



KONFIGURASI *SERVANT LEADERSHIP* DI PONDOK PESANTREN DARUSSALAM BOGOR

Rahma Karunia¹, Henni Marlinah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen
Program Sarjana Universitas Pamulang

Email: rahmakarunia09@gmail.com¹, dosen02187@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to analyze the configuration of servant leadership at the Darussalam Islamic Boarding School in Bogor.*

Methods. *This research is a qualitative research. Using naturalistic qualitative which tries to reveal the facts of an event in the object being studied as it is to answer the problem by describing the data and the results of its analysis qualitatively.*

Results. *This study proves that the configuration of servant leadership in Pondok Pesantren Darussalam Bogor is carried out by Abu Jihad Lillah as a leader in managing the institution based on, first, pure love for employees. Second, the humility of the leader. Third, the leader has a clear vision so that it is easy to evaluate. Fourth, there is a sense of trust from the leader to the employees. Fifth, there is empowerment carried out by the leader.*

Implications. *The implication of this research is that if a leader in an organization carries out servant leadership, it will increase organizational commitment, among them is by facilitating female employees to remain at the Islamic boarding school after marriage and for the employees of the Islamic boarding school to try to utilize and develop themselves and their environment to the maximum from the facilities provided by the leadership of the Islamic boarding school.*

Keywords. *Leadership; Servant Leadership; Organization.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan menganalisis konfigurasi *servant leadership* di Pondok Pesantren Darussalam Bogor.

Metode. Penelitian ini berjenis penelitian kualitatif. Menggunakan kualitatif naturalistik yang berusaha mengungkapkan fakta suatu kejadian pada objek yang diteliti secara apa adanya untuk menjawab permasalahan dengan mendeskripsikan data dan hasil analisisnya secara kualitatif.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa konfigurasi *servant leadership* di Pondok Pesantren Darussalam Bogor dilakukan oleh Abu Jihad Lillah sebagai pimpinan dalam memajemen lembaga dengan dasar, *pertama*, kasih yang murni kepada karyawan. *Kedua*, adanya kerendahan hati pimpinan. *Ketiga*, pimpinan memiliki visi yang dibuat jelas agar mudah dievaluasi. *Keempat*, adanya rasa percaya (*trust*) pimpinan kepada karyawan. *Kelima*, adanya pemberdayaan yang dilakukan oleh pimpinan.

Implikasi. Implikasi penelitian ini adalah jika seorang pimpinan di sebuah organisasi



melakukan *servant leadership*, maka akan meningkatkan komitmen organisasi, diantaranya adalah dengan memfasilitasi karyawan wanita agar tetap bertahan di pondok setelah menikah dan untuk para karyawan pondok berusaha memanfaatkan dan mengembangkan diri serta lingkungan secara maksimal dari fasilitas yang diberikan oleh pimpinan pondok pesantren.

Kata Kunci. *Kepemimpinan; Servant Leadership; Organisasi.*

1. Pendahuluan

Peranan kepemimpinan merupakan prediktor penting dalam menjalankan sebuah organisasi, karena merupakan tindakan kemudi nahkoda organisasi. Organisasi itu sendiri merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama serta merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda di antara individu membutuhkan koordinasi agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehingga kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi prediktor urgen untuk mengelola individu-individu yang ada dalam sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan ialah cara-cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam rangka mempengaruhi anggotanya, yakni pemimpin yang lebih mengutamakan tugas atau pemimpin yang lebih mementingkan hubungannya dengan para anggota. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dapat menentukan keberhasilan atau bahkan kegagalan dalam suatu organisasi. Hal tersebut merupakan fakta lapangan karena gaya kepemimpinan mempengaruhi komitmen para anggota, kinerja para anggota, kepuasan kerja para anggota, motivasi kerja pegawai, dan budaya organisasi. Terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan otokratis, transaksional dan melayani (*servant*). Dari sekian banyak gaya kepemimpinan, kepemimpinan melayani/*servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang saat ini menarik untuk dibahas, karena di era ini kita sedang mengalami krisis kepemimpinan yang mengutamakan kepentingan anggotanya dibandingkan kepentingan pribadinya. Gaya kepemimpinan *servant leadership* sangat cocok diterapkan dalam organisasi yang mengedepankan pelayanan dan kasih seperti sebuah pondok pesantren.

Namun realita yang ada, tidak semua pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Seperti pada salah satu perguruan tinggi di Riau, salah satu unsur pimpinan melakukan pelecehan kepada seorang mahasiswi. Pengakuan pelecehan terhadap mahasiswi ini diunggah oleh akun instagram @komahi_ur pada hari Kamis (4/11/2021). Dalam video berdurasi 13 menit 26 detik tersebut ia menjelaskan kronologi lengkap atas pelecehan seksual yang ia alami. Perempuan dengan inisial L ini, merupakan salah satu mahasiswa jurusan Hubungan Internasional Fakultas FISIP. (Alpian, 2022, hal. 69-83).

