

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Pemimpin dan Kepemimpinan

Istilah pemimpin dan kepemimpinan memiliki pengertian yang berbeda. Pemimpin diambil dari kata “*leader*” sedangkan kepemimpinan diambil dari kata “*leadership*”. Pemimpin pada dasarnya adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial atau kekuasaan yang dimilikinya dalam suatu organisasi/lembaga. Kekuasaan diartikan sebagai bentuk kemampuan seseorang dalam mengarahkan, dan mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas diberikan. Pemimpin dalam pandangan Abdullah Ad-Dumaiji, merupakan salah satu tuntutan fitrah dan tradisi, dimana Allah Swt. menciptakan manusia sesuai dengan fitrahnya. Oleh karenanya, bahwa setiap manusia harus hidup bersama dengan manusia lain agar setiap persoalan dalam kehidupannya dapat berjalan dengan baik dan dapat mengatasi setiap persoalan.¹

Pada dasarnya, kedudukan seorang pemimpin dalam organisasi yaitu dapat melaksanakan dan menyelesaikan persoalan berdasarkan kekuasaan yang dimilikinya. Pemimpin dalam melaksanakan tugasnya mampu menggerakkan bawahan untuk tercapainya tujuan organisasi. Demikian juga, sebaliknya, jika seorang pemimpin hanya menjadi figur dan simbol tetapi tidak memiliki pengaruh, maka dapat mengakibatkan lemahnya roda tatanan kerja organisasi yang dipimpinya.

Oleh karena itu, pemimpin di samping menjadi figur, model dan lain sebagainya harus mampu mempengaruhi bawahan demi terlaksananya tugas-tugas kepemimpinan. Selain itu, harus mampu memahami visi, misi dan tujuan organisasi serta memberikan keyakinan kepada bawahan tentang tugas dan masa depan organisasi,

¹ Abdullah Ad Dumaiji, *Imamatul ‘Uzhma: Konsep Kepemimpinan Dalam Islam* (Ummul Qura: Aqwam, 2016), 75.

agar mampu menggerakkan dan mempengaruhi bawahan sesuai dengan kewenangannya.

Adapun kepemimpinan (*leadership*) pada seberapa besar dalam berbagai teori kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses yang menekankan pada kemampuan untuk menggerakkan, mengatur, dan membimbing pengikut dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas organisasi untuk tercapainya tujuan bersama. Kemudian, terdapat beberapa sumber pemaknaan kepemimpinan terdapat perbedaan-perbedaan dari berbagai sudut pandang para tokoh, termasuk dalam memaknai secara sempit proses kepemimpinan itu sendiri.

Menurut Stephen P. Robbins, *leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goal.*² Kepemimpinan dimaknai sebagai cara untuk menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Paparan di atas, setidaknya seorang pemimpin harus memiliki tiga unsur yaitu: a) memiliki tujuan yang dapat menggerakkan orang, b) adanya sekelompok orang, dan c) adanya pemimpin yang memberikan pengaruh terhadap yang dipimpinya.³ Hal tersebut, sebagai esensi dari kepemimpinan yang dilaksanakan khususnya di lembaga pendidikan Islam.

Menurut Stogdill mendefinisikan *there are almost as many definitions of leader ship as there are person who have attempted to fine the concept* definisi tersebut, menjelaskan bahwa jumlah definisi kepemimpinan hampir sama banyak dengan orang yang mencoba mendefinisikan konsep tersebut.⁴ Dengan demikian, bahwa kepemimpinan dapat mencakup proses mempengaruhi, sebagaimana definisi kebanyakan para tokoh sebagai berikut:

- a) Thariq M. As-Suwaidah dkk. menjelaskan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok untuk memajukan organisasi, memotivasi, mengoreksi, memperbaiki tingkat perilaku individu atau kelompok dalam mewujudkan kualitas kerja sebagai harapan dan

² Robbins, *Organization Behavior...*, 314 .

³ Thoriq M. As-Suwaidah dkk, *Melahirkan Pemimpin Masa Depan* (Jakarta: Gema Insani, 2005), 10.

