



Peran Kepemimpinan Etis dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Abu Hasan Agus R^{*1}, Yusril Ihza Saputra²

^{1,2}Universitas Nurul Jadid Probolinggo, Indonesia

E-mail: abuhasanagus@unuja.ac.id, ihzasaputrayusril@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-12-15 Revised: 2025-01-22 Published: 2025-02-05	<p>This research aims to explore and understand how ethical leadership plays a role in improving the quality of human resources in the I'dadiyah Dormitory of the Nurul Jadid Islamic Boarding School. This study uses a descriptive qualitative approach methodology with a case study approach. Ethical leadership is identified as a key factor in creating an environment conducive to the development of students' character, morals, and competencies. In addition, the ethical leadership shown by the regional heads also plays an important role in building a culture of mutual respect and cooperation among the students, which in turn strengthens social cohesion in the dormitory environment. The purpose of this study is to describe comprehensively and comprehensively the application of ethical leadership in improving the quality of human resources in the I'dadiyah Dormitory of the Nurul Jadid Islamic Boarding School. The data collection methods used in this study include observation, interviews, and documentation analysis. The research informants consisted of regional heads, regional heads, regional administrators and students. Miles and Huberman's data analysis procedures involve the process of data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The findings of the study show that the implementation of ethical leadership in the I'dadiyah Dormitory of the Nurul Jadid Islamic Boarding School includes various components, namely (1) honesty; (2) justice; (3) integrity; (4) altruism; and (5) concern for value values.</p>
Keywords: <i>Ethical Leadership; Quality of Human Resources.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-12-15 Direvisi: 2025-01-22 Dipublikasi: 2025-02-05	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami bagaimana kepemimpinan etis berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Asrama I'dadiyah Pondok Pesantren Nurul Jadid. Penelitian ini menggunakan metodologi pendekatan kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Kepemimpinan etis diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan karakter, moral, dan kompetensi santri. Selain itu, kepemimpinan etis yang ditunjukkan oleh para kepala daerah juga berperan penting dalam membangun budaya saling menghormati dan kerjasama di antara para santri, yang pada gilirannya memperkuat kohesi sosial di lingkungan asrama. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan secara komprehensif dan menyeluruh tentang penerapan kepemimpinan yang etis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Asrama I'dadiyah Pondok Pesantren Nurul Jadid. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan analisis dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari kepala wilayah, kepala daerah, pengurus daerah dan para santri. Prosedur analisis data Miles dan Huberman melibatkan proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan etis di Asrama I'dadiyah Pondok Pesantren Nurul Jadid meliputi berbagai komponen, yaitu (1) kejujuran; (2) keadilan; (3) integritas; (4) altruisme; dan (5) kepedulian terhadap nilai.</p>
Kata kunci: <i>Kepemimpinan Etis; Kualitas Sumber Daya Manusia.</i>	

I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan organisasi melibatkan sumber daya manusia secara strategis. Sumber daya manusia suatu organisasi memainkan peran kritis dalam pertumbuhannya. Dasar untuk berhasil dan efisien mencapai tujuan korporat adalah memiliki dasar sumber daya manusia yang kuat (Ramdhan & Pasaribu, 2022). Di sisi

lain, kekurangan sumber daya manusia dapat menghambat pertumbuhan organisasi dan pencapaian tujuan. Meningkatkan dan mengembangkan tenaga kerja berkualitas tinggi memiliki arti strategis baik untuk perusahaan komersial maupun usaha sosial. Dibandingkan dengan komponen lain seperti modal, bangunan, dan infrastruktur, sumber daya manusia memiliki

posisi, peran, dan potensi yang lebih menonjol dalam pertumbuhan dan administrasi bisnis. Hal ini benar karena orang adalah sumber daya yang dapat dieksploitasi oleh organisasi (Muktamar et al., 2024).

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan (Cahyadi et al., 2023). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan (Suhartono et al., 2020).