Ada juga kasus lain yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Dasar Negeri 6 Pedungan Denpasar, di mana Kepala Sekolah ini menyelewengkan Dana BOS untuk menguntungkan dirinya sendiri, yang menyebabkan dirinya dicopot dan disanksi untuk mengundurkan diri sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). (Wardani et al., 2019, hal. 33-44).

Selain kasus yang terjadi di sekolah dan perguruan tinggi yang penulis kutip dari dua jurnal di atas, ada pula kasus gaya kepemimpinan yayasan Panti Asuhan Tunas Bangsa di Pekanbaru yang telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah oleh pengadilan karena melakukan tindak pidana kekerasan terhadap anak. Dalam putusan pengadilan, korban anak alm. M. Zikli dinyatakan meninggal dunia karena sakit dengan berbagai bekas luka penganiayaan yang dilakukan oleh unsur pimpinan yayasan. (Monika, 2018, hal. 1-15).

Tidak seperti di Pondok Pesantren Darussalam Bogor, yang berdasarkan observasi awal penulis, gaya kepemimpinan yang dilakukan terlihat humanis dan melayani, seperti yang penulis lihat yaitu perilaku pemimpinnya yang mau memfasilitasi para anggota (guru) pondok untuk mengembangkan kemampuan serta pendidikannya dengan diberi kesempatan untuk berkuliah secara gratis.

Tidak dapat dipungkiri, bahwa konfigurasi yang dimainkan oleh sumber daya manusia yaitu karyawan dalam organisasi dapat memberikan sesuatu yang berharga bagi organisasi itu sendiri, terlebih jika organisasi tersebut mampu memberdayakan orang-orang di dalamnya secara efektif dan efisien, maka tidak diragukan lagi organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Mengingat pentingnya aspek manusia bagi organisasi, maka peran seorang pemimpin pun tidak kalah

pentingnya. Keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh seorang pemimpin diharapkan tidak saja mempengaruhi keberhasilan organisasi, tetapi juga perilaku semua karyawannya. Pemimpin tersebut berfungsi untuk menggerakkan para pengikut (*follower*) agar mereka mau mengikuti atau menjalankan apa yang diperintahkan dan dikehendaki pemimpin

Berdasarkan fenomena yang diuraikan pada latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut secara ilmiah mengenai Konfigurasi *Servant Leadership* di Pondok Pesantren Darussalam Bogor.

2. Kajian Pustaka

Servant Leadership

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh pemimpin kepada para anggotanya untuk mencapai suatu tujuan. Sikap kepemimpinan penting untuk dimiliki setiap pemimpin karena dengan sikap tersebut sebuah tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam pengelolaan organisasi pastinya memiliki tantangan dan hambatan guna mencapai tujuan, namun dengan adanya kepemimpinan yang kuat dan visioner maka organisasi dapat terus bertahan dan berkembang. Setiap pemimpin tentunya memiliki watak dan latar belakang yang berbeda. Watak merupakan suatu nilai yang dibawa sejak lahir sedangkan latar belakang dapat berupa ilmu pengetahuan, pengalaman, pengaruh lingkungan, kondisi serta situasi organisasi, dan sebagainya. Perbedaan watak dan latar belakang masing-masing pemimpin tersebut menjadikan setiap pemimpin mempunyai gaya masing-masing dalam mempengaruhi para anggotanya atau hal tersebut biasa disebut dengan gaya kepemimpinan. (Ferdinandito & Haryani, 2021, hal. 190–202).

Secara bahasa, *servant* artinya adalah pelayan atau abdi rakyat. Sedangkan *leadership* artinya adalah pimpinan atau kepemimpinan (Echols & Shadily, 1996, hal. 514 dan 351).

Dua diksi tersebut apabila digabung (*servant leadership*) memiliki pengertiannya sendiri. Yaitu sebuah gagasan kepemimpinan dalam organisasi yang diinspirasi oleh Robert K. Greenleaf dalam bukunya *The Servant as Leader*. Greenleaf mengatakan bahwa *servant-leader* adalah perasaan alami dari seorang pemimpin bahwa seseorang yang ingin dilayani, terlebih dahulu harus melayani (Greenleaf, 1970, hal. 7).

