

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kepemimpinan termasuk salah satu bagian dari manajemen yang memiliki peran yang urgen dalam menentukan kemajuan organisasi. Maju dan mundurnya organisasi ditentukan oleh kebijakan-kebijakan pemimpin organisasi, pemimpin menentukan perubahan dari visi dan misi hingga arah tujuan organisasi.

Pemimpin mempunyai peranan yang sangat urgen dalam menjalankan rencana-rencana kerja yang sudah dibuat. Meskipun demikian, tetap harus didukung dari banyak pihak, baik yayasan maupun bawahan, tanpa dukungan yang kuat sulit bagi pemimpin memajukan organisasi yang diemban atau diamanahkannya.

Setiap pemimpin seharusnya memahami bahwa dirinya sebagai pemimpin hanyalah sebagai amanah, artinya bersifat hanya sementara. Pemimpin yang memahami atas amanah yang berat tersebut, dirinya akan berusaha semaksimal mungkin untuk memperbaiki organisasinya. Di samping itu, pemimpin yang amanah akan selalu menjalankan sesuai dengan aturannya dan memahami kewajibannya. Karena pemimpin dipilih tidak lain karena dirinya dianggapkan mampu mengemban tanggung jawab yang telah diberikan agar mampu membimbing, menuntun dan membangkitkan spirit organisasi, tetapi lebih daripada itu semua. Kartono mengatakan bahwa termasuk fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.¹

Berkaitan dengan hal tersebut, kepala sekolah/madrasah dituntut agar mampu mendidik, menuntun, dan memotivasi guru-guru dalam memaksimalkan

¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?) (Jakarta : PT : RajaGrafindo Persada), 93.

kinerja mereka. Namun berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa keberadaan kepala sekolah/madrasah di beberapa tempat hanya untuk formalitas. Dengan kata lain, mereka masih belum nampak dalam pengeleloaan sekolah atau madrasah. Oleh sebab itu, kualitas atau sumber daya siswa nampak biasa-biasa saja kurang istimewa. Bahkan menjadi kepala sekolah bertahun-tahun, tetapi peserta didiknya tetap saja tidak mempunyai kelebihan atau *skill* yang dapat dibanggakan oleh orangtua.

Padahal jika dihubungkan dengan perkembangan di zaman serba canggih, yang seharusnya tuntutan kualitas siswa menjadi prioritas yang paling utama. Sementara peran utama dalam membentuk kualitas siswa dibutuhkan kualitas seorang pemimpin. Pemimpin berkualitas dan profesional menjadi pemicu dalam meningkatkan mutu atau kualitas lembaga pendidikan yang ada. Bahkan keberadaan pemimpin dapat mempengaruhi minat masyarakat sehingga orangtua berminat untuk menyekolahkan anak-anaknya di sekolah tersebut karena melihat sosok pemimpinnya. Sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Syaiful Sagala bahwa kepemimpinan adalah suatu pokok dari keinginan manusia yang besar untuk menggerakkan potensi organisasi, kepemimpinan adalah sebagai salah satu penjelasan yang paling populer untuk keberhasilan atau kegagalan dari suatu organisasi.²

Pemimpin atau kepala sekolah memiliki pengaruh yang sangat besar, seperti yang disampaikan oleh Tony Bash bahwa kepemimpinan atau *leadership are people who shape the goals, motivation, and action of others*.³ Bash hal ini menunjukkan bahwa pemimpin adalah orang yang membentuk tujuan, motivasi, dan tindakan orang lain. Pengertian tersebut menunjukkan kunci utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini senada sebagaimana yang dikatakan Northouse bahwa kepemimpinan adalah proses di mana individu mempengaruhi kelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.⁴

² Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung : Alfabeta, 2005),144-145.

³ Tony Bush, *Leadeship and Management Development* (Los Angeles : Sage, 2007), 4.

⁴ Northouse, Peter G. *Kepemimpinan Teori dan Praktik* (Jakarta : Indeks, 2017), 5.

Makna kata “proses di mana individu mempengaruhi kelompok” merupakan salah satu indikasi bahwa kepemimpinan sangat dipengaruhi atas kepribadian pemimpin. Kepribadian utama dalam diri pemimpin adalah mampu mengubah yang ada, yakni merubah visi menjadi realita dan menjadikan potensi menjadi aksi, supaya pemimpin mampu merubahnya maka keberadaan kepribadian pemimpin menjadi sangat penting.

Stogdill mengidentifikasi sifat secara positif yang dikaitkan dengan sifat kepemimpinan yaitu ada sepuluh. *Pertama*, hasrat untuk melaksanakan tanggung jawab dan penyelesaian tugas. *Kedua*, semangat dan tekun dalam mengejar tujuan. *Ketiga*, berani mengambil risiko dan kreatif dalam memecahkan masalah setia untuk melaksanakan inisiatif dalam situasi sosial. *Kelima*, yakin dan paham akan identitas diri. *Keenam*, bersedia menerima konsekuensi atas keputusan dan tindakan. *Ketujuh*, siap untuk memahami stres antarpribadi. *Kedelapan*, bersedia untuk menoleransi rasa frustrasi dan penundaan. *Kesembilan*, mampu mempengaruhi perilaku orang lain. *Kesepuluh*, mampu membentuk sistem interaksi sosial demi tujuan yang ada.⁵

Kepemimpinan yang didasari dengan kepribadian yang baik, akan ulet dan istiqomah serta mampu menjalankan program yang besar tidak hanya kepemimpinan sebagai formalitas atau sebagai *front face* (cari muka), tetapi pemimpin harus bekerja dan memberikan teladan yang baik sebagai motivasi bawahan-bawahannya dengan berbagai model penerapan kepemimpinannya.

