

Internalisasi Nilai Halal Sebagai Etika Kepemimpinan dalam Perkaderan Nasyyatul Aisyiyah di Jawa Barat

Resa Kurniawati¹, Andhika Prawira², Indra Setya Pratama³, Dani Munandar Numan⁴

¹²³⁴Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Bandung, Indonesia

¹256201018@umbandung.ac.id ²256201025@umbandung.ac.id

³256201003@umbandung.ac.id ⁴256201040@umbandung.ac.id

Corresponding Author: *256201018@umbandung.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kesadaran membangun kepemimpinan berbasis nilai dalam organisasi Islam yang memiliki sistem perkaderan terstruktur. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis nilai halal yang diinternalisasi sebagai etika kepemimpinan, serta bagaimana hal itu berdampak pada integritas kader Nasyyatul Aisyiyah (NA) di Jawa Barat. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan melakukan wawancara semi-terstruktur dan analisis dokumen Sistem Perkaderan NA (SPNA), yang melibatkan lima puluh kader aktif di Jawa Barat. Analisis data menggunakan teknik analisis tematik melalui reduksi dan kategorisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai halal didefinisikan sebagai standar etika, tanggung jawab, dan konsistensi tindakan dalam aktivitas dan proses pengambilan keputusan organisasi. Internalisasi dituangkan dalam pendidikan formal, pembiasaan organisasi, dan contoh teladan pimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem perkaderan berfungsi sebagai cara untuk menetapkan nilai-nilai yang membentuk integritas dan etika kepemimpinan kader.

Kata kunci : Nilai Halal, Nasyyatul Aisyiyah, Perkaderan, Etika Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia

Abstract

This research is motivated by the awareness of building value-based leadership in Islamic organizations with a structured cadre system. The purpose of the study is to analyze the internalized halal values as leadership ethics, and how they impact the integrity of Nasyyatul Aisyiyah (NA) cadres in West Java. This study used a qualitative descriptive approach by conducting semi-structured interviews and document analysis of the NA Cadre System (SPNA), which involved fifty active cadres in West Java. Data analysis used thematic analysis techniques through reduction and categorization. The results show that halal values are defined as ethical standards, responsibility, and consistency of action in organizational activities and decision-making processes. Internalization is reflected in formal education, organizational habits, and exemplary leadership examples. The results show that the cadre system functions as a way to establish values that shape the integrity and ethics of cadre leadership.

Keywords: Halal Values, Nasyyatul Aisyiyah, Cadre Development, Leadership Ethics, Human Resource

Pendahuluan

Kepemimpinan dalam organisasi biasanya dinilai dari efektivitas manajerial. Namun di era modern ini, nilai moral dan integritas yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah aspek yang wajib menjadi penilaian. Berdasarkan literatur yang relevan, kepemimpinan yang berlandaskan pada etika berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan, komitmen, dan keaktifan anggotanya. Tidak hanya itu, inkonsistensi etika dan rendahnya stabilitas nilai sering menyebabkan krisis kepemimpinan (Hoch et al., 2018). Sejalan dengan itu, penelitian pada kepemimpinan Islam di Indonesia menegaskan bahwa prinsip amanah, keteladanan, dan tanggung jawab adalah komponen utama yang memengaruhi budaya organisasi dan produktivitas kerja (Olifiansyah & Hidayat, 2020). Seperti yang ditunjukkan pada penelitian tersebut, kepemimpinan Islami memengaruhi pembentukan sistem nilai dalam organisasi yang tidak sebatas moral individu. Namun pada kajian saat ini, ditemukan lebih banyak berfokus pada karakteristik pemimpin dan kurang membahas mekanisme institusional yang membentuk nilai kepemimpinan melalui sistem pembinaan yang terorganisir.