Adapun pengertian *servant leadership* menurut Fons Trompenaars dan Ed Ed Voerman ialah gaya kepemimpinan yang didasarkan pada gagasan bahwa memimpin dan melayani adalah dua sisi dari mata uang yang sama. Ini dalam banyak hal merupakan konsep yang tidak biasa. Bagi kebanyakan orang, kepemimpinan dihubungkan dengan kekuasaan, dan melayani dipandang sebagai pelaksanaannya, konsep ini persis seperti integrasi yang berlawanan dalam simbol 'yin dan yang' (Trompenaars & Voerman, 2010, hal. xi).

Menurut Sapengga, *servant leadership* adalah cara seorang pemimpin dapat melayani pengikutnya. Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* akan membangun kepercayaan, rasa adil, dan simpati dari karyawan, konsep *servant leadership* berpijak pada filosofi altruisme¹ (Sapengga, 2016, hal. 646).

Menurut Amal dkk, *servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan baru yang memiliki antusias kepada sikap pelayanan kepada orang lain atau kepemimpinan yang melayani. *Servant leadership* atau kepemimpinan pelayan adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati (Amal et al., 2022, hal. 173).

Terakhir dalam jurnalnya Suyadi, menjelaskan bahwa kepemimpinan melayani (*servant leadership*) merupakan salah satu model kepemimpinan. Kepemimpinan yang bermula dari perasaan

¹Altruisme adalah perhatian terhadap kesejahteraan orang lain tanpa memperhatikan diri sendiri. Perilaku ini merupakan kebajikan yang ada dalam banyak budaya dan dianggap penting oleh beberapa agama, tindakan inti dari altruisme yaitu memberi tanpa memperhatikan ganjaran atau keuntungan.

tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk dapat melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani (Suyadi, 2016, hal. 37).

Dengan demikian, dapat penulis sintesiskan bahwa *servant leadership* adalah konsep kepemimpinan dari filosofi altruistik, yaitu gaya kepemimpinan yang memilih untuk menjadi pihak pertama yang melayani anggotanya dalam sebuah organisasi

Lebih jelasnya, gaya kepemimpinan melayani (*servant leadership*) merupakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang lebih mengutamakan perkembangan para anggotanya ketimbang kepentingannya sendiri, yang lebih bersifat kualitatif, seperti perkembangan komitmen organisasi, motivasi kerja, minat, bakat dan lain sebagainya.

Indikator *Servant Leadership*

Adapun indikator *servant leadership* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan konstruksi indikator Dennis dan Bocarnea dalam jurnal Stephen Eka Sapengga (2016) dengan modifikasi yang disesuaikan yaitu lima aspek dan 10 indikator, sebagai berikut:

a. Kasih yang murni atau *Agape (Agape Love)*

Kasih ini menyebabkan pemimpin untuk menganggap setiap orang tidak hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan, tetapi sebagai orang pelengkap antara kebutuhan dan keinginan. Indikator yang digunakan yaitu:

- 1) Pemimpin menunjukkan perhatiannya kepada karyawan dengan mendukung tugas karyawan.
- 2) Pemimpin menciptakan budaya yang menumbuhkan standar etika yang tinggi dalam lingkungan kerja.

b. Kerendahan Hati (*Humility*)

Servant leadership (kepemimpinan melayani) melihat kerendahan hati sebagai cerminan akurat dari penilaian diri. Indikator yang digunakan yaitu:

- 1) Pemimpin memberdayakan karyawan sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.
- 2) Pemimpin memberikan karyawan kesempatan untuk membuat keputusan.

c. Visi (*Vision*)

Kepercayaan yang melayani tidak mementingkan diri sendiri, memungkinkan ego pemimpin dengan mendapatkan cara kemampuannya dalam membayangkan masa depan organisasi. Indikator yang digunakan yaitu:

- 1) Pemimpin bertanya kepada karyawan mengenai arah masa depan perusahaan.
- 2) Pemimpin menulis sebuah pernyataan visi yang jelas dan ringkas untuk perusahaan.

d. Kepercayaan (*Trust*)

Kepercayaan adalah keterbukaan seorang pemimpin untuk menerima masukan dari orang lain. Pengikut lebih cenderung mengikuti pemimpin dengan perilaku yang konsisten, dapat dipercaya dan dapat langsung terhubung dengan aspirasi pengikutnya. Indikator yang digunakan yaitu:

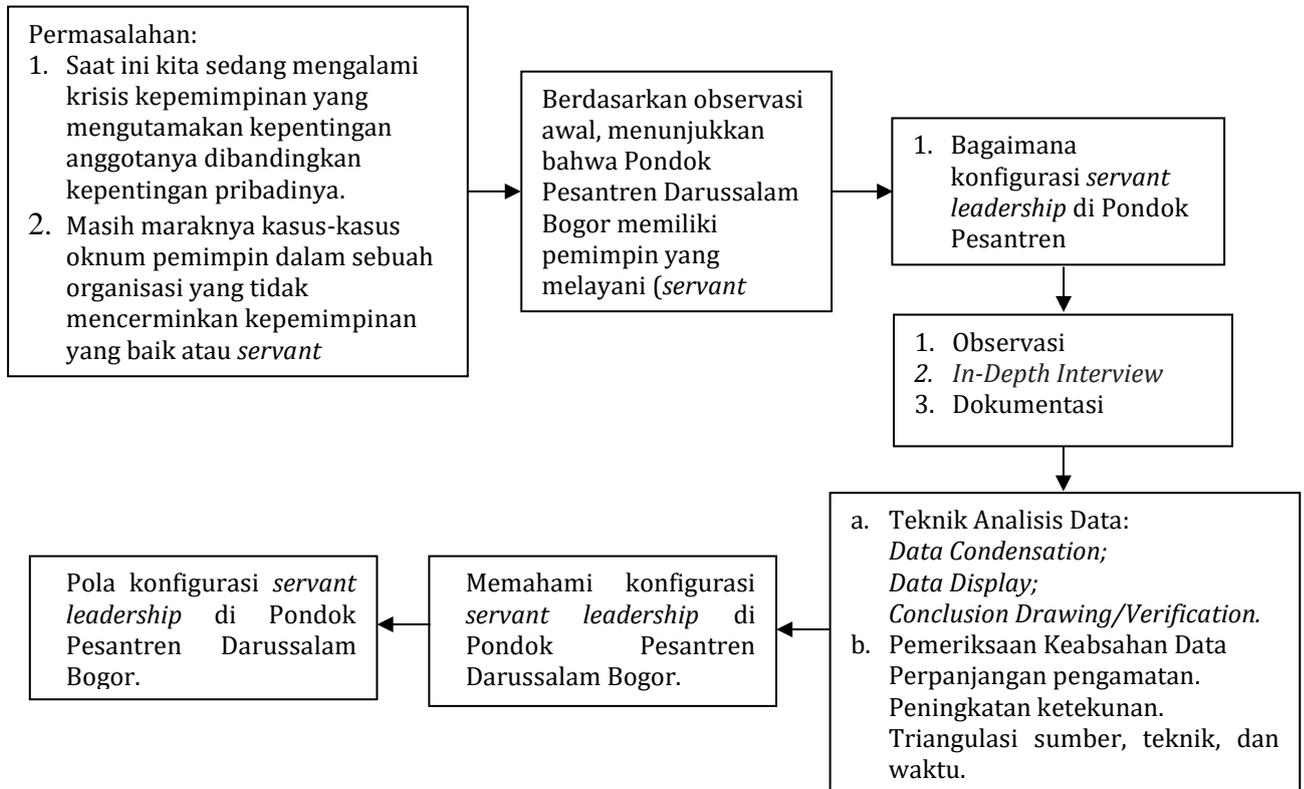
- 1) Pemimpin dan karyawan saling menentang korupsi.
- 2) Pemimpin percaya kepada karyawan untuk menjaga rahasia.

e. Pemberdayaan (*Empowerment*)

Pemberdayaan adalah mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, dan untuk *servant leadership* (kepemimpinan melayani) menyangkut mendengarkan secara efektif, membuat orang merasa penting, menempatkan penekanan pada kerja sama tim, menghargai cinta dan kesetaraan. Indikator yang digunakan yaitu:

- 1) Pemimpin tidak melebihi-lebihkan dirinya.

- 2) Pemimpin cukup sederhana untuk berkonsultasi dengan orang lain dalam organisasi ketika ia tidak memiliki semua jawaban (Sapengga, 2016, hal. 647).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian naturalistik, yaitu jenis metode penelitian yang berdasarkan tingkat kealamiahannya digunakan untuk meneliti pada tempat yang alamiah dan tidak ada perlakuan dari peneliti (Sugiyono, 2013, hal. 6). Sedangkan tempat penelitian yaitu di Pondok Pesantren Darussalam Bogor yang beralamat di Jl. Sawah Baru Utama No.249-245, Laladon, Kecamatan Ciomas, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16610.

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi langsung, in-depth interview (wawancara mendalam) dan dokumentasi. Sedangkan Pada penelitian ini, data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan model Matthew B. Miles dan kawan-kawan, yang menciptakan model interaktif sebagai analisis data kualitatif dengan tiga aktivitas komponen analisis data, yaitu: (1) data condensation (kondensasi data), (2) data display (penyajian data) dan (3) conclusion drawing/verification (penarikan kesimpulan/verifikasi) (Miles et al., 2014, hal. 8).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Profil Singkat Pondok Pesantren Darussalam Bogor

Pondok Pesantren Darussalam yang beralamat di Jl. Sawah Baru Utama No. 249-245, Laladon, Kecamatan Ciomas, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, merupakan wujud kepedulian dari alumni Pondok Modern Gontor Ponorogo terhadap masalah pendidikan umat Islam.