Menurut Stephen Robbin sebagaimana yang dikutip oleh Mardiyah, terdapat lima model kepemimpinan yang dijabarkan sebagai berikut:

1. *Traits model of leadership* (1900 sampai 1950-an), kepemimpinan model ini lebih banyak mengamati tentang karakter individu yang melekat pada diri para pemimpin seperti kematangan, ketegasan, kecerdasan, kejujuran, status sosial, dan lain-lain.
2. *Model of situasional leadership* (1970-an sampai 1980-an), kepemimpinan ini lebih memfokus pada faktor situasi bagian terpenting sebagai penentu kepemimpinan.

⁵ Ibid., 21.

3. *Model of effective leadership* (1960-an sampai 1980-an), model kepemimpinan ini mendukung asumsi bahwa kepemimpinan yang efektif adalah model kepemimpinan yang mampu menangani aspek organisasi dan orang-orang yang ada di dalamnya.
4. *Contingency of model* (1960-an sampai 1980-an), kepemimpinan model ini dianggap lebih baik dibanding model-model kepemimpinan sebelumnya dalam memahami aspek kepemimpinan dalam organisasi, namun belum dapat menghasilkan klarifikasi yang jelas tentang kombinasi yang paling efektif karakteristik pribadi, tingkah laku pemimpin, dan variabel situasional.
5. *Model of transformational leadership* (1970-an sampai 1990-an), kepemimpinan model ini relatif baru dalam studi kepemimpinan. Akan tetapi, model kepemimpinan ini dinilai lebih mampu menangkap fenomena kepemimpinan dibanding model-model kepemimpinan sebelumnya. Karena kepemimpinan konsep ini dinilai bagus dalam mengintegrasikan dan sekaligus menyempurnakan ide ide yang dikembangkan dalam model-model sebelumnya.⁶

Sementara itu, menurut Tony Bush, ada banyak model dalam kepemimpinan, yaitu *managerial, participative, transformational, interpersonal, transactional, postmodern, contingency, moral and instructional*.⁷ Model-model kepemimpinan tersebut setidaknya memberikan gambaran bahwa pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan dapat memilih model-model untuk dapat menyesuaikan pola yang harus diterapkan dalam lembaga atau organisasi masing-masing.

Secara histori model kepemimpinan transformasional ini hadir setelah kepemimpinan transaksional. Pemimpin dengan model transaksional menuntut kepemimpinannya untuk dihargai segala aktivitasnya, begitu pula bawahannya, mereka akan bekerja secara maksimal bila ada keuntungan timbal balik secara konkret kepadanya.

⁶ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Malang, Aditya Media Publisher, 2012), 41-42.

⁷ Tony Bush, *Leadership and Management Development* (Los Angles : SAGE Publication, 2008), 10.

Karena ada tuntutan zaman yang semakin kompetitif, pola kepemimpinan transaksional cenderung tidak diminati oleh organisasi atau lembaga walaupun sebagian masyarakat masih menerapkannya. Selanjutnya, berkembanglah model kepemimpinan transformasional yang sering diperbincangkan. Kepemimpinan transformasional ini sebagai kritikan terhadap pemimpin transaksional yang mengedepankan transaksi untuk mencapai tujuan. Model kepemimpinan transaksional dinilai mengandung dampak yang kurang baik dan tidak memberikan rasa ketentraman kepada bawahan, serta mengakibatkan perpecahan diantara bawahan untuk jangka panjang.

Berbeda dengan model kepemimpinan transformasional, model kepemimpinan transformasional ini sebagaimana disampaikan Bass dan Riggio “*Another important factor that helps build commitment and loyalty to an organization is leadership-*leadership that is inspirational, stimulating, and considerate of followers’ needs*”.⁸ Pernyataan Bass dan Riggio tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inspirasional, merangsang, dan penuh perhatian kebutuhan pengikut adalah salah satu faktornya pemimpin dapat membantu membangun komitmen dan loyalitas terhadap suatu organisasi.*

Pemimpin sudah seharusnya menjaga komitmen, loyalitas, dan kepuasan bawahan. Makna *commitment* adalah *ajek* atau *istiqomah* dalam menjalankan aktivitas dan program yang ada, senantiasa yakin bahwa apa yang akan direncanakan dapat tercapai walaupun harus dilalui secara susah payah. Makna *loyalty* adalah murah hati atau menghadirkan rasa nyaman pada bawahan ketika mendapatkan tugas dari pimpinan, bahkan urusan pembiayaan akan menjadi mudah dan tidak berbelit-belit.

Kepemimpinan transformasional dinilai mampu mentransformasikan nilai organisasi untuk membantu mewujudkan visi dan misi organisasi. Seorang transformasional adalah seorang yang mempunyai keahlian diagnosis, selalu meluangkan waktu dan mencurahkan perhatian dalam upaya untuk memecahkan

⁸ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio *Transformational Leadership*, (London : Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2006), 32.

masalah dari berbagai aspek.⁹ Untuk itu pemimpin dituntut untuk dapat menguasai setidaknya dasar psikologi guna memperhatikan keadaan jiwa orang yang dipimpinnya.