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tentu peran kepemimpinan sangatlah penting. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk mampu secara terampil membimbing organisasi menuju arah strategi yang baru. Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi (Asri & Hartono, 2023). Riggio et al (2010) memberi definisi mengenai pemimpin etis yaitu orang yang mempunyai empat kualitas seperti: "kehati-hatian, keberanian, kesederhanaan, dan juga keadilan". Kehati-hatian tersirat pada pengambilan keputusan yang penuh dengan kehati-hatian dalam mempertimbangkan nilai moral dan konsekuensi dari pengambilan keputusan untuk organisasinya. Keberanian adalah kemampuan seorang pemimpin etis saat menghadapi perlawanan untuk bertindak secara etis. Kesederhanaan menyiratkan menahan diri dari terlibat eksekusi yang egois dan tamak (Susanti, 2022).

Kepemimpinan etis adalah kepemimpinan melalui prinsip-prinsip yang memengaruhi pengikut. Kepemimpinan etis berarti yang secara moral baik atau dianggap benar. Menurut (Pahrudin et al., 2018) kepemimpinan etis adalah penilaian persepsi karyawan terhadap perilaku etis yang berasal dari perilaku pemimpin, dan indikatornya adalah (1) kejujuran; (2) keadilan; (3) integritas; (4) altruisme; dan (5) kepedulian terhadap nilai-nilai. Hal ini selaras bersama pandangan Brown & Treviño (2006) pemimpin etis dipandang sebagai pembuat keputusan yang adil dan berprinsip yang ditandai dengan kepedulian pada orang lain dan masyarakat yang lebih luas, serta berperilaku etis dalam

kehidupan pribadi dan profesional mereka (Rakhma et al., 2022).

Salah satu aspek penting dari kepemimpinan adalah etika kepemimpinan, yang mencakup nilai-nilai moral, integritas, dan tanggung jawab sosial dalam mengambil keputusan. Etika kepemimpinan melibatkan pertimbangan nilai-nilai yang melampaui tujuan keuntungan semata. Pemimpin yang etis tidak hanya mempertimbangkan dampak finansial, tetapi juga dampak sosial dan lingkungan dari keputusan bisnis. Kejujuran, transparansi, dan integritas dalam setiap tindakan dan keputusan adalah landasan etika kepemimpinan yang kuat (Indrawan, 2024).

Pesantren menurut pengertian dasarnya adalah "tempat belajar para santri", sedangkan pondok berarti "rumah atau tempat tinggal sederhana yang terbuat dari bambu". Disamping itu, pondok mungkin juga berasal dari bahasa Arab "fanduk" yang berarti "hotel atau asrama" (HS, 2023). Ada beberapa istilah yang ditemukan dan sering digunakan untuk menunjuk jenis pendidikan Islam tradisional khas Indonesia atau yang lebih terkenal dengan sebutan pesantren. Pondok Pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, dan menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari (Afifah & Faza, 2023). Perkembangan selanjutnya, pondok pesantren tidak hanya berperan sebagai lembaga pendidikan keagamaan, kemasyarakatan saja tetapi juga berperan sebagai pengembangan masyarakat (community development), perubahan sosial (agen of change), dan pembebasan (liberation) pada masyarakat dari ketertindasan, keburukan moral, politik, kemiskinan (Alfia Miftakhul Jannah et al., 2021).

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan, juga sebagai penyedia jasa pendidikan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Oleh karena itu diperlukan pengembangan dan perubahan pengelolaan yang berorientasi masa depan yang kompetitif. Untuk menjadikan pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang mampu menjawab segala tuntutan zaman, langkah awal yang dibenahi adalah manajemen sumber daya manusia, hal ini penting karena manajemen SDM merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi (NIM, 2024). Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibentuk berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dalam

pelaksanaannya misi diurus dan dikelola oleh manusia (Mukhibat, 2021).

Di Pondok Pesantren Nurul Jadid sangatlah kurang adanya kepemimpinan yang etis yang diterapkan oleh kepala-kepala daerah khususnya di Asrama I'dadiyah yang berlandaskan integritas, keadilan, kejujuran, tanggung jawab sosial, dan serta mengedepankan nilai-nilai moral dan etika dalam setiap keputusan dan tindakan. Dengan tidak adanya hal tersebut akan berdampak negative yang dapat dirasakan oleh santri maupun lingkungan asrama secara keseluruhan seperti: penurunan moral dan etika santri, motivasi dan keterlibatan yang menurun, peningkatan konflik dan ketidakpuasan, pengembangan keterampilan dan kompetensi yang terhambat, kesejahteraan santri yang terabaikan, kehilangan kepercayaan kepada pimpinan, citra pondok pesantren yang terganggu.

