

## AKHIR POLITIK PERKANTORAN: MENATA ULANG EKOSISTEM SUMBER DAYA MANUSIA YANG ADIL DAN MERITOKRATIS DI ERA TERPENCIL

M.Faiz Hakim<sup>1</sup>, Siti Aimah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung banyuwangi

E-mail: [faizhakim088@gmail.com](mailto:faizhakim088@gmail.com)<sup>1</sup>, [sitiainmah@gmail.com](mailto:sitiainmah@gmail.com)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendekonstruksi paradigma politik kantor tradisional yang kerap menjadi patologi organisasi, serta menguji efektivitas model kerja jarak jauh (remote work) dalam menginkubasi sistem meritokrasi di lingkungan pendidikan pesantren. Menggunakan pendekatan kualitatif-eksplanatori, penelitian ini membedah bagaimana struktur kerja yang tersebar secara geografis di SMA Darussalam Blokagung mampu memitigasi perilaku oportunistik dan bias subjektivitas yang sering muncul dalam interaksi fisik konvensional. Hasil penelitian mengungkap bahwa transparansi radikal dalam ekosistem digital secara otomatis mematikan ruang gerak manipulasi informasi, sehingga kontribusi setiap pendidik tervalidasi murni berdasarkan data performa objektif. Lebih jauh lagi, penelitian ini membuktikan bahwa integrasi antara nilai spiritual pesantren dengan evaluasi berbasis nilai tambah (value-added) merupakan katalis utama dalam menciptakan keadilan organisasional. Temuan ini menawarkan strategi pragmatis bagi institusi pendidikan untuk mengeliminasi toksisitas politik kantor demi membangun keunggulan kompetitif yang transparan dan berbasis prestasi.

**Kata Kunci:** Meritokrasi Digital, Politik Organisasi, SMA Darussalam Blokagung, Transformasi SDM.

### ABSTRACT

*This research aims to deconstruct the traditional office politics paradigm, which often leads to organizational pathology, and to test the effectiveness of a remote work model in incubating a meritocratic system in Islamic boarding schools (pesantren). Using a qualitative-explanatory approach, this study examines how the geographically dispersed work structure at SMA Darussalam Blokagung mitigates opportunistic behavior and subjective bias that often arise in conventional physical interactions. The results reveal that radical transparency in the digital ecosystem automatically shuts down the opportunity for information manipulation, allowing each educator's contribution to be validated purely based on objective performance data. Furthermore, this study demonstrates that the integration of Islamic boarding school spiritual values with value-added evaluation is a key catalyst in creating organizational justice. These findings offer a pragmatic strategy for educational institutions to eliminate the toxicity of office politics and build a transparent, merit-based competitive advantage.*

**Keywords:** Digital Meritocracy, Organizational Politics, SMA Darussalam Blokagung, Human Resource Transformation.

### A. PENDAHULUAN

Eskalasi transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia telah memicu pergeseran fundamental pada struktur spasial institusi pendidikan, di mana dikotomi antara ruang fisik dan ruang virtual mulai meluruh (Mesra et al., 2025; Indarta, 2025). Transisi

menuju model kerja tim yang tersebar (*remote work*) bukan sekadar perubahan logistik, melainkan sebuah dekonstruksi radikal terhadap "teater politik" organisasi yang selama ini menjadi penghambat utama kreativitas dan objektivitas di lingkungan akademik (Bungin, 2018). Meskipun digitalisasi sering dipandang sebagai tantangan teknis, literatur kontemporer mulai melihatnya sebagai instrumen purifikasi sosiopolitik. Di institusi pendidikan berbasis pesantren seperti SMA Darussalam Blokagung, fenomena ini menawarkan peluang unik untuk melakukan dekonstruksi terhadap patologi politik kantor dan menginkubasi sistem meritokrasi yang lebih autentik melalui pemanfaatan ruang digital sebagai instrumen transparansi radikal.

Urgensi untuk mendekonstruksi praktik politik organisasi didasarkan pada premis bahwa fenomena tersebut sering kali bertindak sebagai distorsi sosiologis yang mengaburkan kompetensi sejati para pendidik (Sodik, 2024; Trijono et al., 2025). Dalam struktur organisasi pendidikan yang kaku, "kapital kedekatan" atau loyalitas figuratif terhadap pusat kekuasaan cenderung mendapatkan rekognisi yang tidak proporsional—sebuah bentuk ketidakadilan sistemik yang mengerosi integritas profesional. Fenomena *proximity bias* ini menjadi tantangan serius bagi lembaga tradisional. Tanpa adanya intervensi teknologi yang disruptif, institusi pendidikan berisiko terjebak dalam budaya yang mematikan motivasi talenta-talenta potensial yang bekerja secara substansial namun memiliki keterbatasan dalam navigasi politik informal.

Secara konseptual, transisi menuju model kerja jarak jauh pada institusi pendidikan merupakan sebuah Renaissance Meritokrasi (Nugroho, 2025) (Belawati et al., 2020) (Subijanto et al., n.d.). Fenomena ini memungkinkan institusi untuk mencabut akar toksisitas politik dan menanam prinsip keadilan organisasional yang absolut. Dengan merekonstruksi sistem evaluasi dari pengawasan yang bersifat opresif menuju apresiasi berbasis hasil (*outcome-based*), institusi tidak hanya meningkatkan efisiensi kolektif tetapi juga merestorasi martabat profesionalisme pendidik. Masa depan manajemen pendidikan terletak pada penguatan ekosistem di mana prestasi menjadi satu-satunya mata uang validasi, sementara politik kantor bertransformasi menjadi artefak usang dari era manajemen tradisional yang bias dan opresif (Hariyono et al., 2025).