Tantangan terbesar dalam menerapkan kepemimpinan transformasional adalah kemampuan individu dalam memahami dan menyatu dengan bawahan karena kunci utamanya kepemimpinan transformasional ini terletak kepada pemimpin dan bawahan. Pemimpin harus mampu melebur atau menyatu dengan bawahan.

Gerakan dalam melakukan transformasi ini setidaknya memerlukan langkah-langkah yang sistematis dan terarah agar nantinya perubahan yang diinginkan sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin dalam hal ini perlu memberikan motivasi kepada staf untuk melakukan kerja-kerja yang didasari oleh kepentingan bersama. *For achieving the the success in this circumstance, it is required to change the organizational tasks and activities and management way especially leadership of organizations.*¹⁰ Dengan kata lain, untuk mencapai keberhasilan dalam keadaan ini, diperlukan untuk mengubah tugas-tugas organisasi dan kegiatan serta cara manajemen terutama kepemimpinan organisasi.

Transformasional sendiri dalam konteks Alquran juga sebagai perubahan yang harus dilakukan oleh setiap orang demi mencapai kenikmatan atau hasil yang diinginkan. Sebagaimana yang disinggung dalam Surat al-Anfal : 53 yang berbunyi:

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

*Yang demikian (siksaan) itu adalah karena sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan merubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum hingga kaum itu mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri.*¹¹

⁹ Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership, Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), 77

¹⁰ Mahmood Ghorbani and Soheylla Yekta, *A Study of Relationship Between Transformational Leadership and Personnel Creativity in Higher Education Centers*, dalam *World Applied Sciences Journal* Volume 17 No 6, 2012, 690

¹¹ Departemen Agama RI. Alquran terjemah, surah Ahzab:21

Alquran sudah memberikan isyarat yang konkret bahwa untuk mendapatkan hasil dibutuhkan langkah-langkah perubahan. Tanpa hal tersebut impian hanya sebatas impian, artinya tidak akan menghasilkan apa-apa. Maka motivasi yang harus dibangun oleh pemimpin adalah bagaimana mampu mendapatkan kenikmatan besar tersebut, tentu saja harus melibatkan banyak pihak.

Ayat tersebut memberikan gambaran yang sangat jelas bahwa perubahan harus dilakukan sesuai dengan situasi dan kondisi. Termasuk juga kondisi pemimpin sudah seharusnya dapat menempatkan dirinya dalam mengarahkan pada suatu perubahan, baik perubahan sistem maupun perubahan perilaku manusia dalam kelompok atau organisasinya. Pemimpin sebagai bagian dari individu organisasi harus mampu mengajak bawahan untuk melakukan perubahan agar organisasi dapat mencapai harapan yang diinginkan. Pemimpin yang dapat melakukan perubahan-perubahan saat ini berarti telah berhasil menerapkan model kepemimpinan transformasional.

Menurut Bass dan Riggio kepemimpinan transformasional memiliki empat pilar atau dimensi yang dikenal istilah *idealized Influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration*.¹² Empat pilar tersebut adalah pengaruh ideal, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu. Dalam penelitian ini empat pilar tersebut dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan.

Pemimpin seharusnya mampu mempengaruhi bawahan sebagai peran model (*role model*). Menurut Bass dan Riggio menyatakan *idealized influence transformational leaders behave in ways that allow them to serve as role models for their followers*.¹³ Pemimpin seharusnya memiliki uswah agar dapat mempengaruhi kepada bawahan (guru-guru dan siswa-siswi) untuk bersama-sama membangun budaya profetik.

Farid Ahmad, dkk. mengatakan *such leaders have more capabilities, consistency and determination against problems. This quality has to elements that*

¹² Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, E. *Transformational Leadership...*, 15.

¹³ *Ibid*, 6.

*are behavioral and attributed influence.*¹⁴ Pemimpin seperti itu memiliki lebih banyak kemampuan, konsistensi, dan tekad terhadap masalah. Kualitas ini memiliki elemen-elemen yang mempengaruhi perilaku dan atribut.

Dimensi kepemimpinan transformasional berikutnya adalah motivasi inspirasi, pemimpin selaku sebagai kepala sekolah seharusnya dapat memberikan motivasi kepada bawahan agar mereka dapat diajak bersama-sama mencapai visi dan misi kelembagaan. Menurut Bass dan Riggio *transformational leaders behave in ways that motivate and inspire those around them.*¹⁵ Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka. Tanpa adanya motivasi dan inspirasi dari pemimpin, mereka akan kesulitan mencapai tujuan yang diharapkan.

Selanjutnya, dimensi kepemimpinan transformasional adalah rangsangan intelektual. Menurut Bass dan Riggio *transformational leaders stimulate their followers' efforts to be innovative and creative by questioning assumptions, reframing problems, and approaching old situations in new ways.*¹⁶ Maksudnya bahwa pemimpin transformasional dapat merangsang usaha-usaha para pengikut untuk menjadi orang yang inovasi dan kreatif dengan bertanya asumsi, membongkar kembali masalah-masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru. Dengan demikian, kepala sekolah selaku pemimpin kelembagaan diharapkan dapat menciptakan guru-guru atau siswa-siswi agar menjadi lebih inovasi dan kreatif melalui program-program yang diadakan oleh kelembagaan guna meningkatkan kualitas mereka.

