

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Hakikat Kepemimpinan Transformasional

1. Definisi Kepemimpinan

Kata kepemimpinan dari kata dasar pimpin, kepemimpinana ini lebih pada arti mengajak atau mempengaruhi orang lain. Karena kepemimpinan ini mengandung makna mengajak, berarti ada orang yang dipengaruhi. Oleh karena itu, kepemimpinan harus melibatkan dua orang atau lebih yang sama-sama menginginkan sesuatu dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam *Webster's New World Dictionary* disebutkan bahwa *leadership as "the position or guidance of a leader or the ability to lead" the followers of a group.*⁴⁵ Kepemimpinan sebagai posisi atau bimbingan seorang pemimpin atau kemampuan untuk memimpin bawahan. Pada makna ini, pemimpin lebih mengedepankan sifat pengalamannya daripada bawahan.

Menurut Gary Yulk istilah kepemimpinan atau *leadership* diambil dari kosakata umum, kemudian digunakan dalam kosakata teknis untuk bidang ilmu tentu tanpa didefinisikan kembali secara tepat. Oleh sebab itu, kata ini mempunyai makna yang tidak menentu.⁴⁶

Kepemimpinan atau *leadership are people who shape the goals, motivation, and action of others* dengan kata lain kepemimpinan adalah orang yang menentukan tujuan, menentukan motivasi, dan menentukan tindakan orang lain.⁴⁷ Sedangkan Veithzal, Bahtiar, dan Roy sebagaimana yang telah mengutip pendapatnya Koonts O'donnel tentang definisi kepemimpinan sebagai proses

⁴⁵ Bertocci, David I., *Leadership in Organizations* (United Kingdom : University Press of America, 2009), 6.

⁴⁶ Gary Yulk, *Kepmimpinan dalam Organisasi* (edisi ke-7 Jakarta : Indeks, 2015), 2.

⁴⁷ Tony Bush, *Leadership and Management Development* (Los Angeles : Sage, 2007), 4.

mempengaruhi sekelompok orang yang bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai dari tujuan kelompok atau organisasi.⁴⁸

Syaiful Sagala mengutip pendapatnya Hemphill & Coons *leadership is behavior of an individual when he is directing the activities of group toward a share goal*. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah tingkah laku individu saat ia mengarahkan kegiatan kelompok menuju arah tujuan atau sasaran.⁴⁹

Dari pengertian masing-masing di atas, dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi kelompoknya agar rekan dan bawahan dapat menjalankan yang telah diinginkannya untuk mencapai tujuan bersama.

2. Makna Transformasional

Istilah transformasional diambil dari kata “*to transform*” yang bermakna mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya, mentransformasikan dari visi menjadi kenyataan atau realita, sesuatu yang panas menjadi energi, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes dan lain sebagainya. Oleh karena itu, makna transformasional mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain.⁵⁰

Menurut Sudarwan Danim dan Suparno, esensi transformasi adalah mengubah potensi menjadi energi nyata.⁵¹ McGuire and Rhodes mengatakan bahwa transformasi itu harus terdiri atas tiga kerangka, yaitu *inside-out*, *readiness*, dan *headroom*.

Inside-out sumber utama adanya transformasi itu harus dimulai dari diri sendiri. Intuitif, spirit yang kreatif. Semua itu dilakukan agar sesuai dengan perubahan yang diharapkan. Jadi manusia yang ingin mengubah kondisi yang ada, menjadi perubahan yang positif harus dimulai daripada diri sendiri.

⁴⁸ Veithzal, dkk, *Pimpinan dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta : Rajawali Press, 2013), 3.

⁴⁹ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung : Alfabeta, 2005), 144.

⁵⁰ Sudarwan Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah* (Jakarta : RENIKA CIPTA, 2005), 59.

⁵¹ Ibid, 50.

Readiness (kesiapan). Tugas utama kepemimpinan transformasional menghadapi tantangan perubahan. Maka tingkat kesiapan tergantung pada asumsi dan keyakinan pemimpin dalam melakukan suatu perubahan. Dengan kata lain, kesiapan yang benar-benar akan menjadikan hasil yang sesuai dengan harapan yang diyakininya.

Headroom (Ruang utama). *Headroom* adalah istilah ruang dan waktu yang diciptakan untuk memungkinkan pengembangan sistem budaya kepemimpinan. Kepiawaian pemimpin dalam memperluas *headroom* semua orang (bawahan) untuk mendapatkan pikiran yang lebih besar yang membutuhkan tantangan. Dengan memberikan peluang kepada bawahan untuk berkembang ke arah yang lebih baik akan semakin semangat para bawahan untuk melakukan sesuatu program atau kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan organisasinya.⁵²

Paradigma kepemimpinan transformasional ini menurut McGreggo adalah menghubungkan antara pemimpin dan pengikut. Jadi, pemimpin dianggap oleh pengikut mampu mengubahnya, mampu membimbingnya, mampu memberikan inspirasi, mampu memotivasinya, dan mampu memberikan semangat untuk mencapai hasil yang spektakuler. Sebagaimana pernyataan Bass dan Riggio *transformatif leaders on the other hand, is those stimulate and inspire followers to both achieve extraordinary outcomes and in the process develop their own leadership capacity. Transformasional leaders help followers grow and develop into leaders by responding to individual followers' needs by empowering them and by aligning the objectives and goals of the individual.*⁵³

Bila pernyataan Bass dan Riggio diamati secara saksama, maka pemimpin berbeda dengan kepemimpinan. Pemimpin transformasional ini merupakan sosok pemimpin yang hebat, pemimpin dituntut banyak memiliki kelebihan di antaranya; berwawasan luas, berpengalaman berbicara santun, dapat membantu pengikut hingga mencapai hasil usahannya secara sempurna. Bass dan Riggio menambahkan *transformational leadership contributes to coping with stress and*

⁵² McGuire, John B. and Rhodes Gary B. *Transforming Your Leadership Culture* (USA : Jossey-Bass, 2009), 23-24.

⁵³ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership* (London : Mahwah, New Jersey, 2005), 3.

*crisis conditions, transformational leaders help initiate and implement change processes, and transformational leaders develop the leadership capacity of followers.*⁵⁴ Kepemimpinan transformasional berkontribusi untuk mengatasi kondisi stres dan krisis, pemimpin transformasional membantu memulai dan menerapkan proses perubahan, dan pemimpin transformasional mengembangkan kapasitas para pengikut.

Upaya pemimpin dalam mengarahkan pengikut juga menjadi hal yang diperhatikan oleh pemimpin. Oleh karena itu, ada yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional ini diilhami oleh kepemimpinan karismatik. Hal ini juga telah disinggung oleh Yulk bahwa teori karismatik yang utama telah direvisi ke cara yang membuatnya lebih dekat dengan teori transformasi. Teori transformasi muncul sebagai derivasi untuk menggabungkan bentuk tambahan dan perilaku kepemimpinan yang efektif.⁵⁵

Dalam buku *Leadership and Management in Organizations* disebutkan bahwa “*transformational leadership on the hand focus more on creating a vision for change. Importantly, the vision needs to reflect the value in aspiration that leader share with their followers. There is common sense of purpose which is so powerful that it encourages follower to forge self-interest and to move toward fulfilling greater ideals. The vision act as powerful motivator encouraging followers to focus on key goal and to align individual effort. With the vision in place. Transformational leadership are able to delegate responsibility and to maximise the confidence and within team*”.⁵⁶

Bass dan Steidlmeier mengatakan kepemimpinan transformasional yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama.⁵⁷ Sementara itu, menurut Efendi, kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional ini lebih dimaknai sebagai kepemimpinan yang sejati karena pimpinan ini menuju sasaran pada

⁵⁴ Ibid, 54.

⁵⁵ Gary Yulk, *Kepemimpinan dalam Organisasi*., 326.

⁵⁶ Tp, *Leadership and Management in Organizations* ..., 18

⁵⁷ Northouse, Peter G. *Kepemimpinan, Teori*..., 177.

tindakan untuk mengarahkan organisasi dalam mewujudkan tujuannya yang belum pernah diraihinya.⁵⁸

Nur Efendi juga menambahkan ada prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional sebagai berikut.

1. Simplifikasi, yaitu keberhasilan dari seorang kepemimpinan yang diawali dari visi yang akan menjadikan tujuan bersama.
2. Motivasi, yaitu kemampuan pemimpin dalam menciptakan komitmen bersama bagi mereka yang terlibat terhadap visi tersebut untuk dilakukan.
3. Fasilitasi, yakni kemampuan pemimpin dalam memberikan fasilitas kepada bawahan dalam organisasi, kelembagaan, kelompok atau pun Individual.
4. Inovasi, yaitu kemampun pemimpin untuk secara berani bertanggung jawab dalam melakukan sebuah perubahan, bila memang diperlukan.
5. Mobilitas yaitu pengerakkan masing-masing sumber daya organisasi atau kelembagaan yang ada dalam memperkuat bawahan yang terlibat di dalamnya untuk mencapai visi dan tujuan.
6. Siap siaga, yaitu kemampuan pemimpin agar siap memberikan pembelajaran kepada bawahan dalam melakukan perubahan secara sadar dengan membangun paradigma baru yang positif.
7. Tekad, yaitu pemimpin dapat menanamkan tekad yang kuat kepada bawahan agar dapat menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas.⁵⁹

Prinsip-prinsip tersebut seharusnya menjadi bagian yang penting dalam kepemimpinan transformasional untuk diperhatikan. Veithzal dkk, juga menyatakan kepemimpinan transformational seyogyanya memfokuskan perhatian pada kebutuhan pengembangan dari para bawahan. Pemimpin mengubah kesadaran para bawahan akan persoalan-persoalan dengan membantu pengikut agar menghadapi dan mengatasi masalah lain dengan cara-cara baru dan yang dapat mengairahkan, membangkitkan, juga mengilhami para bawahan untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam mencapai tujuan kelompok.⁶⁰

Menurut Bass, *transformational leaders empower followers and pay attention to their individual needs and personal development, helping followers to develop their own leadership potential.*⁶¹ Pemimpin transformasional adalah memberdayakan bawahan dan memperhatikan kebutuhan individual dan

⁵⁸ Nur Efendi, *Islamic Educational Leadership* (Yogyakarta : Kalimedia, 2015), 193-194.

⁵⁹ Ibd, 205

⁶⁰ Veithzal Rivai, dkk *Pimimpin dan Kepemimpinan...*, 14.

⁶¹ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership...* 4.

pengembangan pribadi mereka, serta membantu bawahan untuk mengembangkan potensi kepemimpinan mereka sendiri-sendiri.

القيادة التحويلية هي عملية دفع التابعين تنشيطهم نحو تحقيق الأهداف من خلال تعزيز القيم العليا والقيم الأخلاقية ، والوصول بهم إلى مرتبة القادة.⁶²

Kepemimpinan transformasional adalah perbuatan yang dapat mendorong bawahan untuk mencapai tujuan setinggi-tingginya dan nilai akhlak serta menjadikan mereka mencapai tingkatan kepemimpinan.

Menurut Mulyono kepemimpinan transformasional diprediksi mampu mendorong terciptanya keefektifan dan efisiensi lembaga pendidikan. Jenis kepemimpinan transformasional ini juga dapat mendeskripsikan adanya tingkat kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah mentalitas dan perilaku bawahan untuk menjadi lebih baik dengan cara menunjukkan dan mendorong mereka dalam melakukan sesuatu yang nampaknya mustahil dikerjakan.⁶³

Dari keterangan-keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin transformasional ini memang pemimpin yang didambakan semua pengikut atau bawahan karena bawahan membutuhkan pemimpin yang selalu dapat mentransformasi dalam keadaan apapun, baik mentransformasi kelembagaannya, mentransformasi SDM lembaga, dan mentransformasi aktivitas lembaga. Semua itu diupayakan pemimpin agar hidup ini dapat mengikuti zaman dan *survive* dalam situasi apa pun. Hal ini juga sebagaimana disabdakan oleh Rasulullah Saw:

خير أمتي قرني ثم الذين يلونهم ثم الذين يلونهم⁶⁴

Sebaik-baik umatku adalah pada masaku. Kemudian orang-orang yang setelah mereka, lalu orang-orang yang setelah mereka.

Hadis di atas menunjukkan bahwa generasi terbaik adalah pada masa Rasulullah dan setelahnya kemudian setelahnya. Terutama dalam memahami tentang konteks syariat Islam.

⁶² Abdul Qodir bin Sholih Bark. *Mumarasa Mudiri al-Mudarris at-ta'lim lil-qiyadah tahwil bi Muhawamati akhwah Dirasah Maqoddimah ila idarah at-Tarbawiyah wa Tahthith*. Saudi Arabia : 1433 H, h. 46.

⁶³ Mulyono, *Educational Leadership, Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan* (Malang : UIN-Malang Press,2009), 131.

⁶⁴ Shahih Al-Bukhari, No. 3650.

B. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Istilah dimensi dalam kepemimpinan transformasional ini mempunyai beberapa sebutan menurut para pakar. Ada yang mengatakan unsur-unsur kepemimpinan transformasional, model-model kepemimpinan transformasional, dan ada juga yang mengistilahkan faktor-faktor kepemimpinan transformasional sebagaimana dijelaskan oleh Northouse dalam bukunya *Kepemimpinan, Teori dan Praktek*.⁶⁵ Sementara Leithwood dalam buku *Bush* mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional secara konseptual ada delapan dimensi sebagai berikut.

1. *Building school.*
2. *Establishing school goals.*
3. *Providing intellectual stimulation.*
4. *Offering individual support.*
5. *Modeling best practice and important organizational value.*
6. *Demonstrating high performance expectations.*
7. *Creating productive school culture.*
8. *Developping structure to foster of participation in school decision.*⁶⁶

Berbeda dengan Bass dan Riggio yang telah menjelaskan bahwa konsep awal kepemimpinan transformasional adalah *conceptually, leadership is charismatic, and followers seek to identify with the leader and emulate him or her. The leadership inspires followers with challenge and persuasion, providing both meaning and understanding. The leadership is intellectually stimulating, expanding the followers' use of their abilities. Finally, the leadership is individually considerate, providing the follower with support, mentoring, and coaching.*⁶⁷

Awalnya adalah konsep kepemimpinan transformasional ini pemimpin memiliki karakter kharismatik, inspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu yang kemudian karakter kharismatik dirubah menjadi *idealized influence*. Dimensi kepemimpinan transformasional dikenal dengan empat elemen, yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual*

⁶⁵ Northouse, Peter G. *Kepemimpinan, Teori...*, 182.

⁶⁶ Tony Bush, *Leadership and Management...*, 13.

⁶⁷ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership* (London : Mahwah, New Jersey, 2005), h. 5.

*stimulation, individualized consideration.*⁶⁸ Pendapat yang kedua lebih banyak dibahas dalam buku-buku kepemimpinan transformasional disamping ringkas, tetapi juga mengandung makna yang luas.

Penjelasan masing-masing dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Riggio adalah sebagai berikut.

a. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*)

Bass dan Riggio menyatakan *idealized influence transformational leaders behave in ways that allow them to serve as role models for their followers. The leaders are admired, respected, and trusted.*⁶⁹ Maksudnya, pengaruh ideal pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin berperilaku dan berfungsi sebagai model bagi bawahan mereka. Pada situasi ini pemimpin akan dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Bahkan bawahan mengamati dan berupaya meniru sebagaimana para pemimpin, karena pemimpin dianggap memiliki kemampuan yang luar biasa, ketekunan, dan tekad yang kuat di mata bawahan.

Menurut Antonakis sebagaimana yang dikutip Edward, Sumarni, dan Syahram Almaududi bahwa pada mulanya bahwa dimensi ini diistilahkan karisma, tetapi karena mendapatkan banyak kritikan akhirnya diubah menjadi pengaruh ideal. Pengaruh ideal mengacu pada tindakan karismatik yang memfokuskan pada nilai, keyakinan, dan *sense of mission*.⁷⁰ Menurut Horikoshi sebagaimana dikutip oleh Mardiyah bahwa manusia yang ingin diakui dan dikenal sebagai sosok orang yang karismatik adalah dua syarat. *Pertama*, adanya sifat yang melekat pada diri seseorang yang sesuai dengan nilai-nilai budaya yang ideal yang dijunjung tinggi oleh masyarakat. *Kedua*, kemampuan seseorang yang tinggi yang dipandang oleh kelompok sekuler bagian yang sulit dicapai atau dipertahankan. Gagasan-gagasan yang tidak mudah dicapai oleh masyarakat umum, inilah

⁶⁸ Ibid, 15.

