



Integrasi Nilai Ikhlas Dalam Model Manajemen Pendidikan Di Ponpes Anwaha

Integrating The Value Of Sincerity Into The Educational Management Model At The Anwaha



Syahrani¹

Article history:

Submitted: 03 November 2025

Revised: 03 December 2025

Accepted: 28 December 2025

Keywords:

Educational Leadership,
Sincerity, Islamic Boarding
School, Educational Management

Abstract

This study aims to identify and analyze the integration of sincerity values in the educational management model at the Anwaha Islamic Boarding School. Sincerity values have long been considered a spiritual foundation capable of shaping a character-based educational ecosystem, but they have not been widely studied as an educational management model. This qualitative study uses participatory observation, in-depth interviews, and document analysis to capture the leadership patterns applied by caregivers and teachers at the Anwaha. The results show that sincerity is expressed in three main pillars, namely Coming Early and Leaving Late, Staying on School Premises, and Being Ready to Help Teachers on a Rotating Basis (1 Day per Teacher). These three pillars form management model based on exemplary behavior, collegiality, and moral sustainability that fosters a stable and productive educational culture. This research makes an important contribution to the development of educational leadership theory based on the spiritual values unique to Islamic boarding schools.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis integrasi nilai ikhlas dalam model manajemen pendidikan di Pondok Pesantren Anwaha. Nilai ikhlas selama ini menjadi fondasi spiritual yang diyakini mampu membentuk ekosistem pendidikan yang berkarakter, namun belum banyak diteliti sebagai model manajemen pendidikan. Studi kualitatif ini menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, serta analisis dokumen untuk memotret pola kepemimpinan yang diterapkan oleh para pengasuh dan guru di Ponpes Anwaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai ikhlas terjabarkan dalam tiga pilar utama, yaitu Teladan Datang Cepat Pulang Paling Lambat, Berusaha Tidak Keluar dari Lokasi Sekolah, dan Siap Membantu Guru Bergiliran 1 Hari 1 Guru. Ketiga pilar tersebut membentuk model manajemen berbasis keteladanan, kolegialitas, serta keberlanjutan moral yang menumbuhkan kultur pendidikan yang stabil dan produktif. Penelitian ini memberi kontribusi penting bagi pengembangan teori kepemimpinan pendidikan berbasis nilai spiritual khas pesantren.

Jurnal Ilmu Pendidikan © 2025.

¹ STAI Rasyidiyah Khalidiyah (Rakha) Amuntai, Indonesia

Corresponding author:

Syahrani

STAI Rasyidiyah Khalidiyah (Rakha) Amuntai, Indonesia

Email address: syahrani481@gmail.com

1. Pendahuluan

Model kepemimpinan pendidikan di Indonesia saat ini menghadapi beragam tantangan yang berkaitan dengan rendahnya keteladanan pemimpin, kurangnya konsistensi kehadiran, serta melemahnya budaya kerja kolektif. Berbagai laporan menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan mengalami stagnasi karena pemimpin tidak hadir secara penuh dalam proses pengelolaan institusi (Hasan, 2024). Ketidakhadiran pemimpin atau guru di sekolah menjadi persoalan serius karena berdampak langsung terhadap mutu pembelajaran dan moralitas peserta didik. Menurut laporan Unesco tentang Teacher Absenteeism in Asia (2024), ketidakhadiran guru mencapai rata-rata 25% di beberapa wilayah Asia Tenggara, termasuk Indonesia, sehingga menurunkan kualitas proses belajar-mengajar.

Selain itu, praktik kepemimpinan pendidikan modern sering terjebak pada pendekatan administratif yang birokratis tanpa menyentuh aspek moral dan spiritual. Padahal, institusi pendidikan berbasis pesantren memiliki tradisi yang kuat dalam mengedepankan nilai keteladanan, keikhlasan, dan kebersamaan. Namun, nilai-nilai ini belum terformulasikan secara sistematis sebagai model manajemen pendidikan yang dapat direplikasi secara akademik (Mahfudz, 2025). Fenomena komersialisasi pendidikan juga semakin mengikis nuansa ikhlas dan orientasi pelayanan dalam dunia pendidikan. Laporan Education Policy Outlook 2025 oleh Oecd menunjukkan bahwa tekanan administratif dan orientasi profit mampu mengubah paradigma kepemimpinan dari pelayanan menjadi manajerial murni yang kurang berorientasi pada karakter. Hal ini mendorong pentingnya penelitian yang menggali kembali peran nilai ikhlas sebagai pondasi model kepemimpinan pendidikan, khususnya di pesantren yang memiliki tradisi spiritual kuat.

Pesantren adalah lembaga pendidikan tertua di Indonesia yang sejak dahulu mengembangkan nilai-nilai moral sebagai landasan pendidikan. Namun, penelitian tentang model manajemen pendidikan berbasis nilai ikhlas di pesantren masih sangat terbatas. Oleh karena itu, Pondok Pesantren Anwaha dipilih sebagai lokasi penelitian untuk memotret secara mendalam pola kepemimpinan pendidikan yang mengintegrasikan nilai ikhlas dalam praktik manajemennya. Pendekatan ini penting untuk menjawab kebutuhan pendidikan nasional akan model kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara administratif, tetapi juga memiliki kedalaman spiritual yang mendorong konsistensi, kedisiplinan, dan keteladanan para pendidik (Anwar, 2024).