Dimensi terakhir kepemimpinan transformasional adalah pertimbangan individu. *This quality of leader inspires them for coaching and training of subordinates and stimulates them for getting experiences. In this, leader pays attention at individual level. Followers feel very happy and comfortable when they are directed individually.*¹⁷ Kualitas pemimpin ini menginspirasi mereka untuk

¹⁴ Farid Ahmad, dkk, *Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector*, Journal of Management Policies and Practices, Published by American Research Institute for Policy Development June 2014, Vol. 2, No. 2, pp. 15.

¹⁵ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership...*, 6.

¹⁶ Ibid, 7.

¹⁷ Farid Ahmad, dkk. *Impact of Transformational Leadership...*, 17.

pembinaan dan pelatihan bawahan dan merangsang mereka untuk mendapatkan pengalaman. Dalam hal ini, pemimpin memperhatikan di tingkat individu. Pengikut merasa sangat senang dan nyaman ketika mereka diarahkan secara individual. Dengan demikian, pemimpin dapat meningkatkan kemampuan bawahan melalui keahlian atau kemampuan yang mereka miliki. Pemimpin dapat juga sebagai pelatih atau orang yang dapat mengarahkan akan keberhasilan bawahan dalam menncapai tujuan, termasuk tujuan dalam membangun budaya profetik.

Untuk membangun budaya perlu adanya dukungan yang kuat dan komitmen dari semua pihak. Jika keinginan ini bersifat parsial atau sebagian orang saja tanpa didukung banyak pihak, budaya apapun bentuknya yang ada di lembaga atau sekolah akan pudar dengan sendirinya, karena membangun budaya dibutuhkan komitmen bersama. Menurut Taliziduhu Ndraha, mengatakan terbentuknya budaya melalui proses akomodasi, akulturasi, dan asimilasi. *Akomodasi*, yaitu proses penerimaan budaya yang satu oleh budaya yang lain sebagaimana adanya, baik berdasarkan saling membutuhkan, kesukarelaan, kesepakatan, atau pertukaran. *Akulturasi* adalah proses adopsi budaya yang satu oleh budaya yang lain, yakni identitas masing-masing tetap utuh. *Asimilasi* yaitu budaya yang satu menyatu, berubah atau menjadi sama.¹⁸ Adanya persepsi yang sama ini akan menjadikan terbentuknya budaya sekolah.

Namun demikian, Vecchio, Robert dalam bukunya, *Organizational Behavior* mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi asal mula sumber budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi yang kuat yang dapat menjadi pengaruh pada penciptaan budaya organisasi.
- b. Norma sosial organisasi dapat memainkan peran dalam membentuk budaya organisasi.
- c. Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup organisasi merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui penciptaan budaya organisasi.
- d. Masalah integrasi internal terhadap arah pembentukan budaya organisasi.¹⁹

¹⁸ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi* (Jakarta : RENIKA CIPTA, 2005), 140.

¹⁹ Vecchio, Robert. P, *Organizational Behavior* (Orlando : Harcourt Brace & Company, 1995),

Dengan memahami faktor sumber budaya akan menjadikan semangat membangun budaya karena semua itu butuh dibangun dengan cara yang sulit dan pengorbanan yang luar biasa serta penuh dengan kesabaran. Bachtiar Firdaus mengatakan bahwa membangun manusia benar-benar membutuhkan pengorbanan yang panjang sehingga harus dilakukan dengan penuh kesabaran, ketabahan dan pengorbanan apalagi melihat tantangan yang tidak mudah, terutama saat ini dalam mentransformasi manusia.²⁰

Namun demikian, untuk mengenal kebudayaan yang sesungguhnya ada tiga hal yang perlu diperhatikan. *Pertama*, lembaga apa yang akan diciptakan dalam kebudayaan tersebut. *Kedua*, bentuk-bentuk kebudayaan yang telah diciptakan tersebut. *Ketiga*, efek yang akan ditimbulkan darinya.²¹

Hal tersebut juga, termasuk memahami budaya profetik. Kata profetik ini berasal dari bahasa Inggris *prophet* yang mempunyai arti Nabi. Makna profetik, yaitu memiliki sifat atau karakter seperti nabi atau bersifat pediktif, memperkirakan.²² Jadi profetik dapat juga berarti kenabian. Sementara itu, lafadz *Nabiy* dapat diambil dari dua sumber kata dasar. *Pertama*, lafadz Nabi dari kata *nubuwah* (menggunakan ya' bertasydid *an-nabiy*), yaitu tempat yang tinggi. Disebut sebagai seorang Nabi karena setiap Nabi mempunyai kedudukan yang tinggi atau yang mulia dibanding manusia pada umumnya, baik dari aspek sikap, perilaku, dan kecerdasannya. *Kedua*, diambil dari asal kata *an-naba'* (menggunakan hamzah), yaitu kabar (berita) atau disebut juga sebagai *mukhbir anillah* (pembawa berita dari Allah swt). Kedua-dunya dikenal kalimat *fa'ulun* bermakna *faailun* dan *maf'ulun*.²³

Selanjutnya untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini akan digunakan istilah budaya profetik untuk menyederhanakannya. Di Indonesia

²⁰ Bachtiar Firdaus, *Seni Kepemimpinan Para Nabi* (Jakarta : Quanta, 2016), 89.

²¹ Kuntowijoyo, *Paradigma Islam (Interpretasi Untuk Aksi)*, (Yogyakarta : Tiara Wacana, 2017), 254.

