

BAB V

PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai kepemimpinan transformasional profetik dalam meningkatkan kualitas penelitian berdasarkan hasil penelitian dengan memperhatikan kajian teori yang digunakan, baik sebagai penguat, pembanding dan penyangkal terhadap teori yang ada. Dalam pembahasan ini akan dibahas secara mendalam tentang 1) strategi kepemimpinan transformasional profetik dalam meningkatkan kualitas pendidikan, 2) implementasi kepemimpinan transformasional profetik dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dan 3) implikasi kepemimpinan transformasional profetik terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Berikut ini dijelaskan tiga aspek fokus penelitian sebagai berikut:

A. Strategi Kepemimpinan Transformasional Profetik dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di MIN 1 Jombang, SDI Al-Munawwarah Pamekasan dan SDIT Al-Ummah Jombang

Kepemimpinan transformasional profetik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam sebagai pola baru dalam memperkuat suasana akademik dan memberikan pembaruan berbasis *morality values* yang kuat. Demikian, maka dalam konteks ini, diperlukan pengelolaan manajerial Kepala Sekolah/ Madrasah dengan memperhatikan aspek strategi kepemimpinan transformasional profetik.

Berdasarkan hasil penelitian, strategi kepemimpinan transformasional profetik yang dimaksud ialah langkah-langkah yang dilakukan dengan menggunakan cara-cara tertentu, kebijaksanaan demi tercapainya suatu tujuan dan untuk mengatasi persoalan dengan mengarahkan potensi serta sumber daya yang ada dilingkungan lembaga pendidikan Islam.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan merupakan sebuah langkah-langkah konseptual untuk menggali potensi secara cermat dan akurat dalam kepemimpinan

transformasional profetik di lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, akan dijelaskan beberapa strategi kepemimpinan transformasional profetik dalam meningkatkan kualitas berdasarkan hasil penelitian di tiga lokasi baik MIN 1 Jombang, SDI Al-Munawwarah Pamekasan, dan SDIT AL-Ummah Jombang sebagai berikut

1. Mengomunikasikan Visi, Misi dan Program secara Terbuka dan Amanah sesuai Alemenya

Pengomunikasaan visi, misi dan program secara terbuka dan amanah sesuai dengan elemennya merupakan salah satu bagian penting dalam kepemimpinan dengan basis lembaga pendidikan Islam. Sebagai lembaga pendidikan Islam, ketiga lokasi penelitian baik MIN 1 Jombang, SDI Al-Munawwarah dan SDIT Al-Ummah Jombang. Berdasarkan hasil penelitian bahwa mengomunikasikan visi, (*shared vision*) terhadap *stakeholder* dilakukan secara terbuka dan amanah. Keterbukaan dalam mengkomunikasikan visi, misi dan program dilakukan melalui forum formal, nonformal, dan informal sebagai amanah yang diberikan masyarakat dan komponen sekolah/madrasah yang harus dijalankan sesuai dengan elemennya agar dapat dipahami secara efektif dan komprehensif.

Sebagaimana menurut Robbins, terdapat dua strategi yaitu internal dan eksternal. Internal merupakan cara menerima dan mengubah tindakan organisasi agar sesuai lingkungan, sedangkan eksternal adalah usaha yang dilakukan untuk mengubah lingkungan agar memiliki kesamaan dengan kemampuan organisasi.¹ Menurut Sardan Nikezic dkk, bahwa strategi kepemimpinan transformasional terdapat tujuh langkah, salah satunya adalah mengomunikasikan visi.² Artinya bahwa mengkomunikasikan visi sangat penting untuk disampaikan sebagai jati diri dan ruh masa depan organisasi yang sangat

¹ Stephen Robbin, *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi Edisi 3 Alih Bahasa Oleh Yusuf Udaya* (Jakarta: Arcan 1995),76

² Srdan Mikezic dkk, *Transactional and Transformational Leadership: Development Through Changes*, *Internasional Journal for Quality Research*, Vol 6 N0 3, 2012, 289

bermakna bagi keberlangsungan organisasi atau lembaga pendidikan Islam yang akan datang.

Menurut Kotter strategi yang harus dilakukan oleh pemimpin transformasional adalah menetapkan dan mengomunikasikan visi dan mengonsolidasikan perbaikan dan melakukan peningkatan kualitas pendidikan.³ Namun demikian, agar tercemin transformasional profetik, maka visi misi dan program tidak cukup hanya sekedar dikomunikasikan, namun diperlukan efektifitas dan ketepatan sasaran pengguna, keterbukaan dan amanah. Hal tersebut, merupakan bagian dari membangun idealisme pemimpin agar dapat memberikan pengaruh pada bawahan (*idealized influence*). Berkaitan komunikasi visi, misi dan program berdasarkan kebersamaan dan amanah sesuai elemen pengguna. Menurut Najmi Fathoni, bahwa mengomunikasikan visi misi dan program sebagai pesan diperlukan memperhatikan aspek heterogenitas pendengar atau pengguna agar dapat memahami isi pesan tersebut sehingga dapat melaksanakan pesan sesuai dengan kompetensinya.⁴ Keterkaitan dengan penjelasan di atas, mengomunikasikan visi sangat penting agar pihak pengguna dapat memahami dan mengetahui secara jelas arah dan masa depan lembaga.

Dengan demikian, menurut Ibnu Mas'ud mengatakan bahwa Rasulullah swa. bersabda sebagai berikut:

عَنْ عُبَيْدِ اللَّهِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُتَيْبَةَ ، أَنَّ عَبْدَ اللَّهِ بْنَ مَسْعُودٍ مَا أَتَتْ
بِمُحَدَّثٍ قَوْمًا حَدِيثًا لَا تَبْلُغُهُ عُقُولُهُمْ ؛ إِلَّا كَانَ لِبَعْضِهِمْ فِتْنَةٌ (رواه
مسلم في المقدمة وعزاه بعضهم إلى البخاري)

“Tidak lah engkau mengatakan kepada suatu kaum, yang akal mereka belum memahami perkataan tersebut, melainkan sebagian mereka tertimpa fitnah” (HR. Muslim).⁵

³ Kotter J, *Winning at Change*, dalam *Leader to Leader Journal*, No 10 Fall (USA: Leader to Leader Institute and Jossey-Bass, 1998). 289), 289.

⁴ Najmi Fathoni, *Strategi Komunikasi Model Sang Nabi, Mengupas Kecerdasan Komunikasi Nabi Muhammad saw.* (Jakarta: PT Alek Media Komputindo, 2017), xix.

⁵ HR. Muslim, *al Muqoddimah Bab An-Nahyi 'anil Hadist Bikullima Samia*. No 14., lihat juga, Jalaluddin Abdurrahman Ibnu Abi Bakar Asy Syuyuti, *Al-Jami'u Shoghir* (Indonesia, Maktabah Darul Ihyau Al-Kitabu Al Arabiyah, t.t), 143

Penjelasan hadis di atas, bahwa ada relevansinya dengan mengonikasikan visi misi, dan program sekolah/madrasah yang dilakukan secara terbuka dan amanah kepada pengguna sesuai tingkat pemahamannya agar mereka dapat melaksanakan sesuai dengan tugas dan wilayah masing-masing.

Di samping itu, diperlukan kejujuran dalam menyampaikan segala hal yang berkaitan dengan informasi, agar orang lain dapat memaknai setiap informasi yang didengar. Sebaliknya, jika pesan atau informasi yang disampaikan penuh ketidakjujuran, maka akan ditinggalkan begitu saja.

2. Memberi Motivasi dan Menumbuhkan Komitmen melalui Pelatihan, Kesadaran akan Tanggung Jawab Moral, Pembinaan Kontrol dan Evaluasi

Memberikan motivasi pada dasarnya memiliki berbagai ragam agar tumbuh komitmen dalam melaksanakan tugas dengan baik. Berbagai cara yang dapat dilakukan sebagai bagian dari strategi kepemimpinan transformasional profetik yaitu dengan pelatihan, menumbuhkan kesadaran akan tanggung jawab moral memberikan kepercayaan, pembinaan, kontrol dan evaluasi, sehingga dengan berbagai cara yang dilakukan dapat memotivasi dan menumbuhkan komitmen dalam tugas. Dari hasil penelitian ini, bahwa memberi motivasi dan menumbuhkan komitmen sangat penting karena dalam kepemimpinan transformasional profetik di samping memberikan semangat dalam menghadapi kerja-kerja yang kompleks, juga karena didorong adanya perhatian yang tulus, kesadaran dan rasa tanggung jawab moral dalam tugas,

Strategi ini merupakan cermin dari pola kepemimpinan transformasional mengenai *inspirational motivation* yaitu dengan memberi motivasi kepada bawahan agar lebih semangat dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian Besse Marhawati, tentang peran kepemimpinan dalam memberikan motivasi guru yaitu agar memberikan semangat dalam melaksanakan tugas.⁶

⁶ Besse Marhawati, "Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Nilai-Nilai Budaya", *Disertasi* (Malang: UNM, 2016), 211.