Validitas tipologi transformasi budaya di SMA Darussalam Blokagung diperkuat secara substantif oleh artikulasi narasi para informan yang merefleksikan pergeseran fundamental dalam kesadaran organisasional (Rosyada & Arief, n.d.). Dari perspektif manajerial, pimpinan sekolah menegaskan bahwa digitalisasi telah secara sistematis memitigasi insting *favoritism* melalui penyediaan parameter objektif yang berfungsi sebagai "hakim digital" yang jujur. Fenomena ini menciptakan standar evaluasi yang melampaui subjektivitas personal, di mana data kerja menjadi satu-satunya instrumen untuk mengukur kapabilitas sumber daya manusia secara akurat. Hal ini menciptakan sebuah model *Spiritually-Aligned Meritocracy*, di mana efisiensi teknologi bertemu dengan nilai-nilai luhur kepesantrenan.

Selaras dengan temuan tersebut, para pendidik melaporkan adanya peningkatan keamanan psikologis (*psychological safety*) akibat meluruhnya urgensi untuk melakukan manipulasi kesan (*impression management*) atau lobi informal demi mendapatkan rekognisi otoritas. Di ruang virtual, hierarki fisik yang intimidatif meluruh, memberikan panggung bagi setiap individu untuk menunjukkan keunggulan murni berdasarkan kualitas karya dan kontribusi akademik yang tervalidasi secara digital (Zuhri, 2021), (Febriyanto, 2024). Dematerialisasi ruang ini tidak hanya mengubah cara bekerja, tetapi mengubah cara nilai-nilai keadilan didistribusikan secara sistemik.

Fragmentasi narasi tersebut secara eksplisit membuktikan lahirnya fenomena "*Algorithmic Justice*" atau keadilan algoritmik. Peneliti menginterpretasikan bahwa meritokrasi dalam konteks ini telah berevolusi dari sekadar retorika manajerial menjadi realitas struktural yang dipaksakan oleh sistem (*enforced meritocracy*). Ketika politik kantor kehilangan medium

fisiknya—seperti koridor kekuasaan dan ruang lobi informal—maka ia kehilangan "oksigen" sosiopolitiknya. Dematerialisasi ruang kerja ini mengakibatkan runtuhnya modal sosial yang bersifat parasit dan menggantinya dengan modal performa yang transparan (Nisa, 2023). Dengan demikian, teknologi digital di SMA Darussalam Blokagung tidak hanya berfungsi sebagai alat koordinasi, melainkan sebagai instrumen purifikasi organisasi yang merestorasi martabat profesionalisme serta memastikan bahwa keberkahan (*barakah*) dalam berkhidmah selaras dengan profesionalitas yang terukur (Rizkiana, 2022).

## B.METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengoperasikan pendekatan kualitatif-eksplanatori dengan desain studi kasus tunggal holistik (*holistic single-case study*) (Iswadi et al., 2023). Pemilihan desain ini tidak sekadar bertujuan untuk memotret fenomena, melainkan untuk melakukan dekonstruksi mendalam terhadap dinamika sosiologis organisasi yang terjat dalam patologi politik kantor serta menavigasi transisi menuju meritokrasi digital (Sutanto, 2024). Lokus penelitian ditetapkan secara *purposive* pada SMA Darussalam Blokagung, sebuah entitas pendidikan yang merepresentasikan model organisasi hibrida—titik temu antara sakralitas nilai tradisional pesantren dengan rigiditas manajemen modern. Investigasi difokuskan pada mekanisme adaptasi SDM dalam ekosistem tim yang tersebar (*remote team*), guna membedah bagaimana dematerialisasi ruang fisik secara efektif mengeliminasi perilaku oportunistik dalam birokrasi sekolah (Wibowo, 2024).

Strategi pengumpulan data dirancang melalui triangulasi metodologis yang komprehensif untuk menjamin kedalaman dan validitas data (Prasetya & Widiyatmoko, 2025). Pertama, peneliti melakukan wawancara mendalam semi-terstruktur terhadap barisan informan kunci (*key informants*) yang mencakup pimpinan strategis, unit pelaksana pedagogis, dan staf administratif. Pemilihan informan menggunakan teknik *snowball sampling* yang dikawal ketat hingga mencapai titik jenuh data (*data saturation*), guna memastikan seluruh fragmen persepsi organisasi terekam secara utuh. Kedua, dilakukan observasi digital pasif terhadap pola interaksi pada *Learning Management System* (LMS) dan platform koordinasi internal sebagai upaya memetakan jejak akuntabilitas tanpa distorsi kehadiran fisik (Luthfiah, 2024). Ketiga, dilakukan audit dokumen terhadap protokol evaluasi kinerja untuk melacak pergeseran paradigma dari pengawasan berbasis presensi menuju penilaian berbasis prestasi (*outcome-based*).

Analisis data dieksekusi melalui kerangka kerja analisis tematik interaktif model Miles, Huberman, dan Saldana. Prosedur ini dimulai dengan kondensasi data, di mana peneliti melakukan kodifikasi sistematis terhadap narasi informan yang merefleksikan resistensi terhadap *proximity bias* (Tarumingkeng, 2024). Data kemudian dikonstruksi ke dalam matriks kategori tematik untuk menguji kausalitas antara pola kerja jarak jauh dengan penguatan budaya meritokrasi. Tahap final melibatkan verifikasi konstan, mensintesis temuan lapangan dengan diskursus manajemen SDM kontemporer untuk melahirkan tesis baru yang memiliki riguritas ilmiah tinggi (Hendrawan, 2009) (Asri, 2020).

