisi, dan cara umum organisasi saat ini dalam melakukan sesuatu hal sebagai besar sehubungan dengan hal ini telah dilakukan sebelumnya dan seberapa keberhasilan dahulu dalam melakukannya
- c. Mendorong komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi perilaku santri, serta memberikan manfaat bagi organisasi.

3. Gaya kepemimpinan autentik dalam menumbuhkan budaya organisasi di Pondok Pesantren Manbaul Ulum Muncar Banyuwangi Tahun 2021/2022

Pemimpin memahami bahwa mereka harus mendefinisikan realita bagi orang lain untuk menciptakan organisasi ber visi misi yang akurat. pemimpin harus memberikan kesempatan lebih luas untuk berlangsung nya proses pembebrdayaan. Pembedayaan sumberdaya manusia perlu dirahkan pada terbentuknya sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan untuk mengelolah dan mengadakan perubahan. Karena itu kepemimpinan autentik mengedepankan system nilai universal yang mengarah pada konsep “kebahagiaan” diawali dengan pendekatan yang menawarkan contoh atau perilaku dan pemikiran yang menarik akan proses yang kompleks dari kepemimpinan autentik di pesantren manbaul ulum.

4. Saran

Setelah peneliti mengetahui strategi Kepala Pesantren Manbaul Ulum Muncar dalam Gaya kepemimpinan autentik, maka peneliti memberikan sedikit rekomendasi yang berupa saran terkait strategi Kepala Pesantren Manbaul Ulum Muncar dalam meningkatkan kompetensi organisasi.

a. Kepala Pesantren

Kepala Pesantren sudah sangat bagus perannya dalam hal Kepemimpinannya, dengan strategi-strategi yang telah dirancang serta dilaksanakan. Hanya saja segala sesuatu pasti ada hal yang belum sempurna baik karena ada kendala atau lainnya.

Seperti sebaiknya Kepala Pesantren Manbaul Ulum Muncar lebih meningkatkan semangat dan kekompakan antara pesantren, agar dalam setiap program yang direncanakan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, khususnya dalam karakteristik dalam membangun prinsip-prinsip tanggung jawab berorganisasi.

b. Budaya organisasi.

Budaya organisasi di Pondok Pesantren Manbaul Ulum muncar sudah sangat bagus apa lagi dalam hal kesadaran dan kepatuhan terhadap Kepala Pesantren. Saran yang peneliti sampaikan adalah agar para pengurus lebih giat lagi dalam mengikuti program peningkatan karakteristik budaya yang telah diterapkan oleh kepala pesantren, hal ini agar para pengurus lebih profesional, komitmen dan berkompeten, sehingga mutu pendidikan di Pondok Pesantren Manbaul Ulum muncar

meningkat dan lebih unggul.

5. Peneliti Lanjutan

Bagi peneliti selanjutnya, semoga hasil penelitian ini bisa menjadi referensi pelengkap dan memudahkan penelitian selanjutnya, serta saran yang peneliti sampaikan agar peneliti selanjutnya meneliti lebih dalam lagi tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan budaya organisasi, yang dirasa masih perlu pembenahan dan penelitian yang berkelanjutan dengan fokus lain.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus Hermino, 2014. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Alben Ambarita, 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Ara Hidayat dan Imam Machali. 2012. *Pengelolaan Pendidikan; Konsep, Prinsip Dan Aplikasi Dalam Mengelola Madrasah Dan Madrasah*. Yogyakarta: Kaukaba.
- Baharuddin dan Umiarso. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Islam, antara teori dan praktik*. Jakarta: Ar Ruzz Media.
- Daryanto. 2015. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Depag RI. 2005. *Pedoman Manajemen Madrasah*. Jakarta: Kelembagaan Agama Islam.
- Hendyat Soetopo. 2010. *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kisbiyanto. 2011. *Manajemen Pendidikan Pendekatan Teoritik Dan Praktik*. Yogyakarta: Idea Press.
- Komariah, Aan. 2018. *Kepemimpinan Autentik. Riset Implementasi Manajemen perubahan*.
- Nirva Diana, 2012. *Pengantar Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Idea Press.
- Sobry Sutikno, 2012 *Kepemimpinan dan Pemimpin*, Lombok : Holistica.
- Tim Penyusun, IAIDA. 2021. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Banyuwangi: IAID Darussalam Blokagung.

Veitzhal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.

Wahdjosumudjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.