⁶⁹ Ibid, 6

⁷⁰ Edward, Sumarni, dan Syahram Almaududi, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 2 No. 3 Juli – September 2014 ISSN. 2338 123X).

nampak luar biasa karena orang yang demikian adalah manusia yang patut dijadikan teladan dan ditaati.⁷¹

Deci & Ryan menjelaskan *that is, transformational leadership can evoke positive feelings such as optimism and enthusiasmin cognitively diverse teams,which ultimately enhance the pleasure and satisfaction inherent to the task.*⁷² Artinya, kepemimpinan transformasional dapat membangkitkan perasaan positif seperti optimisme dan antusiasme tim yang beragam secara kognitif yang pada akhirnya meningkatkan kesenangan dan kepuasan yang melekat pada tugas.

Senada dengan Deci & Ryan, Farid Ahmad, dkk. mengatakan bahwa *leaders provide vision, mission and faith and also inspire subordinates about objectives of organization. This quality of leadership makes leader a role model in front of followers.*⁷³ Di bawah dimensi kepemimpinan transformasional ini, para pemimpin memberikan visi, misi dan iman dan juga menginspirasi bawahan tentang tujuan organisasi. Kualitas kepemimpinan ini menjadikan pemimpin panutan di depan pengikut.

Shamir menambahkan sebagaimana yang dikutip oleh Xiao-Hua (Frank) Wang, dkk. bahwa *the collective vision enables leaders to unify diverse team members, to assign important meaning to the team's task, and to increase the intrinsic valance of members' efforts.*⁷⁴ Visi kolektif memungkinkan para pemimpin untuk menyatukan anggota tim yang beragam untuk memberikan makna penting pada tugas tim untuk meningkatkan upaya intrinsik anggota.

Northouse mendeskripsikan dimensi pengaruh ideal pemimpin bahwa seorang pemimpin dapat melakukan teladan yang kuat. Pemimpin

⁷¹ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam memelihara Budaya Organisasi*,...58.

⁷² Deci, E. L., & Ryan, R. M. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Springer, 1985. pp. 54.

⁷³ Farid Ahmad, Tasawar Abbas, Shahid Latif, Abdul Rasheed, *Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector*. Journal of Management Policies and Practices. June 2014, Vol. 2, No. 2, pp. 16.

⁷⁴ Xiao-Hua (Frank) Wang, dkk. *Cognitive Diversity and Team Creativity: Effects of Team Intrinsic Motivation and Transformational Leadership*. Journal of Business Research. 2016 Elsevier Inc. All rights reserved, h. 4.

umumnya memiliki standar yang tinggi akan moral dan perilaku yang etis, serta bisa diandalkan untuk melakukan hal yang benar. Pemimpin sangat dihargai oleh pengikut. Pemimpin transformasional memberi pengikut visi dan pemahaman akan misi.⁷⁵

Menurut Milliken, *consistent with this asserted that a common vision can unite team members with cognitive diversity and shape positive dynamics among the members.*⁷⁶ Konsisten dengan ini, Milliken et al. mengatakan visi bersama dapat menyatukan anggota tim dengan keragaman kognitif dan membentuk dinamika positif di antara anggota.

Sementara itu, menurut Bass bahwa untuk menumbuhkan kepercayaan dan penghormatan pada para pengikut. Para pemimpin seharusnya memperlihatkan keyakinan kepada bawahan tentang adanya persoalan-persoalan yang penting. Pemimpin juga memperlihatkan standar perilaku yang etis dan bermoral yang tinggi, berbagai risiko bersama dengan para bawahan dan untuk mencapai tujuan. Lebih mengutamakan kebutuhan orang lain daripada kebutuhan sendiri, memanfaatkan kekuasaan untuk menggerakkan individu atau kelompok menuju pencapaian misi, visi, dan perjuangan mereka, namun tanpa sekali-kali demi keuntungan pribadi. Pengaruh yang dianggap ideal adalah seberapa besar para pengikut memandang pemimpin mereka yang berkarisma, percaya diri, tangguh, dan fokus pada cita-cita serta etika tingkat tinggi. Sebaliknya, pengaruh yang diidolakan sebagai perilaku adalah aksi-aksi karismatik pemimpin yang terfokus pada nilai dan misi.⁷⁷

Menurut Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B., *transformational leaders exert idealized influence and provide inspirational motivation via*

⁷⁵ Northouse, Peter G. *Kepemimpinan, Teori dan Praktek* (Jakarta : Indeks, 2017), 181.

⁷⁶ Milliken, F. J., Bartel, C. A., & Kurtzberg, T. R. (2003). *Diversity and creativity in work groups: A dynamic perspective on the affective and cognitive processes that link diversity and performance*. Group creativity: Innovation through collaboration. New York: Oxford University Press. pp. 32–62.

⁷⁷ Hoy dan Miskel, *Adminstrasi Pendidikan Teori, Riset dan Peraktek* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014), 669-670.

*communicating an appealing collective vision.*⁷⁸ Para pemimpin transformasional mengerahkan pengaruh ideal dan memberikan motivasi inspirasional melalui mengomunikasikan visi kolektif yang menarik.

Hal ini senada dengan disampaikan oleh Gary Yukl bahwa pengaruh ideal ini lebih mengarahkan dan menekankan pada pengaruhnya pemimpin terhadap bawahannya dalam berkomunikasi dengan memperhatikan urgensinya nilai-nilai dan asumsi, komitmen dan keyakinannya dalam mengambil kebijakan serta melalui pertimbangan yang matang dari aspek etis dan moralnya.⁷⁹

Pada dimensi ini, pemimpin mempunyai kekuatan supranatural atau keteladanan pemimpin dapat mempengaruhi bawahan sehingga timbul dari bawahan untuk mengembangkan rasa pesan dan menjadi sadar akan hal negatif yang akan menimpah lembaga. Pemimpin cenderung berkorban demi kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadinya dan keterlibatan mereka dalam menangani risiko sehingga tumbuh rasa percaya diri. Dimensi ini, *followers* (pengikut) sudah sangat percaya, royal, hormat kepada pemimpin. Pemimpin transformasional ini mampu mentransformasikan *follower* melalui tiga cara. *Pertama*, membuat *follower* lebih sadar terhadap arti penting dan nilai *task outcomes*. *Kedua*, mendorong *followers* melakukan usaha melebihi kepentingan dan ekspektasi demi untuk kepentingan organisasi. *Ketiga*, menggerakkan *higher order needs* mereka. Hasil proses transformasi ini adalah *follower performance beyond expectation and expected performance*.⁸⁰

Van Knippenberg & Schippers mengatakan, “*these leadership behaviors are expected to enhance team members' beliefs about the values of diversity and their understanding of the proper way to deal with*

⁷⁸ Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. *The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory*. Organization Science, 1993, pp. 580.

⁷⁹ Gary Yukl, *An Evaluation of Conceptual Weakness in Transformasional and Charismatic Leader Theories*, (Journal of Leadership Quarterly, 1999) , 287

⁸⁰ Andreas Lako, *Kepemimpinan dan Organisasi, Isu Teori Dan Solusi* (Yogyakarta : Amara Books, 2004), 96

diversity".⁸¹ Perilaku kepemimpinan ini diharapkan untuk meningkatkan kepercayaan anggota tim tentang nilai-nilai keanekaragaman dan pemahaman mereka tentang cara yang tepat untuk menangani keanekaragaman.

b. Motivasi Inspirasi

Bass dan Riggio menyebutkan bahwa *transformational leaders behave in ways that motivate and inspire those around them by providing meaning and challenge to their followers' work. Team spirit is aroused. Enthusiasm and optimism are displayed. Leaders get followers involved in envisioning attractive future states.*⁸² Pemimpin transformasional bertindak dengan memberikan motivasi dan inspirasi kepada orang-orang di sekitar mereka dengan menyediakan hal yang menantang bagi para pengikutnya sehingga semangat tim akan terangsang, antusiasme, dan optimisme tampak. Pemimpin memahami bahwa para bawahan terlibat dalam membayangkan masa depan yang sangat atraktif.

Pemimpin transformasional memberikan penguatan pengikut dengan memberikan harapan masa depan yang menarik dan optimis kepada bawahan serta menekankan tujuan-tujuan yang ambisius untuk menciptakan misi-visi ideal bagi organisasi. Menurut Northouse, faktor motivasi inspirasi ini mendeskripsikan pemimpin yang mengkomunikasikan harapan yang tinggi terhadap pengikut, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia terhadap organisasi. Pada praktiknya, pemimpin memiliki kekhasan dan daya tarik emosional untuk memfokuskan upaya kepentingan pribadi mereka.⁸³

Srđan Nikezić, dkk. menambahkan, "*inspiration is related to the behavior of leaders and efforts to inspire and motivate their followers in*

⁸¹ Van Knippenberg, D., & Schippers, M. C. (2007). Work group diversity. *Annual Review of Psychology*, 58(5), 515–541.

⁸² Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership...*, 6.

⁸³ Northouse, Peter G. *Kepemimpinan, Teori...*, 181

order to fulfill ambitious goals raise confidence in their own abilities".⁸⁴ Inspirasi terkait dengan perilaku pemimpin dan upaya untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut mereka untuk memenuhi tujuan yang ambisius meningkatkan kepercayaan pada kemampuan mereka sendiri.

Andreas Lako memberikan ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang *inspirational motivation* berorientasi untuk menggerakkan bawahan dalam melakukan *extra effort* dengan orientasi tindakan yang berlawanan dengan prerogatif, formalisme, birokrasi sebelumnya, berorientasi pada *confidence building* untuk followernya. Termasuk memberikan inspirasi *belief* dan *value*, tantangan-tantangan dan proyek-proyek baru organisasi yang memiliki fleksibel tinggi, juga mendorong, *volunterisme* para ahli organisasi, mendorong keinginan untuk melakukan eksperimen yang berguna bentuk organisasi dan lainnya.⁸⁵

Pemimpin dalam dimensi ini didasarkan pada tantangan provokatif pada sisi yang lain, pemimpin juga memberikan banyak kesempatan kepada bawahan agar dapat berpartisipasi dalam mencapai tujuan dan minat bersama. Semangat tim memperlihatkan visi untuk masa depan yang diinginkan.

Peran kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional tidak lain, dirinya dapat memberikan motivasi kepada guru atau murid agar mereka terdorong untuk melakukan tindakan-tindakan yang lebih baik. Di samping itu, kepala sekolah dituntut mampu mengomunikasikan harapan yang tinggi terhadap guru sehingga tujuan lembaga pendidikan dapat sesuai dengan harapan bersama.

Kepala sekolah yang transformasional dapat memberikan penguatan yang meyakinkan kepada guru, karyawan, dan siswa sebab mereka memiliki rasa tanggung jawab bersama-sama di lembaga pendidikan. Kemampuan kepala sekolah ini dapat menjadikan semangat baru bagi guru dan siswa untuk meningkatkan kemampuannya masing-masing. Mereka

⁸⁴ Srđan Nikezić, dkk. *Transactional and Transformational Leadership: Development Through Changes*. International Journal for Quality research. Vol 6, No. 3, 2012 h. 286.

⁸⁵ Andreas Lako, *Kepemimpinan dan Organisasi, Isu...*, 93

akan dapat mengembangkan kemampuannya sendiri-sendirinya. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru dan siswa untuk berpartisipasi mencapai tujuan dan minat bersama.

c. **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.*⁸⁶ Para pemimpin transformasional merangsang bawahan mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan bertanya asumsi, membingkai kembali masalah-masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru. Bass juga menjelaskan bahwa melalui kharisma dan atau *individualized*, kepemimpinan transformasional menstimulasi dengan usaha yang sangat ekstra kepada para bawahan dengan menggunakan rangsangan intelektual yang mereka miliki. Sedangkan ciri seorang pemimpin *intellectual stimulation* adalah memiliki kompetensi (*general intelligence, cognitive, creativity, dan experience*) dan orientasi yang terarah (*rational empirical, existential dan idealistic*).⁸⁷

Menurut Hater, J.J., & Bass, B.M., *intellectual stimulation increases the ability of think in unique way and gave new ideas about problem solving and enhances the dilemmas solving skills.*⁸⁸ Stimulasi intelektual meningkatkan kemampuan berpikir dengan cara yang unik dan memberikan ide-ide baru tentang pemecahan masalah dan meningkatkan keterampilan pemecahan dilema.

Eisenbeiss, dkk menjelaskan *intellectual stimulation enhances the feeling of self-determination because it gives team members the freedom and autonomy to decide how they can leverage their cognitive diversity to tackle the problem in an innovative way. As a result, working in a*

⁸⁶ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership...*, 7.

⁸⁷ Andreas Lako, *Kepemimpinan Dan Organisasi, Isu...*,93

⁸⁸ Hater, J.J., & Bass, B.M. *Superior evaluations subordinates perceptions of transformational and transactional leadership*, Journal of applied Psychology : 1988. H. 73.

*cognitive diverse team is perceived by members as more enjoyable and interesting.*⁸⁹ Rangsangan intelektual meningkatkan perasaan penentuan nasib sendiri karena memberikan kebebasan dan otonomi kepada anggota tim untuk memutuskan bagaimana mereka dapat memanfaatkan keragaman kognitif mereka untuk mengatasi masalah dengan cara yang inovatif. Akibatnya, bekerja dalam tim yang beragam kognitif dianggap oleh anggota sebagai lebih menyenangkan dan menarik.

Rangsangan intelektual ini pemimpin bersikap sebagai penasehat juga pelatih, sambil mencoba untuk membantu para bawahan agar benar-benar dapat mewujudkan apa yang diinginkan. Jenis kepemimpinan ini mendukung bawahan ketika mencoba dengan pendekatan baru dan mengembangkan cara inovatif menghadapi masalah organisasi. Hal tersebut dalam rangka mendorong kemandirian dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan secara hati-hati.⁹⁰ Karena kepemimpinan pada dimensi ini mendorong agar bawahan memikirkan cara kerja baru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pemimpin berharap dengan adanya cara penyelesaian yang baru dapat mempercepat tugas secara bersama-sama.⁹¹

Pemimpin transformasional akan mendemonstrasikan (menjadi teladan) bagi pengikutnya. Kepemimpinan transformasional selalu menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif untuk tenaga pendidikan dan karyawan juga warga sekolah. Pemimpin juga selalu menyarankan dengan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan yang ada dalam sekolah. Termasuk upaya yang dilakukan pemimpin transformasional, yaitu menstimulasi usaha bawahannya untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, pembatasan masalah dan pendekatan dari situasi lama dengan cara yang baru.⁹²

⁸⁹ Eisenbeiss, S. A., Van Knippenberg, D., & Boerner, S. (2008). *Transformational Leadership and Team Innovation: Integrating Team Climate Principles*. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1438–1446.

⁹⁰ Northouse, Peter G. *Kepemimpinan, Teori...*, 183

⁹¹ Gary Yulk, *An Evaluation of Conceptual Weakness...*, 287

⁹² Lesilolo, Herly Janet, *Kepemimpinan Transformasional dalam Rekonstruksi* dalam *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi* Volume 1, Nomor 1, Juni, 2012, 85

Spreitzer mengatakan bahwa *they are also motivated to appreciate the diverse knowledge bases and skills of others and to integrate different perspectives to generate new ideas.*⁹³ Mereka (pemimpin) termotivasi untuk menghargai basis pengetahuan dan keterampilan orang lain yang beragam dan untuk mengintegrasikan berbagai perspektif untuk menghasilkan ide-ide baru.

Pada konteks ini, kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin harus dapat memberikan inovasi-inovasi kepada warga sekolah sehingga warga sekolah menjadi terangsang untuk melakukan hal-hal yang baru. Hal yang baru ini yang akan memberikan rangsangan intelektual guru dan siswa. Semakin kepala sekolah dapat memberikan rangsangan intelektual yang dapat menarik mereka, semakin berhasil pula kepala sekolah mengubah kondisi lembaga pendidikan menjadi lebih baik.