Penelitian lain mengonfirmasi bahwa kepemimpinan yang tidak berbasis nilai spiritual cenderung terjebak dalam birokrasi administratif, sehingga gagal menghadirkan keteladanan yang bermakna (Huda et al., 2025). Selain itu, pendekatan manajemen modern sering kehilangan dimensi moral dan keikhlasan, padahal pesantren memiliki tradisi spiritual kuat dalam membentuk etos kerja pendidik (Ramadhan & Syakirin, 2024). Bahkan penelitian tentang integrasi nilai ikhlas dalam manajemen pesantren masih sangat minim. Oleh sebab itu, Pondok Pesantren Anwaha dipilih sebagai lokasi penelitian untuk melihat bagaimana nilai ikhlas dapat menjadi fondasi kepemimpinan pendidikan (Anwar, 2024). Studi oleh Uula & Ali (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan berbasis nilai spiritual mampu meningkatkan budaya kerja guru dan memperkuat kolaborasi profesional.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan menggali dan memotret secara komprehensif praktik integrasi nilai ikhlas dalam kepemimpinan pendidikan di Pondok Pesantren Anwaha. Metode kualitatif digunakan karena penelitian ini menekankan pada makna, pengalaman, dan proses yang dialami para pemimpin dan guru dalam menjalankan tugas kependidikan. Analisis data menggunakan model Miles, Huberman & Saldaña (2020) yang mencakup: data condensation, data display, conclusion drawing/ verification dan validasi data dilakukan dengan teknik triangulasi sumber, triangulasi metode, serta member checking untuk memastikan akurasi temuan penelitian.

3 Hasil dan Pembahasan

Teladan Datang Cepat Pulang Paling Lambat

Pilar pertama menunjukkan bahwa pimpinan dan guru senior di Ponpes Anwaha (Syahrani, 2024) berusaha memberikan keteladanan melalui kehadiran yang konsisten. Keteladanan hadir lebih awal dibanding guru lain menjadi bagian dari budaya kerja yang menanamkan rasa tanggung jawab dan kesungguhan (Fitri, 2021).

Penelitian di berbagai lembaga pendidikan menunjukkan bahwa kehadiran pemimpin memiliki korelasi positif dengan peningkatan disiplin guru (Sudarsono, 2024). Laporan Unicef tentang Effective School Leadership (2024) juga menegaskan bahwa pemimpin yang hadir lebih awal memberikan efek psikologis positif, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong budaya disiplin kolektif (Hamidah, 2023). Di Ponpes Anwaha, para guru menyatakan bahwa mereka merasa malu secara moral apabila datang terlambat karena para pimpinan selalu tiba sebelum jadwal dimulai (Helda, 2022). Hal ini menegaskan konsep *leading by example* yang sangat kental dengan nilai ikhlas pemimpin tidak hanya memberi instruksi, tetapi menunjukkan praktik nyata. Pilar pertama ini membangun kesan bahwa ikhlas bukan sekadar niat, tetapi tercermin dari usaha maksimal dalam menjalankan tugas (Faizah, 2023), terutama dengan hadir lebih awal dan pulang paling akhir untuk memastikan semua kegiatan berjalan dengan baik. Keteladanan ini bukan hanya bersifat simbolik, melainkan memiliki dampak struktural terhadap kebiasaan kerja seluruh civitas pesantren. Guru-guru baru secara alami mengikuti pola kerja ini karena melihat dan merasakan langsung konsistensi pemimpin dalam hal waktu dan tanggung jawab (Hidayah, 2022). Menariknya, keteladanan dalam hadir lebih awal ini tidak pernah diumumkan secara formal atau diwajibkan secara eksplisit. Namun, dari hari ke hari, semua pihak memahami bahwa kedisiplinan waktu adalah bagian dari adab profesional yang diajarkan melalui tindakan, bukan sekadar kata-kata (Hidayati, 2023). Selain itu, kehadiran pimpinan yang selalu datang lebih dulu memberikan kesempatan interaksi informal dengan guru maupun santri sebelum kegiatan formal dimulai (Husin, 2023). Momen ini sering kali menjadi ruang untuk pembinaan karakter, dialog ringan, dan penguatan hubungan emosional yang mempererat kekompakan komunitas pendidikan.

Dalam wawancara dengan beberapa guru, mereka mengungkapkan bahwa suasana kerja menjadi lebih nyaman dan terpacu ketika melihat pimpinan sudah hadir di ruang kerja atau masjid sebelum mereka datang. Ada rasa hormat sekaligus dorongan batin untuk menyesuaikan diri dengan ritme tersebut. Pulang paling akhir juga menjadi bagian penting dari narasi keteladanan ini. Pimpinan tidak terburu-buru meninggalkan pesantren, tetapi memastikan bahwa seluruh proses belajar, ibadah, dan kebersihan lingkungan berjalan optimal. Mereka bahkan kerap melakukan evaluasi harian secara informal di akhir hari. Pola datang awal dan pulang akhir menciptakan kesan kuat bahwa kepemimpinan di Ponpes Anwaha dibangun atas dasar pelayanan, bukan kekuasaan. Pemimpin menempatkan dirinya sebagai pelayan yang bertanggung jawab atas keberlangsungan kegiatan, bukan sebagai pengatur dari kejauhan. Dengan demikian, keteladanan waktu ini menjadi pilar budaya kerja yang secara perlahan namun pasti menanamkan nilai keikhlasan, tanggung jawab, dan komitmen dalam keseharian warga pesantren. Nilai-nilai ini tidak diajarkan melalui ceramah semata, melainkan ditanamkan melalui rutinitas harian yang konsisten. Akhirnya, teladan datang paling cepat dan pulang paling lambat di Ponpes Anwaha bukan sekadar rutinitas teknis, melainkan bagian dari strategi kultural untuk membangun ekosistem pendidikan yang berintegritas. Dalam konteks ini, pemimpin menjadi teladan hidup yang mengajarkan bahwa ikhlas bekerja dimulai dari menghargai waktu, hadir sepenuh hati, dan melayani tanpa pamrih.