Seiring dengan perkembangan zaman serta tuntutan terhadap terwujudnya generasi yang memiliki akhlak berlandaskan nilai-nilai keislaman dan memiliki penguasaan ilmu pengetahuan yang menyeluruh (*integrated knowledge*). Artinya, Ilmu agama menjadi asas bagi ilmu pengetahuan umum dan ilmu pengetahuan umum menjadi pelengkap bagi ilmu agama. Keduanya mencerminkan bangunan ilmu pengetahuan Islam yang universal. Dalam kerangka itulah, maka pada tahun 1993 dimulailah kegiatan belajar mengajar dalam bentuk pesantren yang mengacu pada kurikulum *Kulliyatul Mu'allimin Al-Islamiyah* / KMI (Sekolah Pendidikan Guru Islam), yaitu kurikulum Pondok Pesantren Modern Darussalam Gontor, Ponorogo.

Lembaga yang bernaung di bawah Yayasan Darussalam Ciomas ini didirikan pada tahun 1992 dan dipimpin oleh KH. Drs. Mu'tashim Billah, M.H.I, memiliki harapan agar menghasilkan generasi yang selama ini diidamkan oleh umat dan masyarakat demi terbentuknya insan kamil, mencetak kader generasi muda, baik sebagai individu yang sholeh maupun umat yang berakidah benar, qur'ani dan berakhlak *karimah*, sehingga bisa menjadi generasi *khairul ummah*. Persiapan tersebut tentu harus disiapkan sejak dini dan bersifat multi dimensional yang dapat diperoleh salah satunya melalui pendidikan holistik 24 jam di pesantren. Adapun kepemimpinan pondok, saat ini ketua pengasuhan diemban oleh Ustadz Abu Jihad Lillah, M.Pd, yang merupakan putra pertama dari pendiri (KH. Drs. Mu'tashim Billah, M.H.I).

***Servant Leadership* di Pondok Pesantren Darussalam Bogor**

Servant leadership adalah konsep kepemimpinan dari filosofi altruistik, yaitu gaya kepemimpinan yang memilih untuk menjadi pihak pertama yang melayani anggotanya dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, *servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang lebih mengutamakan perkembangan para anggotanya ketimbang kepentingannya sendiri, yang lebih bersifat kualitatif, seperti perkembangan komitmen organisasi, motivasi kerja, minat, bakat dan lain sebagainya.

Sebagaimana gaya kepemimpinan *servant leadership* ini ditunjukkan di Pondok Pesantren Darussalam Bogor, melalui fondasi kasih yang murni (*Agape Love*). Kasih ini menyebabkan pemimpin untuk menganggap setiap orang tidak hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan, tetapi sebagai orang pelengkap antara kebutuhan dan keinginan. Sebagaimana perlakuan Abu Jihad Lillah selaku pimpinan Pondok Pesantren Darussalam Bogor, yang tidak memperlakukan guru-guru seperti seorang karyawan, melainkan bagian daripada pimpinan atau kepanjangan tangan pimpinan. Oleh sebab itu diistilahkan bahwa para guru itu adalah kader-kader pondok.

Kasih yang murni menjadi kunci dalam pergaulan kehidupan manusia dalam konteks apapun, tidak terkecuali dalam konteks organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki sifat kasih yang murni akan dipandang sebagai panutan yang selalu memberikan perlindungan kepada pengikutnya. Semua tindakannya dilakukan atas dasar kasih sayang terhadap seluruh pengikutnya. (Sutikno, 2018, hal. 72-73).

Selain itu, sifat altruistik dari Abu Jihad Lillah juga sangat dirasakan oleh para guru dengan selalu memberikan contoh sebelum beliau memberikan instruksi, sebagaimana dikatakan oleh Rifai selaku guru yang telah lama mengabdikan, beliau menuturkan bahwa pimpinannya mencontohkan etos kerja yang tinggi, semangat, dan ikhlas. Misalnya beliau masih mau turun ke tataran bawah untuk sekedar menyapu dan lebih banyak memberikan keteladanan dibanding instruksi.