²² Heddy Shri Ahimsa-Putra, *Paradigma Profetik Islam Epistimologi, Etos, dan Model*, (Yogyakarta : Gadjah Mada Universitas Press, 2017), 2.

²³ Abdul Mu'thi Muhammad An-Nawawi, *Kasyifah as-Saja'*, Bairut : Dar al-Fikr 1996), 64.

termasuk yang mengembangkan budaya profetik adalah Kuntowijoyo yang telah mengembangkan ide Iqbal. Hal ini diilhami oleh ayat Alquran Surat al-Imran: 110

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ

*Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah.*²⁴

Makna *ummah* menurut M. Dawam Raharjo adalah mengandung suatu yang dibutuhkan, seperti dibutuhkannya seorang ibu, atau suatu gerak perjalanan menuju ke satu tujuan, yaitu keutamaan (*khair*).²⁵ Untuk menjadikan *khair ummah* atau komunitas yang profetik dibutuhkan menerapkan tiga pilar. Menurut Kuntowijoyo ada tiga muatan nilai yang mengkarakterisasi ilmu sosial profetik, yaitu nilai transendensi, humanisasi, dan liberasi. Melalui ilmu sosial profetik ini diharapkan manusia dapat menuju cita-cita manusia sosio-etiknya pada masa yang akan datang.²⁶

Para Nabi selalu menjadi figur dan model bagi umat, baik karena kecerdasan, sikap, perilaku (akhlak), kejujuran, amanah dan tanggung jawabnya, supaya masyarakatnya menjadi masyarakat madani yang dapat menerapkan sesuai dengan aturan agama Islam. Alquran telah menjelaskan adanya teladan bagi Nabi sebagai uswah para sahabat. Sebagaimana firman Allah dalam surah al-Ahzab : 21

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.*²⁷

Ayat di atas, menunjukkan bahwa perilaku Rasulullah. adalah memberikan uswah kepada para sahabat sehingga sahabat pun mengikuti yang disampaikan oleh Rasulullah. Kebiasaan para sahabat atas ke-tawadluan-nya kepada Rasulullah, sebagaimana digambar dalam banyak hadits Nabi dengan menggunakan redaksi *Allah wa Rasuluhu 'Alam* (hanya Allah dan rasulNya yang mengetahuinya) hal ini

²⁴ Departemen Agama RI. Alquran terjemah, surah Ali Imran:110.

²⁵ M. Dawam Raharjo, *Eksikopedi Alquran dalam Ulumul Quran Jurnal Ilmu dan Kebudayaan*, Vol. III No. 1 Tahun 1992, 54.

²⁶ Kuntowijoyo, *Paradigma Islam...*, 316.

²⁷ Departemen Agama RI. Alquran terjemah, surah:al-Ahzab : 21.

menunjukkan rasa ketawadluan para sahabat kepada Rasulullah. Kebiasaan Rasulullah ini seharusnya menjadi pelajaran yang sangat besar yang dapat diteladani semua tindakan atau perbuatannya. Oleh sebab itu, untuk dapat menjalani perilaku dan teladan Rasulullah harus diterapkan secara dini kebiasaan-kebiasaan tersebut kepada siswa-siswi agar kelak dewasa tidak kesulitan walaupun hanya dapat menjalankan sebagaimana yang telah dilakukan Baginda Rasulullah Saw.

Kebiasaan-kebiasaan Rasulullah Saw. ini disebut sebagai budaya profetik. Upaya membangun budaya profetik tidak akan dapat terlaksana jika tidak direncanakan dengan penuh keseriusan karena budaya profetik lebih banyak mengandung unsur ketaqwaan atau keimanan daripada unsur sosial semata. Di samping itu, implemenetasi budaya profetik harus dibuktikan dengan perilaku nilai-nilai kenabian, termasuk dalam lembaga pendidikan.²⁸

Untuk mengimpelentasikan budaya profetik dalam lembaga sekolah perlu melatih peserta didik sejak dini tentang kebiasaan-kebiasaan harian yang dijalankan oleh Nabi. Hal ini juga termasuk bagian dari *core* dalam membangun budaya profetik, yakni melibatkan orangtua sebagai wali siswa untuk diajak kerja sama memantau atau mengawasi kegiatan dan kedisiplinan anaknya di rumah. Tidak hanya orangtua menitipkan anaknya di sekolah, tetapi orangtua juga harus ikut andil untuk menyukseskan pendidikan di sekolah sehingga tanggung jawab, komunikasi orangtua dan lembaga pendidikan, serta kejujuran akan terbangun dan sebagai dampaknya anak akan semakin mendapatkan perhatian, baik secara rohaniah maupun jasamaniah.

Sekolah yang melibatkan orangtua dalam lembaga secara langsung dan terus-menerus komunikasi dengan para pendidik masih sangat jarang. Apalagi sekolah yang terdapat di desa-desa, terlebih lagi pada tingkatan Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah. Peran orangtua hanya mengantar dan jemput sekolah, tidak ada komunikasi untuk mengatasi masalah-masalah bagi peserta didik di

²⁸ Strategi pendidikan profetik sebagaimana Nabi, yakni mulai keteladanan diri dan bangunan keluarga ideal (*masalah*). Maksudnya para pendidik meliputi semua unsur dan pribadi yang terlibat di dalam interaksi daik dalam keluarga masyarakat. Kompetensi pendidik dalam pendidikan profetik harus meliputi empat hal, yaitu kejujuran (*sidiq*), tanggung jawab (*amanah*), komunikatif (*tabligh*), dan cerdas (*fathonah*). Moh. Roqib. *Prophetic Education*, (Purwokerto : STAIN Press, 2011), 88.

rumahnya sehingga seakan-akan antara wali siswa dan para pendidik putus komunikasi. Hal ini berbeda dengan tempat yang akan peneliti lakukan di lembaga yang menjadi objek penelitian ini yang tercermin budaya profetik. Sekolah menjaga komunikasi dengan wali siswanya untuk sama-sama menyukseskan putra-putrinya dari sisi kualitas keilmuannya, akhlakunya maupun pengamalannya.