Berusaha Tidak Keluar dari Lokasi Sekolah

Pilar kedua dalam penguatan kualitas pendidikan berbasis karakter berupa komitmen penuh terhadap amanah sebagai pendidik yang diwujudkan melalui usaha untuk tidak keluar dari lingkungan sekolah selama jam tugas. Praktik ini bukan sekadar kebijakan kedisiplinan formal, melainkan bagian dari pembentukan etos kerja dan spiritualitas yang mendalam bagi seorang guru atau pendidik. Dalam konteks ini, guru tidak hanya dipandang sebagai pengajar, tetapi sebagai penjaga nilai dan atmosfer pendidikan yang sehat. Oleh karena itu, keberadaan fisik guru di dalam lingkungan sekolah selama jam kerja menjadi aspek penting yang berdampak pada proses pembelajaran, disiplin santri, serta pembentukan budaya sekolah secara keseluruhan (Kurniawan, 2021).

Praktik ini sebenarnya merupakan bentuk penghidupan kembali budaya murabithah, sebuah konsep dalam tradisi Islam yang berarti menjaga atau mendirikan benteng keimanan dan keteguhan hati di tempat tertentu. Dalam tradisi pendidikan pesantren (Faradila, 2023), murabithah dimaknai sebagai bentuk keteguhan spiritual dan tanggung jawab moral untuk menjaga lingkungan pendidikan dari hal-hal yang dapat mengganggu proses pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik (Maulida, 2022). Murabithah bukan hanya tentang kehadiran fisik, tetapi juga tentang kehadiran hati, perhatian, dan kesiapsiagaan seorang guru terhadap segala dinamika yang terjadi di dalam lingkungan pendidikan.

Menurut laporan *Time-on-Task in Education* yang diterbitkan oleh World Bank (2025), peningkatan waktu kehadiran guru secara langsung berkontribusi pada peningkatan efektivitas pembelajaran. Laporan ini menekankan bahwa salah satu faktor utama rendahnya kualitas pendidikan di berbagai negara berkembang adalah ketidakhadiran guru di ruang kelas atau keluar-masuk lingkungan sekolah tanpa alasan mendesak. Dalam jangka panjang, kondisi ini menciptakan ketidakstabilan dalam proses pembelajaran, menurunkan motivasi belajar peserta didik, dan menciptakan keteladanan negatif dalam hal kedisiplinan. Oleh karena itu, keberadaan guru secara penuh selama jam tugas menjadi indikator penting dalam peningkatan mutu pendidikan (Musa, 2023). Dalam konteks pendidikan pesantren, sebagaimana diterapkan di Pondok Pesantren Anwaha (Syahrani, 2022), pilar ini tidak hanya dipahami sebagai disiplin kerja, tetapi sebagai bagian dari laku spiritual seorang pendidik. Di sana, guru dituntut untuk berada di lingkungan pesantren tidak hanya ketika sedang mengajar, tetapi juga ketika sedang tidak memiliki jam pelajaran. Keberadaan mereka menciptakan iklim akademik dan spiritual yang lebih stabil. Santri merasa aman karena tahu bahwa gurunya selalu ada, bisa ditanya kapan saja, dan menjadi teladan yang terus-menerus hadir di tengah-tengah kehidupan mereka. Hal ini menumbuhkan rasa hormat, keterikatan emosional, serta kepercayaan antara guru dan peserta didik.

Penting untuk dicatat bahwa keberadaan guru secara konsisten juga mencerminkan nilai ikhlas dalam pengabdian. Seorang guru yang memilih untuk tetap berada di lingkungan sekolah meskipun tidak sedang mengajar menunjukkan bahwa dirinya telah memprioritaskan kepentingan peserta didik di atas urusan pribadi. Nilai ikhlas ini sangat esensial dalam membentuk etos kerja guru yang berbasis spiritualitas. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sodik & Hasanah (2025), ditemukan bahwa nilai-nilai spiritual seperti amanah dan ikhlas memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja guru, terutama dalam konteks lembaga pendidikan berbasis nilai-nilai agama. Guru yang memiliki tingkat spiritualitas tinggi cenderung lebih sabar, konsisten, dan memiliki komitmen jangka panjang terhadap tugas-tugasnya.