Kepala sekolah yang transformasional akan memberikan tantangan kepada para guru dan karyawan serta siswa untuk berpikir secara kreatif tentang prosedur dan program baru dalam memecahkan masalah-masalah yang sulit agar menjadi mudah. Kepala sekolah yang menggunakan kepemimpinan transformasional pada dimensi ini memiliki kompetensi *general intelligence* (kecerdasan secara menyeluruh) sehingga kepala sekolah diharapkan mempunyai wawasan yang luas agar dapat memberikan penjelasan yang mudah kepada warga sekolah.

Kepala sekolah diharapkan tidak hanya memiliki wawasan yang luas, tetapi juga dituntut *creativity* dan *experience* (kreatif dan pengalaman) dalam menjalankan kegiatan yang ada. Termasuk tidak kalah pentingnya, tugas kepala sekolah dalam dimensi stimulasi ini harus memiliki orientasi yang terarah.

⁹³ Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation*. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1462.

d. Pertimbangan Individu

Bass dan Riggo mengatakan, “*the authentic transformational leader is truly concerned with the desires and needs of followers and cares about their individual development*”.⁹⁴ Senada yang disampaikan oleh Gary Yulk yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional ini peduli terhadap bawahan, perhatian pemimpin terhadap kebutuhan bawahan atau pengikutnya dalam pengembangan karir mereka. Bawahan diperlakukan sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka kepada organisasi.⁹⁵ Selain itu, pemimpin juga memberikan perhatian, pembinaan, pembimbingan, dan pelatihan kepada bawahan secara khusus. Pemimpin mendorong bawahan bahwa bawahan akan timbul rasa mampu untuk melakukan pekerjaannya sehingga pemimpin dapat memberikan sumbangsi yang berarti untuk tercapainya tujuan kelompok.

Menurut Bass dan Riggio *transformational leaders pay special attention to each individual follower’s needs for achievement and growth by acting as a coach or mentor. Followers and colleagues are developed to successively higher levels of potential. Individualized consideration is practiced when new learning opportunities are created along with a supportive climate*.⁹⁶ Pemimpin transformasional juga memberikan perhatian khusus pada setiap kebutuhan para bawahan secara serius untuk pencapaian dan pertumbuhan juga berperan sebagai pelatih atau mentor. Bawahan dan kolega dikembangkan ke tingkat potensi yang lebih tinggi secara berturut-turut. Pertimbangan individual dipraktikkan ketika peluang belajar baru diciptakan bersama dengan iklim yang mendukung.

Kepemimpinan transformasional juga 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. Hal ini dilakukan secara

⁹⁴ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership...*, 15.

⁹⁵ Gary Yulk, *An Evaluation of Conceptual Weakness...*, 288.

⁹⁶ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership...*, 7.

kontinyu sehingga pemimpin dan bawahan tidak menyadari bahwa terbentuk komunikasi yang akrab tanpa disadari.⁹⁷

Hal yang sama juga disampaikan oleh Northouse bahwa kepemimpinan transformasional pada unsur ini memberikan iklim yang mendukung dengan cara mendengarkan dengan saksama peduli terhadap bawahan. Di samping itu, pemimpin juga memberikan pembinaan, pembimbingan, dan pelatihan setiap bawahan secara khusus. Pemimpin mendorong bawahan bahwa bawahan akan timbul rasa mampu untuk melakukan pekerjaannya sendiri.⁹⁸ Menurut Bass dan Riggio, *At the same time, however, such transformational leaders could share the building of visions and ideas that could be a democratic and collective enterprise.* Pada saat yang sama, kepemimpinan transformasional itu merupakan bagian daripada membangun visi dan ide untuk menjadi demokratis dan kolektif.

Pada konteks ini, kepala sekolah transformasional diharapkan memahami akan kemampuan atau potensi warga sekolah sehingga potensi yang dimilikinya dapat tersalurkan dengan sesuai harapan masing-masing individu. Kompetensi guru, karyawan, dan siswa tidak akan dibiarkan oleh kepala sekolah dengan sia-sia karena kepala sekolah memahami apa yang seharusnya dilakukan kepada bawahannya.

Kepala sekolah akan memberikan pelatihan dan bimbingan kepada bawahan yang dapat dikembangkan kualitasnya. Di saat mereka sudah mumpuni, kepala sekolah juga akan memberikan tanggung jawab tersendiri kepada yang bersangkutan sehingga mereka akan tumbuh rasa percaya diri. Kepala sekolah transformasional pada faktor ini akan terlihat dengan jelas. Para kepala sekolah yang mempunyai performa tinggi akan selalu meninggalkan sikap pemimpin yang *laissez-faire* dan akan memperlihatkan tingkat manajemen aktif yang lebih tinggi. Namun, kepala

⁹⁷ Hoy dan Miskel, *Adminstrasi Pendidikan...*, 671.

⁹⁸ Northouse, Peter G. *Kepemimpinan, Teori...*, 183.

sekolah yang memiliki performa rendah akan memiliki sikap *laissez-faire* dan tidak menerapkan model kepemimpinan yang transformasional.⁹⁹

C. Nilai-nilai Kepemimpinan Transformasional

Northouse mengatakan bahwa pendekatan kepemimpinan transformational memiliki lima nilai yang harus dijaga. *Pertama*, kepemimpinan transformasional secara luas diteliti melalui banyak perspektif yang berbeda. *Kedua*, kepemimpinan transformasional memiliki daya tarik alami yang menggambarkan bagaimana pemimpin sangat menyarankan perubahan untuk orang lain. *Ketiga*, kepemimpinan transformasional memperlakukan pemimpin sebagai proses di antara bawahan dan pemimpin. *Keempat*, pendekatan transformasional memberi pandangan yang lebih luas tentang tindakan kepemimpinan, artinya kepemimpinan transformasional memberikan gambaran luas tentang kepemimpinan yang mencakup tidak hanya pertukaran imbalan, tetapi juga perhatian pemimpin pada kebutuhan dan pertumbuhan bawahan. *Kelima*, kepemimpinan transformasional memberikan menu yang kuat pada nilai dan moral bawahan.¹⁰⁰

Menurut Suyanto sebagaimana dikutip oleh Sudarwan Danim bahwa ada ciri-ciri yang dominan bagi orang yang berhasil dalam menerapkan model kepemimpinan transformasional sebagai berikut.

1. Menyadari dirinya bagian terpenting ada pembaruan.
2. Memiliki tabiat pemberani.
3. Mempercayai orang lain.
4. Melakukan melalui sistem nilai bukan atas dasar kepentingan individu dan desakan kroninya.
5. Meningkatkan kopentensinya secara terus-menerus.
6. Memiliki kemauan dan kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas dan tidak menentu, dan
7. Memiliki visi ke depan.¹⁰¹

⁹⁹ Ibid, 671.

¹⁰⁰ Northouse, Peter G. *Kepemimpinan, Teori dan Praktek.*, 189-190.

¹⁰¹ Sudarwan Danim, *Manajamen dan Kepemimpinan...*, 53-54.

Pemimpin transformasional mengandung nilai yang menjunjung orang lain, juga menjunjung etika yang tinggi kepada pengikutnya. Sebagaimana yang dikatakan oleh Hunt kepemimpinan transformasional “*perform multiple functions like creating a vision, providing strategic direction, maintaining sensitivity to environment, building a network, making decisions and engaging in communication*”.¹⁰² Pemimpin transformasional melakukan banyak fungsi menciptakan visi, memberikan arahan strategis, menjaga sensitivitas terhadap lingkungan, membangun jaringan, dan membuat keputusan dan terlibat dalam komunikasi. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ahmad Muhammad Badh :

إذ يعمل القائد التحويلي على تقديم مصالح الآخرين على مصالحه الشخصية ويشركهم مواجهة المخاطر مظهرا سمو أخلاقيا متميزا.¹⁰³

Kepemimpinan transformasional lebih mendahulukan kemaslahatan orang lain atau lembaganya daripada kemaslahatan pribadinya. Kepemimpinan transformasional menyatu dalam menghadapi bahaya dan menampilkan akhlak atau etika yang tinggi kepada bawahan.

D. Budaya Profetik

1. Konsep Budaya

Budaya yang dengan dalam bahasa Inggrisnya disebut *culture* merupakan istilah yang datang dari disiplin antropologi sosial. Budaya dalam dunia pendidikan digunakan sebagai salah satu transmisi pengetahuan, sebenarnya yang tercakup dalam budaya sangatlah luas. Budaya diibaratkan *software* yang ada dalam otak manusia, yang menuntun persepsi, mengidentifikasi apa yang dilihat, mengarahkan fokus pada satu hal, serta menghindarkan dari yang lain¹⁰⁴.

¹⁰² Smita Chaudhry, *Effect of Transformational Leader Communication on Affective Commitment to Change*, Jurnal TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND CHANGE. Diterbitkan Indian Institute of Management, Calcutta), 4.

¹⁰³ Ahmad Muhammad Badh, *al-Qiyadah al-Tahwiliyah wa Alaqotuha bi ats-Tsaqofah at-Tandimiyah lada Imdaul Kulliyah al-Mujtami' al-Khassoh fi Urdun* (Urdun : Majallah ad-Dauliyaah li Abhas at-Tarbiyah), 8.

¹⁰⁴ Fathurrohman, *Budaya Religious dalam Pendidikan Mutu Pendidikan*. (Yogyakarta : Kalimedia, 2015), 43

Diana mengatakan, “*the term culture is derived from the same stem as the verb ‘to cultivate’*. In biology, cells are grown in a culture; in anthropology, culture sometimes refers to the whole way of life in which people grow up”.¹⁰⁵ Budaya secara istilah diperoleh dari beberapa akar kata untuk “mempererat/memperkuat” dalam biologi disebut sebagai pertumbuhan budaya, dalam ilmu antropologi budaya terkadang merujuk kepada cara hidup dalam pertumbuhan manusia.

Diana memberikan titik tekan terkait dengan makna budaya memperkuat dan mempererat. Dengan demikian, keberadaan budaya adalah sebagai ajang untuk menjalin komunikasi dan juga keakraban antar sesama dirangkum dalam organisasi sehingga tercipta suatu kebiasaan yang melekat pada tradisi mereka.

Sementara itu, menurut Moeljono budaya adalah pola semua suasana dari perilaku-perilaku yang sudah diadopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya”.¹⁰⁶ Stefanie Rathje memberikan definisi, *culture is described as the “collective programming of the mind”*. Budaya adalah menggambarkan sebagai program secara kolektif dari suatu pemikiran.¹⁰⁷

Dyson & Genishi yang dikutip oleh Richart Minner dalam bukunya *Culture, Curriculum, an Identity in Education*, “*culture is not a static concept—“a category for conveniently sorting people according to expected values, beliefs, and behaviors”*”.¹⁰⁸ Budaya adalah sesuatu konsep yang tidak statis, yakni orang-orang mengharapkan adanya nilai-nilai, kepercayaan dan perilaku.

Paparan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya adalah suatu kumpulan manusia yang di dalamnya tercipta suatu nilai, kepercayaan dan

¹⁰⁵ Diana C.Pheysey, *Organizational Cultures : Types and Transformations*,(London and New York, Routledge, 11 New Fetter Lane), 3

¹⁰⁶ Nawawi, Ismail. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* (Jakarta : Kencana, 2015), 1.

¹⁰⁷ Rathje, Stefanie. *The Definition of Culture - An Application-Oriented Overhaul*. Interculture Journal (Berlin : Forschungsstelle Grundlagen Kulturwissenschaft, 2009), 35.

¹⁰⁸ Richart Milner dalam bukunya *Culture, Curriculum, an Identity in Education* (New York : Palgrave Macmillan, 2010), 1.

perilaku dalam menjalankan program-program yang disepakati secara bersama dalam memperkuat satu sama lain dalam suatu tindakan yang sama.

Dari paparan tersebut dapat disimpulkan kata “budaya” mengandung makna yang mutlaq. Jika *diqoyyidi* (diikat) dengan kata yang lain, akan dapat mempengaruhi kata yang disandarkan kepadanya. Misalnya, kata budaya organisasi, budaya profetik, dan lain sebagainya. Substansi yang terkandung dalam budaya tetap harus melekat di dalamnya, seperti terkandung nilai, norma, keyakinan atau kepercayaan dan perilaku yang ada. Salah satu contoh adalah kata “budaya organisasi” menurut pendapatnya Wibiwo bahwa budaya organisasi merupakan sebagai dasar-dasar filosofi organisasi yang memuat norma-norma, keyakinan, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakter terhadap bagaimana cara menerapkan sesuatu dalam organisasi tersebut.¹⁰⁹

a. Tingkatan Budaya

Menurut Schein, tingkatan budaya terbagi menjadi tiga tingkatan, yaitu *artifacts, espoused beliefs and values, basic underlifing assumptions*. *Artifact which includes all the phenomena that one sees, hears, and feels when one encounters a new group with an unfamiliar culture. Artifact include the visiable products of the group such as the architecture of uts physical, enviroment, its language, its tecnology and product.*¹¹⁰ Dengan kata lain, tingkatan budaya dari aspek Artifak adalah mencakup semua fenomena yang orang dilihat, didengar, dan dirasakan ketika kita bertemu kelompok baru dengan budaya asing. Artefak itu di antaranya meliputi produk-produk yang dapat dilihat dari kelompok, seperti arsitektur fisik (seperti gedung sekolah/sarana prasarana), lingkungan, bahasanya, teknologi dan produknya.

¹⁰⁹ Wibiwo, *Budaya Organisasi* (Jakarta : Rajawali Press, 2016), 16

¹¹⁰ Edgar H. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco : The Jossey Bass, 2004), 25-26.

Schein juga mengatakan termasuk daripada tingkatan budaya artifact adalah *its publised list of values, its obsevable rituals and ceremonies, and so on. Artifact also include for purpose of culture analisys, the organizational processes by which such as behavior is made routine and structural element*¹¹¹, yaitu daftar nilai-nilai yang dipublikasikan, ritual dan upacara yang dapat dilalui, dan sebagainya. Artefak juga mencakup untuk keperluan analisis budaya, proses organisasi seperti perilaku yang dibuat sebagai elemen rutin dan struktural atau terjadwal.

Tingkatan kedua adalah *espoused beliefs and values*. Pada tingkatan ini yang paling dibutuhkan adalah memahami strategi dan tujuan organisasi serta filosofinya. Schein mengatakan :

*a set of beliefs and values that become embodied in an ideology or organizational philosophy thus can serve as a guide and as a away of dealing with the uncertainty of intrinsically uncontrollable or difficult events.*¹¹²

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa budaya dapat mewujudkan atau menumbuhkan ideologi atau filosofi organisasi. Jadi, budaya itu sebenarnya dapat berfungsi sebagai petunjuk dan sebagai cara menguraikan ketidakpastian kejadian yang secara intrinsik sulit dikendalikan.

Tingkatan terakhir adalah *basic underlifing assumptions* kepercayaan, persepsi, dan perasaan itu dapat dijadikan sebagai sumber nilai dan tindakan. Sebagaimana yang disampaikan Kluckhohn dan Strodtbeck, *basic assumption, in this sense, are different from what some anthropologists called "dominant value orientations" in that such dominant orientations reflect the preferred solution among several basic alternative, but all the alternatives are still visible inte culture, and any given member of the culture could, from time to time, behave according to variant as well as dominant orientations.*¹¹³ Dengan kata lain, asumsi dasar, dalam pengertian ini, berbeda dari yang oleh beberapa antropolog

¹¹¹ Ibid, 26.

¹¹² Ibid, 28.

¹¹³ Ibid, 30-31.

sebut sebagai istilah "*orientasi nilai dominan*". Orientasi dominan mencerminkan solusi yang disukai di antara beberapa alternatif dasar, tetapi semua alternatif masih terlihat dalam budaya internal, dan setiap anggota budaya dari waktu ke waktu, berperilaku sesuai dengan orientasi dominan lembaga atau institusi.

b. Tipe Budaya

Tipe budaya organisasi disebut juga tipologi. Menurut Schein "*use the dimensions to identify four types culterus : (1) fragmented (low on both dimensions), (2) mercenary (high on solidarity), (3) communal (high on sociablity, low on solidarity), dan (4) network (high on both).*"¹¹⁴

Fragmented budaya organisasi menunjukkan rendahnya solidaritas atau kesenangan bergaul rendah maupun *sociablity* kesetiakawanan rendah. Tipe pada budaya ini antara individu dengan individu yang lain tidak saling mengenal. Oleh karena itu, hal tersebut akan terjadi komunikasi yang tidak efektif bahkan kurang saling mengenal satu sama lainnya.