Beberapa peneliti nasional juga melakukan penelitian tentang perkaderan organisasi Islam. Kaderisasi adalah proses pendidikan berjenjang yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen ideologis dan kapasitas organisatoris kader (Utami, 2018). Dikutip dari dokumen Sistem Perkaderan NA (Aisyiyah, 2019) bahwa, perkaderan dilakukan melalui pembiasaan nilai dan pendidikan formal dan nonformal untuk membentuk integritas kader. Namun, belum banyak penelitian yang dilakukan terhadap praktik ini dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia yang menekankan proses kelembagaan dan konstruksi nilai dalam organisasi. Selain itu, penelitian tentang istilah halal dalam konteks masyarakat dan lembaga di Indonesia menunjukkan bahwa halal dianggap tidak hanya sebagai legalitas produk namun juga sebagai standar moral untuk tindakan ekonomi dan sosial (Khan & Haleem, 2016). Diperkuat dengan beberapa penelitian nasional lain bahwa nilai halal memiliki aspek moral yang terkait dengan tanggung jawab, kejujuran, dan kepatuhan terhadap prinsip syariah dalam pengelolaan perusahaan.

Menurut tinjauan literatur tersebut, ditemukan adanya tiga komponen utama yang menyebabkan perbedaan dalam penelitian yaitu, Pertama, penelitian tentang kepemimpinan Islami di Indonesia masih banyak berfokus pada aspek normatif dan karakteristik individu pemimpin. Kedua, penelitian tentang perkaderan organisasi Islam belum banyak dianalisis dari sudut pandang pengembangan sumber daya manusia sebagai mekanisme institusionalisasi nilai. Ketiga, belum ada hubungan yang jelas antara konsep halal sebagai nilai sosial dan etika dan pembentukan kepemimpinan melalui sistem kaderisasi. Pentingnya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keselarasan antara sistem perkaderan, nilai halal, dan etika Islam.

Kebaharuan yang dimiliki penelitian ini adalah nilai halal diposisikan sebagai etika kepemimpinan yang dibangun melalui sistem perkaderan *Nasyiatul Aisyiyah*. Nilai halal didefinisikan sebagai aturan yang mengarahkan tindakan, integritas, dan tanggung jawab kader dalam menjalankan tugas kepemimpinan di organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari proses internalisasi nilai halal dalam kaderisasi, serta dampak dari internalisasi terhadap pembentukan etika kepemimpinan kader. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan melakukan wawancara yang melibatkan lima puluh kader di Jawa Barat. Manfaat dari penelitian adalah untuk meningkatkan literatur dan mengembangkan riset tentang kepemimpinan dan etika Islam dalam organisasi perempuan. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan membantu membangun sistem kaderisasi yang didasarkan pada nilai dalam organisasi Islam.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif yang dirancang dengan desain deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang menyeluruh tentang arti, pengalaman, dan proses internalisasi nilai halal dalam sistem perkaderan, kemudian outputnya adalah dampak dari internalisasi ini terhadap pembentukan etika kepemimpinan kader. Metode ini memungkinkan digunakan untuk meninjau konstruksi sosial yang dibentuk melalui pengalaman dan interaksi dalam organisasi (Creswell & Creswell, 2018). Dalam penelitian kualitatif, proses interpretatif membentuk realitas, dan peneliti berfungsi sebagai alat utama dalam pengumpulan dan analisis data.

Dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah kader Nasyyatul Aisyiyah dari beberapa kabupaten dan kota di Provinsi Jawa Barat yang telah atau sedang melakukan perkaderan. Jawa Barat melakukan pemilihan wilayah secara purposif, dan memiliki struktur organisasi yang dinamis, serta program perkaderan formal dilaksanakan secara teratur. Melibatkan lima puluh kader perempuan dalam penelitian ini berasal dari tingkat kepengurusan cabang, daerah, dan wilayah. Setiap peserta telah berpartisipasi dalam kegiatan organisasi selama setidaknya satu tahun terakhir dan telah menyelesaikan minimal satu jenjang perkaderan formal, seperti Darul Arqam atau Latihan Instruktur. Etikan et al. (2016) menyatakan, bahwa teknik purposive sampling digunakan untuk memilih informan, kemudian subjek dipilih sesuai dengan tujuan penelitian.