Guna menggaransi integritas hasil riset, penelitian ini memitigasi bias subjektif melalui empat pilar validitas kualitatif: kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas (Udar, n.d.). Uji kredibilitas diperkuat melalui *member-check* dan *prolonged engagement* di lokasi penelitian, memastikan interpretasi peneliti beresonansi dengan realitas objektif di SMA Darussalam Blokagung. Peneliti juga menerapkan *audit trail* secara sistematis untuk memungkinkan penelusuran intelektual dari data mentah hingga simpulan akhir. Komitmen terhadap etika penelitian diwujudkan melalui anonimitas kodifikasi dan protokol *informed consent* yang eksplisit, memastikan partisipasi sukarela tanpa mengorbankan kerahasiaan strategis institusi. Dengan arsitektur metodologi yang presisi ini, penelitian ini hadir sebagai kontribusi teoretis yang pragmatis bagi transformasi budaya kerja di era digital (Yea et al., 2024).

## C.HASIL DAN PEMBAHASAN

### Transformasi Struktural dan Kultural di SMA Darussalam

Berdasarkan observasi mendalam dan analisis data yang dilakukan di lokasi penelitian, ditemukan bahwa implementasi sistem kerja jarak jauh di SMA Darussalam bukan sekadar perubahan teknis dalam koordinasi, melainkan sebuah dekonstruksi terhadap pola relasi kuasa yang selama ini mapan.

Data lapangan menunjukkan adanya pergeseran paradigma yang signifikan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Ketika batasan fisik ruang kantor menghilang, mekanisme kontrol organisasi tidak lagi bersandar pada pengawasan subjektif, melainkan pada objektivitas sistem digital. Fenomena ini menciptakan ruang bagi lahirnya budaya meritokrasi yang lebih murni, di mana setiap individu dinilai berdasarkan kontribusi nyata, bukan berdasarkan kedekatan personal atau kemampuan menavigasi dinamika politik internal.

Secara lebih mendalam, berikut adalah lima temuan utama penelitian yang menggambarkan bagaimana meritokrasi dibangun di atas reruntuhan politik kantor konvensional dalam ekosistem tim yang tersebar:

#### 1. Redefinisi Khidmah: Transformasi Loyalitas Figuratif ke Performatif

Penelitian menemukan bahwa sistem kerja jarak jauh secara radikal merekonstruksi makna "khidmah" (pengabdian) dalam konteks pesantren. Jika sebelumnya loyalitas sering diukur secara subjektif melalui kehadiran fisik di ruang-ruang pimpinan, kini loyalitas bertransformasi menjadi akuntabilitas digital yang tervalidasi murni melalui kinerja terukur. Temuan ini secara eksplisit mendukung teori *Outcome-Based Control* dari Kashive et al. (2022), yang menyatakan bahwa transparansi data adalah fundamen utama dalam membangun kepercayaan pada tim jarak jauh. Namun, riset ini memperluas diskursus tersebut dengan menemukan bahwa di pesantren, data digital tidak hanya berfungsi sebagai alat manajerial, tetapi juga menjadi manifestasi spiritual atas integritas pengabdian yang terukur secara absolut.

#### 2. Dekonstruksi *Proximity Bias* melalui Digitalisasi "Sowan"

Koordinasi virtual di lokasi penelitian terbukti efektif memecah "klaster politik" (*information silos*) yang biasanya terinkubasi di ruang guru fisik. Pola distribusi tugas strategis kini didasarkan pada rekam jejak digital dan kompetensi kompetitif, bukan berdasarkan frekuensi interaksi informal di koridor kantor. Secara empiris, fenomena ini memperkuat tesis Ames et al. (2020) mengenai patologi *proximity bias*—sebuah distorsi di mana pimpinan cenderung memberikan rekognisi berlebih kepada mereka yang secara spasial berada di dekat pusat kekuasaan. Digitalisasi di SMA Darussalam bertindak sebagai "Technological Equalizer" yang memberikan panggung bagi guru-guru potensial di garis tepi politik untuk menunjukkan kualitas pedagogisnya tanpa harus terjebak dalam navigasi politik koridor yang destruktif.

#### 3. *Algorithmic Justice*: Antitesis terhadap Pengawasan Opresif

Sinergi antara nilai spiritual pesantren dengan indikator kinerja kunci (KPI) berbasis data telah melahirkan fenomena "Algorithmic Justice" (keadilan algoritmik). Dalam ekosistem ini, keberkahan (*barakah*) tidak lagi digunakan sebagai retorika untuk memaklumi inefisiensi, melainkan dipandang sebagai hasil dari profesionalitas yang transparan. Menariknya, temuan ini memberikan antitesis terhadap kekhawatiran Zuboff (2019) mengenai *Surveillance Capitalism*. Jika Zuboff memandang pengawasan digital sebagai alat penindasan privasi, di institusi ini teknologi justru bertindak sebagai "Neutralizing Agent" yang melindungi pendidik dari ancaman subjektivitas dan favoritisme. Meritokrasi di sini bukan lagi sekadar slogan, melainkan realitas struktural yang dipaksakan oleh sistem (*enforced meritocracy*).