Mercenary (high on solidarity) pada tipe budaya organisasi ini terjadi rendahnya sosiabilitas dan tinggi dari solidaritas bawahan selalu fokus kepada atasan sehingga lebih dimudahkan dalam komunikasi. Budaya tipe ini telah banyak diuntungkan. Bawahan merasa butuh bekerja sama, komunikasi yang kondusif antar individu dirangkai dalam organisasi akan semakin memudahkan pencapaian hasil yang diinginkan.

Pada tipe *communal (high on sociablity, low on solidarity)*, budaya ini dari aspek sosiabilitasnya tinggi sementara solidaritasnya rendah. Budaya tipe ini lebih terbuka untuk siapa saja yang penting sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi atau institusi, serta lebih memperhatikan kepentingan pribadi atau personal daripada rekan kerjanya.

Pada tipe ini *Network (high on both)*, baik dari aspek sosiabilitas atau solidaritasnya sama-sama tinggi sehingga mereka saling bersahabat

¹¹⁴ Edgar H. Schein, *Organizational Culture...*, 194.

dan juga dapat bergaul dengan baik, baik secara pribadi maupun profesional. Hal ini sering terjadi di perusahaan yang berteknologi tinggi. Terjadinya komunikasi yang sangat mudah pada semua tingkatan dalam semua bentuk.

c. Fungsi Budaya

Fungsi budaya merupakan kegunaan atau peran daripada budaya. Menurut Stephen P. Robbin fungsi budaya adalah sebagai berikut.

1. Mempunyai *boundary-defining roles*, yakni membuat adanya perbedaan antara budaya yang satu dengan budaya yang lain.
2. Memberikan pemahaman tentang identitas anggota organisasi.
3. Membangun komitmen yang tinggi agar anggota lebih mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Dengan kata lain, bagaimana agar lembaga atau organisasi dapat menggambarkan situasi dan kondisi yang sesungguhnya.
5. Budaya membuat mekanisme kontrol dalam mengarahkan, membimbing, dan membentuk sikap perilaku anggota dalam kerja.¹¹⁵

Sedangkan menurut Taliziduhu Ndraha mengatakan bahwa fungsi budaya ada duabelas. Fungsi-fungsi tersebut adalah (1) sebagai identitas dan citra suatu masyarakat, (2) sebagai pengikat suatu masyarakat, (3) sebagai sumber baik sumber inspirasi atau sumber daya, (4) sebagai kekuatan penggerak atau pengubah, (5) sebagai kekuatan untuk membentuk nilai tambah. Ross A. Webber mengaitkan budaya dengan manajemen. John P. Kotte dan James L. Heskett mengaitkan budaya dengan *performance*, (6) sebagai pola perilaku, (7) sebagai warisan, (8) sebagai substansi (penganti) formalisasi. Stephen P. Robbin dalam buku *organizatio theory strong culture increase behavioral consistency*. Melalui perilaku yang konsisten sehingga sering terjadi anggota organisasi melakukan sesuatu tanpa harus diperintah terlebih dahulu. Karena sudah memahami tugas dan tanggung jawabnya, (9) sebagai mekanisme adaptasi perubahan. Hal ini digunakan sebagai dasar pendekatan *institutional*

¹¹⁵ Wibobo, *Budaya Organisasi*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2010), 46.

building terutama dalam rangka melakukan perubahan sosial yang telah direncanakan, (10) sebagai proses yang mempersatukan, (11) sebagai produk proses usaha mencapai tujuan bersama dan sejarah yang sama, (12) sebagai program mental suatu masyarakat.¹¹⁶

2. Konsep Profetik

Kata profetik dari bahasa Inggris *prophetic* mempunyai arti kenabian. Asal kata kenabian bermula dari bahasa Yunani “*prophetes*” suatu kata yang digunakan sebagai penyebutan orang yang memproklamasikan dirinya atau juga dapat dikatakan orang yang berbicara masa depan. Profetik atau kenabian merujuk pada dua makna yakni orang yang menerima wahyu atau orang diperintahkan oleh Tuhannya untuk mendakwahkan pada hamba-Nya disebut juga sebagai rasul (*messenger*), makna kedua seseorang yang menerima wahyu dan tidak diperintahkan untuk mendakwahkan kepada umatnya disebut nabi.¹¹⁷

Menurut Mahfud secara bahasa makna profetik adalah sebagai berikut. *Pertama*, profetik bermakna rasul atau *mursil* (orang yang diutus), sebagaimana yang dikatakan oleh Muhammad Fuad Mahfud :

الرسول جمع رسول بمعنى مرسل اي مبعوث بإبلاغ شيء. والمراد بالرسول هنا : من أوحى إليه من البشر بشرع وأمر بتبليغه.¹¹⁸

Rusul adalah jama' daripada rasul yang berarti orang yang diutus yakni orang yang diutus dalam menyampaikan sesuatu. Maksud daripada rusul dalam hal ini adalah orang diberikan wahyu melalui syariat dan diperintah menyampaikannya.

Al-Farabi dan Ibnu Sina, mendefinisikan “Nabi” adalah seorang yang dianugerahi bakat intelektual luar biasa sehingga dengan bakat tersebut, ia mampu mengetahui sendiri semua hal tanpa bantuan pengajaran oleh sumber-sumber eksternal.¹¹⁹

¹¹⁶ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi...*, 21-22.

¹¹⁷ Moh.Roqib, *Prophetic Education*. (Purwokerto : STAIN Press, 2011), 49.

¹¹⁸ Muhammad Fuad Mahfud. *Adlwa' ala Tsaqofah al-Islamiah*. (Saudi Arabia : Isybilia, 2000),

¹¹⁹ Rahman, Fazlur, *Kontroversi Kenabian dalam Islam* (Bandung: Mizan, 2003), 50

Kata Nabi mengandung arti *irtifa' anil ardli* atau derajat yang tinggi dari permukaan bumi. Kenabian telah dimuliakan dari semua makhluk. Sebagaimana pernyataan Al-Anshori, Jamaluddin Muhammad, dalam kitab *Lisanul Arab*.

قال : وأن أخذ من النبوة والنباوة وهي الارتفاع عن الأرض - أي أنه شرف على سائر الخلق¹²⁰.

Hal tersebut juga disinggung oleh Isa, Muhammad Walad Dah dalam bukunya *Nubuwwah wa ar-Risalah* mendefinisikan tentang makna Nabi :

النبي هو أنباه الله تعالى بالغيب على وجه يؤمن به هو ويقطع أنه امر من قبل الله تعالى .
النبوة سفارة العبد بين الله تعالى و بين ذوي الالباب من خليقته¹²¹.

Dengan kata lain, Nabi adalah seorang yang diberitakan oleh Allah untuk mengimaninya. Kenabian adalah perjalanan hamba kepada Allah dan perjalanan orang-orang yang memiliki akal yang cerdas. Dengan kata lain, profetik baik bermakna rasul atau nabi adalah suatu keistimewaan bagi seseorang yang telah dianugrahi Allah dengan kebersihan hati melalui keteguhan imannya dan kecerdasan akalnya.

Mu'thi mengatakan lafadz *Nabiy* dapat diambil dari dua sumber kata dasar. *Pertama*, lafadz Nabi dari kata *nubuwwah*, yaitu *makanul murtafi'* (tempat yang tinggi). Disebut Nabi, karena setiap Nabi mempunyai kedudukan yang tinggi atau yang mulia dibanding manusia pada umumnya, baik dari aspek sikap, perilaku, dan kecerdasannya. Sedangkan *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'iilun* bermakna *faailun* dan *maf'ulun*.¹²²

Pada paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa nabi adalah manusia yang luar biasa sebagai manusia pilihan karena kepekaan, ketabahan, dan

¹²⁰ Al-Anshori, Jamaluddin Muhammad, *Lisanul Arab* (Bairut : Dar Shodir, 2000), Juz 1, 163.

¹²¹ Isa, Muhammad Walad Dah, *Nubuwwah wa ar-Risalah* (Bairut : Dar- Tauqunnajah, 2005), 63.

¹²² Abdul Mu'thi Muhammad An-Nawawi, *Kasyifah as-Saja'*, Bairut : Dar al-Fikr 1996), 64.

konsistennya terhadap tugas suci yang telah diembankan kepadanya untuk membumikan nilai-nilai ilahiyah kepada tatanan masyarakat yang ada.

3. Pengertian Budaya Profetik

Mengenai pengertian budaya profetik sebenarnya masih belum banyak ditemukan dalam banyak penelitian atau penulisan karya ilmiah, maka sebagai solusinya penulis mendefinisikan budaya profetik ini juga mengambil dari pengertian pengertian budaya islami. Karena memang makna profetik sendiri bermakna risalah yang mana hal tersebut sangat berkaitan dengan unsur ilahinya, artinya apa yang dilakukan oleh rasul dari zaman ke zaman sumbernya hanya satu yaitu dari Allah swt.

Menurut Heddy, 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.¹²³

Umar Sulaiman dalam kitabnya yang berjudul *Nahwa Tsaqofah Islamiyah Ashilah* mendefinisikan budaya islamiyah :

الثقافة الاسلامية ثقافة فريدة متميزة بين ثقافات. ذلك ان ثقافات الامم هي نتيجة لافكارها معتقداتها وعاداتها. أما ثقافة الاسلامية فان اصولها العقائدية و الاخلاقية و العملية وحي الهى رباني. والاسلام هو انشاء عقائد الامة الاسلامية و تصورها و اخلاقها و قيمها¹²⁴.

Dari keterangan ini dapat diketahui bahwa bahwa budaya islamiyah adalah budaya yang unik di antara budaya yang ada. Budaya bangsa adalah hasil dari gagasan, keyakinan dan adat istiadat mereka. Adapun budaya Islami diilhami oleh wahyu, ideologis (akidah), moral (akhlak), praktis (perbuatan), ilahi.¹²⁵ Islam lebih banyak menumbuhkan akidah umat, persepsi, etika dan nilai-nilainya.

¹²³ Heddy Shri Ahimsa-Putra, *Paradigma Profetik Islam (Epistimologi, Etos, dan Model)* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2017), 121.

¹²⁴ Umar Sulaiman, *Nahwa Tsaqofah Islamiyah Ashilah* (Urdun : Dar-An-Nafais, 2004), 43.

¹²⁵ Sedangkan gelombang kedua yaitu kebudayaan Islam Madinah dimana nilai kebudayaan sudah dirintis dengan kelompok orang-orang Madinah tentang pentingnya kehidupan yang membedah

Muslim, Musthofa & az-Zaghbi Fathi Muhammad menambahkan mengenai pengertian budaya Islam sebagaimana yang dijelaskan dalam kitabnya *ats-Tsaqofah al-Islamiyah* :

الثقافة مجموعة المعارف و المعلومات الناظرية و الخبرات العملية المستمدة من القرآن الكريم ولسنه النبوية التي يكتسبها الانسان, ويحدد علي ضوئها طريقة تفكيره و منهج سلوكيه في الحياة¹²⁶.

Menurutnya, budaya (islami) adalah sekelompok pengetahuan, informasi teoritis dan pengalaman praktis berasal dari Al-quran dan Sunnah yang diakuisisi oleh manusia dan menentukan metode berpikir dan perilaku yang ringan terhadap kehidupan.

Berbeda dengan Maqbul, Ali Muhammad dalam kitabnya *Adlwa ala ats-Tsaqofah al-Islamiyah* mengatakan budaya Islamiyah.

الثقافة الإسلامية هي دراسة الإتجاهات المعادة للدين الإسلامي و العمل على تنفيذها و لمستجدات المتعلقة بأحوال الأمة الإسلامية, وكيفية بناء الشخصية المؤمنة برها المترة بدونها على أسس علمية وقفا لمنهج يتسم بالشمولية و الترابط و الاتزان.¹²⁷

Kurang lebihnya, budaya Islam adalah studi tentang tren atau mengacu masa depan yang kembali ke agama Islam dan upaya melaksanakannya serta menghubungkan dengan kondisi umat Islam dan cara membangun rasa percaya diri pada Tuhannya sebagai dasar ilmiah dan pendekatan yang komprehensif, koheren, dan seimbang.

Melalui paparan konsep budaya islami dan budaya profetik di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya profetik adalah konsep perilaku, nilai, norma, keyakinan atau akidah melalui wahyu robbannya dalam membangun kepribadian manusia yang lebih sempurna dalam organisasi.

tata kehidupan manusia yang semula terhadang dengan sikap kesukuan menjadi ruang lebih luas sebagai negara bangsa. Tatanan kebudayaan di Madinah lebih menekankan kepada nilai-nilai kemanusiaan persamaan dan kemasyarakatan dalam istilah untuk Wijoyo disebutkan sebagai humanisasi. Khoiro Ummatin, *Sejarah Islam dan Budaya Lokal Kearifan Islam atas Tradisi Masyarakat*, (Yogyakarta : Kalimedia, 2018), cet, ke-3.

¹²⁶ Muslim, Musthofa & az-Zaghbi Fathi Muhammad, *ats-Tsaqofah al-Islamiyah* (Urdu : Itsro', 2007), 18

¹²⁷ Maqbul, Ali Muhammad, *Adlwa ala ats-Tsaqofah al-Islamiyah* (Subka Alokah, tp)...., 7.

4. Nilai-nilai Budaya Profetik

Para ilmuwan sosial-budaya sering tidak membedakan antara dimensi sosial dan dimensi budaya ketika mempelajari tentang fenomena-fenomena sosial-budaya. Namun semenjak ada ahli sosiologi dari Amerika Serikat bernama Talcott Parson, teori tentang tindakan sosial dan sistem sosial sehingga akhirnya banyak ilmuwan membedakan antara arti gejala sosial-budaya. Perbedaan itu terletak pada sistem dan pola-pola relasi dan intraksi sosialnya.¹²⁸

Nilai (*value*) selalu melekat dengan kata sifat karena itu nilai tidak akan bermakna apa-apa jika tidak disandingkan dengan kata benda. Menurut Taliziduhu Ndraha, nilai adalah konsep yang memiliki sifat abstrak, tidak dapat dipahami tanpa dikaitkan dengan tanda tertentu.¹²⁹ Bahkan Taliziduhu Ndraha mengutip pendapatnya Vijay yang mengatakan nilai atau *value is basic assumption about what ideals are desirable or worth striving for*. Nilai adalah asumsi dasar tentang apa gambaran yang ideal untuk mengejar sesuatu yang diinginkan.¹³⁰ Nilai adalah keyakinan yang meresap dalam prakarsa individual.¹³¹

Begitu juga para nabi, mereka telah memiliki nilai yang tidak sama dengan manusia pada umumnya karena para nabi diberikan kelebihan dan keistimewaan dibanding yang lain. mereka juga mempunyai sifat-sifat yang agung sehingga keagungan sifat yang dimilikinya menjadi sesuatu yang *dloruri* tidak boleh lepas dari sifat para nabi. Muhammad Ali Ash-Shobuni menjelaskan bahwa sifat-sifat kenabian itu dapat disimpulkan 1) *shidqu* (jujur), 2) *tabligh*, 3) amanah, 4) *fathonah*, 5) selamat dari aib, dan 6) *ishmah*.¹³²

Nilai-nilai budaya profetik yang melekat pada sifat para Nabi tersebut akan dijelaskan sebagaimana berikut.

¹²⁸ Heddy Shri Ahimsa-Putra, *Paradigma Profetik Islam...*, 190

¹²⁹ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi* (Jakarta : RENIKA CIPTA, 2005), 30.