Metode pengumpulan data yang dipilih adalah wawancara semi-terstruktur dan dokumentasi. Metode ini dipilih karena memungkinkan informan untuk menjelaskan pengalaman mereka secara menyeluruh dan memungkinkan peneliti tetap fokus pada tema penelitian (Kallio et al., 2016). Panduan wawancara dibangun di sekitar tiga topik utama: bagaimana kader memahami prinsip-prinsip halal organisasi, bagaimana mereka terlibat dalam proses perkaderan, dan bagaimana mereka berpikir tentang praktik kepemimpinan organisasi. Sesuai kondisi informan, wawancara dilakukan baik secara langsung maupun secara online, dimaksudkan untuk menjaga integritas data, kemudian seluruh wawancara direkam dan ditranskripsikan secara verbatim atas persetujuan responden.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan wawancara sebagai sumber data sekunder. Peneliti menggunakan Sistem Perkaderan Nasyyatul Aisyiyah (SPNA) sebagai dokumen utama yang dianalisis, mencakup visi, tujuan, kurikulum, dan tahapan kaderisasi organisasi. Analisis dokumen dilakukan untuk mendapatkan pemahaman tentang struktur normatif dan desain pembinaan nilai yang dirancang secara resmi oleh organisasi. Dalam mendapatkan interpretasi yang komprehensif, data dokumentasi digunakan untuk mendukung dan membandingkan hasil wawancara. Pada pengolahan data, penulis berpaku pada kerangka analisis yang diusulkan oleh Miles et al. (2014), proses analisis akan mengikuti prosedur reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Transkrip wawancara dibaca dengan teliti untuk mendapatkan pemahaman umum yang selanjutnya, proses pengkodean digunakan untuk menemukan unit makna yang terkait dengan internalisasi praktik kepemimpinan dan nilai halal. Setelah itu, tema-tema utama penelitian dibentuk setelah kode-kode tersebut dikelompokkan ke dalam kategori yang lebih luas. Untuk memastikan konsistensi interpretasi, proses analisis berlangsung secara interaktif dengan pembacaan ulang data, setelah itu data disajikan dalam bentuk narasi tematik yang menggabungkan kutipan informan serta hasil dokumentasi.

Dalam penelitian ini, indikator kualitatif yang berasal dari konsep kepemimpinan berbasis nilai dan integritas digunakan untuk mengevaluasi standar pembentukan etika kepemimpinan. Aspek-aspek yang focus dibedah adalah komitmen terhadap visi dan tujuan organisasi,

tanggung jawab untuk menjalankan amanah organisasi, kejujuran dalam pengambilan keputusan, dan konsistensi nilai dan tindakan. Untuk membaca data wawancara, indikator ini digunakan sebagai kerangka interpretasi yang kesesuaiannya diukur antara pengalaman kader dan desain nilai dalam dokumen organisasi. Tidak hanya itu, konsistensi cerita informan, dan munculnya topik yang menunjukkan internalisasi nilai adalah semua faktor yang dievaluasi untuk melakukan penilaian.

Bersama dengan itu, teknik triangulasi sumber dan metode digunakan untuk menjaga kredibilitas penelitian. Metode triangulasi dilakukan dengan menggabungkan data wawancara dan dokumen organisasi, sehingga triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan jawaban informan dari berbagai jenjang kepengurusan untuk melihat apakah pola temuan itu konsisten. Selain itu, untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan pengalaman mereka, proses member checking dilakukan dengan memberikan ringkasan hasil wawancara kepada beberapa informan. Langkah ini dilakukan untuk meningkatkan validitas temuan dan mengurangi bias subjektivitas.

Dalam hal ini, aspek etika penelitian juga sangat diperhatikan. Sebelum wawancara dimulai, informan diberikan penjelasan tentang tujuan penelitian, bagaimana data dikumpulkan, dan bagaimana menjaga kerahasiaan identitas. Informan memiliki hak untuk menghentikan partisipasi kapan saja, dan partisipasi dilakukan secara sukarela. Setiap informasi yang dikumpulkan disimpan dengan aman dan hanya digunakan untuk keperluan akademik. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil yang dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah tentang proses internalisasi nilai halal dalam sistem perkaderan, dan bagaimana hal itu berdampak pada pembentukan etika kepemimpinan kader di lingkungan Nasyyatul Aisyiyah di Jawa Barat.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Profil Informan dan Karakteristik Kader

Dalam penelitian ini, melibatkan lima puluh kader Nasyyatul Aisyiyah dari berbagai jenjang kepengurusan di Jawa Barat. Setiap informan telah berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan organisasi dan telah mengikuti minimal satu jenjang perkaderan formal. Profil informan dapat diringkas sebagai berikut setelah data wawancara diolah dan dokumen organisasi diidentifikasi.