Kerendahan hati juga dimiliki oleh pemimpin Pondok Pesantren Darussalam Bogor, hal ini ditunjukkan melalui kesempatan terhadap para guru untuk memberikan keputusan terhadap solusi yang terjadi. Keputusan tidak harus selalu berangkat dari atas, namun bisa secara *bottom up*. Dengan prinsip kerendahan hati yang dimiliki oleh seorang pemimpin, Pemimpin tidak akan bersikap sewenang-wenang terhadap bawahannya.

M. Iqbal Al-Anshori sebagai salah satu guru mengatakan bahwa pada saat rapat mingguan yang selalu diadakan, pimpinan memberi waktu untuk kami secara khusus dan mencari solusi bersama apabila terdapat suatu permasalahan.

Memiliki visi (*vision*) juga merupakan aspek yang harus dimiliki seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang melayani. Adapun di Pondok Pesantren Darussalam Bogor, pemimpin membuat visi yang jelas. Sebagaimana diutarakan oleh M. Rifai sebagai salah satu guru bahwa Abu Jihad Lillah menulis visi yang jelas. Karena menurut beliau (Abu Jihad Lillah) yang saya tau visi itu harus dibuat jelas agar mudah dievaluasi.

Selain memiliki visi yang jelas, kepercayaan pemimpin terhadap karyawan juga merupakan aspek inti dalam kepemimpinan yang melayani, hal ini dibuktikan di Pondok Pesantren Darussalam Bogor dengan cara menentang korupsi bersama dan memberikan solusi terhadap akar tindakan korupsi, yakni *salary* yang cukup.

Menurut Nur Kamila sebagai salah satu guru, beliau mengatakan bahwa cara pimpinan menentang korupsi yaitu dengan diberikan *salary* yang sesuai dan cukup bagi guru. Karena pada dasarnya seseorang yang melakukan korupsi itu karena kurangnya pendapatan. Maka dari itu, pimpinan memberikan *salary* yang cukup.

Selain tentunya ada laporan yang tersusun dengan baik, sebagaimana penuturan M. Iqbal Al-Anshori bahwa pimpinan menjaga keselerasan dengan karyawan dalam menentang korupsi dengan adanya pantauan yang ketat terhadap laporan keuangan, yang mana harus dilaporkan setiap sehari, bulan dan tahun.

Menurut Abu Jihad Lillah, selaku pimpinan Pondok Pesantren Darussalam Bogor, cara menjaga kepercayaan yaitu dengan membuat keuangan *by sistem* semua bentuk pelaporannya, atau berbasis aplikasi yang sudah pondok beli aplikasi akuntansinya, jadi bisa dicek secara transparan bagi para pimpinan pondok atau pimpinan biro.

Terakhir dalam *servant leadership*, aspek yang harus dimiliki oleh pemimpin ialah pemberdayaan (*Empowerment*). Aspek pemberdayaan ini menurut M. Iqbal Al-Anshori di Pondok Pesantren Darussalam Bogor dilakukan oleh pimpinan dengan cara menekankan sikap bahu-membahu antar sesama rekan guru dan sikap kolaborasi ini juga sangat dicontohkan oleh pimpinan, pimpinan tidak memberikan instruksi yang beliau sendiri tidak contohkan, seperti belum lama ini beliau mengajak para guru laki-laki untuk memperbaiki pompa air asrama putri dan beliau sendiri terjun langsung memperbaikinya bersama para guru, dan dari budaya kolaborasi ini lah yang membuat saya betah dan nyaman untuk bekerja di Pondok Pesantren Darussalam ini.

Hal ini sesuai dengan teorinya bahwa pemberdayaan adalah mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, dan untuk *servant leadership* (kepemimpinan melayani) menyangkut mendengarkan secara efektif, membuat orang merasa penting, menempatkan penekanan pada kerja sama tim, menghargai cinta dan kesetaraan. (Sapengga, 2016, hal. 647).

Dengan demikian, dapat penulis simpulkan bahwa *servant leadership* di Pondok Pesantren Darussalam Bogor dilakukan oleh Abu Jihad Lillah sebagai pimpinan dengan dasar atau aspek, *pertama*, kasih yang murni, dengan tidak memperlakukan guru-guru seperti seorang karyawan, melainkan bagian daripada pimpinan atau kepanjangan tangan pimpinan. Oleh sebab itu diistilahkan bahwa para guru itu adalah kader-kader pondok.

Kedua, kerendahan hati (*humility*), dengan memberikan kesempatan terhadap para guru untuk memberikan keputusan terhadap problematika yang terjadi. Keputusan tidak harus selalu berangkat dari atas, namun bisa secara *bottom up*. Dengan prinsip kerendahan hati yang dimiliki oleh seorang pemimpin, Pemimpin tidak akan bersikap sewenang-wenang terhadap bawahannya.