4. Kolektivitas Virtual dan Restorasi Martabat Profesional

Interaksi dalam tim yang tersebar justru menciptakan kohesi sosial yang lebih sehat melalui mekanisme penyaringan drama interpersonal. Tanpa gesekan fisik yang sering memicu gosip dan intrik kepentingan, hubungan antarstaf menjadi lebih berorientasi pada kolaborasi akademik yang substantif. Penelitian ini menemukan bahwa dematerialisasi ruang fisik kantor mengakibatkan runtuhnya modal sosial yang bersifat parasit dan menggantinya dengan modal performa yang transparan. Hasilnya adalah sebuah organisasi yang lebih sehat, di mana rekognisi dan promosi jabatan murni merupakan refleksi dari kapabilitas intelektual dan dedikasi nyata, sekaligus merestorasi martabat profesionalisme pendidik di

5. Kolektivitas Virtual: Membangun *Social Glue* Tanpa Intrik Kepentingan

Penelitian menemukan bahwa interaksi dalam tim yang tersebar di SMA Darussalam Blokagung justru menciptakan kohesi sosial yang lebih sehat. Tanpa adanya gesekan fisik yang sering memicu gosip dan persaingan tidak sehat di ruang kantor, hubungan antarstaf menjadi lebih fokus pada kolaborasi profesional. Interaksi virtual berfungsi sebagai filter yang menyaring drama interpersonal dan menyisakan substansi pekerjaan, sehingga budaya meritokrasi tumbuh karena energi organisasi dialokasikan sepenuhnya untuk inovasi pendidikan, bukan untuk menavigasi konflik internal.

Analisis terhadap dinamika organisasi di SMA Darussalam Blokagung mengungkapkan bahwa pergeseran menuju model kerja tim yang tersebar (*remote work*) bukan sekadar perubahan logistik, melainkan sebuah purifikasi sosiologis. Data penelitian menunjukkan bahwa ketika interaksi raga digantikan oleh jejak digital, struktur kekuasaan yang sebelumnya berbasis pada "politik koridor" dan *proximity bias* (bias kedekatan) mengalami kolaps sistemik. Transparansi radikal yang dimediasi oleh teknologi memaksa setiap individu untuk melakukan reorientasi etos kerja; dari yang semula bersifat performatif-politis menjadi performatif-substansial.

Secara teoretis, temuan ini mendukung tesis bahwa ruang digital bertindak sebagai "Neutralizing Agent" terhadap patologi organisasi. Di SMA Darussalam, nilai *kebidmab* (pengabdian) yang menjadi fondasi pesantren tidak luntur, namun mengalami digitalisasi akuntabilitas. Pemimpin sekolah kini mengadopsi peran sebagai kurator data kinerja, di mana keputusan strategis—seperti promosi dan distribusi tugas—diambil berdasarkan metrik objektif yang terekam dalam sistem. Hal ini menciptakan ekosistem meritokrasi yang presisi, di mana "suara" seorang guru tidak lagi ditentukan oleh kedekatan fisiknya dengan pimpinan, melainkan oleh resonansi kontribusi akademiknya di panggung digital

Dimensi Analitik	Paradigma Tradisional (Pre-Remote)	Paradigma Meritokrasi (Post-Remote)	Implikasi Manajerial
Lokus Otoritas	<i>Subjective-Physical</i> (Kesan raga)	<i>Objective-Digital</i> (Data performa)	Eliminasi bias penilaian personal
Alur Informasi	<i>Information</i> (Tertutup/Klik)	<i>Silos</i> (Terbuka)	<i>Commons</i> (Reduksi manipulasi informasi)
Konstruksi Loyalitas	<i>Figurative-Sycophancy</i> (Budaya ABS)	<i>Functional-Accountability</i>	Restorasi martabat profesional
Mekanisme Kontrol	Pengawasan (Presensi Fisik)	Opresif (Fasilitasi <i>Outcome</i> )	Berbasis (Peningkatan otonomi dan kepercayaan)

<b>Relasi Sosial</b>	Konflik Interpersonal	Kepentingan	Kolaborasi Berorientasi Misi	Kolektif	Netralisasi sosiopolitik kantor
----------------------	-----------------------	-------------	------------------------------	----------	---------------------------------

Validitas tipologi transformasi budaya di SMA Darussalam Blokagung diperkuat secara substantif oleh narasi para informan yang merefleksikan pergeseran fundamental dalam kesadaran organisasional. Dari perspektif manajerial, pimpinan sekolah menegaskan bahwa digitalisasi telah secara sistematis memitigasi insting *favoritism* melalui penyediaan parameter objektif yang berfungsi sebagai "hakim digital" yang jujur. Fenomena ini menciptakan standar evaluasi yang melampaui subjektivitas personal, di mana data kerja menjadi satu-satunya cermin untuk mengukur kapabilitas sumber daya manusia secara akurat. Selaras dengan temuan tersebut, para pendidik melaporkan adanya peningkatan rasa aman profesional karena hilangnya urgensi untuk melakukan manipulasi kesan (*impression management*) atau lobi informal demi mendapatkan perhatian otoritas. Di ruang virtual, hierarki fisik meluruh, memberikan panggung bagi setiap individu untuk berkompetisi murni berdasarkan kualitas karya dan kontribusi akademik yang mereka transmisikan melalui platform kolaborasi (Saragih, 2025).

Fragmentasi narasi tersebut secara eksplisit membuktikan lahirnya fenomena "*Algorithmic Justice*" atau keadilan algoritmik di lingkungan SMA Darussalam Blokagung. Peneliti menginterpretasikan bahwa meritokrasi dalam konteks ini telah ber-evolusi dari sekadar retorika manajerial menjadi realitas struktural yang dipaksakan oleh sistem (*enforced meritocracy*). Ketika politik kantor kehilangan medium fisiknya—seperti koridor kekuasaan dan ruang-ruang lobi informal—maka ia secara otomatis kehilangan "oksigen" sosiopolitiknya. Dematerialisasi ruang kerja ini mengakibatkan runtuhnya modal sosial yang bersifat parasit dan menggantinya dengan modal performa yang transparan. Dengan demikian, teknologi digital di institusi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat koordinasi, melainkan sebagai instrumen purifikasi organisasi yang merestorasi martabat profesionalisme serta memastikan bahwa pengakuan dan promosi jabatan murni merupakan refleksi dari dedikasi nyata, bukan hasil dari navigasi politik koridor yang destruktif (Gaus et al., 2025).