Secara konsep bahwa motivasi terhadap tugas merupakan cara untuk menumbuhkan komitmen dalam melaksanakan tugas, dan memberikan berbagai cara yang dapat membangkitkan semangat kerja untuk tercapainya hasil yang diharapkan. Demikian juga, menurut Veitzal Rivai, bahwa motivasi yang diberikan pemimpin terhadap bawahan sangat mendukung setiap aktivitas yang dilakukan, karena dapat mendorong adanya pergerakan orang untuk melakukan perubahan, perbaikan dan kemajuan dalam sebuah organisasi.⁷

Oleh karena itu, memberikan motivasi terhadap bawahan agar menumbuhkan komitmen, keinginan kuat untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik, bahkan melebihi keinginan pimpinan. Dengan demikian, untuk memberikan motivasi di samping *reward*, juga memberikan pembinaan, adanya rasa tanggung jawab sehingga memungkinkan untuk memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas dengan baik, hal tersebut pernah dicontohkan Nabi Muhammad saw. sebagaimana disampaikan Muhammad Syafii Antoni dalam bukunya, “*Muhammad The Super Leadership Super Manager*” sebagai berikut, ketika Nabi memberikan tanggung jawab dan kepercayaan kepada Mus’ab bin Umar sebagai duta Islam, dalam melaksanakan tugasnya cukup berhasil dengan baik.⁸ Dengan demikian, diperlukan motivasi yang kuat melalui kegiatan pelatihan, pembinaan, pengawasan dan pendampingan untuk menumbuhkan komitmen terhadap tugas untuk meraih hasil yang memuaskan.

3. Menjalin Kedekatan dengan Kebersamaan, Melayani, Mengayomi, Kerjasama dan Saling Memahami Tugas

Menjalin kedekatan salah satu bagian penting dalam strategi kepemimpinan transformasional profetik. Kedekatan terhadap bawahan merupakan cara untuk membangun keharmonisan dan menghindari adanya konflik kepentingan.

⁷ Veitzal Rivai, dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership, Membangun Super Leadership Melalui Spiritual* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 414.

⁸ Muhammad Syafi’i Antoni, *The Super Leader Super Manager* (Jakarta: PLM, 2007), 148.

Berkaitan dengan kedekatan yang dilakukan dalam kepemimpinan transformasional profetik di tiga lembaga pendidikan Islam tersebut, yaitu dengan kebersamaan, melayani, mengayomi, kerja sama dan saling memahami tugas. Kebersamaan dilakukan untuk membangun kerja tim yang bagus tanpa melihat dan memandang status satu sama lain.

Kedekatan pimpinan dilakukan dengan tujuan pendidikan secara umum, yaitu untuk melayani, mengayomi, memberikan nyaman dan kelancaran dalam tugas, dan kerjasama sama saling memahami dalam tugas. Hal tersebut agar tercipta kedekatan yang mengedepankan kepentingan bersama daripada kepentingan individu. Uraian di atas, cermin aspek *individualized consideration*, yaitu menjalin hubungan secara efektif terhadap kelompok kerja agar tercipta suasana kerja yang kondusif.

Strategi kepemimpinan transformasional profetik, dalam hal kedekatan terhadap bawahan tidak hanya dimaknai kedekatan fisik, namun juga kedekatan visi, persamaan dan karakter. Sehingga antara pemimpin dan bawahan saling memahami satu sama lain, dan pada akhirnya terbangun hubungan yang harmonis serta tumbuh rasa kepedulian untuk meningkatkan kinerja bawahan.

Menurut Syafi'i Antoni, bahwa Nabi adalah sosok yang dekat dengan Ummat, karena pada dasarnya kedekatan yang ditanamkan merupakan bentuk kepedulian terhadap umat, dengan meninggalkan kepentingan pribadi, bahkan Nabi selalu datang kepada shahabat-sahabatnya, menyapa, turun langsung melihat kondisi umatnya dan menyentuh hati umatnya secara langsung.⁹ Dengan demikian, bahwa dalam kepemimpinan transformasional profetik kedekatan bagian penting untuk memahami kondisi dan memahami kebutuhan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari.

⁹ Muhammad Syafi'i Antoni, *Muhammad saw. The Super...*,140-141.

4. Menumbuhkan Budaya Kedisiplinan Melalui Keteladanan

Kedisiplinan merupakan cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan, yang dilakukan secara ketat berkaitan dengan waktu, dan kegiatan sesuai aturan, dengan kontrol *finger print*, dan keteladanan, serta memberikan sanksi. Keteladanan dalam kedisiplinan merupakan bagian penting dalam rangka memberikan pembelajaran positif bagi keberlangsungan pendidikan yang baik dan berkualitas. Kemudian, dengan kedisiplinan dapat membudayakan perilaku positif, amal kebaikan dari pimpinan terhadap bawahan dan peserta didik, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan efektif.

Menurut Arifin dalam penelitiannya, menjelaskan bahwa kedisiplinan diperlukan adanya pembinaan baik yang berkaitan dengan waktu, kerapian, KBM dan waktu pulang serta disiplin pada tata tertib yang berlaku.¹⁰ Demikian juga, menurut Agus Zaenul Fitri dkk, dalam penelitiannya, bahwa nilai kedisiplinan selalu erat dengan waktu, dengan kedisiplinan dapat menunjang terhadap komitmen dalam bekerja, melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.¹¹

Kedisiplinan harus sesuai dengan aturan secara *istiqomah* agar tumbuh pembiasaan. Dalam kedisiplinan dibutuhkan sikap kokoh tidak tergoyahkan untuk menjalankan tugas sesuai aturan-aturan yang telah ditentukan sebagai wujud kebenaran terhadap aturan yang tentukan atas dasar kesepakatan bersama dan keyakinan terhadap budaya kedisiplinan untuk meraih kesuksesan.¹² Kedisiplinan menurut Thomas Gordon merupakan perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus-menerus.¹³

¹⁰ Arifin, *Budaya Mutu Sekolah dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter, Disertasi* (Malang: UNM, 2018), 461.

¹¹ Agus Zaenul Fitri dkk, *Spiritualitas Ditempat Kerja Kiat Mewujudkan Kerja Cerdas, Keras dan Ikhlas* (Tulungagung: IAIN Press, 2018), 158

¹² Tabroni, *Meraih Kekokohan Spiritualitas Menggapai Keberhasilan Kepemimpinan, The Spiritualitas Leadership* (Malang: Umm Press, 2005), 71.

¹³ Thomas Gordon, *Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1996), 3.

5. Membantu Mengatasi Permasalahan Bawahan dengan Ketegasan, Demokratis, Bijaksana, dan Pengarahan

Membantu mengatasi masalah dalam kepemimpinan sangat diperlukan sebagai bentuk respon terhadap permasalahan dan kebutuhan bawahan. Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat berbagai cara yang telah dilakukan pimpinan dalam rangka membantu mengatasi permasalahan bawahan, yaitu *pertama*, sikap ketegasan artinya diperlukan ketegasan dengan tujuan agar dapat memberikan pengaruh yang kuat dalam kepemimpinan, *kedua* demokratis, yaitu sebagai salah satu upaya untuk menjalankan kepentingan bersama dengan sikap amanah dan tanggung jawab, baik kepada Allah maupun manusia, *ketiga*, bijaksana, yaitu sebagai bentuk sikap yang luwes dan mementingkan kepentingan bersama, dan *keempat*, memberikan pengarahan untuk menjadi lebih baik dan memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapinya.

Membantu mengatasi permasalahan bawahan merupakan bagian dari kemampuan seorang pemimpin dalam suatu lembaga. Hal tersebut, salah satu bagian dalam konteks *intellectual stimulasi*, yaitu kemampuan yang dapat menciptakan iklim kerja yang sehat, dan bersahaja.

Ketiga lembaga pendidikan Islam tersebut, berdasarkan hasil penelitian, dapat diuraikan bahwa membantu mengatasi masalah bawahan, yaitu menyangkut kebutuhan-kebutuhan personal guru maupun kelembagaan. Misalnya di MIN 1 Jombang berkaitan dengan masalah sertifikasi guru yang belum, kurikulum 2013 yang belum maksimal, dan penataan guru Quran non PNS dan kesejahteraan guru non PNS. Sementara di SDI Al-Munawwarah Pamekasan lebih pada masalah yang terjadi pada guru tentang fasilitas mengajar, sarana mangajar dan kesejahteraan. Adapun di SDIT lebih pada masalah kesejahteraan, sarana dan kebutuhan psikologis karena setiap guru memiliki tugas sangat padat dan bahkan ada yang satu hari penuh.