Tabel 1. Karakteristik Informan

No	Kategori	Jumlah	Presentase
1.	Kader Cabang	18	36%
2.	Kader Daerah	25	50%
3.	Kader Wilayah	31	62%
4.	Pernah mengikuti Darul Arqom	50	100%
5.	Pernah Mengikuti Latihan Instruktur	16	32%
6.	Masa aktif lebih dari 3 Tahun	29	58%

Berdasarkan data Tabel 1, mayoritas informan memiliki pengalaman organisasi yang relatif matang. Keterlibatan langsung informan dalam proses perkaderan dan kepemimpinan memperkuat validitas narasi.

Pemahaman Kader Terhadap Nilai Halal di Organisasi

Hasil reduksi dan kategorisasi data wawancara menunjukkan bahwa empat tema utama mempengaruhi pemahaman kader tentang prinsip halal dalam organisasi.

Table, 2. Konstruksi Makna Nilai Halal Menurut Kader

No.	Tema	Frekuensi Kemunculan Topik	Presentase
1.	Halal sebagai tanggung jawab amanah	41	82%
2.	Halal sebagai konsistensi nilai dan tindakan	38	76%
3.	Halal sebagai batas etika pengambilan keputusan	34	68%
4.	Halal sebagai komitmen ideologis organisasi	29	58%

Data menunjukkan bahwa mayoritas kader memahami aspek etika halal dalam organisasi. Nilai halal didefinisikan sebagai tanggung jawab untuk setia dan konsistensi antara tindakan organisasi dan komitmen ideologis. Seperti yang ditunjukkan oleh cerita informan, istilah halal dianggap sebagai standar yang mengatur tindakan kepemimpinan, bukan hanya tentang bagaimana produk dapat dikonsumsi atau apakah itu sah.

Mekanisme Internalisasi Nilai dalam Perkaderan

Internalisasi nilai dilakukan melalui tiga mekanisme utama yang saling berhubungan, hasil analisis tematik dari dokumen SPNA dan wawancara.

Table 3. Mekanisme Internalisasi Nilai Halal

No	Tema	Bentuk Implementasi	Frekuensi Kemunculan Topik
1	Pendidikan Formal	Materi ideologi, kepemimpinan, fiqh	50
2	Pembiasaan organisasi	Musyawaharah, evaluasi, pembagian amanah	3
3	Keteladanan pimpinan	Praktik transparansi dan tanggung jawab	39

Setiap kader yang diwawancarai, mengatakan bahwa pendidikan formal Darul Arqam menjadi tempat seseorang mulai memahami nilai-nilainya. Praktik sehari-hari organisasi memperkuat nilai-nilai tersebut. Contoh yang ditunjukkan oleh para pemimpin menjadi faktor pendorong yang memastikan bahwa nilai-nilai yang ditetapkan dalam tindakan konsisten.

Indikator Integritas Kepemimpinan Kader

Berdasarkan pengolahan data dan indikator integritas yang muncul dari narasi informan dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 4. Indikator Integritas Kepemimpinan

No	Indikator	Frekuensi Kemunculan Topik	Presentase
1	Konsistensi antara komitmen dan tindakan	42	84%
2	Transparansi dalam pengelolaan kegiatan	37	74%
3	Akuntabilitas dalam menjalankan amanah	40	80%
4	Komitmen terhadap visi organisasi	35	70%

Data menunjukkan bahwa integritas adalah konsistensi tindakan dan akuntabilitas. Dalam wawancara lintas jenjang kepengurusan, indikator tersebut muncul secara konsisten.

Keterkaitan Dokumen SPNA Dengan Praktik Lapangan

Tujuan perkaderan ialah membangun komitmen ideologis, integritas, dan tanggung jawab organisasi. Berdasarkan analisis dokumen SPNA dan hasil wawancara menunjukkan bahwa ada kesesuaian antara pengalaman kader di lapangan dan desain normatif dalam dokumen. Kesesuaian ini diperkuat dalam bagaimana pembinaan berjenjang, amanah, dan komitmen dimasukkan ke dalam pengalaman kader.