Praktik *murabithah* di kalangan pendidik ini bukan hanya memiliki efek individual terhadap guru, tetapi juga dampak kolektif terhadap seluruh komunitas sekolah. Ketika seluruh guru menunjukkan komitmen untuk tetap berada di sekolah selama jam tugas, tercipta sistem pengawasan alami terhadap peserta didik (Syahrani, 2021). Siswa akan merasa lebih terkontrol, tidak mudah melakukan pelanggaran, dan lebih termotivasi untuk belajar karena menyadari bahwa mereka diawasi, dibimbing, dan didampingi oleh para guru setiap saat. Hal ini juga memungkinkan adanya pendidikan informal di luar ruang kelas, seperti diskusi ringan, nasihat personal, atau sekadar interaksi yang mengandung nilai-nilai pendidikan karakter (Norhidayah, 2022). Lebih jauh, keberadaan guru secara penuh di lingkungan sekolah selama jam kerja juga memiliki aspek manajerial yang penting. Dalam banyak kasus, keputusan-keputusan mendesak atau kebutuhan mendadak dalam operasional sekolah memerlukan keterlibatan guru secara langsung dan cepat (Najiah, 2023). Jika guru sering tidak berada di tempat, proses pengambilan keputusan atau penanganan masalah menjadi terhambat. Ketersediaan guru di lokasi juga memperlancar koordinasi internal, memperkuat komunikasi antara guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan lainnya.

Namun, implementasi pilar ini tentu memerlukan pendekatan yang bijak dan sistemik. Bukan berarti guru tidak boleh keluar sama sekali dari sekolah, tetapi harus dibangun pemahaman kolektif bahwa keluar dari sekolah sebaiknya hanya dilakukan jika memang mendesak atau ada keperluan yang telah mendapat izin resmi dari pimpinan sekolah. Di sisi lain, pihak sekolah juga harus memberikan dukungan yang memadai agar guru merasa nyaman dan betah berada di lingkungan sekolah, seperti menyediakan ruang guru yang representatif, sarana istirahat yang layak, serta suasana kerja yang kondusif dan saling mendukung (Nurkhatiqah, 2023). Lebih dari itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk membangun budaya organisasi yang menempatkan kehadiran guru sebagai bentuk keteladanan. Jika guru secara konsisten hadir dan tidak sering keluar dari lingkungan sekolah, maka peserta didik akan meniru semangat tersebut. Mereka akan belajar bahwa komitmen terhadap tugas, disiplin waktu, dan tanggung jawab adalah bagian dari kehidupan yang harus dijalani dengan kesungguhan. Budaya inilah yang secara perlahan namun pasti akan meningkatkan mutu pendidikan dari dalam.

Dalam perspektif yang lebih luas, pilar ini sejalan dengan semangat pendidikan integral yang tidak memisahkan aspek intelektual, moral, dan spiritual (Padlan, 2023). *Murabithah* menjadi simbol dari keberadaan pendidik yang tidak hanya mengajar secara akademik, tetapi juga menjaga ruh pendidikan. Pendidikan bukan semata-mata transfer ilmu pengetahuan, melainkan proses panjang dalam menanamkan nilai, membentuk karakter, dan menghidupkan keteladanan. Dalam proses ini, kehadiran guru secara konsisten di sekolah menjadi salah satu kunci utamanya (Yarni, 2023). Sebagai penutup, komitmen untuk tidak keluar dari lokasi sekolah selama jam tugas bukan sekadar persoalan teknis atau administratif, melainkan cerminan dari kedalaman nilai-nilai yang dianut oleh seorang pendidik. Ini adalah bentuk pengabdian yang penuh kesadaran, bahwa mendidik adalah amanah yang harus dijaga secara total, baik secara fisik maupun spiritual. Dengan membangun budaya *murabithah* di kalangan pendidik, kita tidak hanya memperkuat kualitas pembelajaran, tetapi juga membangun fondasi moral dan etika dalam dunia pendidikan yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan zaman.

Siap Membantu Guru Bergiliran 1 Hari 1 Guru

Pilar ketiga adalah bentuk solidaritas profesional antar pendidik. Di Ponpes Anwaha (Syahrani, 2025) diterapkan sistem di mana setiap hari satu guru ditugaskan membantu guru lain, baik dalam kegiatan administratif, pembelajaran, maupun pembinaan santri. Pilar ketiga dalam sistem pendidikan yang menekankan nilai-nilai spiritual, profesional, dan kolektif adalah solidaritas profesional antar pendidik. Di Pondok Pesantren Anwaha (Syahrani, 2025), prinsip ini diwujudkan melalui kebijakan internal yang mengatur bahwa setiap hari satu guru ditugaskan untuk membantu guru lainnya, baik dalam kegiatan administratif, kegiatan pembelajaran, hingga pembinaan santri. Program ini dikenal dengan nama 1 Hari 1 Guru.

Prinsip dasarnya berupa penguatan kolaborasi horizontal antar pendidik (Syahrani, 2019). Dalam pelaksanaannya, program ini tidak hanya memperkuat sistem manajerial pesantren, tetapi juga membangun nilai-nilai kemanusiaan seperti empati, keikhlasan, dan rasa saling memiliki. Model ini menekankan bahwa guru bukan hanya individu yang berdiri sendiri dalam menjalankan tugas-tugasnya, tetapi bagian dari komunitas profesi yang saling menopang (Fikri, 2022). Model 1 hari 1 guru yang diterapkan di Ponpes Anwaha sangat sejalan dengan teori collegial leadership, sebuah konsep kepemimpinan dalam dunia pendidikan yang menekankan kerja sama kolektif, partisipasi aktif, dan komunikasi horizontal. Konsep ini dipopulerkan oleh Tony Bush (2025) yang menyebut bahwa institusi pendidikan yang sehat dan produktif adalah institusi yang dibangun di atas semangat gotong royong, bukan kompetisi antarindividu. Dalam collegial leadership, tidak ada dominasi otoritas tunggal yang menekan individu lain, melainkan kolaborasi dan konsensus dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program pendidikan (Syakbaniansyah, 2022).