Berkaitan dengan hasil penelitian di atas, menurut Vithzal Rivai, seseorang yang memiliki kemampuan mengatasi masalah

atau hambatan adalah orang yang memiliki kreativitas.¹⁴ Dengan demikian, pemimpin yang kreatif merupakan salah satu bagian penting yang dimiliki dalam seorang pemimpin transformatif profetik agar dapat membantu mengatasi masalah bawahan dalam bekerja. Menurut Machali, dalam kepemimpinan transformasional diperlukan adanya dorongan untuk meningkatkan kreativitas agar mampu mengatasi masalah dalam organisasi.¹⁵

Berdasarkan uraian di atas, bahwa dalam setiap kerja bawahan selalu didorong pada penguatan nilai-nilai *akhlak karimah* (*individual morality values*). Hal tersebut bagian dari strategi pimpinan dalam mempertahankan nilai keIslaman di lembaga yang dipimpin.

6. Menanamkan *Individual Morality Values* Dalam Kerja

Menanamkan *individual morality values* dalam kerja, yaitu memberikan pembinaan dan motivasi kerja agar tumbuh komitmen dan nilai-nilai moral individu dalam bekerja seperti melakukan 5-S (senyum, sapa, salam, sopan dan sunkem)), pengabdian karena Allah Swt. dengan memperkuat nilai-nilai moral (*akhlak karimah*) individu seperti imtaq, konsistensi dalam ibadah (salat lima waktu, duna, mengaji Alquran), kejujuran, saling menghormati, tanggung jawab, disiplin, amanah, keteladanan ikhlas, semangat kegamaan (*ubudiyah*) kerja sama tim.

Aspek ini, menjelaskan bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab dalam memajukan lembaga yang ditempati dengan mengedepankan aspek pengabdian, kejujuran, keteladanan, tanggung jawab, kedisiplinan ketulusan diri, kerja keras, memiliki budi pekerti, pembiasaan salat, dan semangat keagamaan (*ubudiyah*). Semangat keagamaan yang dilakukan, yaitu dengan mengoptimalkan pembiasaan salat duha setiap hari, salat lima waktu berjamaah dan menghambakan diri kepada Allah Swt. atas setiap aktivitas. Hal tersebut, menjadikan nilai-

¹⁴ Rivai & Arifin, *Islamic Leadershi...*488.

¹⁵ Machalli dan Hidayat, *The Handbook...*, 103.

nilai moral individu dalam tugas yang dipandang sebagai ciri khas lembaga yang memiliki label keislaman. Nilai-nilai moralitas dalam kerja, dipandang sebuah langkah strategis dalam kepemimpinan transformasional profetik di lembaga pendidikan Islam tingkat sekolah dasar dalam peningkatan kualitas pendidikan.

B. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Profetik dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di MIN 1 Jombang, SDI Al-Munawwarah Pamekasan, dan SDIT Al-Ummah Jombang

Berdasarkan strategi yang telah dibahas di atas. Pada bagian ini, akan dibahas implementasi kepemimpinan transformasional profetik dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sebagai upaya untuk melaksanakan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. Hasil temuan pada tiga kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam yaitu MIN 1 Jombang, SDI Al-Munawwarah Pamekasan dan SDIT Al-Ummah Jombang, akan diuraikan sebagai berikut.

1. Melaksanakan Visi, Misi Dan Program Berdasarkan Penguatan Keagamaan, Akademik, dan *Akhlaq Karimah*

Pelaksanaan visi misi dan program sekolah/madrasah pada dasarnya menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan kepemimpinan transformasional profetik Kepala Sekolah/Madrasah untuk memajukan lembaga yang dipimpinnnya. Kepemimpinan transformasional profetik kepala sekolah/madrasah memiliki kemampuan dalam melaksanakan visi, misi dan program sebagai tugas pokok dalam mewujudkan perubahan melalui integrasi keilmuan antara pengetahuan agama yang berbasis pesantren dengan pengetahuan umum, penanaman *akhlaq karimah* sebagai bentuk pelaksanaan visi yang bercermin pada kepemimpinan Nabi Muhammad saw. pembiasaan ibadah yang berpedoman pada Quran dan Hadis dalam kehidupan sehari-hari.

Visi merupakan pernyataan tertulis atau diucapkan yang direalisasikan melalui proses manajemen yang baik, visioner pemimpin, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan yang selalu memegang pada nilai-nilai integrasi keilmuan,

akhlak karimah dan kerja tim untuk menjangkau masa depan lembaga yang lebih baik dan maju. Mewujudkan visi harus dibuat misi sebagai bentuk nyata dalam menjalankan program-program lembaga, sehingga dengan misi yang ada, akan tercapai segala program yang menjadi harapan lembaga di masa yang akan datang.

Dengan demikian, bahwa kepemimpinan transformasional profetik kepala sekolah/madrasah di tiga lembaga pendidikan Islam, memiliki perbedaan dengan satu substansi yaitu melaksanakan visi, misi dan program untuk perubahan yang lebih baik. Dalam pelaksanaannya memiliki cakupan yang luas secara matematis dapat di ukur, mengedepankan *akhlak karimah* dan pembiasaan ibadah berjamaah.. Berdasarkan visi untuk tercapainya tujuan dan perubahan yang lebih baik serta jaminan membangun kepercayaan masyarakat yang dilandasi dengan peningkatan keimanan kepada Allah Swt. serta mengharap ridho Allah.

Menurut Tobroni, amanah merupakan moralitas seseorang dalam menjaga kepercayaan yang diberikan oleh orang lain kepada dirinya.¹⁶ Kemampuan kepala sekolah/madrasah di lembaga pendidikan Islam dalam menjalankan visi, misi dan program dapat diformulasikan dari aspek *idealized influence* dalam kepemimpinan transformasional, sebagaimana jelaskan Bass, bahwa adanya upaya untuk menghasilkan standar perilaku yang tinggi, untuk dapat menjadi panutan bagi bawahan atas kemampuan dalam melaksanakan visi yang jelas, menunjukkan keyakinan, menimbulkan rasa hormat, bangga dan percaya,¹⁷.

Pelaksanaan visi misi dan program dengan penguatan aspek keagamaan melalui pembiasaan ibadah, dan *akhlak karimah* yang dilandasi atas pengabdian baik kepada Allah Swt. maupun kepada manusia, serta dijalankan dengan mengedepankan kepentingan bersama. Pelaksanaan yang berorientasi pada penguatan keagamaan, akademik, *akhlak*

¹⁶ Tabroni, *Meraih Kekokohan Spiritualitas...*, 67.

¹⁷ Bass, & Riggio, *Transformasional Leadership...*, 6

karimah dan pembiasaan ibadah, tentu dapat dilakukan dengan amanah. Amanah bagi seorang pemimpin tidak hanya fokus pada tugas-tugas secara spesifik yang berkaitan dengan tugasnya, melainkan memiliki makna luas dalam konteks kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. Sebagaimana dijelaskan, bahwa amanah memiliki cakupan makna yang lebih luas dan kompleks.¹⁸ Dengan demikian, bahwa amanah dapat dilaksanakan dalam setiap kebutuhan organisasi baik yang menyangkut pelayanan, pemberdayaan, dan penghargaan bagi bawahan.

Hal ini lah, yang ditanamkan oleh kepemimpinan kepala SD/MI dalam mewujudkan perubahan atau merealisasikan visi, misi dan program yang dibuat. Namun demikian, tentu tidak hanya sekedar pada aspek kemampuan atau kekuatan dalam melaksanakannya, tetapi juga dapat memperkuat keagamaan, akademik, *akhlak karimah* dan pembiasaan salat lima watu yang baik karena keyakinan kepada Allah Swt.

Dalam konteks keyakinan terhadap Allah Swt. dalam menjalankan tugas yang baik sangat diperlukan untuk memberikan ketnagan dalam tugas. Di singgung, oleh Kuntowijoyo dengan istilah *transendensi* yang menjunjung tinggi nilai-nilai ketuhanan agar mampu menggerakkan hati dan bersikap ikhlas.¹⁹ Dengan demikian, bahwa pelaksanaan visi, misi dan program dilakukan sebagai perwujudan atas pengabdian dengan mengharap ridho Allah Swt.