¹³⁰ Ibid, h. 29

¹³¹ Veithzal, Muliaman, dan Mansyur, *Kepemimpinan dan Perilaku ...*, 244

¹³² Muhammad Ali Ash-Shobuni, *An-Nubuawah wa Al-Ambiya'*. Damaskus : Maktabah Al-Ghozali, 43.

a. *Kejujuran*

Penerapan budaya profetik yang dilakukan oleh para nabi yang berkaitan dengan kejujuran merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan. Kejujuran adalah watak dari seorang nabi.¹³³ Begitu juga guru-guru seharusnya dapat memberikan arahan kepada siswa-siswi untuk berkata jujur, baik di sekolah atau di rumah. Kejujuran berkata juga dapat diimplementasikan dalam perbuatan. Heddy Shri Ahimsa dalam bukunya *Paradigma Profetik Islam* mengatakan kejujuran dengan cara yang benar, dan ukuran kebenaran itu selalu berkaitan dengan (1) kebenaran empiris, (2) kebenaran logis, dan (3) kebenaran moral.¹³⁴

b. *Amanah*

Nabi selalu amanah dalam menerima wahyu, artinya nabi selalu menyampaikan perintah-perintah dari Allah dan mencegah yang telah dilarang oleh Allah. Dengan demikian, nabi tidak pernah mengurangi apa yang telah diwahyukan dan juga tidak menambah apa yang telah diwahyukan kepadanya. Termasuk juga tidak pernah mengubah hal-hal yang datang dari Allah. Oleh sebab itu, semua nabi mengatakan kepada kaumnya *inni lakum naashikhun amiin*. Saya pemberi nasihat yang dapat dipercaya kepada kalian semua.¹³⁵

Bactiar Firdaus mengatakan bahwa para rasul terdahulu termasuk orang-orang yang memiliki kredibilitas juga integritas yang tinggi yang benar-benar dapat dipercaya oleh masyarakatnya. Manusia yang amanah tidak akan pernah goyah oleh godaan harta, jabatan, dan sebagainya.¹³⁶ Begitu pula siswa-siswi dalam mengimplemtasikan budaya profetik di lembaga pendidikan juga harus melakukan *amar makruf* kebaikan untuk individu (pribadi) atau umum. Hubungan amanah secara langsung dengan Allah swt disebut *habulum minallah*,

¹³³ Ibid, 44.

¹³⁴ Heddy Shri Ahimsa, *Paradigma Profetik Islam...*, 142.

¹³⁵ Muhammad Ali Ash-Shabuni, *An-Nubuawah wa Al-Ambiya'...*, 45.

¹³⁶ Bactiar Firdaus, *Seni Kepemimpinan Nabi...*, 138.

sedangkan hubungan amanah secara langsung dengan manusia disebut *hablum ninannas*.¹³⁷

c. *Tabligh (komunikasi)*

Tabligh merupakan bagian daripada sifat tertentu para nabi, sedangkan tujuan dari sifat tabligh ini agar para nabi menyampaikan hukum-hukum yang berasal dari wahyu Allah sehingga mereka tidak sekali-kali menyimpan atau merahasiakan wahyu yang telah didapat dari Allah. Walaupun perkara yang akan disampaikan tersebut akan menyakiti kepada diri mereka.¹³⁸

Nabi diutus untuk memnyampaikan misi ilahiyah, penyampaian misi ilahiyah ini untuk melakukan adanya perubahan-perubahan pada masyarakat karena dengan adanya komunikasi profetik akan dapat menyentuh kepada pemahaman masyarakat, intraksi semakin tinggi, inti, dan tujuan agama semakin jelas arahnya. Peran komunikasi profetik sangat efektif dalam melakukan perubahan karena visi dan misi agama dapat langsung tersampaikan. Mengingat perubahan adalah sebagai keniscayaan bagi kehidupan umat manusia.

d. *Fathonah (kecerdasan)*

Fathonah atau kecerdasan adalah sifat dari seorang Nabi, tidak ada seorang Nabi yang diutus, kecuali diberikan kecerdasan. Karena kecerdasan menunjukkan kesempurnaan akal seseorang. Allah memilih risalah hanya untuk manusia yang sempurna akalnya karena untuk memperkuat hujjah atau bukti-bukti kebenaran¹³⁹

Kecerdasan profetik ini lebih ke arah kepekaan melihat kondisi realita. Kepekaan ini lebih dititik beratkan kepedulian lingkungan, kepedulian terhadap orang-orang termarjinalkan (tertindas), peduli kepada *mustadafin* (orang-orang yang lemah). Hal ini sebagai bukti kecintaan rasulullah kepada yang lain.

¹³⁷ Ibid, 138.

¹³⁸ Muhammad Ali Ash-Shabuni, *An-Nubuawah wa Al-ammbiya'...*,45.

¹³⁹ Ibid, 49.

e. Selamat dari Aib

Selamat dari aib atau cacat adalah salah satu sifat yang melekat pada diri nabi, baik aib berupa etika maupun aib berupa fisik karena para nabi adalah orang yang diikuti atau didengarkan dakwahnya. Semua nabi tidak ada yang mempunyai etika atau perilaku yang buruk, para nabi juga tidak ada yang mempunyai cacat fisik yang dapat menghinakan pada dirinya.

f. *Ishmah*

Ishmah adalah salah satu kelebihan para nabi, yakni memiliki keistimewaan berupa penjagaan dari perbuatan maksiat. Hal ini karena nabi menjadi panutan atau uswah manusia. Allah menjaga para nabi sejak kecil. Walaupun tidak sampai disuruh mengikuti petunjuk Alquran, maksiat kelembagaan juga harus dihindarkan.¹⁴⁰

Penjelasan tersebut di atas sudah menjadi budaya profetik yang diterapkan oleh para rasul yang mengakar dan menjadi tabiatnya. Sementara itu, nilai-nilai budaya profetik ini akan diarahkan dan merujuk pada konsep Kuntowijoyo.

Kuntowijoyo mengatakan bahwa nilai-nilai sentral Islam itu melalui *tazkiyah* (pembersihan).¹⁴¹ Tazkiyah merupakan usaha rasional manusia beriman yang orientasinya adalah pemahaman terhadap konsep *humasnisme-teosentris* dalam membersihkan diri atau meningkatkan kualitas ruhani secara terus-menerus, konsep ini bertujuan untuk kepentingan manusia sendiri.¹⁴² Agar manusia benar-benar mengenal budaya menurut Kuntowijoyo manusia seharusnya mengenal tiga hal kebudayaan. *Pertama*, siapa atau lembaga apa yang menciptakan kebudayaan. *Kedua*, bagaimana bentuk-bentuk kebudayaan yang diciptakan. *Ketiga*, efek apa yang ditimbulkan olehnya.¹⁴³

¹⁴⁰ Ibid, 51.

¹⁴¹ Kuntowijoyo, *Paradigma Islam* (Yogyakarta : Tiara Wacana, 2017), 252.

¹⁴² Ibid., 253.

¹⁴³ Ibid., 254

Namun dari ketiga hal tersebut, nilai-nilai yang akan diterapkan dalam budaya justru menjadi paling urgen, termasuk nilai-nilai profetik yang akan menjadi kajian penelitian ini. Nilai-nilai profetik menurut Kuntowijoyo yaitu terbagi menjadi tiga. *Pertama*, *amar makruf* atau yang disebut dengan misi *humanisasi*, yakni misi yang memanusiakan manusia untuk mengangkat harkat dan martabat hidup manusia serta menjadikan manusia lebih bertanggung jawab apa yang telah dikerjakannya. *Kedua*, *tanhauna anil mungkar* atau disebut misi liberasi atau misi pembebasan manusia dari berbagai belenggu keterpurukan dan ketertindasan, manusia bebas dalam mengeskpresikan asal tidak bertentangan dengan syariat Islam. *Ketiga*, *tu'minuna billah* atau berfungsi *transendensi* yaitu memanifestasikan misi humanisasi dan liberasi yang dimaknai sebagai kesadaran ilahi yang dapat menggerakkan hati dan bersikap yang ikhlas atas segala yang telah dilakukan.¹⁴⁴

Sebagaimana gagasan Muhammad Iqbal yang telah dikutip oleh Kuntowijoyo mengenai nilai-nilai sosial profetik. Menurutnya, nilai sosial profetik dibangun atas dasar tiga pilar, yaitu transendensi, liberasi, dan humanisasi yang masing-masing memiliki indikator sebagai berikut.

a. Nilai Transendensi.

Pilar transendensi mempunyai tujuh indikator.

Pertama, mengakui adanya kekuatan supranatural Allah dengan keyakinan yang utuh bahwa segala gerak dan tindakan itu bermuara dari-Nya. Mengutip pendapatnya Muhammad Nur Abdul Hafidz Suwaid mengatakan orangtua atau guru-guru sekolah sepatutnya mengajarkan kepada anak-anak mereka sejak kecil untuk mengarahkannya kepada keyakinan bahwa Allah adalah sebagai Tuhannya dan Alquran adalah sebagai firman-firman-Nya agar hal tersebut merasuk dalam hati mereka.¹⁴⁵

¹⁴⁴ Ibid., 252

¹⁴⁵ Muhammad Nur Abdul Hafidz Suwaid. *Phropetic parenting Cara Nabi Mendidik Anak*. Yogyakarta : Pro-U Media, 2010, h. 330.

Kedua, melakukan upaya pendekatan diri dan ramah dengan lingkungan secara istiqomah atau kontinu yang dimaknai sebagai bagian dari bertasbih sebagai bentuk memuji keagungan Allah. *Ketiga*, berupaya untuk memperoleh kebaikan Tuhan sebagai tempat bergantung. *Keempat*, memahami suatu peristiwa dengan pendekatan mistik (kegaiban) dengan mengembalikan sesuatu kepada kemahakuasaanNya. *Kelima*, melaksanakan perilaku dan tindakan yang sesuai dengan ajaran kitab suci. *Keenam*, mengerjakan sesuatu dengan disertai harapan untuk kebahagiaan pada hari pembalasan atau kiamat. *Ketujuh*, menerima problem atau masalah dalam kehidupan dengan rasa tulus (*nerimo ing pandum*) dengan harapan agar mendapat balasan di akhirat untuk itu kerja keras lalu dilakukan untuk memperoleh anugerah-Nya.¹⁴⁶

b. Nilai Humanisasi.

Pilar humanisasi mempunyai empat indikator.

Pertama, menjaga persaudaraan antara sesama walaupun berbeda agama, keyakinan, status sosial ekonomi dan tradisi persaudaraan. *Kedua*, menghormati dan menghargai manusia secara totalitas, baik aspek fisik maupun psikisnya bahkan memunculkan penghormatan kepada setiap individu atau kelompok dengan menghilangkan berbagai bentuk kekerasan, seperti memperkosaan dan membunuh orang lain. *Keempat*, menghilangkan sifat kebencian terhadap sesama.¹⁴⁷ Untuk menghilangkan sifat kebencian terhadap sesama ini diperlukan adanya saling sapa satu sama lain. Termasuk Rasulullah saw. selalu menerapkan salam bila bertemu dengan orang lain, bahkan dengan anak-anak Rasulullah tidak gengsi dalam memulai salam. Sebagaimana yang dilakukan oleh Rasulullah saw. sendiri dalam membiasakan mengucapkan salam kepada para sahabat bahkan kepada anak-anak yang sedang bermain. Oleh sebab itu, Rasulullah mengatakan:

كان رسول الله صلى الله عليه و سلم : يُزُورُ الْأَنْصَارَ فَيُسَلِّمُ عَلَى صِبْيَانِهِمْ

¹⁴⁶ Moh. Roqib, *Prophetic Education...* 79.

¹⁴⁷ *Ibid.*, 84-85.

وَيَمْسَحُ رُؤُوسَهُمْ وَيَدْعُوهُمْ¹⁴⁸.

Rasulullah saw. shallallahu alaihi wa sallam pernah mengunjungi shahabat anshor, Beliau memberikan salam kepada anak-anak mereka, mengusap kepala dan mendoakan mereka.

c. Nilai Librasi.

Pilar liberasi mempunyai empat indikator.

Pertama, berpihak kepada kepentingan rakyat kecil atai *wong cilik* dan kelompok *mustadh'afin* seperti petani buruh, buruh pabrik, kemiskinan di kota dan lainnya. *Kedua*, menegakkan keadilan dan kebenaran serta berbakti pemberantasan KKN serta penegakan hukum. *Ketiga*, memberantas kebodohan dan keterbelakangan sosial ekonomi, kemiskinan, seperti pemberantasan buta huruf pemberantasan pengangguran mengarahkan terhadap profesi atau kerja. *Keempat*, menghilangkan penindasan dan kekerasan, seperti *traficcking*, pelacuran dan lain sebagainya.¹⁴⁹

Ketiga poin dalam muatan nilai budaya profetik tersebut mempunyai implikasi yang sangat mendasar dalam rangka membingkai manusia hidup secara humanistik.¹⁵⁰ Sementara itu, ketiga nilai budaya profetik tersebut menurut Kuntowijoyo diilhami oleh ayat Alquran Surah al-Imran:110

Sementara itu, Imam Ali menjadikan budaya profetik tidak berdasarkan dengan ayat Alquran tersebut. Akan tetapi, nilai-nilai budaya profetik untuk mengubah yang tidak manusiawi menjadi manusia yang sesungguhnya. Oleh karena itu, Nabi Muhammad membuka semua adat istiadat pada era jahiliyah menjadi aturan-aturan Islam yang adil, mensucikan dan pendidikan jiwa, menggapai kedudukan penghambaan, mengukuhkan persatuan manusia, perantara pancaran Ilahi, menghidupkan perjanjian yang sudah terlupakan,

¹⁴⁸ Muhammad Nur Abdul Hafidz Suwaid. *Phropetic parenting...*, 386.

¹⁴⁹ *Ibid.*, 82.

¹⁵⁰ Khairon Rosyadi, *Pendidikan Profetik*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2004), 304

menyebarkan keutamaan akhlak, menyebarkan keadilan sosial.¹⁵¹ Hal tersebut berbeda lagi dengan pendapatnya Ahmad Rajab Asmar yang mengatakan bahwa nilai-nilai budaya islami atau hukum Islam itu dilandasi dengan tiga pilar, *i'tiqodiyah, ibadah, dan muamalah*.¹⁵²

E. Membangun Budaya Profetik dalam Lembaga Pendidikan

Perlu dipahami bahwa membentuk organisasi sama saja dengan membangun budaya organisasi karena budaya termasuk pengorganisasian antara individu sehingga membentuk menjadi suatu kelompok dalam rangka mempertahankan eksistensi manusia dalam lingkungannya. Oleh sebab itu, kebudayaan ini memiliki ciri, yaitu adanya penyesuaian manusia kepada lingkungannya untuk mempertahankan hidupnya sesuai dengan kondisi menurut pengalaman dan tradisinya yang dianggap terbaik.¹⁵³

Menurut Greenberg, sumber yang dapat menciptakan budaya organisasi ada tiga, yaitu (1) *company founder* (pendiri perusahaan), (2) *experiment with the environment* (pengalaman dengan lingkungan), dan (3) *contacts with others* (kontak dengan orang lain).¹⁵⁴ Dalam membangun budaya profetik dapat dilakukan melalui pendidikan, terutama sebagai manusia yang *teologis-filosofis* sekaligus sebagai bentuk manusia yang mulia keberadaannya, karena sebagai khalifah Allah di muka bumi. Jika pendidikan tidak memberikan pemahaman tentang dasar-dasar *teologis-filosofis*, pendidikan hanya akan melahirkan tata cara hidup yang tidak konstruktif bagi tegaknya nilai-nilai kemanusiaan.¹⁵⁵

Menurut Kuntowijoyo, Islam hadir untuk mendekonstruksi gagasan-gagasan yang dapat mengangkat derajat manusia sebagai *kholifah fil ardi*. Untuk diarahkan menjadi manusia yang *khairun nas anfauhum linnas* sehingga dapat menjadi manusia yang bermanfaat bagi masyarakat. Menurut

¹⁵¹ Khemene'i, Imam Ali, *Kenabian Muhammad* (Jakarta : Nur al-Huda, 2017), xii-xvii.

¹⁵² Ahmad Rajab Asmar. *An-Nabi al-Murabi...*,33

¹⁵³ Astri S. Susanto, *Pengantar Sosio;ogi dan Perubahan Sosial*, (Bandung : Bina Cipta, 1979), 148.

¹⁵⁴ Greenberg, Jerald dan Baron, Robert, *A Behavior in Organization* (New Jersey :Prentice - Hall, 2003), h. 522.

¹⁵⁵ Khusni Arum, *Pengembangan Pendidikan Agama Islam Berbasis Sosial Profetik (Analisis terhadap Pemikiran Kuntowijoyo)*, (Millah: Jurnal Studi Agama, Vol. 17, no. 2, 2018), 184.