Lembaga pendidikan tersebut bernama SDI Makarimul Akhlaq Jombang berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada tanggal 22 Januari 2018 bahwa kepala sekolah dalam menerapkan dimensi pengaruh ideal kepemimpinan transformasional dengan memberikan motivasi kepada siswa-siswi dengan memutarakan *murottal* untuk mewujudkan visinya dalam menghafal Alquran juz 28, 29, 30. Kepala sekolah juga memberikan uswah hasanah kepada siswa-siswi dalam memimpin kegiatan rutin, seperti salat duha secara langsung.²⁹ Sedangkan hasil wawancara dengan Ustaz Ridwan dalam menerapkan dimensi motivasi inspirasi kepemimpinan transformasional bahwa kepala sekolah memberikan motivasi inspirasi kepada bawahan adalah dengan cara memberikan pelatihan, bahkan bila perlu mendatangkakan mentor atau pelatih. Tidak hanya itu, kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada bawahan juga dilakukan dengan cara mengadakan studi banding. Dari dimensi rangsangan intelektual kepemimpinan transformasional dalam sekolah, kepala sekolah telah memberikan wawasan kreatif dan inovatif kepada bawahan melalui pengembangan potensi yang dimilikinya.³⁰ Hasil wawancara dengan Ustaz Badrus Sholeh mengatakan penerapan kepala sekolah dalam dimensi pertimbangan individu kepemimpinan transformasional ini memberikan rasa kepedulian yang tinggi kepada bawahan, jika kepala sekolah mengetahui bawahan yang merasa gelisah, kepala sekolah akan memanggil yang bersangkutan untuk menanyai dan akan membantu masalah yang telah dihadapinya, selama berkaitan dengan kelembagaan.³¹

Dari hasil pengamatan peneliti diketahui bahwa wali siswa setiap hari wajib mengisi monitoring rumah yang berkaitan dengan kebiasaan siswa-siswi di

²⁹ Observasi di SDI Makarimul Akhlaq Jombang pada tanggal 22 Januari 2018 pukul 10.00 WIB.

³⁰ Hasil wawancara dengan Ustaz Ridwan pada tanggal 24 Januari 2018 pukul 08.00 WIB.

³¹ Hasil wawancara dengan Ustaz Badrus Sholeh pada tanggal 27 Januari 2018 pukul 08.40 WIB.

rumah, baik yang bersifat religius, sosial, maupun perihal jajan anak-anak di rumah. Kebiasaan religius berkaitan dengan ketepatan salat lima waktu, membaca istigfar 10 kali setiap hari, kebiasaan bersifat sosial, berkaitan dengan kegiatan membantu orangtua memasak, peduli tentang keadaan lingkungan sekitar, dan adanya aktivitas kontrol uang jajan setiap harinya.³²

SDI Makarimul Akhlaq Jombang sering melakukan kegiatan profetik, seperti salat Duha berjamaah dan mempelajari Alquran setiap harinya selama 2 jam. Melalui pembelajaran ini diharapkan siswa-siswi dapat menjadi senang dan cinta Alquran. Kegiatan belajar Alquran tersebut bertepatan jam 06.45 sampai 07.45 dan juga jam 12.15 sampai 13.15 didampingi oleh para guru-guru.³³

Upaya penerapan budaya profetik di SDI Makarimul Akhlaq Jombang telah dilakukan dengan memisahkan anak didik putra dan putri. Dengan demikian, lembaga sekolah ini sejak dini sudah memisahkan pergaulan lain jenis agar anak putra dan putri tidak saling kumpul sehingga mulai kelas 1 SD siswa-siswi sudah mulai diberikan pemahaman atas kodrat dan kewajiban mereka masing-masing, supaya mereka lebih mengenal kodrat kewanitaannya dan kodrat sebagai laki-laki. Oleh sebab itu, kegiatan keputrian juga ada sendiri, seperti membuat keterampilan, membuat bros untuk hiasan baju.³⁴

Sebagaimana umumnya, sekolah dasar (SD) masih belum adanya pemisahan anak didik dalam di kelas. Akan tetapi, di lembaga pendidikan ini, mulai dua tahun terakhir sudah memisahkan siswa putra dan putri dengan kelas sendiri-sendiri, hal ini karena perempuan dan laki-laki dipahami mempunyai kodrat yang berbeda sehingga pembelajaran setiap harinya juga harus dipisahkan. Bahkan ruang guru atau ustaz dan ustazahnya berbeda, yakni ruang guru laki-laki sendiri dan ruang guru perempuan sendiri. Dengan demikian, arah untuk membangun budaya profetik tidak hanya diterapkan kepada siswa-siswinya saja, tetapi guru selaku sebagai *murobbi* juga harus menjadi teladan bagi murid-muridnya.³⁵

³² Observasi di SDI Makarimul Akhlaq Jombang pada tanggal 14 Januari 2018 pukul 08.00 WIB.