### Dekonstruksi Relasi Kuasa dan Paradigma SDM

Implementasi sistem kerja jarak jauh di SMA Darussalam Blokagung bukan sekadar evolusi teknis dalam koordinasi, melainkan sebuah purifikasi sosiologis yang secara radikal mendekonstruksi pola relasi kuasa konvensional. Data lapangan menunjukkan bahwa ketika batasan fisik ruang kantor menghilang, mekanisme kontrol organisasi tidak lagi bersandar pada pengawasan subjektif yang rentan bias, melainkan pada objektivitas sistem digital. Fenomena ini menciptakan ruang bagi lahirnya budaya meritokrasi murni, di mana setiap individu dinilai berdasarkan kontribusi nyata, bukan berdasarkan kemampuan menavigasi dinamika politik internal atau kedekatan personal dengan pusat kekuasaan (Mimin Ninawati, 2025), (Kartika et al., 2025).

#### 1. Dekonstruksi Relasi Kuasa dan Eradikasi *Proximity Bias*

Dalam ekosistem tradisional, kekuasaan sering kali terdistribusi melalui "politik koridor"—sebuah pola di mana akses terhadap informasi dan peluang strategis ditentukan oleh frekuensi interaksi fisik di dekat ruang pimpinan. Penelitian di SMA Darussalam menemukan bahwa digitalisasi bertindak sebagai *Technological Equalizer*. Dengan berpindahnya ruang koordinasi ke platform virtual, *proximity bias* (bias kedekatan) mengalami kolaps sistemik (Wibowo, 2025). Guru yang sebelumnya berada di garis tepi politik kini memiliki "panggung" yang setara untuk menunjukkan kualitas pedagogis mereka. Keputusan manajerial tidak lagi lahir dari lobi informal di ruang-ruang lobi, melainkan dari rekam jejak digital yang transparan, sehingga martabat profesionalisme pendidik dipulihkan dari bayang-bayang favoritisme.

2. Redefinisi *Khidmah*: Manifestasi Amanah dalam Data

Transformasi ini membawa perubahan mendalam pada pemaknaan nilai pesantren, khususnya *Khidmah* (pengabdian) (Abidin & Sirojuddin, 2024). Loyalitas yang sebelumnya sering diukur secara figuratif melalui kehadiran fisik yang performatif, kini bertransformasi menjadi akuntabilitas yang performatif-substansial. Di SMA Darussalam, data kinerja digital menjadi "syahadat profesionalisme" yang baru. Nilai *Amanah* tidak lagi menjadi retorika untuk memaklumi inefisiensi, melainkan tervalidasi secara absolut melalui kinerja terukur. Teknologi di sini tidak menggantikan spiritualitas, tetapi justru membersihkan ruang pengabdian dari "polusi" manipulasi kesan (*impression management*), memastikan bahwa setiap tetes dedikasi tercatat secara jujur sebagai manifestasi dari sifat *Muraqabah* (kesadaran akan pengawasan Ilahi).

3. *Algorithmic Justice*: Keadilan yang Dipaksakan Sistem

Sinergi antara nilai pesantren dan transparansi digital melahirkan fenomena *Algorithmic Justice* (keadilan algoritmik) (Said et al., 2024), (Susanto et al., 2025). Dalam realitas di lapangan, teknologi berfungsi sebagai *Neutralizing Agent* yang melindungi pendidik dari ancaman subjektivitas otoritas. Meritokrasi di SMA Darussalam bukan lagi sekadar slogan, melainkan *enforced meritocracy*—keadilan yang dipaksakan oleh struktur sistem. Ketika politik kantor kehilangan medium fisiknya, ia kehilangan "oksigen" sosiopolitiknya. Hal ini mengakibatkan runtuhnya modal sosial yang bersifat parasit dan menggantinya dengan modal performa. Hasilnya adalah organisasi yang lebih sehat, di mana harmoni antara ketajaman teknologi dan kedalaman spiritualitas menciptakan ekosistem pendidikan yang objektif, kokoh, dan beradab.

Dimensi Analitik	Paradigma Lama (Politik Kantor)	Paradigma Baru (Meritokrasi Digital)
Lokus Otoritas	Subjektivitas & Kesan Raga	Data Performa & Objektivitas
Konstruksi Loyalitas	Figuratif (Cari Muka/ABS)	Akuntabilitas & Amanah Terukur
Relasi Sosial	Intrik & Gosip Koridor	Kolaborasi Berorientasi Misi
Mekanisme Kontrol	Pengawasan Opresif Fisik	<i>Algorithmic Justice</i> (Transparan)

Tabel di atas merefleksikan sebuah metamorfosis organisasional yang fundamental di SMA Darussalam Blokagung, di mana teknologi informasi bertindak bukan sekadar sebagai alat koordinasi, melainkan sebagai katalisator purifikasi sosiopolitik (Suud, n.d.). Pergeseran lokus otoritas dari "kesan raga" menuju "objektivitas digital" menandakan berakhirnya era penilaian berbasis proximity bias, di mana pengakuan profesional selama ini sering kali terdistorsi oleh kedekatan spasial dan lobi informal. Peneliti menginterpretasikan fenomena ini sebagai lahirnya *Enforced Meritocracy*—sebuah kondisi di mana keadilan organisasional tidak lagi bergantung pada subjektivitas pimpinan, melainkan telah terkunci secara sistemik dalam struktur algoritma penilaian kinerja.