Kolaborasi guru merupakan salah satu indikator utama dari lingkungan pendidikan yang adaptif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Arif & Natsir (2025) mengemukakan bahwa kolaborasi antarguru tidak hanya berfungsi untuk menyelesaikan beban kerja secara teknis, tetapi juga membentuk identitas profesional guru yang lebih kuat. Dalam suasana yang kolaboratif, guru merasa bahwa mereka tidak bekerja sendirian. Mereka merasa dihargai, diakui, dan disemangati oleh rekan sejawatnya. Hal ini meningkatkan motivasi intrinsik dan memperkuat komitmen terhadap profesi (Sogianor, 2022). Dalam skala yang lebih luas, kolaborasi antarguru terbukti memiliki dampak langsung terhadap kualitas pembelajaran siswa. Berdasarkan Collaborative Teaching Impact Study yang dirilis oleh Asian Development Bank (2024), dijelaskan bahwa satuan pendidikan yang menerapkan praktik kolaboratif seperti pengajaran tim, saling observasi kelas, dan asistensi antarguru, menunjukkan peningkatan signifikan dalam capaian belajar peserta didik. Hal ini terjadi karena adanya sinergi antara guru dalam menyusun strategi pembelajaran yang lebih efektif, personalisasi pendekatan pengajaran, serta konsistensi nilai yang ditanamkan kepada siswa (Syahrani, 2024).

Di lapangan, penerapan program 1 Hari 1 Guru memberikan berbagai dampak positif. Guru yang sedang bertugas mendapat bantuan langsung dari rekan sejawatnya, baik dalam menyiapkan bahan ajar, mendampingi kegiatan belajar, atau mengelola kegiatan administrasi dan pembinaan santri. Bantuan ini membuat pekerjaan menjadi lebih ringan, efisien, dan terkelola dengan baik. Di sisi lain, guru yang bertugas membantu tidak merasa dirugikan, karena budaya yang dibangun bukanlah budaya transaksional, melainkan budaya keikhlasan dan kontribusi (Yanti, 2022). Guru yang membantu merasa terhormat karena dapat berkontribusi lebih bagi institusi dan rekan sejawatnya. Budaya ini melahirkan semangat saling menghargai yang tinggi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang sehat, di mana tidak ada guru yang merasa terbebani sendirian, dan tidak ada pula guru yang merasa superior atau inferior. Semua saling membantu, saling mendukung, dan saling memahami (Ilham, 2021).

Salah satu dampak positif dari pilar solidaritas ini adalah menurunnya potensi konflik internal. Dalam banyak institusi pendidikan, salah satu penyebab utama munculnya konflik antarpengajar adalah rasa ketimpangan beban kerja, kurangnya komunikasi, dan perasaan tidak mendapat dukungan dari lingkungan sekitar. Namun, dengan program seperti 1 Hari 1 Guru, dinamika tersebut dapat diredam (Irpina, 2023). Rasa saling memahami mulai tumbuh, karena setiap guru mengalami langsung bagaimana rasanya berada dalam posisi membantu dan dibantu. Dari sinilah muncul empati profesional. Ketika empati ini berkembang, komunikasi antarguru menjadi lebih terbuka, koordinasi menjadi lebih efektif, dan suasana kerja menjadi lebih kondusif. Konflik yang sebelumnya mungkin muncul akibat salah paham atau perasaan terabaikan dapat dicegah sejak dini melalui budaya solidaritas yang kuat (Yanti, 2021).

Pilar ketiga ini juga merupakan manifestasi paling nyata dari nilai keikhlasan, sebuah nilai yang seringkali diabaikan dalam retorika pendidikan Islam, namun tidak selalu mudah dipraktikkan dalam keseharian. Melalui solidaritas profesional antarguru, nilai ikhlas tidak hanya menjadi slogan moral yang abstrak, tetapi diwujudkan dalam tindakan nyata membantu tanpa diminta, mendukung tanpa berharap imbalan, dan bekerja sama tanpa pamrih (Rahman, 2023).

Dalam konteks ini, ikhlas bukanlah pengorbanan yang membuat individu merasa kehilangan, melainkan kontribusi yang memberikan makna. Guru yang membantu rekannya merasa bahwa apa yang dilakukan adalah bagian dari ibadah dan pengabdian kepada nilai-nilai luhur pendidikan. Mereka tidak menunggu instruksi atau perintah, tetapi bergerak karena kesadaran dan kecintaan terhadap profesinya (Sahabuddin, 2022). Lebih jauh lagi, praktik solidaritas antarguru ini menjadi pintu masuk bagi terciptanya komunitas pembelajar (*learning community*) di lingkungan sekolah. Ketika guru saling membantu, secara alami akan terjadi pertukaran pengetahuan, metode, dan pendekatan pengajaran. Guru menjadi lebih terbuka terhadap masukan, lebih reflektif terhadap proses mengajarnya, dan lebih siap untuk meningkatkan kompetensinya melalui pembelajaran bersama (Rasidah, 2023).