2. Motivasi yang Menginspirasi dan Menumbuhkan Komitmen Melalui *Ruh al-Jihad*, Kepribadian, *Akhlak Karimah*, Pengabdian Kerja Keras, Ketulusan, *Team Work*, dan Membiasakan Membaca Alquran

Kepemimpinan di tiga lembaga pendidikan Islam dipandang sebagai sosok motivator, karena dalam kepemimpinannya selalu mengedepankan perilaku yang diajarkan Nabi dalam melakukan perubahan. Berdasarkan hasil

¹⁸ Suwaidan, *Melahirkan Kepemimpinan...* 25.

¹⁹ Kuntowijoyo, *Paradigma Islam: Interpretasi...*, 17.

penelitian ini, bahwa dalam memotivasi yang menginspirasi bawahan tentu dengan komitmen, semangat perubahan ketulusan dan membiasakan baca Alquran karena Allah Swt. serta memenuhi hak-hak bawahan agar tumbuh motivasi dan komitmen dalam tugas untu tercapainya hasil yang maksimal.

Selanjutnya, menginspirasi bawahan dengan beberapa inovasi, kreativitas, keteladanan, perilaku nilai-nilai moral (*akhlak karimah*), mengaji Alquran, tahfiz, penguatan keagamaan melalui Geramm, Gerakan Insani, *full day education* dan *full day school*" dengan cara praktis dan aplikasi dalam keseharian peserta didik dan guru.

Memotivasi bawahan sebagaimana hasil penelitian di atas, menurut Adnang, bahwa memotivasi guru dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan dan insentif kepada bawahan.²⁰ Menurut Lois W. Fry dalam Wirawan, motivasi meliputi kekuatan baik internal, maupun eksternal kepada orang, yang menimbulkan antusiasme dan terus menerus untuk mencapai suatu tidakan tertentu yang diharapkan.²¹

Pada aspek ini, Bass hanya menjelaskan bagaimana bangunan motivasi yang inspirasional dapat dimaknai sebagai sebuah sikap menumbuhkan tantangan, mampu mencapai ekspektasi yang tinggi, mampu membangkitkan antusiasme dan motivasi orang lain, serta mendorong intuisi dan kebaikan pada diri orang lain.²² Namun demikian, dalam pemaknaan profetik, diperlukan adanya penguatan pada aspek *ruh al-Jihad*, kepribadian, *akhlak karimah* dan pembiasaan ibadah dengan menghadirkan nilai-nilai ketuhanan. Oleh karena itu, perilaku kepala sekolah/madrasah dapat memberikan kekuatan untuk komitmen terhadap tugas yang diberikan. Maka wajar, ketika Umiarso dalam penelitiannya tentang kepemimpinan transformasional profetik menjelaskan, bahwa sosok pemimpin mampu memotivasi menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi

²⁰ Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi & Inovasi Menuju Sekolah Efektif* (Yogyakarta: ar-Ruzz Media, 2014),79.

²¹ Wirawan, *Kepemimpinan, teori, Psikolgi...*, 222.

²² Bass, & Riggio, *Transformasional Leadership...*, 6

perilaku civitas yang dipimpinnya untuk memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan meraih prestasi.²³

Selanjutnya Gery Yulk menjelaskan dalam Bass, bahwa pemimpin dapat mengubah dan memotivasi bawahan dengan beberapa hal sebagai berikut: (1) membuat para pengikut lebih menyadari pentingnya hasil, (2) membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim daripada kepentingan pribadi, dan (3) mengaktifkan kebutuhan bawahan yang lebih tinggi.²⁴, Memotivasi yang benar menurut Sanarye Hendrawan sebagai bentuk pertanggungjawaban diri di hadapan Tuhan dan memberikan kesejahteraan jangka panjang dunia akhirat. Berkaitan dengan hal tersebut sebagaimana dijelaskan dalam QS. An-Nahl [16]:111 berikut ini.

يَوْمَ تَأْتِي كُلُّ نَفْسٍ تُجَادِلُ عَنْ نَفْسِهَا
وَتُؤَفِّيٰ كُلُّ نَفْسٍ مَّا عَمِلَتْ وَهُمْ لَّا يُظْلَمُونَ

(Ingatlah) suatu hari (ketika) tiap-tiap diri datang untuk membela dirinya sendiri dan bagi tiap-tiap diri disempurnakan (balasan) apa yang telah dikerjakannya, sedangkan mereka tidak dianiaya (dirugikan). (QS. An-Nahl [16]:111)

Dengan demikian, dalam konteks kepemimpinan transformasional profetik di Sekolah Dasar Islam berdasarkan hasil penelitian bahwa pemberian penyadaran akan hasil, selalu dilakukan dengan pengabdian karena Allah Swt. amanah, tanggung jawab. Hal tersebut, jika tugas YANG dilaksanakan semata-mata karena Allah Swt. maka kepentingan lembaga menjadi hal utama dari pada kepentingan pribadi.

Pimpinan di lembaga pendidikan Islam, harus menjadi contoh dalam memotivasi bawahan, dengan berbagai cara yang mencerminkan nilai-nilai profetik seperti kejujuran, tanggungjawab, integritas, keteladanan dan ketulusan. Menurut Prestwich, bahwa pemimpin mengajarkan kebaikan, yaitu

²³ Umiarso, *Kepemimpinan Transformasional Profetik, Kajian Paradigmatik ontos Integralistik di lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Perndamedia Group, 2018), 173

²⁴ Yulk, *Kepemimpinan dalam Organisasi.*, 305

dengan contoh dalam tindakan yang dilakukan, bukan hanya sekedar instruksi tetapi mengajarkan moralitas melalui perilaku dalam memotivasi terhadap tugas yang diberikan.²⁵

3. Menumbuhkan Kepedulian dan Pemberdayaan Bawahan melalui Pengembangan Karier, Pemenuhan Fasilitas Kerja, Kemandirian Secara Adil dan Merata

Pola kepemimpinan ini, selalu menjadi bagian penting dalam kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam karena tidak lepas dari sosok kepemimpinan Nabi dalam melakukan perubahan yang tidak memiliki sifat marah, angkuh dan sombong untuk berbuat adil terhadap bawahan, baik yang berkaitan dengan karier, pemenuhan fasilitas dan memberikan kemandirian kerja, sehingga dapat menumbuhkan kepedulian dalam melakukan syiarnya dan orang-orang di sekitarnya sangat mendukung terhadap perjuangannya. Sebagai pemimpin di lembaga pendidikan seyogyanya telah melakukan upaya membangun kepedulian terhadap bawahan dengan berbagai cara baik berkaitan dengan hak-haknya maupun kesejahteraannya agar dapat menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan tugas.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional profetik di lembaga pendidikan Islam dilakukan dengan memberikan perhatian secara adil terhadap kebutuhan guru baik berkaitan dengan pengembangan SDM, memperhatikan masalah guru, memberikan kemudahan, kenyamanan kerja, empati antar sesama, *ubudiyah*, dan memperhatikan kebutuhan psikologis agar dapat melaksanakan tugas dengan ikhlas komitmen dan maksimal. Selanjutnya, pemberdayaan dilakukan dengan meningkatkan partisipasi, pendampingan, pengembangan potensi diri, pembinaan keagamaan secara adil dan merata.

Menurut penelitian Arifin, tentang budaya mutu dalam mewujudkan karakter pada bagian transformasi nilai, dijelaskan

²⁵ L.D. Prestwich, *Character Education In America's Schools* (Undetermined), dalam *School Community Journal*, 14 [1], 139-150. Retrieved From <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct>.

bahwa kepedulian dalam rangka untuk membiasakan diri dalam hal-hal sosial.²⁶ Oleh karena itu, kepedulian dalam kepemimpinan transformasional profetik lebih kepada untuk memberikan perhatian terhadap hak-hak secara baik, adil dan merata sesuai dengan proporsi dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Bachtiar Firdaus, dalam seni kepemimpinan Nabi, yaitu diperlukan untuk memperhatikan keadaan bawahan dengan memenuhi hak-haknya agar dapat menjalankan tugas dengan baik.²⁷ Burns, memberi lebih banyak perhatian pada kebutuhan bawahan dari pada kebutuhan pimpinan agar kerja mereka dapat dilakukan dengan maksimal melebihi target yang ditentukan.²⁸

Aspek di atas, dalam konteks kepemimpinan transformasional tergambar dalam *individualized consideration*, dimana seorang pemimpin memiliki perilaku yang selalu mendengarkan dengan penuh kepedulian dan memberikan perhatian khusus, dukungan, semangat, dan usaha pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan anggotanya.²⁹ Sejalan dengan yang disampaikan Robert J Starrat dalam Umiarso, bahwa adanya kepemilikan keyakinan, dapat memberikan perhatian, mengangkat orang lain untuk melampaui perhatian pragmatis agar tercapainya tujuan-tujuan yang lebih tinggi.³⁰ Artinya, bahwa adanya perhatian, dan kepedulian pemimpin terhadap bawahan akan memberikan keyakinan dan kepastian terhadap tercapainya keberhasilan dalam tugas.