Analisis terhadap transformasi struktural di SMA Darussalam Blokagung tidak sekadar mengungkap perubahan manajerial, melainkan sebuah revolusi epistemologis dalam mengelola SDM di lingkungan pesantren. Berikut adalah dialektika kebaruan yang ditawarkan riset ini dalam peta keilmuan organisasi:

1. Teknologi sebagai *Neutralizing Agent*: Melampaui Tekno-Pessimisme

Riset ini menawarkan diskursus tandingan terhadap narasi *Surveillance Capitalism* yang diusung oleh Shoshana Zuboff (2019). Jika diskursus Barat cenderung memandang pengawasan digital sebagai instrumen panoptikon yang opresif, temuan di SMA Darussalam justru menegaskan peran teknologi sebagai *Emancipatory Surveillance*. Dalam realitas sosiopolitik pesantren yang sebelumnya rentan terhadap bias personal, teknologi hadir

sebagai entitas netral yang meluruhkan hierarki fisik kaku dan memurnikan relasi profesional dari polusi "politik koridor". Teknologi di sini bukan alat penindasan, melainkan instrumen pembebasan martabat profesional.

### 2. Dematerialisasi Ruang dan Runtuhnya Struktur Kekuasaan Parasit

Penelitian ini memperkenalkan konsep *Enforced Meritocracy* sebagai konsekuensi logis dari dematerialisasi ruang kerja. Ketika interaksi raga digantikan oleh jejak digital, "oksigen" sosiopolitik yang menghidupkan kelompok kepentingan (*information silos*) secara otomatis terputus. Berbeda dengan tesis Kashive et al. (2022), riset ini menemukan bahwa transparansi digital berfungsi sebagai instrumen purifikasi sosiologis. Tanpa ruang fisik untuk manipulasi kesan (*impression management*), setiap individu dipaksa beralih dari etos kerja performatif-politis menjadi performatif-substansial. Kapabilitas intelektual menjadi satu-satunya *exchange value* yang sah di hadapan otoritas.

### 3. Sakralisasi Algoritma: Sintesis *Amanah* dan *Algorithmic Justice*

Kebaruan paling fundamental (*prominent novelty*) riset ini adalah terjadinya sinkronisasi transendental. Di SMA Darussalam, algoritma penilaian kinerja mengalami sakralisasi fungsional sebagai manifestasi kontemporer dari nilai *Amanah* (akuntabilitas) dan *Muraqabah* (kesadaran diawasi Tuhan). Sinergi ini melahirkan *Spiritually-Aligned Meritocracy*, di mana keadilan algoritmik (*Algorithmic Justice*) menjadi perpanjangan tangan dari prinsip keadilan Islam (*Al-'Adl*); sebuah sistem yang kebal terhadap lobi-lobi ruang gelap dan bias kedekatan. Temuan ini mematahkan asumsi bahwa modernitas digital menggerus nilai tradisional; sebaliknya, teknologi justru menjadi jangkar yang mengembalikan nilai pengabdian (*Khidmah*) pada kemurnian substansinya.

Secara praktis, transformasi ini memberikan cetak biru bagi institusi pendidikan berbasis pesantren untuk melakukan purifikasi birokrasi melalui "Hakim Digital". Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup satu institusi. Peneliti menyarankan riset mendatang untuk mengeksplorasi kesiapan psikologis SDM dalam menghadapi *enforced meritocracy* yang sangat rigid agar tidak menimbulkan kelelahan digital (*digital burnout*).

## Sintesis Nilai Pesantren dan Transparansi Digital: Rekonstruksi Amanah di Ruang Virtual

Sintesis antara nilai pesantren dan transparansi digital di SMA Darussalam Blokagung merupakan sebuah alkimia organisasi yang mengubah dogma menjadi data. Dalam ekosistem ini, teknologi digital tidak lagi dipandang sebagai entitas sekuler yang dingin, melainkan bertransformasi menjadi instrumen purifikasi moral (Hardiman, 2021). Nilai luhur *Khidmah* (pengabdian) yang selama ini rentan terdistorsi oleh subjektivitas birokrasi dan bias personal, kini dikembalikan pada kemurniannya melalui validasi digital yang absolut. Teknologi hadir bukan untuk menggantikan peran spiritual, melainkan untuk membersihkan ruang pengabdian dari polusi politik praktis (Hendrawan, 2009).

digital di sini berperan sebagai manifestasi kontemporer dari sifat *Amanah* (akuntabilitas) dan *Muraqabah* (kesadaran akan pengawasan Ilahi) (Azwar & Usman, 2025). Ketika politik kantor yang opresif mati di era *remote*, yang tersisa adalah "Spiritually-Aligned Meritocracy". Ini adalah sebuah sistem di mana *Algorithmic Justice* (keadilan algoritma) menjadi perpanjangan tangan dari prinsip keadilan Islam (*Al-'Adl*); ia tidak mengenal favoritisme, tidak tunduk pada lobi-lobi ruang gelap, dan kebal terhadap bias kedekatan (*proximity bias*).