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk karakter dan kualitas sumber daya manusia (Rosita Pratiwi Junaidi et al., 2023). Salah satu lembaga pendidikan yang memegang peranan strategis dalam pengembangan karakter dan kepribadian adalah pondok pesantren. Pondok Pesantren Nurul Jadid, sebagai salah satu pondok pesantren terkemuka, menghadapi tantangan untuk memastikan bahwa lulusannya tidak hanya unggul dalam pengetahuan agama, tetapi juga memiliki kualitas karakter yang tinggi.

Dalam konteks ini, kepemimpinan etis menjadi salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Asrama I'dadiyah di Pondok Pesantren Nurul Jadid. Kepemimpinan etis mengacu pada kemampuan pemimpin untuk memimpin dengan integritas, kejujuran, dan tanggung jawab, serta mengedepankan nilai-nilai moral dan etika dalam setiap keputusan dan tindakan (Wuryan et al., 2023). Di Asrama I'dadiyah Pondok Pesantren Nurul Jadid, kepemimpinan etis tidak hanya mempengaruhi proses pendidikan, tetapi juga membentuk lingkungan yang mendukung pengembangan karakter santri secara holistik.

Peran kepemimpinan etis dalam pondok pesantren meliputi berbagai aspek, mulai dari pengambilan keputusan yang adil dan transparan, pengelolaan sumber daya yang efisien, hingga penerapan nilai-nilai etika dalam interaksi sehari-hari (Yusuf et al., 2024). Dengan mengedepankan prinsip-prinsip etis, kepala daerah pondok pesantren khususnya di Asrama

I'dadiyah Pondok Pesantren Nurul Jadid dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi pembelajaran dan pengembangan pribadi santri. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga kuat dalam nilai-nilai moral dan sosial (Muhsim et al., 2023).

Tujuan dari penelitian ini sangat penting untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan etis di Asrama I'dadiyah Pondok Pesantren Nurul Jadid dapat diterapkan dan dikembangkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami bagaimana kepemimpinan etis berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Asrama I'dadiyah Pondok Pesantren Nurul Jadid. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan menggali pengalaman dan pandangan kepala daerah Asrama I'dadiyah dan santri terkait dengan penerapan nilai-nilai etika dalam lingkungan pendidikan pesantren. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif dengan metode studi kasus. Metode ini dipilih karena dapat memberikan pemahaman mendalam tentang fenomena kepemimpinan etis dalam konteks spesifik di Asrama I'dadiyah Pondok Pesantren Nurul Jadid. Studi kasus dalam penelitian ini merupakan penelitian yang mendalam tentang individu, satu kelompok, satu organisasi, satu program kegiatan, dan sebagainya dalam waktu tertentu (Bagus, 2022).

Pada penelitian kualitatif, terdapat berbagai teknik pengumpulan data yang umum digunakan. Salah satunya adalah wawancara, yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan partisipan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan pandangan mereka terkait topik penelitian (Jailani, 2023). Observasi juga menjadi teknik yang penting dalam penelitian kualitatif, di mana peneliti secara aktif mengamati dan mencatat perilaku, interaksi, dan konteks yang terjadi dalam situasi yang diteliti (Bogdan & Biklen, 2017) (Ardiansyah et al., 2023). Penelitian dalam menganalisis datanya ini menggunakan metode analisis data kualitatif. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dan menggunakan kriteria pencapaian sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Sumber Informan Penelitian

No	Elemen	Jumlah	Inisial
1	Kepala Wilayah	1	SH
2	Kepala Daerah	1	CN
3	Pengurus Daerah	3	AN,GH,FR
4	Santri	3	ZK, AD, LK

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa terdapat delapan informan penelitian yang terdiri dari Kepala Wilayah, Kepala Daerah, pengurus, para santri dan data lain yang dapat mendukung dan mendukung penelitian, semua data yang diperoleh dikelompokkan dan dibuat secara taksonomi dan direduksi sesuai dengan kebutuhan, pada tahap awal pengumpulan data, kemudian reduksi data dipilah dalam bentuk tertulis, Kemudian lanjutkan untuk menjelaskan kesimpulan dari data yang dipelajari.