³³ Observasi di SDI Makarimul Akhlaq Jombang pada tanggal 13 Januari 2018 pukul 07.00 WIB.

³⁴ Wawancara dengan kepala SDI Makarimul Akhlaq Jombang pada 05 Januari 2018 pukul 06.45

³⁵ Observasi di SDI Makarimul Akhlaq Jombang pada 07 Januari 2018 pukul 09.45 WIB.

Keunikan yang jarang sekali ditemukan adalah adanya kegiatan *parenting nabawi* kegiatan ini memang dikhususkan untuk pertemuan orangtua siswa. Mereka yang diberikan pemahaman wawasan tentang cara mendidik *ala* Rasulullah. Pada intinya kegiatan ini sifatnya wajib diikuti oleh orangtua, hanya saja kegiatan diadakan dua bulan sekali dengan mendatangkan pakar pendidikan. Jadi, orangtua diajak bersama-sama mendidik putra-putrinya agar menjadi anak-anak yang sholeh dan sholehah.³⁶

Adapun lokus kedua penelitian ini yakni di SDI Roushon Fikr Jombang. Melalui pengamatan atau observasi peneliti pada tanggal 09 Januari 2018 bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kreativitas siswa-siswi melalui kegiatan ekstrakurikuler, termasuk juga kegiatan Seni Budaya Keterampilan (SBK) sangat luar biasa. Kepala sekolah mendorong agar siswa-siswi dapat menjadi terangsang motivasi sehingga melakukan upaya memberikan nama-nama di setiap kelas dengan istilah kelas inspiratif, kelas kreatif, kelas inovatif, dan kelas mandiri sebagai semangat siswa-siswi.³⁷

Pada hari berikutnya peneliti melakukan observasi pada pagi hari jam 07.00 WIB di SDI Roushon Fikr Jombang telah melakukan kegiatan rutinan yakni setiap pagi siswa-siswi kelas 1-3 diberikan wawasan hikmah pagi setelah berdoa. Pada pengamatan peneliti bahwa pemberian program hikmah pagi ini bagian dari pemberian motivasi kepada siswa-siswi. Mengingat ustaz atau ustazah memberikan materi semacam motivasi atau kata-kata bijak, kemudian dikembangkan dan semangat siswa-siswi dirangsang melalui hikmah pagi tersebut.³⁸

Berkaitan dengan keunikan budaya profetik, tiap pagi sebelum pelajaran dimulai, siswa-siswi harus membaca doa bersama-sama dengan asatiz dan asatizah di depan kelas masing-masing seraya membaca asmaul khusna, kemudian dilanjutkan salat duha bagi siswa-siswi yang kelas 4-6, pada waktu yang sama juga hari jumat pada tanggal 19 Januari 2018 telah dilakukan kegiatan infak.³⁹

³⁶ Observasi di SDI Makarimul Akhlaq Jombang pada 04 Februari 2018 pukul 09.45 WIB.

³⁷ Observasi di SDI Roushon Fikr Jombang pada tanggal 09 Januari 2018 pukul 10.00 WIB.

³⁸ Observasi di SDI Roushon Fikr Jombang pada tanggal 10 Januari 2018 pukul 07.00 WIB.

³⁹ Observasi di SDI Roushon Fikr Jombang pada tanggal 19 Januari 2018 pukul 08.00 WIB.

Di samping itu, SDI Roushon Fikr Jombang ini dalam menerapkan budaya profetik juga sangat nampak sekali terkait dengan pembelajaran Alqurannya. Di lembaga pendidikan SDI Roushon Fikr Jombang sebelum menghafal Alquran, anak-anak diwajibkan memahami dengan benar ilmu tajwidnya, sedangkan metode pembelajarannya menggunakan metode *yambu'a* yang diajarkan setiap hari.⁴⁰

Pada hari berikutnya salah satunya kegiatan membangun budaya profetik adalah *marketing day* pada tanggal 08 Januari 2018 di saat peneliti melakukan pengamatan di SDI Roushon Fikr Jombang yang telah mengadakan kegiatan *marketing day*. Pada program ini orangtua siswa-siswi membuatkan jajan atau *cake* kemudian siswa-siswi menjualkan di kelas-kelas. Mereka diajarkan secara langsung bagaimana melakukan *entrepreneurship* supaya siswa-siswi mengetahui cara berwirasua.⁴¹

Oleh sebab itu, dalam rangka menggali lebih jauh membangun budaya profetik pada dua sekolah tersebut, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul penelitian “***Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Profetik (Studi Multisitus SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang)***”.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan kepemimpinan transformasional, fokus penelitian ini dapat merumuskan pertanyaan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh ideal kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik di SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang?
2. Bagaimana motivasi inspirasi kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik di SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang?

⁴⁰ Observasi di SDI Roushon Fikr Jombang pada tanggal 10 Januari 2018 pukul 07.00 WIB.

⁴¹ Observasi di SDI Roushon Fikr Jombang pada tanggal 17 Januari 2018 pukul 09.00 WIB.