Kuntowijoyo, ajaran Islam itu mencerminkan *humanisme-teosentris*, yakni nilai-inti (*core-value*) menjadi sentral dalam peradaban Islam.¹⁵⁶ Dengan kata lain, manusia harus memusatkan diri kepada Tuhan, tetapi yang menjadi tujuan utama tetap akan kembali kepada kemaslahatan manusia.¹⁵⁷

Kuntowijoyo dalam membangun budaya profetik ini dilandasi oleh Alquran melalui rumusan *amar makruf nahi mungkar dan tu'minuna billah*. Tiga konsep tersebut yang akan dijadikan pijakan mengembangkan budaya profetik. Kalimat *amar makruf* mengajak atau menyeruhkan kebajikan, sedangkan *nahi mungkar* menghalang-halangi atau mencegah kepada kemungkaran. Semetara *tu'minuna billah* menjadikan efek daripada menerapkan *amar makruf nahi mungkar*.¹⁵⁸

Penerapan ketiga pilar tersebut untuk menuju *ummatan wahidah* (umat yang tunggal) yang ujung-ujungnya akan menjadi *khoir al-ummah* (umat yang terbaik). M. Quraish Shihab dalam *Tafsir Misbah* menjelaskan bahwa dalam konteks sosiologi makna umat yaitu himpunan manusia yang seluruh anggotanya bersama-sama untuk menuju satu arah yang sama, bahu-membahu, dan bergerak secara dinamis di bawah kepemimpinan bersama.¹⁵⁹ Perlunya membangun budaya profetik adalah semata-mata untuk mencapai *khoir al-ummah* karena dalam Surah Ali Imran ayat 110 bahwa kalimat *khoir al-ummah* telah disebutkan lebih dahulu daripada *amar makruf* (humanisasi), *nahi mungkar* (liberasi), dan *tu'minuna billah* (trasendensi).

Menurut Kuntowijoyo, dalam ayat tersebut ada empat hal yang tersirat, yakni (1) konsep umat terbaik, (2) aktivitas sejarah, (3) pentingnya kesadaran dan (4) etika profetik.¹⁶⁰ Sementara itu, Moh. Roqib mengatakan ada empat dasar bangunan yang bertumpu, yaitu komunitas, visi atau arah tujuan, gerak dinamis atau program kerja, dan kepemimpinan. Komunitas dan kepemimpinan yang menjalankan visi dan program yang menyerap tiga pilar yakni trasendensi,

¹⁵⁶ Kuntowijoyo, *Paradigma Islam: Interpretasi...*, 252.

¹⁵⁷ *Ibid*, 252.

¹⁵⁸ *Ibid*, 252.

¹⁵⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Misbah : Pesa, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an*, (Jakarta : Lentera Hati, 2000), Volume 2, 174.

¹⁶⁰ Kuntowijoyo, *Islam sebagai Ilmu...*, 91.

humanisasi, dan liberasi. Nilai trasendensi adalah menjadi orientasi dan visi hidup bagi komunitas dan pemimpin, nilai humanisasi adalah meningkatkan martabat menuju keterpujian, dan nilai liberasi membebaskan dari keterbelakangan, kekurangan, dan kelemahan.¹⁶¹

Adapun penerapan membangun budaya profetik melalui tiga pilar tersebut akan dijelaskan sebagaimana berikut ini :

1. **Trasendensi**

Trasendensi adalah keterikatan hamba dan Tuhan sangat kuat, dapat juga dimaknai *hablum minallah* hubungan manusia dengan Allah. Mengingat unsurnya langsung melekat kepada individu, sebenarnya hal ini sulit untuk dikomunikasikan dengan bahasa verbal kepada orang lain.¹⁶² Trasendensi dalam agama Islam adalah benar-benar beriman kepada Allah, beriman kepada Malaikat Allah, beriman kepada Kitab-kitab Allah, beriman kepada Nabi-nabi Allah, dan beriman kepada hari akhir, beriman kepada *qodo'* dan *qodar* Allah.

Transendensi merupakan dasar dari dua unsurnya yang lain. Transendensi seharusnya menjadikan nilai-nilai dari transendental yang sekaligus sebagai bagian yang urgen dalam proses pembangunan peradaban. Dengan demikian, transendensi itu memposisikan agama pada kedudukan yang sangat pokok dalam Ilmu Sosial Profetik.¹⁶³ Manusia yang memiliki keimanan yang kuat akan selalu ingin mendekati diri kepada Tuhan, bukan sebaliknya akan menjauh dari-Nya.

Termasuk sebagai bentuk trasendensi budaya profetik bagi siswa-siswi adalah adanya pembersihan hati seperti kegiatan istighosah atau dzikir bersama serta mencintai Alquran dan mengamalkannya adalah bentuk menata hati yang bersih. Menurut Kuntowijoyo, penerapan nilai-

¹⁶¹ Moh. Roqib, *Prophetic Education...*,156.

¹⁶² Moh. Roqib, *Prophetic Education...*,79.

¹⁶³ Dimas Indianto, *Visi Profetik Puisi Yang Karya Abdul Wachid B.S.* Vol. 11, No. 2, Edisi Juli – Desember 2013, 161.

nilai sentral Islam dapat dilakukan melalui prinsip *tazkiyyah*.¹⁶⁴ Keberadaan nilai-nilai transendensi memang diakui telah banyak memberikan kemanfaatan yang sangat besar bagi umat manusia karena melalui penanaman iman sehingga manusia dapat mengendalikan keberadaan dunia modern terutama dengan hadirnya teknologi yang serba canggih.¹⁶⁵ Ahmad Tafsir mengatakan bahwa teknologi semakin canggih, keberadaan manusia tidak ubahnya akan menjadi budak-budak dari perkembangan teknologi.

2. Humanisasi

Humanisasi yang diambil dari lafadz *amar makruf* ini, jika ditelisik asal katanya *makruf* adalah dari '*uruf*' yang bermakna dikenal atau dapat dipahami oleh masyarakat. Melalui pemahaman ini, akhirnya '*uruf*' diidentikkan dengan makna adat istiadat atau tradisi yang melingkupi suatu masyarakat tertentu. Dalam kajian ushul fiqh adat dapat dimasukkan dalam satu metode penemuan hukum. Sebab adat yang baik itu yang dapat menyadarkan manusia secara transendental.¹⁶⁶

Kuntowijoyo mengatakan tujuan humanisasi (*insaniyah*) adalah memanusiaikan manusia, menghilangkan kebendaan, ketergantungan, kekerasan, dan kebencian dari manusia.¹⁶⁷ Kuntowijoyo juga mengatakan manusia dalam peradaban modern lebih cenderung merendahkan derajat kemanusiaannya melalui teknologi, pasar, dan negara.¹⁶⁸ Kuntowijoyo juga mengatakan bahwa gambaran manusia modern dalam filsafat Barat sangat jauh berbeda dari konsepsi Islam. Karena di dalam Islam manusia digambarkan sebagai manusia yang merdeka.¹⁶⁹

¹⁶⁴ Tazkiyyah adalah usaha rasional manusia beriman yang orientasi filosofisnya adalah humanisme-teosentris untuk selalu membersihkan diri atau meningkatkan kualitas ruhanian secara terus-menerus. Kuntowijoyo, *Paradigma Islam...*, 253.

¹⁶⁵ Ibid, 79.

¹⁶⁶ Tarigan, Azhari Akmal, *Islam Universal, Kontekstualisasi NDP HMI dalam Kehidupan Beragama di Indonesia*, (Bandung : Cipta Pustaka, 2003), 168-169.

¹⁶⁷ Kuntowijoyo, *Muslim tanpa Masjid...*, 365.

¹⁶⁸ Moh. Roqib, *Prophetic Education...*, 85.

¹⁶⁹ Kuntowijoyo, *Paradigma Islam...*, 172

Sesungguhnya manusia yang hidup dengan *ala* Barat telah mengalami dehumanisasi karena masyarakat industrialis telah menjadikan manusia sebagai masyarakat abstrak tanpa wajah kemanusiaan sehingga manusia dilihat dari aspek parsial yang mengakibatkan hakikat kemanusiannya menjadi hilang.¹⁷⁰ Padahal jika manusia melaksanakan budaya profetik seraca tulus atau ikhlas maka manusia itu pasti akan mulia. Karena mulia tidaknya seseorang dapat dilihat kualitas akhlak atau perilakunya. Sebagaimana bunyi hadis yang sering didengar adalah tentang akhlak Rasulullah saw.

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ

*Sesungguhnya aku hanyalah diutus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia.*¹⁷¹

Nabi Muhammad saw, sebagai utusan Allah tidak diserukan dengan ilmu, tetapi justru dengan akhlak atau adab. Hal ini memberikan pemahaman tentang pentingnya akhlak daripada ilmu. Oleh karena itu, ada ungkapan *al-adab fauqo al-ilmi* (adab atau akhlak itu berada di atasnya ilmu). Dengan kata lain, ungkapan hadis di atas juga menggambarkan akan pentingnya suatu perubahan atau transformasi, baik berakhlak kepada Tuhan, berakhlak kepada orang tua maupun sesama. Semua itu dilakukannya karena memang sebagai wujud implementasi daripada unsur transendensi.

Manifestasi dari akhlak tersebut manusia akan dapat menghargai dan menghormati semua orang dalam kondisi apa pun, sehingga cara pandangya tidak melihat seseorang sebelah mata dengan kekurangan yang dimilikinya, tetapi melihat dengan penuh kesejukan. Oleh karena itu, Kuntowijoyo mengatakan humanisasi adalah sebagai upaya mengangkat kembali martabat manusia (*emansipasi*).¹⁷²

¹⁷⁰ Kuntowijoyo, *Muslim tanpa Masjid...*, 316.

¹⁷¹ Syekh Atiya Muhammad Salim, *Syarkh Bulugul Marom*, Maktabah asy-Syamilah, Juz. III, h. 230.

¹⁷² Kuntowijoyo, *Islam sebagai Ilmu, Epistemologi, Metodologi dan Etika*, (Bandung : Teraju Mizan, 2006), 102.

Humanisasi sebagai implementasi *amar makruf* dapat berarti i amal secara individu atau kolektif. Menurut Kuntowijoyo, amal secara individu seperti berdoa, berdzikir, dan salat sampai yang semi-sosial seperti menghormati orang tua, menyambung persaudaraan, menyantuni anak yatim. Terkadang juga berlaku secara kolektif seperti mendirikan *clean government*, mengusahakan jamsostek, dan membangun sistem *sosial security*.¹⁷³ Termasuk juga memberikan rasa keadilan antarsesama. Bahkan penerapan keadilan kepada hewan juga dilakukan. Sebagaimana yang telah dilakukan oleh rasulullah Saw. Sayyid Muhammad bin Alwi mengkisahkan bahwa rasulullah Saw. pernah menegur orang Anshor pemilik unta karena memperlakukan unta dengan tidak adil atau tidak manusiawi hingga rasulullah mengatakan, “bertakwalah kepada Allah terhadap unta ini. Sesungguhnya unta ini telah mengaduh kepada saya bahwa engkau pemilik unta telah memberikan beban yang berlebihan dalam mempekerjakannya”.¹⁷⁴

Kuntowijoyo mengatakan pentingnya meningkatkan kesadaran (*emansipasi*) supaya perilaku kriminal tidak terjadi.¹⁷⁵ Ungkapan Kuntowijoyo tersebut bila ditarik pada penerapan budaya profetik di lembaga pendidikan dapat dikaitkan dengan menumbuhkan kesadaran siswa-siswi melalui kegiatan antre. Dalam praktiknya, budaya antre adalah ujian kesabaran serta usaha dalam menghormati orang lain. Antre di kantin, antre di tempat wudlu, dan antre dalam bersalam kepada guru-guru saat memasuki sekolah atau perpulangan sekolah.

Implementasi dari kesadaran adalah menjalankan kedisiplinan dalam kelembagaan. Sekolah harus menerapkan kedisiplinan. Kesadaran kedisiplinan harus dibangun agar kebiasaan guru-guru dan siswa-siswi juga dapat dilaksanakan setiap hari dengan baik. Salah satu implementasi budaya profetik di lembaga pendidikan adalah menjaga kebersihan, baik

¹⁷³ Kuntowijoyo, *Islam sebagai Ilmu...*, 98.

¹⁷⁴ Sayyid Muhammad bin Alawi, *Muhammad al-Insan al-Kamil*. Saudi Arabia : Mazidah wa Munaqqihah, 1990), h. 164.

¹⁷⁵ Kuntowijoyo, *Islam sebagai Ilmu...*, 98.

kebersihan diri, kebersihan kelas, dan kebersihan lingkungan. Kuntowijoyo mengatakan kekumuhan itu dapat bersifat individu dan dapat bersifat kolektif; bisa bersifat spritual dalam material. Persoalannya bagi kita bersama itu bagaimana “kumuh” material itu tidak menjadikan kumuh spritual, karena persoalan ini termasuk bagian daripada humanisasi.¹⁷⁶

3. **Liberasi**

Kuntowijoyo mengatakan bahwa manusia dan cita-cita kemanusiannya dalam Islam sangat berbeda dengan cita-cita Barat. Di dalam filsafat Barat, hampir selalu ditemukan bahwa kemajuan dapat dicapai jika mampu membebaskan alam pikiran agama. Foktor inilah yang pada akhirnya mereka justru malah meninggalkan kitab sucinya. Akibatnya, mereka mengesampingkan unsur trasendental yang menjadikan mereka jauh daripada petunjuk atau hidayah Tuhan. Akhirnya, filsafat Barat terjatuh ke bermacam-macam aliran pikiran sehingga mereka justru semakin terbelenggu. Seperti aliran Marxisme, yang terpuruk dalam belenggu determanisme, yakni manusia dianggap tidak dapat merdeka karena sosialnya, keberadaannya, dan eksistensinya.¹⁷⁷

Liberasi budaya profetik dalam konteks pendidikan dapat dimaknai bebas dalam mengekspresikan kemampuan yang dimiliki siswa-siswi, membebaskan siswa-siswi dalam meningkatkan minat dan bakat yang dimilikinya, memberikan kebebasan anak dalam meningkatkan kemampuan seninya atau kreativitasnya seperti rebana atau hadrah, kaligrafi, dan hafalan Alquran, memberikan ruang yang seluas-luas buat anak yang ingin mengembangkan jasmani dan rohaninya. Tentu saja semua itu harus mengarah kepada trasendesial sehingga kemampuan jasmani dan rohaninya semakin profetik.

Kuntowijoyo mengatakan bahwa yang termasuk indikasi liberasi dalam membangun budaya profetik adalah dengan memberantas buta

¹⁷⁶ Ibid, 101.

¹⁷⁷ Kuntowijoyo, *Paradigma Islam...*, 175

aksara, kebodohan, menegakkan keadilan, mengedepankan kemandirian dan ketergantungan.¹⁷⁸ Kita dapat mengamati kehidupan rasulullah di kala masih kecil, beliau sudah ditinggalkan oleh ayahnya semantara beliau masih dalam kandungan. Di saat masih kecil, beliau juga ditinggalkan oleh ibunya. Perjuangan pribadi rasulullah sangat luar biasa semenjak ditinggal oleh kedua orangtuanya, rasulullah telah belajar kemandirian tanpa bantuan kedua orangtuanya. Hal ini justru menjadikan nabi semakin dapat memahami makna kehidupan yang penuh dengan tantangan.

Menurut Kuntowijoyo bahwa keberadaan teks-teks Alquran dapat diturunkan menjadi empat bagian, yaitu amal, mitos, ideologi, dan ilmu. Amal adalah dilakukan setiap hari. Hal ini akan berlaku sepanjang zaman. Mitos adalah sebagai sistem pengetahuan yang ketinggalan zaman meskipun masih ada orang yang hidup dalam dunia mitos, sedangkan ideologi menurut Kuntowijoyo sudah mulai terkikis dan kembali bergerak ke arah ilmu.¹⁷⁹ Liberasi dalam ilmu sosial profetik atau konsep liberasi *ala* Kuntowijoyo tidak dapat dipahami sebagai ideologi *ala* Marxisme.¹⁸⁰

Implementasi budaya profetik pada pilar liberasi dapat dilakukan dengan memberikan kebebasan terhadap siswa-siswi yang ingin mengembangkan bakat dan minat yang tinggi, memberikan kebebasan siswa-siswi dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi, menghilangkan sifat kemiskinan menjadi tidak minder, memberikan kebebasan anak menjaga jasmani dan rohaninya. Liberasi dalam konsep Kuntowijoyo ini *core* adalah adanya kemerdekaan yang signifikan.¹⁸¹ Jadi, memberikan ruang seluas-luasnya siswa-siswi mengekspresikan kehendaknya, tentu saja asalkan tidak bertentangan dengan nilai atau norma agama Islam.