Gambar 1. Proses Pengumpulan Data

Dimana dalam pandangan Miles dan Hubberman analisis kualitatif terdiri dari pengurangan data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Analisis data dilakukan bersama selama pengumpulan data.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ada beberapa point penting yang harus di terapkan oleh pemimpin yang etis dalam suatu organisasi yaitu dengan integritas. Di Pondok Pesantren Nurul Jadid khususnya di Asrama I'dadiyah perlu adanya pemimpin yang mempunyai integritas dengan berlandaskan kejujuran, tanggung jawab, konsistensi, keselarasan nilai dan tindakan dan moralitas yang tinggi terhadap suatu organisasi dan bawahannya karena seorang pemimpin adalah cerminan dari suatu organisasi dan sumber daya manusia yang akan terus berkembang sampai suatu organisasi tersebut mencapai visi dan misinya. Melakukan hal yang benar mengharuskan seorang pemimpin untuk mengambil sikap yang kuat, tetapi itu tidak akan mudah jika seorang pemimpin tersebut menggunakan gaya yang tidak sesuai dengan situasi dan kondisi dari organisasi tersebut. Apapun gaya yang digunakan, sangat penting

untuk membuat pilihan yang mengintegrasikan perilaku etis ke dalam budaya organisasi yang dipimpin.

Pemimpin yang etis akan Menghormati keyakinan dari setiap bawahannya dan memperhatikan nilai-nilai etika serta menerapkannya di dalam suatu organisasi, serta martabat dan hak-hak orang lain yang menjadi tolak ukur menjadi pemimpin yang sangat menarik terhadap sumber daya manusia nya. Menurut Zackyl Musthofa selaku pengurus daerah membangun kepercayaan antar pengurus adalah suatu hal yang sangat penting karena akan mempengaruhi jalannya suatu organisasi seperti di Asrama I'dadiyah yang biasanya ada salah satu pengurus yang tidak saling menghargai satu sama lain karena suatu hal yang sangat kecil dan kadang ada pengurus yang tidak saling mempercayai satu sama lain, dengan itu maka seorang kepala daerah harus bisa menyelesaikan masalah bawahannya dengan harapan suatu organisasi tersebut bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pesantren. Inti dari kepemimpinan adalah kapasitas untuk mengarahkan kelompok menuju pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan pribadi terjadi dalam pengaturan khusus dan diarahkan pada realisasi satu atau lebih tujuan yang telah ditetapkan melalui proseskomunikatif.

Dalam pelaksanaan kepemimpinan etis, Kepala Wilayah pusat Pondok Pesantren Nurul Jadid Ahmad Sahlan menyebutkan setidaknya lima prinsip yang harus menjadi perhatian penting, yaitu:

Pertama, Kejujuran (Integrity) Seorang pemimpin yang etis harus mempunyai sikap jujur dalam setiap tindakan, keputusan, dan komunikasi. Kejujuran akan membangun kepercayaan dan kredibilitas dalam hubungan dengan pengurus dan pihak lain.

Kedua, Keadilan (Fairness) Seorang pemimpin yang etis harus bersikap adil dalam perlakuan terhadap pengurus. Tidak boleh ada diskriminasi, favoritisme, atau tindakan yang merugikan pihak tertentu secara tidak adil.

Ketiga, Tanggung Jawab (Responsibility) Seorang pemimpin yang etis harus bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil. Mereka juga harus siap menghadapi konsekuensi dari keputusan tersebut dan memperbaiki kesalahan jika terjadi.

Keempat, Kepedulian (Care) Seorang pemimpin yang etis memperhatikan kesejah-

teraan pengurus dan kepentingan lainnya. Mereka harus menunjukkan empati dan peduli terhadap kebutuhan, perasaan, dan aspirasi orang lain.