Kepemimpinan di tiga lokasi selalu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan guru dengan baik, dalam hal penghargaan, kebutuhan, fasilitas, kesejahteraan, kenyamanan, pengembangan diri dan kemudahan dalam segala hal yang berkaitan dengan karier guru. Sebagai konsekuensi atas kinerja dan prestasi yang diraih dapat meningkatkan animo masyarakat dan partisipasi yang tinggi untuk kemauan lembaga dan prestasi peserta didik.

²⁶ Arifin, *Budaya Mutu Sekolah dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter, Disertasi...*,481

²⁷ Bakhtiar Firdaus, *Prophetic Leadership...*, 135.

²⁸ Wirawan, *Kepemimpinan, teori, Psikolgi, Perlaku...*, 141.

²⁹ Bass, &Riggio, *Transformasiona Leadershipl...*,7.

³⁰ Umiarso, *Kepemimpinan Transformasional Profetik...*, 207.

Hal tersebut, sebagai bentuk tanggung jawab untuk memperhatikan kebutuhan, dan kesulitan bawahan dengan adil, sebagaimana dijelaskan dalam QS. al-Nisa' [4]:58 sebagai berikut

وَأْتُوا النِّسَاءَ صِدْقَاتِهِنَّ نَحْلَةً ۚ فَإِنْ طِبْنَ لَكُمْ عَنْ
شَيْءٍ مِنْهُ نَفْسًا فَكُلُوهُ هَنِيمًا مَرِيئًا

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat (QS. Annisa' [4]:58)³¹

Menurut Kouzes dan Posner dalam Peter G N, sebuah kelaziman bahwa seorang pemimpin dapat memberikan perhatian berupa imbalan atas prestasi yang diraihnya.³² Terkait hal tersebut, kepemimpinan di tiga lokasi telah menunjukkan kepeduliannya terhadap bawahan untuk memenuhi kebutuhan atas tugas yang diembannya. Menurut Ismail Noor adanya perlakuan yang sama dalam memberikan perlakuan untuk pemberdayaan antara bawahan dengan pemimpin hal tersebut sebagai upaya membangun perilaku *altruistic* dalam kepemimpinan transformasional profetik.³³

4. Memecahkan Masalah Bawahan Dilakukan Melalui Musyawarah

Pemecahan masalah dengan pendekatan langsung baik tertutup maupun terbuka, transparan, objektif, memperhatikan aspek psikologis, toleran, mediasi, solusi, tidak emosi, perbaikan bukan *punishment*, melalui diskusi dan rapat (musyawarah) dengan beberapa pimpinan struktural sekolah/ madrasah atau tim

³¹ Tim Kemenag RI, *Qur'an Kemenag.*, 87

³² Nourhouse, *Kepemimpinan, Terori...*, 188.

³³ Ismail Noor, *Manajemen Kepemimpinan Muhammad saw, Mencontoh Kepemimpinan Rasul Untuk Kesempurnaan Manajemen Modern* (Bandung: Mizan, 2011), 48

manajemen dan beberapa perwakilan beberapa pihak terkait, dengan tujuan dapat memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga pada akhirnya tercipta suasana kondusif dalam tugas.

Kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam baik di MIN atau SDI tersebut, pada dasarnya memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah dengan variasi dan model masing-masing melalui menumbuhkan kreativitas diri inovasi melalui pembelajaran. Hal tersebut, merupakan bagian dari karakteristik kepemimpinan transformasional pada aspek *intellectual stimulation*. Sejalan dengan Hadari Nawawi dalam kepemimpinan yang efektif, bahwa ketiga kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam tersebut telah mampu mengatasi masalah yang dihadapinya, karena setiap lembaga/organisasi bahkan setiap individu dari masing-masing lembaga tidak bisa terhindar dari masalah yang ada. Oleh karenanya, kepemimpinan harus segera melakukan pemecahan masalah, mencari solusi agar masalah tidak berlarut-larut yang dapat mengganggu terhadap keberlangsungan lembaga pendidikan yang baik.³⁴

Berkaitan dengan berbagai cara yang dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan, maka diperlukan musyawarah antara pemimpin dengan pengikutnya dengan tetap memperhatikan aturan-aturan yang telah di atur dalam Islam sebagai cermin dari kepemimpinan transformasional profetik yang selalu bersumber pada Alquran dan hadis. Oleh karenanya, bermusyawarah dalam Alqur'an dijelaskan dalam QS. Asy-Syuura [42]: 38

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ
وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan salat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka

³⁴ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Yang Efektif...*,334

*menafkahkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka. (QS. Asy-Syuura [42]: 38)*³⁵

Ayat ini, menjelaskan bahwa musyawarah dilakukan berkaitan dengan permasalahan-pemmasalahan yang terjadi di masyarakat. Oleh karenanya, jika dikaitkan dalam konteks kelembagaan pendidikan Islam, maka kegiatan musyawarah dilakukan untuk menyelesaikan persoalan-persolan yang berkaitan dengan kelembagaan, sehingga dengan demikian mampu menyelesaikan persoalan-persolan yang ada menjadi teratasi dengan baik dalam artian terjadi transformasi kelembagaan dari yang kurang baik menjadi baik.

5. Menciptakan Suasana Baru Sebagai Keunggulan Melalui Bidang Tilawah, Tameng, Qizmu, Akhlak Karimah, Akademik, Pembiasaan Ibadah dan Team Work

Menciptakan suasana baru sebagai keunggulan dari ketiga lembaga pendidikan Islam menekankan pada kemampuan baca Alquran, bahkan tahfiz, penguatan *akhlak karimah*, akademik, pembiasaan ibadah dan *manajemen team work* dengan sistem pendidikan *full day education dan school*, sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan dan perubahan yang lebih baik.

Namun demikian ketiganya memiliki cara yang berbeda misalnya di MIN 1 Jombang, melalui penguatan keagamaan dengan Alquran dan tahfiz metode Ummi dengan model Tameng, pembiasaan salat duha dan lima waktu, dan penguatan dalam *akhlak karimah*, serta kelas akselerasi.

Sedangkan di SDI Al-Munawwarah Pamekasan, kepala sekolah menggagas ide-ide menciptakan suasana baru mengedepankan nilai-nilai agama sebagai suatu kekuatan yang luar biasa, melalui program (1) *full day education*, (2) program ICP, (3) ibadah praktis, (4) Alquran, (5) keterampilan semangat juang, (6) pembiasaan salat berjamaah lima waktu dan *akhlak karimah (individual morality values)*. adapun di SDIT Al-

³⁵ Tim Kemenag RI, *Qur'an Kemenag.*, 487

Ummah, melalui (1) pembiasaan ngaji Alquran tilawati dan pembiasaan salat serta *akhlak karimah*, (2) program madin, (3) pengembangan *skill* melalui kegiatan PIB dan olimpiade, dan (4) penguatan tim manajemen dengan sistem *full day school* yang mengintegrasikan antara agama dan umum

Menurut Bass, dalam kepemimpinan transformasional hanya menjelaskan bahwa diperlukan untuk memberikan rangsangan agar dapat menumbuhkan cara pandang baru dalam melihat permasalahan.³⁶ Menurut Kotter, bahwa dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional profetik diperlukan untuk menjadikan institusi/lembaga dengan pendekatan/suasana baru yang mengedepankan nilai-nilai ketuhanan dalam kerja.³⁷ Namun demikian, diperlukan komitmen yang berkaitan dengan nilai-nilai keagamaan dalam bidang Alquran, *akhlak karimah*, akademik, dan pembiasaan ibadah

C. Implikasi Kepemimpinan Transformasional Profetik Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di MIN 1 Jombang, SDI Al-Munawwarah dan SDIT AL-Ummah Jombang

Pada bagian ini, peneliti akan membahas tentang makna dari implikasi kepemimpinan transformasional profetik terhadap peningkatan kualitas pendidikan berdasarkan temuan peneliti di tiga lokasi lembaga pendidikan Islam baik di MIN 1 Jombang, SDI Al-Munawwarah Pamekasan, dan SDIT Al-Ummah Jombang memiliki implikasi positif bagi kemajuan dan transformasi lembaga yang lebih baik dari segi akademik, maupun nonakademik.