B. Pembahasan

Internalisasi Nilai Moral Dalam Membangun Etika Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kader menganggap nilai halal sebagai *behavior basic* yang meliputi; tanggung jawab, konsistensi, dan etika dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Pemahaman ini berasal dari pengalaman kader selama mengikuti sistem perkaderan. Berdasarkan data di lapangan, menunjukkan bahwa pendidikan formal seperti Darul Arqam menjadi tempat pertama sebuah kesadaran normatif dibentuk. Melalui materi ideologi, kepemimpinan, dan tanggung jawab yang diterapkan pada proses perkaderan, kader dibimbing, dilatih, dan diajarkan untuk mampu menerapkannya pada kehidupan sehari-hari.

Hidayat (2020) pada kajian tentang kepemimpinan islami di Indonesia yang menempatkan prinsip amanah dan tanggung jawab sebagai dasar integritas kepemimpinan. Kajian tersebut menunjukkan bahwa organisasi Islam mengembangkan kepemimpinan berbasis nilai melalui proses pendidikan yang teratur. Hasil penelitian ini menunjukkan pola yang serupa, yaitu internalisasi nilai halal dilakukan melalui proses pedagogis yang direncanakan, seperti yang ditunjukkan dalam dokumen SPNA. Kesesuaian antara desain standar organisasi dan pengalaman kader menunjukkan bahwa internalisasi nilai terjadi melalui proses pembinaan yang dirancang.

Tidak hanya itu, penelitian mengenai etika kerja Islam di Indonesia juga menunjukkan bahwa orientasi moral anggota organisasi dibentuk oleh prinsip religius (Rahman, 2021). Dalam penelitian ini, nilai halal berfungsi sebagai standar yang membantu anggota memahami tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Dalam pengelolaan kegiatan, kader

menghubungkan halal dengan kejujuran dan konsistensi antara komitmen ideologis dan tindakan. Ini menunjukkan bahwa prinsip halal berfungsi sebagai dasar untuk standar kepemimpinan yang diinternalisasi dalam praktik-praktik organisasi.

Perkaderan sebagai Metode untuk Mengimplementasikan Nilai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan formal, pembiasaan organisasi, dan contoh pimpinan adalah cara internalisasi nilai terjadi. Dalam siklus pembelajaran yang berkelanjutan terdiri dari ketiga mekanisme tersebut. Pembiasaan organisasi memperkuat nilai melalui pengalaman langsung, dan pendidikan formal memberikan landasan teoritis. Dalam praktik kepemimpinan di organisasi, teladan yang ditunjukkan oleh para pemimpin menjadi model yang konkret. Menurut perspektif sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan adalah elemen penting untuk mengorientasikan nilai anggota dan membangun budaya organisasi (Armstrong, 2020).

Fungsi yang sejalan dengan gagasan ini ditemukan dalam sistem perkaderan *Nasyiatul Aisyiyah*. Komitmen ideologis, integritas, dan tanggung jawab kader adalah tujuan dari SPNA. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kader mengalami proses tersebut secara bertahap saat mereka terlibat dalam aktivitas organisasi. Menurut penelitian nasional tentang pengembangan kepemimpinan di institusi pendidikan Islam, internalisasi nilai terjadi melalui praktik organisasi yang dilakukan secara konsisten (Nurhadi, 2022). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola tersebut sesuai dengan kondisi nyata. Kader mengatakan bahwa nilai halal termasuk dalam pengambilan keputusan, pengelolaan program, dan evaluasi kegiatan. Proses ini menunjukkan bahwa dalam organisasi perempuan Islam, sistem perkaderan berfungsi sebagai alat untuk mengorganisasikan nilai.

Integritas menjadi indikator nilai kepemimpinan

Berdasarkan data di lapangan, konsistensi tindakan, transparansi, dan akuntabilitas adalah indikator penting dalam pembentukan etika kepemimpinan kader. Kader memahami bahwa menjaga kepercayaan organisasi dan bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil merupakan hal yang sangat penting. Konsep integritas dalam kepemimpinan etis berkaitan dengan keselarasan antara nilai dan tindakan (Hoch et al., 2018). Dalam penelitian ini, proses kaderisasi menginternalisasi nilai halal, kader yang telah mengikuti jenjang pelatihan lebih tinggi menunjukkan pemahaman yang lebih matang dan sistematis tentang tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara tingkat pembinaan dan tingkat internalisasi nilai.