Kelima, Transparansi (Transparency) Seorang pemimpin yang etis harus memastikan proses pengambilan keputusan dan komunikasi dilakukan secara terbuka dan jelas. Transparansi membantu mencegah kecurigaan dan meningkatkan akuntabilitas.

Menurut Candra Fani Abdillah selaku Kepala Daerah Asrama I'dadiyah Membangun budaya yang menghargai transparansi, kolaborasi, dan inklusi adalah upaya seorang pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja atau komunitas yang sehat, produktif, dan harmonis terhadap bawahannya agar setiap sumber daya manusia nya merasa enak dan nyaman dalam suatu organisasi. Setiap pemimpin harus menyadari kesalahan yang di perbuat contohnya dalam memutuskan suatu rancangan kegiatan yang ada di daerah dengan memutuskan sepihak tanpa persetujuan, maka akan berpengaruh tidak nyamanan dengan sumber daya manusia atau bawahannya, maka dengan itu pemimpin harus berusaha untuk memperbaiki setiap keputusannya agar sesuai dengan tupoksi suatu organisasi dan harus memutuskan suatu keputusan secara bersamaan. Seorang pemimpin harus mengedepankan sikap jujur, disiplin, dan dapat dipercaya oleh bawahannya dengan itu maka sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi akan sangat mengapresiasi terhadap pemimpin (Iswanto, 2023).

Berdasarkan wawancara dengan wali asuh Asrama I'dadiyah seorang pemimpin dijadikan sebagai panutan atau contoh bagi bawahan-bawahannya dalam bertindak di dalam organisasi. Karena bagaimana sikap seorang pemimpin akan mempengaruhi sikap dan perilaku pengurus. Oleh sebab itulah, seorang pemimpin memiliki kewajiban-kewajiban moral yang disebut dengan etika kepemimpinan. Etika kepemimpinan tersebut merupakan nilai-nilai yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar dapat dicontoh oleh bawahan-bawahan didalam suatu organisasi(Zulfa, 2023).

B. Pembahasan

Kepemimpinan etis memberikan kontribusi yang signifikan terhadap berbagai aspek

pengembangan kualitas SDM. Pemimpin yang menunjukkan integritas dan moralitas tinggi menciptakan standar perilaku yang menjadi pedoman bagi bawahannya. Dalam konteks organisasi modern, di mana diversitas dan tantangan etika semakin kompleks, pemimpin etis bertindak sebagai penyeimbang antara tuntutan bisnis dan nilai-nilai kemanusiaan. Kepemimpinan etis juga memiliki peran strategis dalam membangun reputasi organisasi (Bormasa & Sos, 2022). Organisasi yang dipimpin oleh individu yang mempraktikkan etika yang kuat sering kali menarik talenta terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas tenaga kerja secara keseluruhan. Selain itu, praktik kepemimpinan ini juga berdampak pada penurunan turnover karyawan, karena karyawan merasa nyaman bekerja dalam lingkungan yang mendukung nilai-nilai etika(Daeli et al., 2024).



Gambar 2. Komponen dalam Pelaksanaan Kepemimpinan Etis

Dalam penerapan sehari-hari, tantangan utama kepemimpinan etis adalah bagaimana mempertahankan konsistensi antara nilai-nilai yang diucapkan dan tindakan nyata. Pemimpin harus memastikan bahwa kebijakan organisasi mencerminkan prinsip-prinsip etis yang mereka tegakkan(Hatimah et al., 2024). Hal ini memerlukan komitmen yang kuat dari manajemen puncak dan dukungan budaya organisasi yang mendalam. Dengan meningkatnya perhatian terhadap isu-isu keberlanjutan dan tanggung jawab sosial, kepemimpinan etis juga dianggap sebagai pendekatan yang relevan untuk dapat mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan. Pemimpin yang etis mampu mengintegrasikan kepentingan ekonomi, sosial, dan lingkungan ke dalam strategi pengelolaan SDM, sehingga menciptakan nilai jangka panjang bagi organisasi dan masyarakat(Basuki, 2023).