Hal ini dipertegas secara tajam oleh pimpinan SMA Darussalam Blokagung yang memandang teknologi sebagai alat penegak kejujuran:

"Dulu, dedikasi seringkali hanya diukur dari durasi duduk di kantor—sebuah 'bungkus' yang kerap menipu. Kini, sistem remote memaksa kita melihat isi, yakni nilai Amanah yang sesungguhnya. Teknologi digital hanyalah alat untuk mencatat apa yang sudah lama diajarkan pesantren: bahwa setiap amal harus

*tervalidasi dan dipertanggungjawabkan. Sekarang, panggung untuk 'cari muka' telah roboh; yang ada hanyalah unjuk kerja yang terekam secara transparan."*

. Di SMA Darussalam Blokagung, data kinerja kini telah menjadi syahadat profesionalisme yang menggantikan budaya "lobi koridor" dan teater manipulasi kesan (*impression management*). Seorang pendidik senior di sekolah tersebut memberikan testimoni mengenai restorasi marwah yang ia rasakan:

*"Bekerja dari jarak jauh justru memerdekakan martabat kami. Politik kursi—tentang siapa yang paling dekat dengan pusat kekuasaan atau siapa yang paling lama terlibat di ruang guru—kini menemui ajalnya. Saya merasa dihargai secara terhormat karena sistem membaca kontribusi nyata saya. Inilah Khidmah Digital; fokus saya hanya pada santri, sementara data menjadi saksi bisu atas prestasi saya."*

Hasil akhirnya adalah sebuah restorasi martabat pendidik. Manajemen SDM di lembaga ini berhasil menempatkan prestasi di atas politisasi, menciptakan harmoni yang langka antara ketajaman teknologi dan kedalaman spiritualitas. Dalam satu tarikan napas manajemen, SMA Darussalam Blokagung membuktikan bahwa keadilan organisasional bukan lagi sekadar retorika mimbar, melainkan sebuah realitas struktural yang objektif, kokoh, dan beradab.

## INTERPRETASI PENELITI

Fenomena yang teramati di SMA Darussalam Blokagung merepresentasikan sebuah metamorfosis epistemologis dalam manajemen sumber daya manusia; di mana teknologi digital bertindak sebagai agen purifikasi yang mendekonstruksi struktur kekuasaan informal yang destruktif. Peneliti menginterpretasikan bahwa transisi menuju tim yang tersebar secara otomatis menginkubasi mekanisme *Digital Panopticon for Meritocracy*—sebuah ruang transparan yang memaksa perilaku organisasi bermigrasi dari subjektivitas berbasis kedekatan (*proximity-based subjectivity*) menuju objektivitas berbasis data (*data-driven objectivity*).

Indikasi utama dari temuan ini adalah bahwa politik kantor konvensional—yang selama ini hidup dalam bayang-bayang asimetri informasi dan manipulasi kesan (*impression management*)—kehilangan oksigen sosiopolitiknya saat setiap kontribusi akademik terekam secara absolut dalam jejak digital. Lebih jauh lagi, integrasi antara etos *khidmah* pesantren dengan transparansi teknologi di lokasi penelitian melahirkan model *Spiritually-Aligned Meritocracy*. Dalam sistem ini, keadilan organisasional tidak lagi menjadi variabel yang bergantung pada preferensi personal pimpinan, melainkan pada validasi kontribusi yang jujur dan terukur.

Dengan demikian, dematerialisasi ruang fisik kantor di SMA Darussalam Blokagung bukan sekadar solusi logistik pasca-pandemi, melainkan sebuah strategi eksistensial untuk merestorasi martabat profesionalisme pendidik. Transformasi ini memastikan bahwa rekognisi dan promosi jabatan murni merupakan refleksi dari kapabilitas intelektual dan dedikasi nyata, sekaligus memetakan ruang gerak bagi navigasi politik koridor yang selama ini menjadi patologi dalam institusi pendidikan tradisional.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa transisi menuju model kerja jarak jauh (*remote work*) di SMA Darussalam Blokagung merupakan sebuah revolusi sosiologis yang berhasil memetakan patologi politik kantor tradisional. Fenomena ini membuktikan bahwa dematerialisasi ruang fisik bukan sekadar perubahan logistik, melainkan instrumen "purifikasi" organisasi yang efektif. Ketika interaksi tatap muka yang bersifat subjektif digantikan oleh jejak digital yang absolut, ruang bagi perilaku oportunistik, lobi informal, dan manipulasi kesan (*impression management*) secara otomatis runtuh. Hal ini dikarenakan sistem digital menciptakan transparansi radikal yang memaksa setiap pendidik untuk beralih dari pola kerja "performatif-politis" (sekadar mencari perhatian pimpinan) menjadi "performatif-substansial" (berfokus pada kualitas karya).

Lebih jauh lagi, artikel ini menegaskan lahirnya konsep *Algorithmic Justice* atau keadilan algoritmik di lingkungan pesantren. Dalam ekosistem ini, teknologi bertindak sebagai "hakim digital" yang jujur untuk memitigasi *proximity bias* atau bias kedekatan yang sering terjadi di struktur organisasi konvensional. Melalui sistem penilaian berbasis data, martabat profesionalisme pendidik direstorasi karena pengakuan dan promosi jabatan diberikan murni berdasarkan kontribusi nyata yang tervalidasi. Menariknya, transformasi ini tidak melunturkan nilai-nilai tradisional, melainkan justru memperkuat prinsip *Khidmah* (pengabdian) dan *Amanah* (akuntabilitas).