Sekolah yang memiliki budaya solidaritas tinggi cenderung berkembang menjadi organisasi pembelajar yang adaptif (Riska, 2022). Guru bukan lagi hanya penyampai materi, melainkan juga pembelajar sepanjang hayat. Mereka belajar dari sesama guru, dari pengalaman bersama, dan dari proses refleksi kolektif. Inilah esensi profesionalisme sejati: terus bertumbuh dalam komunitas, bukan menyendiri dalam zona nyaman (Rifki, 2023). Agar pilar solidaritas profesional ini dapat berjalan dengan baik, diperlukan dukungan dari sistem dan kepemimpinan sekolah. Program seperti 1 Hari 1 Guru membutuhkan perencanaan jadwal yang matang, komunikasi yang efektif, serta penguatan motivasi di kalangan guru. Kepala sekolah atau pimpinan pondok pesantren harus menjadi teladan dalam membangun budaya solidaritas, sekaligus menjadi fasilitator yang memastikan setiap guru merasa dihargai dan didukung (Reza, 2021).

Dukungan sistem juga bisa berupa pelatihan internal, forum refleksi berkala, serta pemberian ruang bagi guru untuk saling berbagi pengalaman. Hal ini menciptakan ekosistem yang memungkinkan kolaborasi tumbuh secara organik, tidak sekadar karena instruksi struktural, tetapi karena kesadaran nilai dan keyakinan bersama (Khair, 2023). Pilar ketiga, yakni solidaritas profesional antarpendidik, adalah fondasi penting dalam membangun lembaga pendidikan yang sehat, spiritual, dan profesional (Ridha, 2023). Melalui praktik konkret seperti 1 Hari 1 Guru, nilai-nilai luhur seperti ikhlas, gotong royong, dan empati dijadikan bagian dari sistem kerja harian. Guru tidak hanya mengajar, tetapi juga belajar untuk menjadi manusia yang lebih peduli, terbuka, dan penuh makna (Rasyid, 2023). Dengan membangun solidaritas, kita sedang menanamkan benih kekuatan kolektif yang akan terus tumbuh menjadi pohon kebaikan dalam dunia pendidikan. Sebuah lembaga yang hidup dalam solidaritas tidak hanya akan menghasilkan lulusan yang cerdas, tetapi juga generasi yang berjiwa besar dan mampu hidup dalam masyarakat dengan semangat kebersamaan.

4 Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi nilai ikhlas dalam model kepemimpinan pendidikan di Ponpes Anwaha berhasil membentuk kultur manajemen pendidikan berbasis ikhlas yang terimplementasi melalui tiga pilar utama: keteladanan hadir lebih awal dan pulang paling akhir, komitmen penuh untuk tetap berada di lingkungan sekolah, serta solidaritas dalam membantu guru secara bergiliran setiap hari.

Model ini dapat dijadikan rujukan bagi lembaga pendidikan lainnya, terutama yang berorientasi pada pendidikan karakter. Disarankan agar penelitian lanjutan memperluas kajian pada berbagai pesantren atau sekolah lainnya untuk melihat variabilitas implementasi nilai ikhlas dalam manajemen pendidikan.

5 Daftar Pustaka

- A DB. (2024). Collaborative Teaching Impact Study in Southeast Asia. Asian Development Bank.
- Anwar, M. (2024). Kepemimpinan Spiritual dalam Pendidikan Pesantren. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Arif, S., & Natsir, H. (2025). Teachers' collegiality and its impact on Islamic school performance. *Journal of Islamic Education Research*, 12(1), 33–48.
- Bush, T. (2025). *Leadership and Management in Education: Global Perspectives*. London: Routledge.
- Faizah, F., Hamdiah, H., Helda, H., & Syahrani, S. (2023). Manajemen Perencanaan Kepala Sekolah Di MTs Anwarul Hasaniyyah. *Educational Journal: General and Specific Research*, 3(3), 670-681.
- Faradila, A. N., Sholehah, D., Halimah, H., & Syahrani, S. (2023). Manajemen Supervisi Pendidikan Di MTs Anwarul Hasaniyyah. *Educational Journal: General and Specific Research*, 3(3), 727-738.
- Fatimah, H., & Syahrani, S. (2022). Leadership Strategies In Overcoming Educational Problems. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 2(3), 282-290.
- Fikri, R., & Syahrani, S. (2022). Strategi pengembangan sarana dan prasarana pembelajaran di pondok pesantren rasyidiyah khalidiyah (Rakha) amuntai. *Educational journal: General and Specific Research*, 2(1), 79-88.
- Fitri, A., & Syahrani, S. (2021). Kajian Delapan Standar Nasional Penelitian yang Harus Dicapai Perguruan Tinggi. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 88-96.
- Hamidah, H., Syahrani, S., & Dzaky, A. (2023). Pengaruh Sumber Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata

- Pelajaran Akidah Akhlak Di MTsN 8 Hulu Sungai Utara. *Fikruna*, 5(2), 223-239.
- Hasan, R. (2024). Krisis keteladanan pemimpin pendidikan di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Modern*, 8(2), 112-126.
- Helda, H., & Syahrani, S. (2022). National standards of education in contents standards and education process standards in Indonesia. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 2(3), 257-269.
- Hidayati, A., Sakdiah, H., Aisye, I., & Syahrani, S. (2023). Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Menunjang Prestasi Belajar Anak Di Madrasah Tsanawiah Anwaha Marindi. *JIP: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(5), 857-877.
- Huda, N., Subandi, S., & Amirudin, A. (2025). Strategic leadership of school principals in improving teacher work culture in Islamic secondary schools. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(2), 164-175.
- Husin, M., Saputra, M. R., Noor, M. R. F., & Syahrani, S. (2023). Manajemen Guru Pendidikan Agama Islam Yang Berorientasi Dalam Pembelajaran Aktif Pada MI Tahfidz Anwaha. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Kearifan Lokal*, 3(6), 374-390.
- Ilhami, R., & Syahrani, S. (2021). Pendalaman materi standar isi dan standar proses kurikulum pendidikan Indonesia. *Educational Journal: General and Specific Research*, 1(1), 93-99.
- Irpina, I., Anisa, N., & Syahrani, S. (2023). Manajemen Kegiatan Ekstrakurikuler Dalam Pembentukan Karakter Dan Kedisiplinan Siswa Di Madrasah Tsanawiyah Anwarul Hasaniyyah Tabalong. *Educational Journal: General and Specific Research*, 3(3), 649-669.
- Khair, A., Bukhari, A., Rahman, G. A., Amin, I., & Syahrani, S. (2023). Manajemen Sistem Pendidikan Dalam Pengaplikasian Teknologi Digital Terhadap Pembelajaran Daring Pada Madrasah Tsanawiyah Anwarul Hasaniyyah. *JIP: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(6), 926-941.
- Kurniawan, M. N., & Syahrani, S. (2021). Pengadministrasi pendidikan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan lembaga pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 69-78.
- Mahfudz, A. (2025). Revitalisasi nilai moral pesantren sebagai model manajemen pendidikan nasional. *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, 6(1), 45-61.
- Maulida, R., & Syahrani, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kos Terhadap Semangat Belajar Mahasiswa STAI Rasyidiyah Khalidiyah (RAKHA) Amuntai. *Al-gazali Journal of Islamic Education*, 1(02), 118-134.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Musa, A., Zuhdi, M., Aldi, M., Muhsinin, J. I., & Syahrani, S. (2023). Manajemen Kegiatan Ekstrakurikuler Untuk Meningkatkan Bakat Siswa Di MTSN 5 Hulu Sungai Utara. *Humanitis: Jurnal Homaniora, Sosial dan Bisnis*, 1(5), 521-534.
- Najiah, A., Herni, H., Suci, I., & Syahrani, S. (2023). Manajemen Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Di MI Tahfiz Anwarul Hasaniyyah. *Educational Journal: General and Specific Research*, 3(3), 632-648.
- Norhidayah, N., Sari, H. N., Fitria, M., Bahrudin, M., Mutawali, A., Maskanah, M., ... & Syahrani, S. (2022). Kuliah Kerja Nyata (KKN) Di Desa Sungai Namang Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Journal of Community Dedication*, 2(1), 26-36.
- Nurkhatiqah, A., Rahmatina, D., Istiqamah, I., & Syahrani, S. (2023). Manajemen Komunikasi Antara Guru Dan Orang Tua Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Di MI Tahfidz Anwarul Hasaniyyah. *Adiba: Journal Of Education*, 3(4), 569-585.
- Oecd. (2025). *Education Policy Outlook 2025: Transforming Governance*. Oecd Publishing.
- Padlan, M., Sapitra, M., Saputra, M. H., Sairi, S., & Syahrani, S. (2023). Manajemen Sarana Dan Prasarana Di Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTSS) Nurul Hikmah. *Adiba: Journal Of Education*, 3(4), 543-568.
- Rahman, A. R., Muhaimin, A., Sauqi, A., Amin, A., & Syahrani, S. (2023). Manajemen Waktu Terhadap Kualitas Belajar Siswa Di MTS Anwarul Hasaniyyah. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Kearifan Lokal*, 3(6), 359-373.
- Ramadhan, M., & Syakirin, M. (2024). Ikhlas sebagai landasan etika profesional guru: Studi kualitatif pada sekolah Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Modern*, 9(3), 41-55.
- Rasidah, J., Dzaky, A., & Syahrani, S. (2023). Pengaruh Pergaulan Terhadap Akhlak Siswa Di MTs Mathla'ul Anwar Tuyau. *Fikruna*, 5(2), 161-176.
- Rasyid, M. A., Salman, M., Basir, M., Al Farid, M., & Syahrani, S. (2023). Manajemen Konten Pembelajaran Interaktif Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Di Min 11 Hulu Sungai Utara. *JIP: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(6), 896-911.
- Reza, M. R., & Syahrani, S. (2021). Pengaruh Supervisi Teknologi Pendidikan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Educational Journal: General and Specific Research*, 1(1), 84-92.