Kepemimpinan etis memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau masyarakat. Pemimpin yang

berpegang pada prinsip-prinsip etika tidak hanya menjadi teladan bagi anggota tim, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, transparan, dan penuh integritas (Kahfi & Mahmud, 2024). Dalam konteks ini, seorang pemimpin etis mampu mendorong perilaku yang bertanggung jawab, baik dari segi profesional maupun moral, di antara para bawahannya. Hal ini menciptakan fondasi yang kuat bagi pengembangan SDM yang unggul.

Melalui pendekatan kepemimpinan yang etis, para individu dalam organisasi didorong untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Pemimpin yang etis memastikan bahwa setiap anggota tim diberikan kesempatan yang adil untuk belajar dan berkembang (Yusuf et al., 2024). Selain itu, mereka membangun rasa kepercayaan dan loyalitas, yang merupakan elemen penting dalam membentuk SDM yang berkualitas. Dalam jangka panjang, kepemimpinan etis mampu meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing, karena setiap individu merasa dihargai dan memiliki motivasi untuk memberikan yang terbaik (Daeli et al., 2024).

Melalui sikap adil, empati, dan komunikasi yang efektif, seorang pemimpin etis dapat menginspirasi anggota tim untuk menjunjung tinggi nilai-nilai integritas dalam setiap tindakan mereka (Saleh, 2024). Dengan demikian, kepemimpinan etis tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kualitas individu, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada keberlanjutan dan keberhasilan bersama.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Menurut hasil dan pembahasan sebelumnya, sangatlah penting untuk menerapkan kepemimpinan etis di dalam suatu organisasi. Hal ini diperlukan karena untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya di Asrama I'dadiyah Pondok Pesantren Nurul Jadid perlu adanya pemimpin yang mempunyai integritas dengan berlandaskan kejujuran, tanggung jawab, konsistensi, keselarasan nilai dan tindakan dan moralitas yang tinggi terhadap suatu organisasi dan bawahannya karena seorang pemimpin adalah cerminan dari suatu organisasi dan sumber daya manusia yang akan terus berkembang sampai suatu

organisasi tersebut mencapai visi dan misinya. Fokusnya adalah mengeksplorasi peran kepemimpinan etis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Asrama I'dadiyah Pondok Pesantren Nurul Jadid. Studi ini hanya berkonsentrasi pada peningkatan peran kepemimpinan yang menerapkan pemimpin etis. Penelitian ini dapat berfungsi sebagai seorang pemimpin yang lebih berharga dan berkualitas untuk menjadi contoh dari setiap bawahannya dan suatu organisasi yang akan mencapai suatu visi-misinya.

B. Saran

Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan etis sangat penting untuk membangun organisasi yang sehat, khususnya di Pondok Pesantren Nurul Jadid, terutama di Asrama I'dadiyah. Pemimpin yang memiliki integritas menjadi cerminan organisasi yang berlandaskan nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, konsistensi, dan moralitas yang tinggi. Seorang pemimpin yang etis harus mampu menghormati keyakinan bawahannya, mengutamakan transparansi, serta mengintegrasikan nilai-nilai etika ke dalam budaya organisasi. Dengan demikian, ia mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan saling menghargai.

DAFTAR RUJUKAN

- Afifah, I., & Faza, N. (2023). Peran Pengasuh Pesantren Hidayatut Thalibin dalam Membentuk Nilai Keagamaan Santri Melalui Kitab Fathul Qarib. *Pedagogika: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 3(1), 41–49.
- Alfia Miftakhul Jannah, Irada Haira Arni, & Robit Azam Jaisyurohman. (2021). Kepemimpinan Dalam Pesantren. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(1), 42–49. <https://doi.org/10.56799/jceki.v1i1.17>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Asri, I. D., & Hartono, B. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Dan