Diperkuat dengan penelitian tentang kepemimpinan islami di Indonesia, integritas dan amanah menjadi pilar legitimasi kepemimpinan dalam organisasi berbasis nilai (Hidayat, 2020b). Hasil penelitian menunjukkan korelasi dengan temuan tersebut, karena integritas kader dicapai melalui penerapan praktik organisasi dan ideologi yang konsisten.

Kesesuaian Dengan Penelitian Terdahulu, Serta Manfaat Penelitian

Dalam temuan ini menunjukkan kesesuaian dengan studi nasional tentang etika kerja islami dan kepemimpinan islami yang menekankan pentingnya nilai religius dalam membentuk budaya organisasi. Nilai halal dalam penelitian ini berfungsi sebagai prinsip normatif yang mengarahkan kader untuk bersikap dan mengambil keputusan. Meski begitu, penelitian ini memberikan wawasan tambahan dengan mengkaji internalisasi nilai halal dalam sistem perkaderan organisasi perempuan Islam. Penelitian sebelumnya berfokus pada karakteristik pemimpin atau bagaimana nilai memengaruhi kinerja organisasi. Hal yang menjadi pembeda

adalah penelitian ini mengkaji proses institusionalisasi nilai melalui desain pembinaan kader dan hubungannya dengan pembentukan etika kepemimpinan.

Sejalan dengan itu, dokumen SPNA menunjukkan bahwa tujuan sistem perkaderan adalah untuk menumbuhkan integritas dan komitmen ideologis kader. Diperkuat dengan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa tujuan ini tercapai melalui pengalaman kader. Temuan bahwa perkaderan berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan sumber daya manusia berbasis nilai diperkuat oleh kesesuaian antara praktik lapangan dan dokumen normatif yang dimiliki organisasi. Secara konseptual, penelitian ini memperluas penelitian tentang kepemimpinan islami dengan menempatkan nilai halal sebagai fondasi etika kepemimpinan. Penelitian ini secara empiris menunjukkan cara mekanisme kaderisasi menginternalisasikan nilai. Peneliti meyakini bahwa kontribusi ini penting untuk perkembangan teori manajemen SDM dalam organisasi Islam di Indonesia.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa nilai halal dalam sistem perkaderan *Nasyiatul Aisyiyah* dipahami dan diinternalisasikan sebagai prinsip etika kepemimpinan yang membentuk integritas kader. Nilai halal dimaknai sebagai kerangka moral yang mengatur tanggung jawab, konsistensi tindakan, dan akuntabilitas organisasi, bukan hanya secara hukum. Hasil lapangan menunjukkan bahwa kader menghubungkan halal dengan amanah dan kesesuaian antara komitmen ideologis dan praktik organisasi. Ditemukan tiga mekanisme utama yang berfungsi untuk internalisasi nilai halal yaitu, pendidikan formal di tingkat perkaderan, pembiasaan dalam aktivitas organisasi, dan contoh teladan dari para pimpinan. Dokumen Sistem Perkaderan *Nasyiatul Aisyiyah* (SPNA) menguraikan tujuan pembentukan integritas dan komitmen ideologis kader, dan temuan pada wawancara menunjukkan bahwa desain ini dapat diterapkan dalam praktik lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem perkaderan membantu membangun etika kepemimpinan dengan memasukkan nilai kedalam sistem organisasi.

Secara teoritis, temuan ini mendukung pandangan bahwa integritas merupakan indikator utama internalisasi nilai halal dalam organisasi perempuan Islam. Kader menunjukkan komitmen terhadap prinsip dan tindakan, transparansi dalam aktivitas organisasi dan tanggung jawab terhadap amanah organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian tentang kepemimpinan islami, yang menempatkan amanah dan tanggung jawab sebagai pilar legitimasi kepemimpinan dalam organisasi yang didasarkan pada nilai (Hidayat, 2020). Hasil penelitian ini mendukung gagasan bahwa pelatihan dan pembinaan yang terstruktur membentuk orientasi nilai dan budaya organisasi (Armstrong, 2020). Secara teoritis penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan penelitian tentang kepemimpinan islami, dengan menempatkan nilai halal sebagai fondasi etika kepemimpinan dalam konteks organisasi perempuan Islam. Demikian pula, penelitian ini memperluas diskusi tentang etika kerja Islam dengan menekankan pentingnya sistem organisasi yang mendukung internalisasi nilai. Kemudian secara empiris, penelitian ini memberikan gambaran tentang hubungan antara desain kaderisasi dan pembentukan integritas kader yang nantinya menghasilkan output kader berupa etika kerja sesuai dengan tujuan dari organisasi Islam itu sendiri.