- Ridha, A., Bukhari, B., Abadi, M. I., Munadinor, M., & Syahrani, S. (2023). Manajemen Pendidikan Untuk Peningkatan Mutu Guru Sekolah Dasar Di Sdn Wuran. Jip: Jurnal Ilmu Pendidikan, 1(6), 912-925.
- Rifki, M., Syabri, S., & Syahrani, S. (2023). Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Efektivitas Media Pembelajaran Siswa-Siswi Di Madrasah Tsanawiyah Anwarul Hasaniyyah (Anwaha) Kabupaten Tabalong. Educational Journal: General and Specific Research, 3(3), 739-753.
- Riska, R., Fauziah, Y., Hayatunnufus, I., Fatimah, S., Effendi, M., Rayyan, M., ... & Syahrani, S. (2022). Pelaksanaan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Di Desa Sungai Panangah Angkatan XXIII Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara. Journal of Community Dedication, 2(1), 37-47.
- Sahabuddin, M., & Syahrani, S. (2022). Kepemimpinan pendidikan perspektif manajemen pendidikan. Educational journal: General and Specific Research, 2(1), 102-112.
- Sodik, M., & Hasanah, R. (2025). Nilai spiritual dalam pembentukan etos kerja guru madrasah. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 13(1), 25-38.
- Sogianor, S., & Syahrani, S. (2022). Model pembelajaran pai di sekolah sebelum, saat, dan sesudah pandemi. Educational journal: General and Specific Research, 2(1), 113-124.
- Sudarsono, L. (2024). Disiplin guru dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Jurnal Administrasi Pendidikan Nusantara, 10(1), 55-70.
- Syahrani, S. (2019). Manajemen Pendidikan Dengan Literatur Qur'an. Darul Ulum: Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan dan Kemasyarakatan, 10(2), 191-203.
- Syahrani, S. (2021). Anwaha's Education Digitalization Mission. Indonesian Journal of Education (INJOE), 1(1), 26-35.
- Syahrani, S. (2022). Model Kelas Anwaha Manajemen Pembelajaran Tatap Muka Masa Covid 19. Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah , 6 (1), 38-47.
- Syahrani, S. (2022). Model Kelas Anwaha Manajemen Pembelajaran Tatap Muka Masa Covid 19. Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah, 6(1), 38-47.
- Syahrani, S. (2022). Pemimpin Strategi dalam Digitalisasi Pendidikan Anwaha Tabalong. Al-Risalah , 18 (1), 87-106.
- Syahrani, S. (2022). Peran Wali Kelas Dalam Pembinaan Disiplin Belajar di Pondok Pesantren Anwarul Hasaniyyah (Anwaha) Kabupaten Tabalong. Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan , 16 (1), 50-59.
- Syahrani, S. (2022). Strategi Pemimpin dalam Digitalisasi Pendidikan Anwaha Tabalong. Al-Risalah, 18(1), 87-106.
- Syahrani, S. (2023). Pendampingan Akreditasi Madrasah Aliyah Anwarul Hasaniyyah (Anwaha) Kabupaten Tabalong. Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 4(5), 10329-10335.
- Syahrani, S. (2024). Implementasi Perencanaan Pendampingan Kurikulum Merdeka Berbasis Komunitas di MAN 1 Tabalong. Jurnal Pengembangan Masyarakat: Jurnal Pengabdian Masyarakat , 5 (3), 4228-4235.
- Syahrani, S. (2024). Manajemen Implementasi Kurikulum Madrasah di MAN 1 Tabalong . Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat, 5(6), 10811-10820. <https://doi.org/10.31004/cdj.v5i6.37249>
- Syahrani, S. (2025). Kesiapan Santri Dalam Mengikuti Analisis PKPPS Nasional Anwarul Hasaniyyah (Anwaha) Kabupaten Tabalong. Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Kearifan Lokal , 4 (1), 207-215.
- Syahrani, S., Fidzi, R., & Khairuddin, A. (2022). Model Pendidikan Nilai-Nilai Keikhlasan Bagi Santri Al-Madaniyah Jaro an Santri Anwaha Marindi Kabupaten Tabalong. Modernity: Jurnal Pendidikan dan Islam Kontemporer, 3(1), 19-26.
- Syahrani, S., Fidzi, R., & Khairuddin, A. (2022). Model Penggodokan Keikhlasan Santri Anwaha Marindi Dan Almadaniyah Jaro. Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 16(3), 1184-1192.
- Syakbaniansyah, S., Norjanah, N., & Syahrani, S. (2022). Penyusunan Administrasi Guru. Al-Risalah, 17(1), 47-56.
- Syarwani, M., & Syahrani, S. (2022). The Role of Information System Management For Educational Institutions During Pandemic. Indonesian Journal of Education (INJOE), 2(3), 270-281.
- Unesco. (2024). Teacher Absenteeism in Asia: Regional Review 2024. UNESCO Publishing.
- Uula, Z. N., & Ali, M. (2025). Model kepemimpinan kolaboratif dalam sekolah berbasis nilai Islam. Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, 8(1), 316-326.
- World Bank. (2025). Time-on-Task and Learning Outcomes in Developing Countries. World Bank Reports.
- Yanti, D., & Syahrani, S. (2022). Student management STAI rakha amuntai student tasks based on library research and public field research. Indonesian Journal of Education (INJOE), 2(3), 252-256.
- Yanti, H., & Syahrani, S. (2021). Standar Bagi Pendidik Dalam Standar Nasional Pendidikan Indonesia. Adiba. Journal of Education, 1(1), 61-68.
- Yarni, M., Ridha, M., Ruhi, M., Ramadani, M., & Syahrani, S. (2023). Manajemen Perpustakaan Sekolah MA Anwarul Hasaniyyah (Anwaha) Kabupaten Tabalong. Educational Journal: General and Specific Research, 3(3), 716-726.