- Kualitas Sumber Daya Manusia: Literature Review. *Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 1(1), 65–71.
- Bagus, A. A. G. (2022). Pola Komunikasi Pimpinan dan Karyawan dalam Pengembangan Iklim Komunikasi Organisasi pada Probus System CV. Mitra Solusi Mandiri Denpasar. *Jurnal Kajian Ilmu Komunikasi*, 24(1), 9–14.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Bormasa, M. F., & Sos, S. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. CV Pena Persada.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Daryati, E., Ainun, A. N. A., Aminah Djunaid, S. E., Sewang, S. E., Brigida Endah Nuraeni, M. M., Wahid, S. E., Mariani Alimuddin, S. E., & Salfin, S. (2023). *Manajemen Kepemimpinan Dalam Dunia Bisnis Digital*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419.
- Hatimah, H., Masdar, S. N., & Rahman, A. M. (2024). Etika Komunikasi dalam Debat Calon Presiden dan Wakil Presiden 2024. *Jurnal Komunikasi Digital Dan Penyiaran Islam*, 1(2), 1–12.
- HS, D. E. R. (2023). KEPEMIMPINAN PESANTREN; POTRET GAYA, MODEL DAN PERAN PEMIMPIN PESANTREN. *LENTERA: JURNAL KAJIAN DAN RISET PENDIDIKAN ISLAM*, 1(02), 110–120.
- Indrawan, K. K. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Keterlibatan Karyawan*. 12(2), 490–500.
- Iswanto, A. I. (2023). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Teknologi Digital Pada Hotel Sudamala Resort–Labuan Bajo. *AKSIOMA: Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–14.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.
- Kahfi, A., & Mahmud, H. (2024). Penerapan Etika Amanah Dalam Manajemen Kepemimpinan Modern Perspektif Qs Al-Ahzab: 72 Berdasarkan Tafsir Al-Misbah. *Al-Munir: Jurnal Studi Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 6(2), 293–314.
- Muhsim, M., Syahril, S., & Abun, A. R. (2023). Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas (Studi Pada Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren di Kabupatenogon Komering Ilir). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(001).
- Mukhibat. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pondok Pesantren. *Forum Tarbiyah*, Vol. 10(2), Hlm. 174-185.
- Muktamar, A., Dewi, D., Susanti, E., & Resita, R. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 124–131. <https://journal.banjareseapacific.com/index.php/jimr>
- NIM, K. N. (2024). *MANAJEMEN DAKWAH SANTRI PONDOK PESANTREN DARUL HIJRAH KECAMATAN PONDIDAHA KABUPATEN KONAWE*. IAIN Kendari.
- Rakhma, M. T., N F, S. N., Z, M. F., & Yulianita, N. (2022). Gaya Kepemimpinan Dalam Dilema Etis : TinjauanLiteratur Gaya Komunikasi Kepemimpinan. *Jurnal Common*, 6(1), 1–17.
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.
- Rosita Pratiwi Junaidi, Fitria Agustina, Mohammad Abbas Sastrodiputro, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Tranformasional Pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 1(3), 282–304. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i3.464>
- Saleh, M. (2024). Etika Komunikasi Islami: Solusi Untuk Kesuksesan Organisasi. *Liwaul*

- Dakwah: Jurnal Kajian Dakwah Dan Masyarakat Islam*, 14(1), 27-46.
- Suhartono, S., Arsyad, N., & Amelia, F. (2020). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Studi pada pemerintah desa tonasa dan desa mamampang, tombolo pao). *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(3), 336-353. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i3.142>
- Susanti, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis, Motivasi Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sharp Electronic Indonesia. *Journal of Applied in Business Management and Accounting*, 1(01), 27-42.
- Wuryan, S., Mustofa, M. B., Saputra, R., & Cahyani, M. P. (2023). Pengaruh Gaya Komunikasi Kepemimpinan dalam Pengelolaan Organisasi : Tinjauan Analisis. *KOMUNIKASIA: Journal of Islamic Communication and Broadcasting*, 3(1), 1-23. <https://doi.org/10.32923/kpi.v3i1.3349>
- Yusuf, M., Mutohar, P. M., & Fuadi, I. (2024). Aktualisasi Nilai-Nilai Etik dalam Membentuk Efektifitas Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 17-36.
- Zulfa, F. (2023). Kepemimpinan Sekolah Berbasis Pesantren dan Profil Manager Pendidikan Islam. *KAMALIYAH: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 45-62.