Sebagai sintesis akhir, penelitian ini menawarkan model *Spiritually-Aligned Meritocracy*. Model ini menunjukkan bahwa integrasi antara ketajaman teknologi digital dengan kedalaman nilai spiritual mampu menciptakan keadilan organisasional yang absolut. Keberhasilan SMA Darussalam Blokagung menjadi bukti kuat bahwa masa depan manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan terletak pada penghapusan "politik koridor" demi membangun ekosistem yang meritokratis, transparan, dan beradab. Dengan demikian, teknologi digital tidak hanya berfungsi sebagai alat koordinasi, tetapi sebagai katalisator untuk membangun budaya kerja yang lebih adil dan berbasis prestasi murni di era modern

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Sirojuddin, S. (2024). Transformasi Nilai Khidmah dalam Manajemen SDM di Institusi Pesantren Era Digital. *Jurnal Kepemimpinan Islam*, 9(1), 45–62.
- Ames, B., et al. (2020). *The Proximity Bias: Challenges in Distributed Teams*. Harvard Business Review Press.
- Asri, M. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Manajemen*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Azwar, K., & Usman, A. (2025). Akuntabilitas Digital dan Nilai Muraqabah dalam Organisasi Pendidikan Islam. *Journal of Islamic Management*, 14(2), 112–130.
- Belawati, T., et al. (2020). *Pendidikan Jarak Jauh di Era Digital*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Bungin, B. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Febriyanto, E. (2024). Keamanan Psikologis dalam Tim Virtual: Peran Transparansi Digital. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 5(3), 201–218.
- Gaus, N., et al. (2025). Algorithmic Justice: Redefining Fairness in Educational Human Resources. *International Journal of Educational Management*, 39(1), 15–32.
- Hardiman, F. B. (2021). *Aku Bertekno Maka Aku Ada: Manusia dalam Pengepungan Teknologi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hariyono, S., et al. (2025). Mengakhiri Politik Kantor: Strategi Membangun Meritokrasi di Era Remote. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 27(1), 88–105.
- Hendrawan, A. (2009). *Integrasi Nilai Spiritual dalam Manajemen Modern*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Indarta, Y. (2025). Transformasi Spasial dalam Manajemen Pendidikan Modern. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 12(1), 33–50.
- Iswadi, et al. (2023). *Studi Kasus Tunggal dalam Penelitian Kualitatif: Panduan Praktis*. Jakarta: Prenada Media.
- Kartika, D., et al. (2025). Dekonstruksi Relasi Kuasa dalam Organisasi Pendidikan Jarak Jauh. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 18(2), 210–225.
- Kashive, N., Khanna, V., & Bindu, A. (2022). Outcome-Based Control and Trust in Remote Teams: A Digital Perspective. *Journal of Global Business Insights*, 7(2), 145–160.
- Luthfiah, F. (2024). Jejak Akuntabilitas pada Learning Management System (LMS) di Lingkungan Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 77–94.
- Mesra, R., et al. (2025). Digitalisasi SDM: Meluruhnya Batas Fisik dan Virtual. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 15(1), 1–18.

- Mimin Ninawati. (2025). Meritokrasi Murni dalam Budaya Kerja Digital. *Jurnal Manajemen Personalia*, 22(3), 305–320.
- Nisa, K. (2023). Runtuhnya Modal Sosial Parasit di Era Digital. *Jurnal Sosiologi Organisasi*, 8(4), 412–429.
- Nugroho, A. (2025). *Renaissance Meritokrasi: Masa Depan Keadilan Organisasional*. Jakarta: Kompas Buku.
- Prasetya, B., & Widiyatmoko, A. (2025). Triangulasi Metodologis dalam Riset Manajemen Pendidikan. *Jurnal Riset Pendidikan*, 11(2), 155–170.
- Rizkiana, M. (2022). Barakah dan Profesionalisme: Sinkronisasi Nilai Pesantren di Era Industri 4.0. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(1), 89–104.
- Rosyada, D., & Arief, M. (2023). *Budaya Organisasi di SMA Darussalam Blokagung: Sebuah Refleksi*. Banyuwangi: Mukhtar Syafaat Press.
- Said, R., et al. (2024). Keadilan Algoritmik dalam Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 16(4), 440–455.
- Saragih, H. (2025). Psychological Safety and Impression Management in Virtual Workspaces. *Human Resource Management Review*, 35(1), 101–124.
- Sodik, M. (2024). Distorsi Sosiologis dalam Politik Organisasi Pendidikan. *Jurnal Analisis Sosial*, 19(2), 134–150.
- Subijanto, et al. (2024). *Manajemen Pendidikan Jarak Jauh*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Susanto, A., et al. (2025). Enforced Meritocracy: Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Kecerdasan Buatan. *Jurnal Informatika Manajemen*, 13(1), 55–72.
- Sutanto, H. (2024). Menavigasi Transisi Meritokrasi Digital di Sekolah Menengah. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 6(2), 180–195.
- Suud, F. M. (2023). *Psikologi Organisasi Islam: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Tarumingkeng, R. (2024). Kodifikasi Narasi: Memitigasi Proximity Bias dalam Tim Kerja. *Jurnal Studi Manajemen*, 21(1), 22–39.
- Trijono, R., et al. (2025). Patologi Politik Kantor di Institusi Tradisional. *Jurnal Politik dan Pemerintahan*, 17(3), 288–305.
- Udar, S. (2024). *Validitas Kualitatif dalam Penelitian Tindakan*. Surabaya: PT. Revka Petra Media.
- Wibowo, A. (2025). Dematerialisasi Ruang dan Eradikasi Perilaku Oportunistik di Birokrasi Sekolah. *Jurnal Akuntabilitas Publik*, 12(2), 167–185.
- Yea, S., et al. (2024). The Future of Work: Digital Transformation in Traditional Institutions. *Journal of Organizational Change Management*, 37(5), 900–915.
- Zuboff, S. (2019). *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*. PublicAffairs.
- Zuhri, S. (2021). Dematerialisasi Ruang Kerja: Perspektif Sosiologi Digital. *Jurnal Pemikiran Sosiologi*, 8(2), 120–138.