3. Bagaimana rangsangan intelektual kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik di SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang?
4. Bagaimana pertimbangan individu kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik di SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menjelaskan pengaruh ideal kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik di SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang
2. Menjelaskan motivasi inspirasi kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik di SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang.
3. Menjelaskan rangsangan intelektual kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik di SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang.
4. Menjelaskan pertimbangan individu kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik di SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut.

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam membangun teori baru tentang pengaruh ideal kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik, motivasi inspirasi kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik, rangsangan intelektual kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik, dan pertimbangan individu kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik.

2. Secara praktis

- a. Bagi SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang, penelitian ini diharapkan menjadi masukan dalam mengambil kebijakan-kebijakan baru untuk membangun budaya profetik di lembaga masing-masing.
- b. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya tinjauan atau memperkaya bahan didalam memperdalam penelitian berikutnya atau yang relatif sama.

E. Penegasan Istilah

Penegasan istilah secara konseptual dan operasional dalam penelitian ini dipaparkan sebagai berikut.

1. Penegasan Istilah Secara Konseptual

a. Kepemimpinan Transformasional

*Transformational leaders empower followers and pay attention to their individual needs and personal development, helping followers to develop their own leadership potential*⁴². Pemimpin transformasional yang dapat memberdayakan, membantu untuk mengembangkan pribadi pengikut atau anak buah. Unsur-unsurnya terdiri atas empat hal, yaitu *pengaruh ideal, motivasi insiprasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu*.

b. Budaya Profetik

Budaya Profetik adalah sumber pengetahuan yang diperoleh dari Kitab Allah dan tradisi para Nabi. Maksud “tradisi” di sini mencakup antara lain ajaran atau pengetahuan kenabian dan pola-pola perilaku atau kebiasaan hidup para Nabi.⁴³ Sementara itu, budaya Islami adalah budaya yang identik dengan pembahasan ideologis (akidah), moral (akhlak), dan aplikatif (perbuatan), yang berdasar dari wahyu ilahiyah.⁴⁴ Budaya profetik adalah konsep perilaku, nilai, norma, kepercayaan atau akidah melalui wahyu atau yang dilakukan oleh rasul baik berupa ucapan, perbuatan, dan ketetapan.

⁴² Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership* (London : Mahwah, New Jersey, 2005), 4.

⁴³ Heddy Shri Ahimsa-Putra, *Paradigma Profetik...*, 121.

⁴⁴ Umar Sulaiman, *Nahwa Tsaqofah Islamiyah Ashilah* (Urdun : Dar-An-Nafais, 2004), 43.

2. Penegasan Istilah Secara Operasional

Sebagaimana yang telah diungkapkan di atas, secara operasional penelitian ini difokuskan tentang kepemimpinan transformasional dari aspek unsurnya. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesalahfahaman bahwa yang dimaksud unsur kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut.

Pertama, Pengaruh Ideal kepemimpinan transformasional digambarkan dengan sosok kepala sekolah yang memiliki teladan yang kuat. Kepala sekolah memiliki standar yang sangat tinggi akan akhlaq dan perilaku yang etis, serta dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, kepala sekolah sangat dihargai oleh bawahan. Terutama pengaruh kepala sekolah dalam membangun budaya profetik di masing-masing lembaga yang diteliti.

Kedua, Motivasi Inspirasi kepemimpinan transformasional yakni kepala sekolah memberikan motivasi dan tantangan kepada guru dan siswa agar terpacu untuk melakukan perubahan yang berarti, baik dengan *story* (sejarah atau kisah-kisah) tentang kenabian atau peran sahabat Nabi Muhammad saw. dan sebagainya. Dengan demikian, peserta didik menjadi optimis dan memiliki ambisi besar untuk mencapai cita-cita yang diharapkan.

Ketiga, Rangsangan Intelektual kepemimpinan transformasional yakni peran kepala sekolah dalam merangsang kecerdasan peserta didik akan dilakukan dengan berbagai macam kegiatan, baik melibatkan peserta didik secara langsung maupun secara tidak langsung, seperti melibatkan orangtua. Rangsangan Intelektual ini juga dapat dilakukan oleh lembaga dengan cara memberikan dorongan dan aturan yang sederhana, kemudian dikembangkan oleh peserta didik sendiri baik di sekolah maupun di rumah.

Keempat, Pertimbangan Individu kepemimpinan transformasional yakni kepala sekolah melatih dan mengembangkan keahlian yang dimiliki guru, karyawan dan siswa. Mereka akan dilatih dan diberikan bimbingan khusus dalam rangka meningkatkan potensinya dan diberikan tanggung jawab secara mandiri.

Kelima, Budaya Profetik yakni kebiasaan-kebiasaan siswa dalam menerapkan budaya kenabian atau tuntunan syariat di lembaga pendidikan sekolah. Sementara itu, budaya profetik dalam penelitian ini menggunakan teori Kuntowijoyo yang terkenal dengan tiga pilar, yaitu transendensi, humanisasi, dan liberasi. Transendensi dalam lembaga pendidikan, yakni terkait dengan kegiatan-kegiatan siswa yang berkaitan dengan keimanan atau ketauhidan. Humanisasi kegiatan-kegiatan siswa yang berkaitan dengan *amar makruf* yakni menghormati dan menusiakan manusia secara totalitas dengan menerapkan akhlakul karimah. Liberasi kegiatan-kegiatan siswa yang berkaitan dengan *nahi mungkar* yakni kebebasan dari keterkengkangan dalam meningkatkan minat dan bakat siswa-siswi.