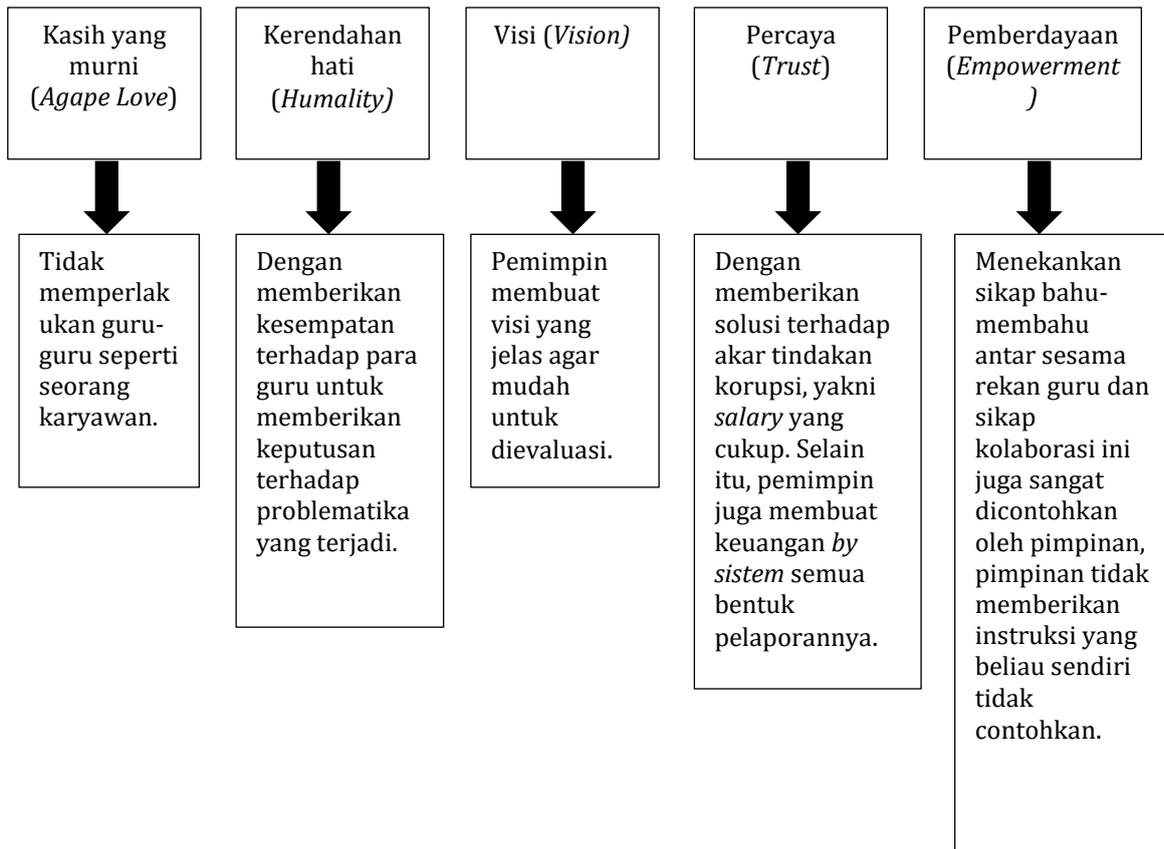
Ketiga, memiliki visi (*vision*), kepemimpinan yang melayani tidak mementingkan diri sendiri, memungkinkan ego pemimpin dengan mendapatkan cara kemampuannya dalam membayangkan masa depan organisasi. (Sapengga, 2016, hal. 647). Di Pondok Pesantren Darussalam Bogor, pemimpin membuat visi yang jelas. Sebagaimana diutarakan oleh M. Rifai sebagai salah satu guru bahwa Abu Jihad Lillah menulis visi yang jelas. Karena menurut beliau (Abu Jihad Lillah) yang saya tau visi itu harus dibuat jelas agar mudah dievaluasi.

Keempat, percaya (*trust*), kepercayaan pemimpin terhadap karyawan juga merupakan aspek inti dalam kepemimpinan yang melayani, hal ini dibuktikan di Pondok Pesantren Darussalam Bogor dengan

cara menentang korupsi bersama dan memberikan solusi terhadap akar tindakan korupsi, yakni *salary* yang cukup. Selain itu, pemimpin juga membuat keuangan *by sistem* semua bentuk pelaporannya, atau berbasis aplikasi yang sudah pondok beli aplikasi akuntansinya, jadi bisa dicek secara transparan bagi para pimpinan pondok atau pimpinan biro.