Berkaitan dengan temuan penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa implikasi dari strategi, dan implementasi kepemimpinan transformasional profetik di lembaga pendidikan Islam dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Meningkatnya Kualitas Pendidikan Berdasarkan Standar Pendidikan

Peningkatan kualitas pendidikan sesuai standar dapat dilihat aspek input. Input dilakukan dengan sistem seleksi secara

³⁶ Bass, *Transformational Leadership, Industrial, Military...*21.

³⁷ Kotter, *Winning at Change*, dalam *Leader to Leader Journal...* 289.

ketat dan terbatas dengan memperhatikan aspek kualitas, kematangan, kesiapan belajar, berperilaku baik, kemampuan *interview*, dan *grografis*. *Input* tenaga pendidikan dilakukan dengan ketat berdasarkan kriteria sebagai berikut, kemampuan akademik, kualifikasi pendidikan S-1, ada juga S-2, kemampuan baca Alquran, memiliki *skill*, menguasai metode pembelajaran, berkomitmen terhadap tugas dan memiliki integritas terhadap kemajuan lembaga.

Penigkatan proses dilakukan sesuai standar dengan memperhatikan SDM sesuai standar kualifikasi S1 dan S2, sarana dan prasarana yang layak, motode bervariasi, media modern, dan sumber belajar yang reperesentatif, sehingga dapat menghasilkan *output* yang berkualitas baik secara akademik dan nonakademik. Sedangkan dari sisi hasil pendidikan dengan beberapa indikator sebagai berikut; nilai hasil ujian sangat memuaskan, animo masyarakat sangat tinggi, lulusannya diterima di sekolah-sekolah favorit dan memiliki komitmen terhadap penguatan keagamaan

Menurut Depdiknas sebagai berikut, pendidikan dinilai berkualitas, apabila. a) mampu menetapkan dan mewujudkan visinya melalui pelaksanaan misi-misinya (aspek deduktif); b) mampu memenuhi kebutuhan *stakeholders* (aspek induktif), berupa: (1) kebutuhan kemasyarakatan (*societal needs*); (2) kebutuhan dunia kerja (*industrial needs*); dan (3) kebutuhan profesional (*professional needs*).³⁸ Menurut Tilar, bahwa kualitas pendidikan adalah ukuran atau standar tingkat baik atau buruknya suatu kegiatan pendidikan yang meliputi proses dan hasil yang dicapai oleh peserta didik dalam dunia pendidikan. Namun demikian, bahwa kualitas pendidikan merupakan suatu yang *intangibile*, yang sukar diukur kecuali dengan upaya menguantitaskan segala sesuatu yang dikaitkan dengan prespektif pendidikan.³⁹

Oleh karena itu, kualitas pendidikan selalu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan

³⁸ Dirjen Dikti, *Pedoman Penjaminan Mutu, Quality Assurance...*, 2003.

³⁹ H.A.R. Tilar *Standar Pendidikan Nasional Suatu...*, 66.

yang berkualitas melibatkan berbagai aspek seperti bahan ajar, metode pembelajaran, sarana sekolah, dukungan administrasi, pendanaan dan sarana prasarana serta sumber daya lainnya untuk penciptaan suasana sekolah yang kondusif. Mutu dalam pendidikan untuk menjamin kualitas input, proses, produk/output, dan *outcome* sekolah sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas sekolah.

Sedangkan berkaitan dengan *input*, sebagaimana dijelaskan dalam Permen No 19 Tahun 2019 bahwa: *input* siswa SD/MI berusia sekurang-kurangnya 6 (enam) tahun, pengecualian terhadap usia peserta didik yang kurang dari 6 (enam) tahun dilakukan atas dasar rekomendasi tertulis dari pihak yang berkompeten, seperti konselor sekolah/madrasah maupun psikolog, dan penerimaannya dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel sebagaimana tertuang dalam aturan sekolah/madrasah;⁴⁰ Artinya bahwa proses input yang dilakukan di tiga lokasi penelitian telah melaksanakan sebagaimana di atas, bahkan melebihi dari ketentuan yang berlaku.

Selanjutnya dari sisi tenaga kependidikan berdasarkan hasil penelitian di atas, dijelaskan dalam peraturan pemerintah No. 16 tahun 2007 sebagai berikut, bahwa kualifikasi akademik guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1) dalam bidang pendidikan SD/MI.⁴¹ Artinya secara kualifikasi pendidikan di tiga lokasi penelitian rata-rata sudah berjenjang S-1 bahkan ada yang S-2.

Selanjutnya, sebagaimana dijelaskan dalam PP No. 32 Tahun 2013 Perubahan dari PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan berkaitan dengan proses dan *output* sebagai berikut:

Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif,

⁴⁰ Peraturan pemerintah No 19 Tahun 2007 *Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah* (Jakarta: Kemdiknas, 2007), 4.

⁴¹ Permendiknas, No 16. Tahun 2007, *Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru* (Jakarta, Mendiknas, 2007), 3.

menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.⁴²

Kemudian, berkaitan dengan standar kompetensi lulusan sebagaimana berikut:

Standar kompetensi lulusan (SKL) digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan, 2) Standar Kompetensi Lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi Kompetensi untuk seluruh mata pelajaran atau mata kuliah, dan 4) standar kompetensi lulusan (SKL) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.⁴³

Setidaknya berdasarkan uraian di atas, bahwa implikasi kepemimpinan transformasional profetik yang dilakukan dapat memberikan makna positif yaitu.

- 1) Pengembangan sumberdaya manusia (SDM) yang didalamnya terdapat beberapa guru dan karyawan
- 2) Kinerja bawahan (guru) sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya yaitu ; (a) pedagogik, (b) profesional, (c) sosial, dan (d) kepribadian
- 3) Tata kelola pendidikan (manajemen) yang terukur dan akuntabel sesuai dengan visi dan misi yang dibuatnya serta transparansi dalam melakukan kerja-kerja kepemimpinan
- 4) Kegiatan belajar mengajar yang baik sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan mengikuti pola atau perkembangan dunia pembelajaran.
- 5) Melakukan evaluasi secara berkesinambungan yang meliputi aspek kognitif, afektif dan psikomotorik.
- 6) Menanamkan nilai-nilai profetik yang terintegrasi dalam proses pendidikan di sekolah/ madrasah.

⁴² Peraturan Pemerintah no 32 tahun 2017 *tentang sistem nasional pendidikan...*,10

⁴³ *Ibid.*, 11

2. Meningkatnya Kinerja (*Performance*) Bawahan dengan Penuh Kerja Keras dan Loyal dalam Tugas

Kinerja pimpinan dan bawahan dapat diapresiasi karenadidukung dengan SDM yang berkualitas, memenuhi kualifikasi pendidikan, fasilitas, semangat kerja, profesional, prestasi dan kreatifitas, kemampuan baik dalam bidang akademik, sehingga dapat bekerja maksimal dan memuaskan. Di samping itu, dengan penanaman nilai-nilai keagamaan, *akhlak karimah* yang kuat, dan kemampuan baca Alquran mampu memberikan dan meningkatkan kinerja sesuai harapan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil supervisi guru.

Ketiga lembaga pendidikan Islam tersebut pada dasarnya telah menunjukkan kinerja sangat bagus, karena didukung dengan SDM yang berkualitas, memenuhi kualifikasi dan keterampilan yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator-indikator sebagai berikut, memenuhi standar kelulusan yang memuaskan, tersedianya media pembelajaran yang layak, prestasi akademik maupun nonakademik, tingginya partisipasi masyarakat, dan adanya kreativitas yang telah ditampilkan untuk menghasilkan prestasi peserta didik sesuai harapan

Penilaian terhadap kinerja guru, dilakukan berdasarkan prestasi, kemampuan, kreativitas, keterampilan dan kometmen terhadap hasil yang diharapkan. Menurut Mondy dan Noe, penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang digunakan secara berkala untuk mengevaluasi kinerja setiap individu atas hasil, prestasi yang dicapai.⁴⁴ Berkaitan dengan kinerja, menurut Muterera dalam penelitiannya yang dilakukan di Amerika Serikat, mengungkapkan bahwa baik kepemimpinan transformasional sangat erat dengan kinerja organisasi.⁴⁵ Artinya bahwa kinerja dapat memberikan makna positif bagi suatu organisasi, namun dalam konteks hasil penelitian di tiga lokasi,

⁴⁴ Mondy &.Noe, *Human Resource Management (4Thed)* (USA: Allyn And Bacon, 1993), 394.