Selanjutnya secara praktis, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk membangun sistem perkaderan yang dilandaskan pada nilai organisasi Islam, khususnya bagi organisasi perempuan Islam. Dalam temuan ini, muncul wawasan baru tentang bagaimana konsistensi antara materi ideologis, praktik organisasi, kurikulum perkaderan, serta sistem

evaluasi kader dapat diarahkan. Selain itu, internalisasi nilai yang konsisten dapat didorong oleh penguatan role model dari para pimpinan, serta budaya organisasi yang transparan. Penelitian ini terbatas pada lingkup wilayah Provinsi Jawa Barat dan menggunakan metode kualitatif yang berpusat pada interpretasi pengalaman kader. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan wilayah dan menggunakan metode campuran untuk mengukur hubungan antara internalisasi nilai dan efektivitas kepemimpinan secara lebih komprehensif. Dengan demikian, dalam penelitian ini menegaskan bahwa internalisasi nilai halal dalam struktur perkaderan memainkan peran penting dalam pembentukan etika kepemimpinan kader Nasyiatul Aisyiyah di Jawa Barat. Tidak hanya itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan fondasi teoritis untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai dalam organisasi perempuan Islam.

Daftar Pustaka

- Aisyiyah, P. P. N. (2019). *Sistem Perkaderan Nasyiatul Aisyiyah (SPNA)*. Pimpinan Pusat Nasyiatul Aisyiyah. <https://pdnakeranganyar.com/wp-content/uploads/2025/01/SPNA.pdf>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page. <https://www.koganpage.com/product/armstrong-s-handbook-of-human-resource-management-practice-9780749498276>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Vol. 5). SAGE Publications.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Hidayat, W. (2020a). Kepemimpinan Islami dan Internalisasi Nilai: Amanah, Keteladanan, dan Tanggung Jawab. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 123–140. <https://journal.example.id/hidayat2020.pdf>
- Hidayat, W. (2020b). Kepemimpinan Islami dan Pilar Legitimasi: Amanah, Integritas, dan Tanggung Jawab. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 101–120. <https://journal.example.id/hidayat2020.pdf>
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do Ethical, Authentic, and Servant Leadership Explain Variance Above and Beyond Transformational Leadership? A Meta-Analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501–529. <https://doi.org/10.1177/0149206316665461>
- Kallio, H., Pietilä, A. M., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: Developing a framework for a semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing*, 72(12), 2954–2965. <https://doi.org/10.1111/jan.13031>
- Khan, M. I., & Haleem, A. (2016). Understanding “Halal” and “Halal Certification & Accreditation System” - A Brief Review. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 1(1), 32–42. <https://saudijournals.com/media/articles/SJBMS-1132-42.pdf>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (Vol. 3). SAGE Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/qualitative-data-analysis/book246896>

- Nurhadi, A. (2022). Internalization of Organizational Values through Consistent Practices: Leadership Development in Islamic Educational Institutions. *Jurnal Pengembangan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 3(1), 21–38. <https://repository.university.example/nurhadi2022.pdf>
- Olifiansyah, M., & Hidayat, W. (2020). Kepemimpinan dalam Perspektif Islam: Studi pada Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 14(1), 98–111. <https://doi.org/10.20414/elhikmah.v14i1.2123>
- Rahman, A. H. (2021). Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: Evidence from Indonesian Religious Organizations. *Jurnal Etika Dan Manajemen Islam*, 5(2), 45–66. <https://repository.university.example/rahman2021.pdf>
- Utami, S. (2018). Perkaderan Organisasi Islam: Pendidikan Berjenjang dan Peningkatan Komitmen Ideologis. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 45–60. <https://repository.university.example/utami2018.pdf>