Kelima, pemberdayaan (*empowerment*), menempatkan penekanan pada kerja sama tim merupakan salah satu indikator pemberdayaan yang dilakukan oleh pimpinan. Adapun di Pondok Pesantren Darussalam Bogor dilakukan oleh pimpinan dengan cara menekankan sikap bahu-membahu antar sesama rekan guru dan sikap kolaborasi ini juga sangat dicontohkan oleh pimpinan, pimpinan tidak memberikan instruksi yang beliau sendiri tidak contohkan, seperti belum lama ini beliau mengajak para guru laki-laki untuk memperbaiki pompa air asrama putri dan beliau sendiri terjun langsung memperbaikinya bersama para guru, dan dari budaya kolaborasi ini lah yang membuat karyawan betah dan nyaman untuk bekerja di Pondok Pesantren Darussalam ini.

Adapun untuk memudahkan dalam memahami *servant leadership* yang dilakukan oleh Abu Jihad Lillah sebagai pimpinan dalam manajemen Pondok Pesantren Darussalam Bogor, akan penulis buat dalam bentuk gambar bagan di bawah ini.



Gambar 2.
Konfigurasi *Servant Leadership* di Pondok Pesantren Darussalam Bogor

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat penulis uraikan, yaitu sebagai berikut: Pengumpulan data melalui wawancara hanya dilakukan kepada narasumber yang

berjumlah 4 guru saja terkait *servant leadership* yang dilakukan oleh pimpinan pondok.

Penelitian ini hanya dilakukan di satu lembaga pondok pesantren, tidak ada pembanding sebagai komparasi penelitian, sehingga hasil penelitian ini belum tentu sama di pondok pesantren lainnya.

Maka dengan demikian, peneliti berharap seyogianya pada penelitian selanjutnya keterbatasan di atas dapat dijadikan acuan untuk diatasi dalam mengadakan penelitian dengan lebih baik dan sempurna lagi, agar dapat lebih meningkatkan mutu penelitian manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada umumnya dan penelitian lain tentang kepemimpinan dalam sebuah organisasi pada khususnya.

6. Kesimpulan

Servant leadership di Pondok Pesantren Darussalam Bogor dilakukan oleh Abu Jihad Lillah sebagai pimpinan dalam memajemen lembaga dengan aspek, *pertama*, kasih yang murni, dengan tidak memperlakukan guru-guru seperti seorang karyawan, melainkan bagian daripada pimpinan atau kepanjangan tangan pimpinan. *Kedua*, kerendahan hati (*humility*), dengan memberikan kesempatan terhadap para guru untuk memberikan keputusan. *Ketiga*, memiliki visi (*vision*) yang dibuat jelas agar mudah dievaluasi. *Keempat*, percaya (*trust*), dengan memberikan solusi terhadap akar tindakan korupsi, yakni *salary* yang cukup, selain itu, pemimpin juga membuat keuangan *by sistem* semua bentuk pelaporannya. *Kelima*, pemberdayaan (*empowerment*), dengan tidak memberikan instruksi kecuali dicontohkan terlebih dahulu oleh pimpinan.

Daftar Pustaka

- Alpian, R. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Korban Tindak Pidana Kekerasan Seksual di Perguruan Tinggi. *Jurnal LEX Renaissance, Vol. 7*(1), 69–83.
- Amal, Amang, B., & Aminuddin. (2022). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Cabang Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia, Vol. 9*(2), 172–176.
- Echols, J. M., & Shadily, H. (1996). *Kamus Inggris-Indonesia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik, Vol. 1*(1), 190–202.
- Greenleaf, R. K. (1970). *The Servant as Leader*. Center for Applied Studies.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3 edition). Sage Publications, Inc.
- Monika, S. (2018). Pertanggung Jawaban Pidana Pengurus Yayasan Panti Asuhan Tunas Bangsa Terhadap Tindak Pidana Kekerasan Anak Menurut Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak di Wilayah Hukum Kota Pekanbaru. *Jurnal JOM Fakultas Hukum Universitas Riau, Vol. V*(2), 1–15.
- Sapengga, S. E. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *AGORA, Vol. 4*(1), 645–650.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sutikno, M. S. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Holistica.
- Suyadi. (2016). Analisis Hubungan Kepemimpinan Melayani dengan Komitmen Organisasional: Studi Pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Jambi. *Jurnal Ilmiah Global Masa Kini, Vol. 7*(2), 37–43.
- Trompenaars, F., & Voerman, E. (2010). *Servant-Leadership Across Cultures*. McGraw-Hill.



Wardani, P. A. S. K., Dewi, G. A. K. R. S., & Kurniawan, P. S. (2019). Analisis Penyebab Terjadinya Fraud dalam Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) (Studi Kasus pada Sekolah Dasar di Kecamatan Buleleng). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 10(2)*, 33-44.