⁴⁵ J. Muterera, Leadership Behaviours and Their Impact on Organizational Performance in Governmental Entities. Dalam *International Journal of Sustainable Development*, 2012, 19-24.

bahwa kinerja bawahan tidak hanya berhasil dari segi akademik namun juga dalam hal kegiatan nonakademik. Selanjutnya, kinerja yang bagus karena adanya kemampuan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut, dibuktikan dengan prestasi yainihnya, baik dari segi akademik maupun nonakademik.

Menurut Permendiknas, bahwa profesionalime guru setidaknya dapat menguasai sebagai berikut: (1) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu, (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, dan (4) mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, memanfaatkan ICT dan mengembangkan diri.⁴⁶

3. Meningkatnya Nilai-Nilai Moral Individu (*Individual Morality Values*) Dalam Tugas

Kemampuan kepala sekolah /madrasah dalam kepemimpinannya dipandang sebagai sosok yang memiliki nilai spiritualitas, spiritualitas, keteladanan, optimis, iman dan takwa, menghadirkan Allah Swt. dalam tugas. Sehingga, dapat memiliki kemampuan dalam menumbuhkan *individual morality values* dalam kerja seperti kejujuran, tanggung jawab, amanah, ketulusan, ketakwaan, kesabaran, peduli, komitmen dan penanaman nilai-nilai keagamaan, dan keridhoaan Allah Swt. dalam melaksanakan tugas serta memperhatikan aspek *morality values* untuk tercapainya tujuan.

Ketiga kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam tersebut selalu menjadikan nilai-nilai profetik atau *akhlak karimah (morality values)* sebagai pegangan dalam melaksanakan tugasnya, misalnya di MIN 1 Jombang, penguatan terhadap nilai-nilai keagamaan dengan basis pendidikan keislaman meliputi: (1) kedisiplinan, (2) keberkahan,

⁴⁶ Permendiknas, No 16. Tahun 2007, *Tentang Standar Kualifikasi*.,22

(3) konsisten, (4) optimis, (5) menyenangkan, (6) kreatif, dan (7) iman dan takwa (8) pembiasaan yang ditanamkan baik dalam bentuk sikap terhadap kebersihan, kejujuran dan tanggung jawab, sopan santun, rajin salat, gemar membaca, peduli, *istighosah*, (9) menyenangkan hati orang lain dalam tugas (10) Zakat fitroh, kurban dan pengajian keagamaan lainnya. Sementara di SDI Al-Munawwarah Pamekasan, penguatan terhadap nilai-nilai profetik *akhlak karimah* seperti kerja keras, ikhlas, sabar, sikap kejujuran, amanah, sikap peduli, ramah, tanggung jawab, komitmen dan menghadirkan Allah dalam setiap pekerjaan serta menjadikan Alquran sebagai sumber energi dalam tugas.

Sedangkan di SDIT Al-Ummah Jombang penguatan nilai-nilai *akhlak karimah* berfikir positif, sikap jujur, tanggungjawab ketulusan, membekali dengan kemampuan baca Alquran, tauhid, keimanan dan ketakwaan kepada Allah Swt. dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Di samping itu, adanya sikap *spiritual* dan sikap *sosial*

Terlepas dari tiga perbedaan di atas, dalam konseptualisasi kepemimpinan transformasional yaitu adanya penekanan terhadap moralitas dalam setiap aktivitas, sebagaimana disampaikan Burn dalam Petter G.N, bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam peningkatan tingkat moralitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya.⁴⁷ Sedangkan dalam konteks kepemimpinan transformasional profetik di lembaga pendidikan Islam, diperlukan adanya penguatan pada aspek keagamaan (*relegiusitas*) kepemimpinan dan *akhlakul karima (morality)* yang dapat diaplikasikan dalam aktivitas bawahan.

Sebagaimana tercermin dari sosok Nabi Muhammad saw. dalam hidupnya, memiliki misi untuk menyempurnakan akhlak sebagaimana dalam hadis "*innama buistuliutammima makarimal akhlak.*" Kemudian, dalam keontek lain, bahwa Nabi Muhammad saw sebagai rahmat bagi seluruh alam, artinya kehadirannya dapat mengayomi seluruh kepentingan umat.

⁴⁷ Nourtouse. *Kepemimpinan Teori dan Praktis*, 176.

Sedangkan dalam konteks kepemimpinan di sekolah, yaitu menjadikan sosok pemimpin yang dapat mengayomi bawahannya agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Anbiya [21]:107

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

“Dan tiadalah kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam”⁴⁸

4. Meningkatnya Komitmen dan Rasa Percaya Diri Dalam Melaksanakan Tugas

Meningkatnya komitmen dan percaya diri bawahan dalam melaksanakan tugas sesuai harapan. Hal tersebut, karena adanya penghargaan terhadap karya dan hasil kerja, memiliki kesiapan dan kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen dan percaya diri yaitu dengan memberikan kepercayaan, tanggung jawab moral, ibadah, keimanan yang kuat, keterbukaan, penghargaan terhadap karya, hasil kerja, memiliki kesiapan dan kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas untuk tercapainya kualitas pendidikan yang diharapkan

Sikap percaya diri dalam konteks ini, menjadi modal besar untuk membangun tatanan kerja yang positif, hasil yang baik, dan kerja yang maksimal untuk tercapainya prestasi yang diharapkan. Dengan demikian, bahwa sikap percaya diri yang ditanamkan setidaknya, karena adanya beberapa hal sebagai berikut: (a) tumbuhnya keimanan kepada Allah Swt. yang kuat, agar diberikan rasa kepercayaan dalam melaksanakan tugas, (b) menjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan dan bersikap lemah lembut kepada bawahan agar dapat memberikan kepercayaan dalam bertugas, (c) memberikan atau memfasilitasi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan guru agar dalam melaksanakan tugasnya tumbuh

⁴⁸ Tim Kemenag RI, *Qur'an Kemenag...*, 331

kepercayaan diri, dan (d) memberikan *support* pada guru agar dapat memberikan motivasi dan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Kelechi John Ekuma, bahwa kepemimpinan transformasional memang, sangat berkontribusi terhadap efektivitas organisasi dan mendapatkan keunggulan kompetitif. Dalam dunia global yang penuh gejolak dan perubahan dalam organisasi kerja, kepemimpinan transformasional telah muncul sebagai model yang layak untuk memaksimalkan potensi pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.⁴⁹

Dengan demikian, secara garis besar dalam pembahasan penelitian bahwa kepemimpinan transformasional profetik mendorong adanya para pengikut dalam hal ini para guru-guru di lembaga pendidikan Islam merasakan kepercayaan, kekaguman, loyalitas, kesetiaan, penghormatan terhadap pemimpinnya, dan mereka termotivasi untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik untuk tercapainya tujuan bersama berdasarkan visi yang ada.

Menurut Bass dalam Gery Yulk bahwa pemimpin mampu mengubah dan memotivasi bawahannya dengan (1) membuat mereka lebih menyadari pentingnya proses yang dapat menghasilkan tugas, (2) membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan (3) mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.⁵⁰

Dengan demikian bahwa kepemimpinan yang baik haruslah diwujudkan melalui; *character change* (perubahan karakter dalam diri seorang pemimpin), *clear vision* (visi yang jelas), *competence* (mempunyai kompetensi yang mumpunii dibidangnya). Di sisi lain, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memerintah dengan keteladanan bukan dengan pidato dan senyuman, dan seorang pemimpin hendaknya mengetahui secara terperinci mengenai kelompok yang dipimpinnya sebagai pengetahuan pokok sebelum

⁴⁹ Kelechi John Ekuma, Transformational Leadership: Implications for Organizational Competitive Advantage, *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058 2014, Vol. 4, No. 1), 285.

⁵⁰ Yulk, *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi.*, 305

memimpin mereka.⁵¹ Kepemimpinan transformasional profetik, memang secara teoritik belum banyak dikaji dalam berbagai keilmuan, sehingga perlu bagi peneliti untuk memformulasikan menjadi satu kesatuan yang bermakna untuk tercapainya tujuan dalam melakukan perubahan yang dilandasi dengan nilai-nilai *akhlak karimah (Individual Morality Values)*.

Nabi Muhammad saw. merupakan sosok pemimpin yang mesti dijadikan teladan oleh siapa saja. Sebagaimana dijelaskan dalam QS. al-Ahzab [33]: 21 sebagai berikut:

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

“Sesungguhnya Telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.” (QS. al-Ahzab [33]: 21).⁵²

Ayat di atas, menjelaskan bahwa nabi merupakan cerminan keteladanan bagi umat manusia, keteladanan yang dimilikinya sebagai gambaran bagi setiap manusia dalam menjalankan tugasnya di muka bumi, karena dengan menjadikan sosok Nabi Muhammad saw. sebagai teladan, akan dapat mendatangkan kerahmatan baginya. Oleh karena itu, seorang pemimpin (kepala madrasah/sekolah) harus menjadikan Nabi Muhammad Saw sebagai cermin agar dalam menjalankan tugasnya dapat memberikan keberkahan dan keberhasilan.