F. Kepemimpinan Transformasional dalam Perspektif Islam

Islam sangat menjunjung tinggi kepemimpinan karena dengan tegaknya kepemimpinan akan mengarahkan kepada tegaknya penyebaran agama Islam.

¹⁷⁸ Moh. Roqib, *Prophetic Education...*, 82-83.

¹⁷⁹ Ibid, 103.

¹⁸⁰ Ibid, 103.

¹⁸¹ Ibid, 98.

Kepemimpinan dalam Islam digunakan dengan istilah imamah dan khilafah. Para ulama klasik mengatakan bahwa tugas pemimpin terbagi menjadi dua, yaitu (1) mendirikan agama Islam dan hukum Islam, (2) melaksanakan politik Islam yang resmi. Sebagaimana dikutip dalam kitab *haulul ushul ats-Tsalatsah Allah, al-Rosul, al-Islam* yang berbunyi:

كان للخليفة الفقهاء الاسلاميين وظيفتان الاولى اقامة الدين الاسلامية و تنفيذ احكامه
و الثانيه: القيام بالسياسة الدولة التي رسمها الاسلام.¹⁸²

Khalifah menurut para fuqoha' islami mempunyai dua tugas, yaitu bertugas melaksanakan agama Islam dan menjalankan hukumnya, kedua menjalankan politik negara yang telah diresmikan.

Sementara itu, dalam bahasa Arab transformasional diistilahkan dengan mana *tahwil*, yakni dari madli *hawwala yuhawwilu tahwilan*. Dalam kamus bahasa Arab *tahwil* mengandung makna berubah, bergeser, beralih, berubah bentuk, menjadi berubah. Dengan kata lain, makna *tahwil* ini jika dalam bidang pendidikan seperti visi dapat diwujudkan menjadi misi dan aksi nyata, harapan berubah menjadi kenyataan.

Makna *tahwil* mengandung arti yang sejajar dengan makna *taghyir* yang juga bermakna berubah. Dalam kehidupan, perubahan adalah suatu keniscayaan, Nabi Muhammad saw. berkata sebaik-baik generasi adalah generasiku dan generasi setelahku (*tabi'in*), serta setelahnya (*tabi'it tabi'in*). Perkataan tersebut menjelaskan bahwa setiap manusia mengalami perubahan bahkan dari sisi kondisi, hal ini adalah bagian dari *sunnatullah*. Bahkan, secara bentuk fisik manusia juga mengalami perubahan dari bayi yang baru mampu merangkak, mampu berjalan dan kemudian mampu berlari. Perubahan adalah harga mati, alias harga yang tidak dapat ditawar oleh siapapun. Namun demikian, perubahan juga harus dapat dikelola dengan baik. Semakin baik manusia mengelolanya akan semakin baik hasilnya. Alquran juga telah mengingatkan kepada umat manusia sebagaimana disebutkan dalam Surah Ar-Ra'adu ayat 11

إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُمَا بِأَنفُسِهِمْ

¹⁸² Sa'id Hawi, Syekh, *Haulul Ushul ats-Tsalasah Allah, al-Rosul, al-Islam* (Barkatul Ulum : tp), 374

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

Ayat di atas menjelaskan bahwa perubahan diri harus dilakukan dengan penuh sadar diri sehingga ada usaha yang maksimal untuk memperoleh perubahan tersebut. Baktiar Firdaus menginterpretasikan kata-kata *hatta yughoyyiru maa biamfusihim* (hingga mereka mengubah keadaan diri sendiri) menunjukkan kaidah *mabda'* dan *minhaj*. Bahwa perubahan yang utama harus dimulai dari diri manusia (*self construction*) dilandasi kesadaran diri (*self awareness*) dan ditopang oleh kemampuan diri (*self capability*) yang memadai.¹⁸³

Makna perubahan tersebut juga didukung dalam Surah al-Anfal:53 yang berbunyi :

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُعَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Pada konteks ayat di atas, Allah tidak akan meniadakan nikmat dari hamba-hamba-Nya yang telah Allah takdirkan kepada manusia. Manusia yang mengharapkan akan datangnya nikmat yang besar harus berusaha sekuat tenaga dan pikirannya untuk mendapatkan nikmat yang Allah persiapkan buat manusia. Begitu juga dengan pemimpin, harus mampu berusaha keras mewujudkan harapan yang setinggi-tingginya dengan aksi dan wujud yang nyata; mampu mengubah anggota yang malas menjadi semangat, mengubah yang lemah menjadi kuat, mengubah kemampuan yang biasa menjadi muncul kemampuan yang luar biasa. Allah juga telah berfirman dalam Alquran Surah an-Nisa':100 yang berbunyi :

وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرَٰغِمًا كَثِيرًا وَسَعَةً ۚ وَمَنْ تَخْرُجْ مِنْ بَيْتِهِ مُهَاجِرًا
إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۚ ثُمَّ يُدْرِكْهُ الْمَوْتُ فَقَدْ وَقَعَ أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ ۗ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا ﴿١٠٠﴾

Lafadz *yuhajir* dapat dimaknai sebagai makna transformasi kepada kebaikan. Konteks kepemimpinan transformasional senantiasa mengharapkan

¹⁸³ Baktiar Firdaus, *Seni Kepemimpinan Para Nabi* (Jakarta : PT Elex Media Komputindo, 2016), 54

agar bawahan dapat berubah kepada kebaikan atau dapat juga diartikan transformasi ke jalan Allah. Begitu pula pada ayat berikutnya *wa man yakhruj min baidtihi muhajiran ilallahi wa rusulih* kata *min baidtihi* dapat bermakna organisasi. Dengan kata lain, jika seorang mempunyai masalah yang besar seharusnya berupaya untuk keluar dari masalah tersebut dan mentransformasi untuk mendekatkan diri kepada Allah dan rasul-Nya. Maka anggota organisasi akan mendapatkan sebuah solusi besar dengan catatan transformasi kepada hal yang positif.

Nabi Muhammad diutus Allah sebagai pemimpin di antara para sahabatnya untuk melakukan perubahan-perubahan yang positif. Nabi berperan sebagai agen perubahan peradaban dunia. Hal ini sebagaimana dijelaskan Michael Hart dalam buku *The 100 Ranking of the Most Influential Person in History* bahwa Nabi Muhammad saw. mendapatkan urutan pertama sebagai reformis dunia atau agen perubahan. Karena Rasulullah jelas-jelas telah melakukan perubahan manusia dari zaman jahiliyah kepada manusia yang ber peradaban Islam.¹⁸⁴

Langkah-langkah Rasulullah melakukan perubahan yang paling mendasar diawali dengan perpindahan Rasulullah dari Kota Mekah pindah ke Kota Madinah. Perpindahan ini sebagai langkah-langkah strategis Rasulullah dalam menata dan merencanakan dakwahnya, untuk menjadikan negara-negara Arab menjadi orang-orang yang beriman kepada Allah swt. Dari sinilah, misi Rasulullah dalam waktu yang singkat menjadi berhasil sehingga mampu menaklukkan negara-negara Arab dan sekitarnya.

Paparan tentang kepemimpinan transformasional dalam persepektif Islam berkiblat pada dimensi kepemimpinan transformasional agar lebih mudah dipahami. Sementara itu, dimensi kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut.

a. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

¹⁸⁴ Nurul Hidayah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Ar-Ruzz Media, 2016), 119

Unsur pengaruh ideal ini dalam konteks Islam sebenarnya tidak asing. Unsur lebih menekankan sifat pengaruh pemimpin bahwa pemimpin mempunyai berperan model artinya bawahan atau pengikut menjadikan pemimpin sosok orang yang mampu merubah segala-galanya. Pada konteks ini, bawahan beranggapan bahwa pemimpin memiliki sosok karisma yang luar biasa dibandingkan dengan pengikut yang ada.

Kontkes lebih sederhananya pemimpin transformasional ini mempunyai *uswah* atau teladan yang tinggi. Semua Nabi memiliki *uswah* yang dijadikan panutan bagi pengikutnya. Nabi Muhammad adalah *murabbi* yang agung, penunjuk dengan akhlak yang bijaksana. Alquran dalam Surah al-ahzab:21 menyebutkan :

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

Nabi diistilahkan sebagai Alquran yang berjalan di muka bumi. Hal ini berdasarkan akhlak yang melekat padanya. Hal ini juga sebagaimana disebutkan oleh Aisyah pada saat ditanya tentang akhlak nabi.

سئلت السيدة عائشة رضي الله عنها, عن خلق رسول الله صلى الله عليه وسلم :
فقال كان خلقه القرآن.

*Sayyidah Aisyah ra. ditanya tentang akhlak Rasulullah saw. Aisyah menjawab bahwa akhlak Rasulullah adalah qur'an.*¹⁸⁵

Kepemimpinan yang mempunyai *uswah* tinggi ini akan mengarahkan yang lebih jelas dan prospek untuk masa depan bawahan. Kepemimpinan transformasional yang memiliki *uswah* ini lebih mendahulukan kepentingan organisasi atau orang lain daripada kepentingan sendiri. Ahmad Muhammad Badh menyebutkan bahwa ciri kepemimpinan transformasional adalah :

إذ يعمل القائد التحويلي علي تقديم مصالح الآخر علي مصالحه الشخصية
ويشركهم مواجهة المخاطر مظهرها سمو أخلاقيا متميزا.¹⁸⁶

¹⁸⁵ Abdullah Nashih Ulwan. *Tarbiyatut Aulad*...., 471.

Kepemimpinan transformasional lebih mendahulukan kemaslahatan orang lain atau lembaganya daripada kemaslahatan pribadinya. Kepemimpinan transformasional menyatu dalam menghadapi bahaya dan menampilkan akhlak atau etika yang tinggi kepada bawahan.

Pemimpin harus berani berkorban demi kemajuan lembaga pendidikan atau lingkungannya. Pengorbanan tidak cukup pikiran dan tenaga, tetapi juga berkorban waktu dan harta. Hal ini banyak dialami oleh Rasulullah dan para sahabatnya, bahkan suatu saat Rasulullah mendapatkan bagian hasil rampasan perang senilai 1000 dinar. Namun, Rasulullah seketika itu malah justru membagikan kepada mereka yang tidak mampu hingga habis. Ini sebuah teladan dalam pemimpin Rasulullah. Termasuk kisah Umar bin al-Khattab saat menjadi seorang pemimpin. Dirinya berkeliling ke seluruh negeri untuk mencari tahu rakyatnya masih kekurangan pangan. Jika ada, Khalifah Umar tidak akan segan-segan memberinya uang (bekal) untuk menunjang kehidupan rakyat tadi.¹⁸⁷

Pengorbanan pemimpin menjadikan pengaruh utama kepada bawahan, pemimpin harus memiliki jiwa perjuangan dan pengabdian. Pemimpin yang memiliki jiwa perjuangan baik orang kaya atau orang miskin akan berbuat yang terbaik demi masa depan bersama yang lebih baik dan lebih beriman. Pemimpin yang mempunyai jiwa berjuang tidak mengutamakan uang dan jabatan, tetapi prinsip utama apa yang dapat dilakukan demi kemaslahatan bersama. Pemimpin akan selalu *mewanti-wanti* bawahan terhadap semua tanggung jawab yang diembannya sebagaimana pemimpin juga mewanti-wanti dirinya agar tidak terjerumus ke dalam kemadlorotan. Hal ini juga dicontohkan Rasulullah Saw kepada sahabat yang diutus beliau untuk ekspansi ke luar kota atau luar negeri.

¹⁸⁶ Ahmad Muhammad Badh, *al-Qiyadah al-Tahwiliyah wa Alaqotuha bi ats-Tsaqofah at-Tandimiyah lada Imdaul Kulliyah al-Mujtami' al-Khassoh fi Urdun* (Urdun : Majallah ad-Dauliyah li Abhas at-Tarbiyah), 8

¹⁸⁷ A. Shidqi, *Leadership of Muhammad Saw* (Meneladani Prinsip-prinsip Kepemimpinan Rasulullah), (Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2012), 81

وقد كان رسول الله صلى الله عليه وسلم إذا بعث أميرا علي سرية او جيش اوصاه خاصة نفسه بتقوى الله ومعه من المسلمين خيرا.¹⁸⁸ اي انه صلى الله عليه و سلم كان يوصي الراعي قبل الرعية بأن يكون اسوة حسنة في سلوكه للأخرين.

Rasulullah Saw dikala mengutus seorang amir (utusan/pimpinan) dengan cara samar atau mengutus perajurit, maka Rasulullah berwasiat khususnya kepada dirinya dengan ketaqwaan kepada Allah dan bersamanya kebaikan-kebaikan orang-orang Islam. Nabi juga berwasiat kepada orang yang mendapatkan amanah (pemimpin) sebelum berwasiat kepada rakyat, melalui perilakunya yang baik kepada yang lain.

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi)

Dimensi motivasi inspirasi dalam kepemimpinan transformasional ini memberikan makna dan tantangan bagi para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mendorong bawahan melakukan apa yang sebenarnya sulit ditempuh, tetapi bawahan diberikan ambisi yang kuat agar dapat mewujudkan cita-citanya.

Seorang pemimpin transformasional harus mempunyai keinginan yang kuat untuk memajukan lembaga atau organisasi yang ada. Hal ini juga digambarkan oleh Rasulullah Saw. dikala Abi Tholib selaku paman Nabi Muhammad dihampiri oleh sekelompok orang-orang musyrik, agar keponakannya yang bernama Muhammad meninggalkan dakwahnya. Seraya kaum musyrik mengancam dan merayunya hingga Abi Tholib berkata kepada keponakannya (Muhammad Saw), diriku tidak mampu menanggung urusan yang sangat berat ini wahai Muhammad, sementara diriku juga tidak mampu mengatasinya. Tiba-tiba saat itu Rasulullah Saw menjawab atas keluhan pamannya tersebut. Demi Allah, ya pamanku, andaikan Allah meletakkan matahiri di sebelah kananku dan rembulan di sisi kiriku sebagai bebanku, Aku tidak meninggalkan urusan (dakwah) ini.¹⁸⁹

¹⁸⁸ Halid bin Abduurahman al-Jarisi, *Akhlayat al-Idarah min Mandhuri al-Islamiyah wa al-Idari* (Riyad : tp, 2012), 119

¹⁸⁹ Ahmad Ratib Aurus, *Qiyadah ar-Rasul as-Siyasah wa al-'Askariyah* (Bairut : Dar an-Nafaiis, 1991), 162

Kisah di atas menggambarkan betapa kuatnya keinginan Rasul sebagai pemimpin untuk mempertahankan keinginannya karena memang hal tersebut merupakan perintah Allah yang harus dihadapi-Nya dengan penuh dengan risiko yang tinggi. Perintah Allah ini menjadi motivasi yang kuat dalam segala masalah yang dihadapinya.

Motivasi inspirasi harus selalu ada pada diri pemimpin agar pengikut atau bawahan merasa semangat. Hal ini juga pernah dialami oleh baginda Rasulullah Saw. Saat menghadapi kejaran orang-orang Quraisy untuk dibunuh. Dalam keadaan yang sangat sempit dan mencemaskan, Rasulullah dikejar dan lari ke dalam goa bersama sahabat Abu Bakar ra, sementara orang-orang kafir sudah ada di depan mulut goa hingga Abu Bakar ketakutan. Namun, Rasulullah sambil mengatakan dengan tenang sebagaimana dijelaskan Surah at-Taubah ayat 40 *Innallaha maana* (Sesungguhnya Allah bersama kita).

Para mufasirin sepakat bahwa yang dimaksud sahabatnya adalah Abu Bakar ash-Shidiq ra. jangan susah atau sedih sesungguhnya Allah bersama kita. Dalam kitab *anwarutanzil wa asroru at-ta'wil* yang dikenal dengan tafsir *al-Baidlowi* dijelaskan keberaan para musuh dibutakan matanya oleh Allah hingga berkali-kali melewati ke goa tersebut, tetapi, di antara mereka tidak ada yang melihat Rasulullah.