Kemudian, bahwa kepemimpinan transformasional profetik di lembaga pendidikan Islam, harus selalu mencerminkan Nabi Muhammad SAW, sebagai sosok manusia yang memiliki kehebatan dalam segala hal. Sebagai pemimpin Nabi Muhammad saw, tidak dapat diragukan lagi kehebatannya.⁵³ Ajaran dan akhlak Nabi Muhammad Saw, dapat dijadikan cerminan bagi kepemimpinan di lembaga pendidikan

⁵¹ Komaruddin Hidayat, *250 Wisdoms Membuka Mata, Menangkap Makna* (Jakarta: Hikmah, 2010), 236-237.

⁵² Tim Kemenag RI, *Qur'an Kemenag.*, 420

⁵³ M. Quraish Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad Saw...*, 24

Islam, dalam mengembangkan dan memajukan pendidikan yang berkualitas. Yang membedakan kehebatan Nabi Muhammad saw, dengan manusia biasa adalah bimbingan Allah secara langsung kepadanya melalui wahyu sebagaimana dijelaskan dalam QS. Fushshilat [41]:6 sebagai berikut.

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَٰهٌ
وَاحِدٌ فَاسْتَقِيمُوا إِلَيْهِ وَاسْتَغْفِرُوا ۗ ۝ وَوَيْلٌ لِّلْمُشْرِكِينَ

"Katakanlah: "Bahwasanya Aku hanyalah seorang manusia seperti kamu, diwahyukan kepadaku bahwasanya Tuhan kamu adalah Tuhan yang Maha Esa, Maka tetaplah pada jalan yang lurus menuju kepadanya dan mohonlah ampun kepadanya. dan Kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang mempersekutukan-Nya," (QS. Fushshilat [41]:6).⁵⁴

Bahwasanya, kehebatan dan k eluar biasaan Nabi Muhammad saw, harus diterima dan dijadikan referensi dalam kehidupan ummat, karena semua itu, memiliki dasar yang jelas. Oleh karena itu, bahwa apa yang pada di nabi, patut kita jadikan sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas dan tugas-tugas kepemimpinan di lingkungan mana saja termasuk dalam lingkup dunia pendidikan.⁵⁵

Berdasarkan uraian di atas, dalam pembahasan ini dapat digambarkan secara garis besar bahwa dalam kepemimpinan transformasional profetik berdasarkan hasil penelitian di tiga lembaga pendidikan Islam di atas, dalam memaknai kepemimpinan dilihat dari sudut pandang perubahan dalam bingkai keagamaan, nilai-nilai *akhlak karimah* individu (*individual morality values*), yang dimaknai sebagai upaya untuk menumbuhkan kesadaran dalam dirinya untuk melakukan kebaikan terhadap setiap pengikut yang didasarkan karena keimanan kepada Allah Swt. sehingga perubahan atas capaian di lembaga pendidikan Islam tidak keluar dari nilai-nilai keagamaan yang dikembangkan.

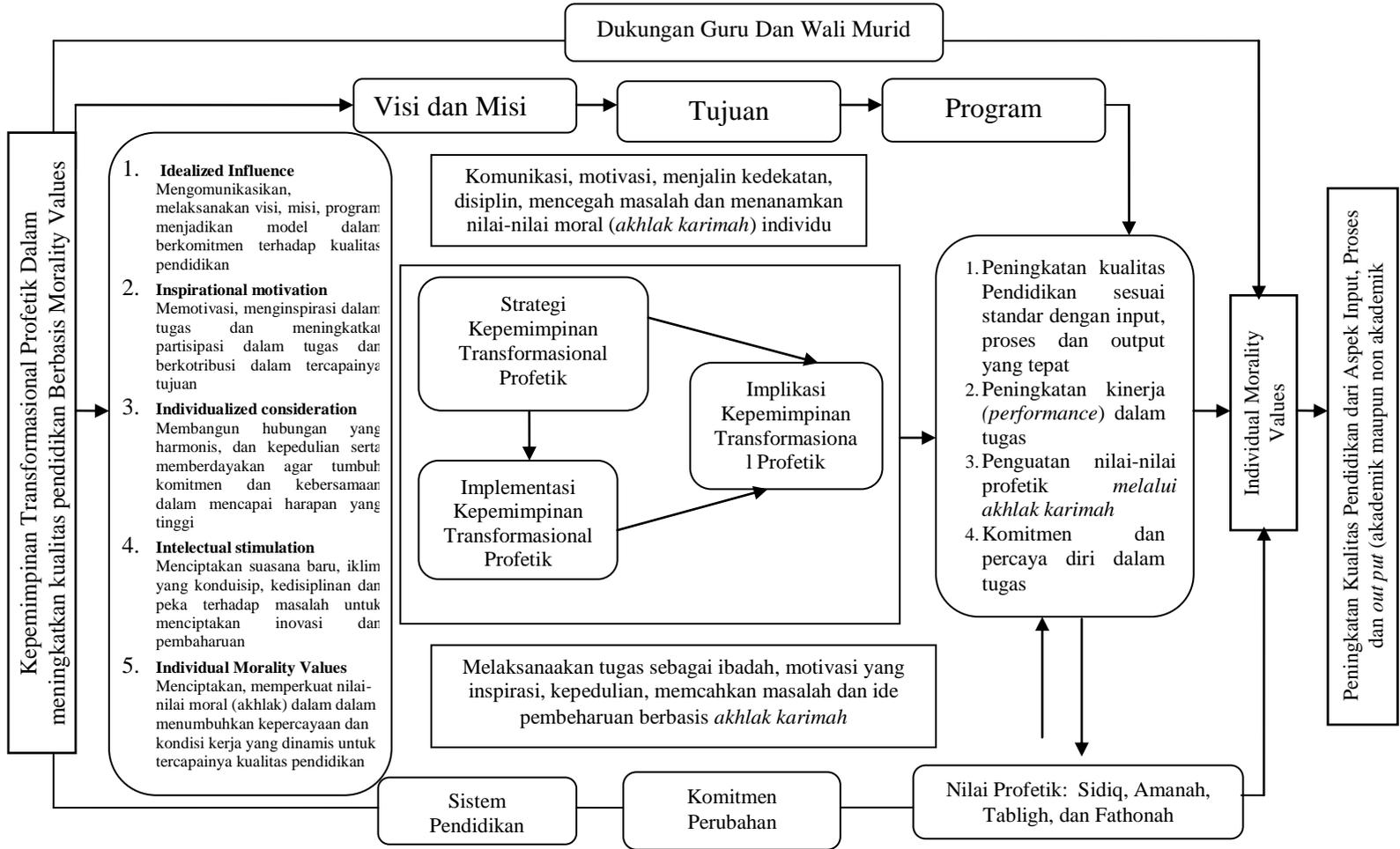
⁵⁴ Tim Kemenag RI, *Qur'an Kemenag...*, 477

⁵⁵ M. Quraish Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad Saw...*, 25.

Kepemimpinan transformasional profetik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di tiga lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini memiliki kebaharuan dalam penguatan *individual morality values*, sebagaimana pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Muhammad saw. Berdasarkan sifat-sifat yang dimiliki nabi Muhammad saw sebagai berikut: a) sifat *siddiq (integrity)*, b) sifat *amanah (trust)*, c) sifat *fathanah (working smart)* dan, d) sifat *tabligh (openly, human relation)*, berdasarkan sifat-sifat tersebut nabi mampu mempengaruhi orang lain dengan cara meneladani, mengilhami, menyadarkan, membangkitkan dan mengajak tanpa melakukan hal-hal yang bertentangan.⁵⁶

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam analisis, proposisi dan pembahasan di atas, tentang kepemimpinan transformasional profetik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah/madrasah sebagai temuan temuan konseptual dari data empiris, maka temuan-temuan tersebut dapat dikembangkan sebagai suatu konsep temua teoritis dari analisis temuan lintas kasus. Temuan penelitian ini menggambarkan secara komprehensif mengenai aspek kepemimpinan transformasional profetik dengan penguatan pada *individual morality values* dalam meningkatkan kualitas pendidikan sebagai berikut.

⁵⁶ M. Karebet Widjayakusuma dan M. Ismail Yusanto, *Pengantar Manajemen Syari'at*. (Jakarta Selatan: Khairul Bayan, 2003)



Gambar 5.1 Kepemimpinan Transformatioanal Profetik Berbasis Individual Morality Values (IMV)