Sebagian ulama menafsirkan dikala Rasulullah dan Abu Bakar masuk ke dalam goa, tiba-tiba Allah mengutus dua burung merpati yang bertelor di bawah goa dan juga laba-laba membuat sarang sehingga secara logika tidak mungkin ada orang yang singgah di dalamnya. Kisah tersebut sebagaimana dijelaskan dalam tafsir *al-Baidlowi* :

فَأَعْمَاهُمُ اللَّهُ عَنِ الْغَارِ فَجَعَلُوا يَتَرَدَّدُونَ حَوْلَهُ فَلَمْ يَرَوْهُ. وَقِيلَ لِمَا دَخَلَ الْغَارَ بَعَثَ اللَّهُ
حَمَامَتَيْنِ فَبَاضَتَا فِي أَسْفَلِهِ وَالْعَنْكَبُوتُ فَنَسَجَتْ عَلَيْهِ .

Pada intinya, Allah telah membutakan mereka (orang-orang kafir yang akan membunuh Nabi) di depan goa. Mereka berputar-putar tetapi tetap tidak melihat Nabi. Sebagian ulama' ada yang mengatakan mereka berdua (Nabi dan sahabat Abu Bakar AS) masuk goa, kemudian Allah mengutus

burung merpati, kemudian burung merpati tersebut bertelur di bawah goa dan ada seekor laba-laba yang telah membuat sarangnya.¹⁹⁰

c. *Intellectual Stimulation* (Rangsangan Intelektual)

Kepemimpinan dalam Islam yang paling urgen adalah kepribadian utama seorang pemimpin. Sementara itu, kepribadian utama pemimpin adalah kecerdasannya. Keberhasilan semua kepemimpinan dalam Islam terutama pemimpin kenabian atau profetik adalah faktor kecerdasan, seperti halnya kepemimpinan Nabi Muhammad Saw.. Keberadaan nabi adalah untuk melawan kebodohan yang sudah meraja lelah dipenjuru daerah. Termasuk kisah kepemimpinan Nabi Ibrahim As yang telah melawan Raja Namrut yang telah menyebah berhala atau patung buatan manusia.

Kepemimpinan akan sangat mempengaruhi sendi-sendi kehidupan umat manusia. Dengan demikian, sosok pemimpin menjadi sebuah pilihan yang tepat untuk memajukan dan melestarikan kehidupan yang ada ini. Pemimpin yang cerdas, inovatif, dan kreatif akan membawa umat manusia menjadi manusia yang tangguh, manusia yang bermartabat, dan bermanfaat (*anfa'*) bagi kehidupan di dunia.

Kepemimpinan transformasional dimensi stimulasi kecerdasan akan memberikan semangat bagi manusia di sekitarnya. Pemimpin ini memiliki harapan besar bahwa para pengikut dapat mengembangkan minat dan bakatnya masing-masing. Talenta yang dimiliki pengikut harus tersalurkan sehingga memiliki masa depan yang jelas dan cerah. Pemimpin yang cerdas, inovatif dan kreatif akan menumbuhkan semangat anggota yang ada terus-menerus, pemimpin yang cerdas akan mudah meraih segala harapan dan cita-cita organisasi dengan menggunakan strategi dengan melalui pengalamannya. Visi dan misi yang sulit akan dicapai dengan mudah berkat keilmuan yang dimiliki oleh pemimpinnya. Alquran telah menjelaskan dalam Surah Ar-Rahman : 33

¹⁹⁰ Al-Badlowi, Nasiruddin Abu al-Khaoir, *anwarutanzil wa asroru at-ta'wil* (Mkatabah Syamilah), Juz 2, h. 443

يَمَعَّشَرَ الْجِنِّ وَالْإِنْسِ إِنَّ أَسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ فَانْفُذُوا
لَا تَنْفُذُوا إِلَّا بِسُلْطَانٍ.¹⁹¹

Hai jama'ah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, Maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan.

Oleh sebab itu, Islam memberikan aturan bahwa pemimpin harus orang yang berilmu. Tanpa memiliki ilmu keislaman yang mendalam tidak akan dapat dijadikan sebagai pemimpin karena pemimpin harus memiliki inisiatif dan inovatif sesuai dengan kebutuhan lembaga yang dipimpin. Bahkan Sa'id Hawi mengatakan pemimpin tidak hanya mampu memahami hukum-hukum Islam, tetapi juga wajib memahami peradaban yang tinggi dengan kekinian.¹⁹²

Pemimpin yang berilmu dalam konteks pendidikan akan dapat menembus misi dan visi dan harapan yang besar menuju kenyataan. Namun, kehebatan yang ada pada diri pemimpin saja tidak cukup, tetapi juga harus dapat menjadi suatu stimulus bagi bawahan sehingga bawahan merasa bahwa dirinya juga mampu seperti apa yang telah dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan transformasional ini juga akan memberikan rangsangan yang kuat kepada bawahan supaya tercipta energi yang dasyat pada diri bawahan.

d. Individualized Consideration (Pertimbangan Individu)

Dimensi pertimbangan individu pada kepemimpinan transformasional ini memberikan perhatian khusus pada masing-masing kebutuhan organisasi atau lembaga pendidikan. Dimensi ini menuntut kejelian seorang pemimpin dalam mengamati kebutuhan bawahan atau organisasi. Kekurangan dalam organisasi atau lembaga pendidikan akan segera diisi dan bawahan akan terus-menerus diberikan pelatihan dan bimbingan sehingga mereka mampu mengatasi sendiri, masalah-masalah yang akan muncul sesuai dengan keahliannya masing-masing.

¹⁹¹ Departemen Agama RI, Alquran surah : Ar-Rahman : 33

¹⁹² Sa'id Hawi, Syekh, *Haulul Ushul ats-Tsalasah...*, 381

Pemimpin juga memberikan iklim yang mendukung dalam organisasi atau lembaga pendidikan, pemimpin mendengarkan kehendak bawahan dan memperhatikan kebutuhan bawahan. Hal ini pemimpin juga lebih banyak membantu anggota dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Karena bawahan terkadang tidak mampu menyelesaikan tugas yang diemban, pemimpin dapat membantu menyelesaikan dan mengatasi masalah yang telah dihadapinya. Hal ini seperti disinggung dalam Alquran Surah Shaad: 20 yang berbunyi :

وَشَدَدْنَا مُلْكَهُ ۖ وَآتَيْنَاهُ الْحِكْمَةَ وَفَصَّلَ الْخِطَابِ ﴿٢٠﴾

Dan Kami kuatkan kerajaannya dan Kami berikan kepadanya hikmah dan kebijaksanaan dalam menyelesaikan perselisihan.

Ayat di atas merupakan kisah kekhalfahan atau kepemimpinan Nabi Dawud As. yang telah banyak membantu pasukan atau bawahan menyelesaikan masalah sehingga bawahan banyak yang condong kecintaannya kepada Nabi Dawud As. Pada situasi yang sangat sulit karena pemimpinlah yang harus memberikan rasa tenang dan nyaman terhadap bawahan.

H. Kajian Penelitian Terdahulu

Berikut disajikan beberapa hasil kajian penelitian terdahulu menjadi refrensi yang berkaitan dengan penelitian berikut ini.

Pertama, penelitian disertasi yang dilakukan oleh Fauzuddin dengan judul *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah* (Studi Multisitus pada Dua SMA Negeri dan Satu MA Negeri Berprestasi di Kota Banda Aceh). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin transformasional yang diterapkan di sekolah sangat efektif dalam menciptakan sekolah menjadi sekolah yang berprestasi dengan mengedepankan visi dan misi melalui model kepemimpinan yang demokratis, mendukung, dan membantu guru-guru dalam meningkatkan kualitas dengan cara mengembangkan profesionalitasnya melalui program MGMP.

Kedua, penelitian disertasi yang ditulis oleh Mardiyah dengan judul *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Studi Mutlisitus: Pondok Pesantren Modern Gontor, Pondok Pesantren Lirboyo Keridi, Pondok Pesantren Tebuiren Jombang). Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa dalam memelihara budaya organisasi, pemimpin lebih menitikberatkan pada peran guru dan nama besar para pendiri pesantren. Dengan demikian, budaya pesantren masih dapat dipertahankan walaupun berdiri telah puluhan tahun.

Ketiga, penelitian disertasi yang dilakukan oleh Moh. Roqib dengan judul *Prophetic Education: Kontektualisasi Filsafat dan Budaya Profetik dalam Pendidikan*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa melalui penerapan konsep profetik, manusia dapat mendekati diri kepada Allah. Sementara itu, penerapan profetik di lingkungan pendidikan dapat membentuk karakter dan kepribadian manusia dengan berkiblat melalui perilaku-perilaku nabi.

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat diuraikan adalah sebagai berikut

Tabel. 1.1. Penelitian Terdahulu

No	Jenis	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Disertasi (2011) Universitas Negeri Malang	Fauzuddin	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Studi Multisitus pada Dua SMA Negeri dan Satu MA Negeri Berprestasi di Kota Banda Aceh).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin transformasional yang diterapkan di sekolah sangat efektif dalam menciptakan sekolah menjadi sekolah yang berprestasi dengan mengedepankan visi dan misi melalui model kepemimpinan yang demokratis, mendukung dan membantu kepada individu guru-guru dalam meningkatkan	Perbedaan dengan disertasi penulis adalah : 1. Tidak menggunakan minor. 2. Tidak menjelaskan tentang budaya profetik.

				kualiatasnya dengan cara mengembangkan profesionalnya melalui program MGMP.	
2	Disertasi (2011) Universitas Negeri Malang	Mardiyah	Kepmimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi (Studi Mutli Situs : Pondok Pesantren Modern Gontor, Pondok Pesantren Lirboyo Keridi, Pondok Pesantren Tebuiren Jombang)	Penelitian ini menghasilkan bahwa pemimpin dalam memelihara budaya organsasi lebih dititik beratkan kepada guru atau ustaz. Nama besar para pendiri pesantren tetap menjadi ikon kebesaran pesantren sehingga budaya pesantren masih dapat dipertahankan walaupun sudah 80 tahun berdiri.	Perbedaan dengan disertasi sebagai berikut. 1. Mayornya tentang Kepemimpinan yang dikaji Kiai lebih pada kharismaniknya. 2. Minornya budaya organisasi tidak membahas profetik.
3	Disertasi (2011) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Moh. Roqib	<i>Prophetic Education</i> : Kontektualisasi Filsafat dan Budaya Profetik dalam Pendidikan.	Hasil daripada penelitian tersebut menunjukkan bahwa melalui penerapan konsep profetik manusia akan dapat mendekatkan diri kepada Allah. Sedangkan penerapan profetik di lingkungan pendidikan akan membentuk karakter dan kepribadian manusia dengan berkiblat melalui perilaku-perilaku Nabi.	Perbedaan dengan disertasi penulis : - Mayor tidak menjelaskan tentang kepemimpinan transformasional . - Mayor lebih fokus pada pendidikan tidak pada aspek budaya profetiknya.

I. Paradigma dan Alur Penelitian

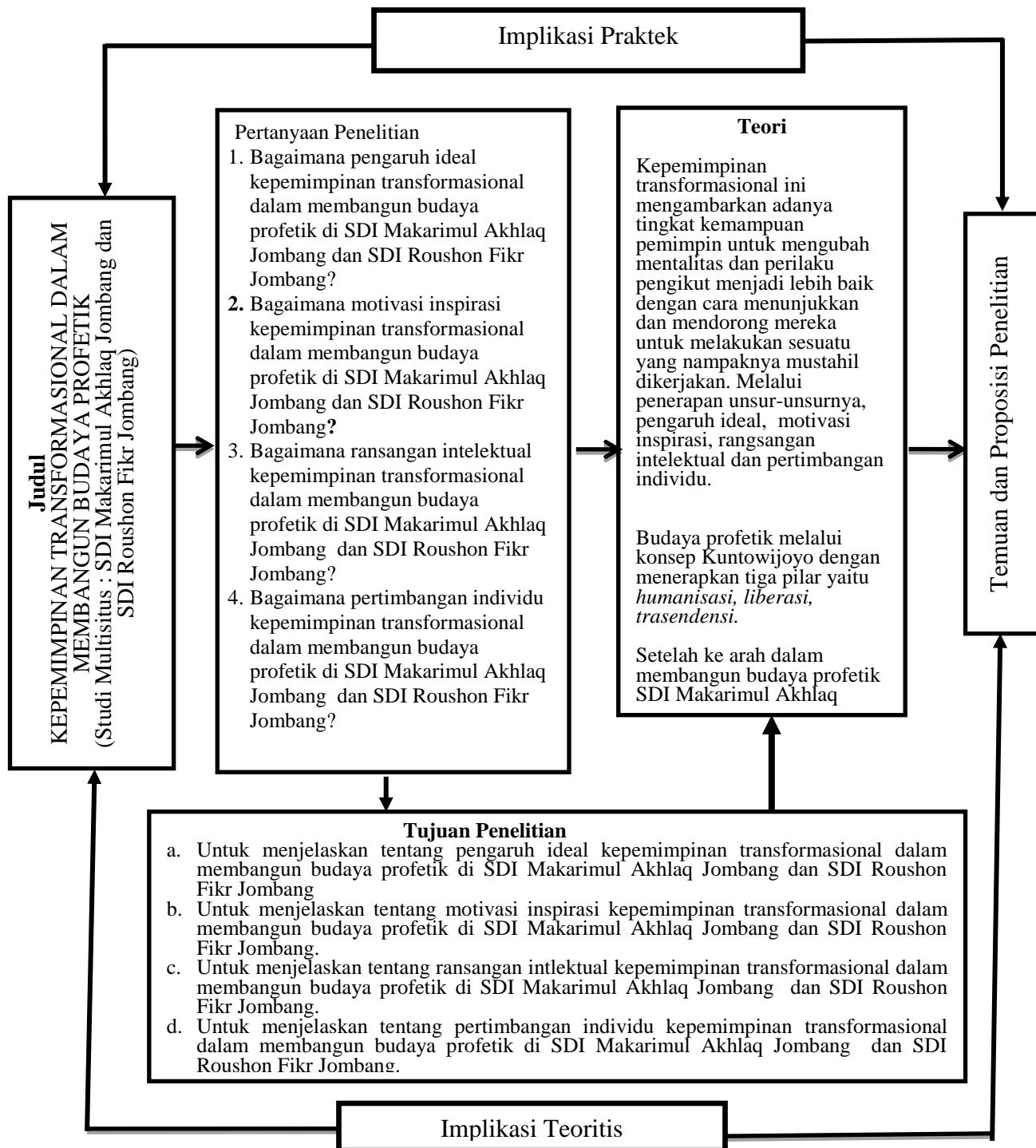
Kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik ini menggunakan paradigma alamiah (*naturalistic paradigm*). Lincoln dan Guba sebagaimana yang dikutip oleh Moleong menyebutkan bahwa paradigma alamiah realita yang bersifat jamak, menyeluruh dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari realita, informan, maupun peneliti adalah bersifat aktif.¹⁹³

Kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik di lingkungan lembaga pendidikan formal diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar dalam memberikan spirit dan mendorong terwujudnya kelembagaan yang profetik. Maju tidaknya lembaga pendidikan formal pada dasarnya bergantung kepada pola kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin karena masing-masing pemimpin memiliki karakter yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, kepemimpinan transformasional setidaknya mampu memberdayakan dan mendorong bawahan untuk melakukan tugas dan fungsinya dalam suatu kelembagaan pendidikan. Melalui unsur-unsur pengaruh ideal, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu dalam membangun budaya profetik.

Sementara itu, untuk membangun budaya profetik dibutuhkan penerapan unsur-unsur budaya secara lebih rinci. Sedangkan unsur budaya profetik pada kajian peneliti diarahkan kepada konsep Kuntowijoyo yang mengacu pada transendensi humanisasi, dan liberasi. Sebagai inti dari ketiga pilar tersebut *pertama*, transendensi adalah sebagai bentuk keimanan hamba kepada Tuhan. Sebagai bentuk hubungan vertikal atau disebut *hablum minallah* atau cara membersihkan dan mensucikan diri makhluk kepada Tuhannya. *Kedua*, *humanisasi* merupakan penerapan dari kata *amar makruf* yakni lebih mengedepankan *hablum minannas* yakni memanusia manusia. *Ketiga*, *liberasi* sebagai manifestasi kebebasan atau adanya kemerdekaan. Kebebasan berekspresi, kebebasan mengembangkan diri, kebebasan meningkatkan *life skill* yang dimiliki, hal ini sebagai bentuk penerapan kata *nahi mungkar*. Melalui

¹⁹³ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2017), cek. Ke-13, 51.

pemaparan tersebut, alur penelitiannya kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya profetik dapat digambarkan sebagai berikut.



Bagan. 2.1. Alur Penelitian