⁴ Relp M Stgdill, *Handbook of Leadership: A Survey of the Lieteratur* (New York free Press, 1974), 259.

kebiasaan, serta menjadikan sarana untuk menggerakkan orang lain agar bekerja sesuai harapan.⁵

- b) Menurut B.M Bass, kepemimpinan merupakan upaya terjadinya pengaruh sosial sehingga seseorang dapat memberikan dukungan terhadap orang lain dalam rangka penyelesaian tugas bersama. Walaupun terdapat definisi kepemimpinan alternatif yaitu seseorang yang mampu memahami orang-orang yang menjadi bawahan atau seorang yang mampu memberikan bimbingan dan mengarahkan bawahan dalam melaksanakan tugasnya. Pemimpin tersebut bisa dimaknai sebagai mengatur sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.⁶
- c) Menurut Ismail Noor, kepemimpinan didefinisikan sebagai tindakan atau proses apapun yang dilakukan oleh pemimpin yang berfokus pada pemanfaatan sumberdaya utama menuju pencapaian hasil yang bermanfaat, hal ini menyiratkan inisiatif, kelincahan dan kebebasan pemimpin bergerak untuk melakukan sesuatu yang baik demi tercapainya tujuan bersama.⁷
- d) Menurut Jules Masserman seorang Professor di Universitas Of Chicago bahwa seorang pemimpin setidaknya memiliki 3 fungsi kerja yang dapat dijadikan standar sebagai pemimpin yaitu: (1) pemimpin harus mampu memberikan kesejahteraan pada bawahan atau yang dipimpinya, (2) pemimpin dalam suatu organisasi dapat memberikan rasa aman, dan nyaman dan (3) pemimpin harus mampu memberikan satu keyakinan atau nilai positif bagi yang dipimpinya.⁸
- e) Menurut Peter G Northouse kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi individu-individu dalam suatu kelompok untuk membantu tercapainya tujuan, dan secara khusus kepemimpinan didefinisikan sebagai proses di mana seseorang individu mampu

⁵Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet.7, 2010), 2.

⁶Bernard M. Bass, *Transformational Leadership Sccond Edition, All' Just The Facts101 'Material Written or Prepared By Cam 101, ct* (Publication And Servis Textbook Key Fa. 2016), 6.

⁷Noor, *Altruistic Service Leadership Prohpet...*, 6.

⁸*Ibid.*, xvii

mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.⁹

- f) Gary Yulk mendefinisikan kepemimpinan adalah sebuah proses untuk mempengaruhi agar dapat memahami dan menyetujui tentang apa yang dilakukan dan tugas apa yang dapat dilakukan secara efektif, dan menjadikan proses memfasilitasi setiap individu secara kolektif (kelompok) untuk mencapai tujuan bersama.¹⁰
- g) Gibson et al (dalam Tjiptono & Diana), mendefinisikan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, dan memotivasi setiap individu yang terdapat dalam suatu kelompok untuk melaksanakan tugas dengan baik.¹¹

Berdasarkan beberapa pengertian kepemimpinan di atas, dapat digaris bawahi, bahwa kepemimpinan memiliki pengertian sebagai berikut; (1) adanya pengaruh, bahwa dalam kepemimpinan terdapat proses mempengaruhi pengikut untuk tercapainya tujuan bersama, (2) adanya pengakuan (legitimasi). Pengakuan dan pengesahan terhadap kedudukan pemimpin dalam melaksanakan fungsi dan tugas agar mampu mengendalikan, mempengaruhi dan memerintahkan bawahan dalam organisasi, (3) adanya tujuan sebagai cita-cita untuk keberhasilan bersama dalam organisasi, (4) adanya kemampuan melaksanakan tugas-tugas secara tim berdasarkan wewenang yang dimilikinya, (5) memiliki otoritatif terhadap pengendalian dan pengorganisasian bawahan untuk tercapainya tugas-tugas organisasi secara baik, dan (6) memiliki kemampuan dalam memahami dan peran penting masing-masing individu dalam menjalankan tugasnya

Ada lima proses dalam kepemimpinan yang diwujudkan dalam mencapai tujuan pendidikan Islam yaitu: (1) meningkatkan kesadaran bawahan tentang nilai urgensi dan sasaran yang telah ditetapkan dalam bentuk visi dan misi, (2) mendorong bawahan untuk melampaui kepentingan diri mereka demi kebaikan kelompok dan tujuan, (3) dapat memenuhi kebutuhan bawahannya dalam

⁹ Northouse, *Leadership, Theory and Practice*...43.

¹⁰ Gary Yulk, *Leadership in organizations*. (New York: Pprenticehall, 2002), 26.

¹¹ Tjiptono, F & Diana, A, *Total Quality Management* (Yogyakarta: Andi, 2001),

mengembangkan/melaksanakan tugasnya berdasarkan nilai-nilai profetik, (4) menanamkan nilai-nilai profetik dalam melaksanakan tugas-tugas di lembaga pendidikan Islam, dan (5) mentauladani yang diajarkan oleh para nabi dalam menjalakan tugas sebagai pemimpin atau bawahan.¹²

B. Kepemimpinan Transformasional Profetik di Lembaga Pendidikan Islam

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional Profetik

Konsep kepemimpinan transformasional profetik (*prophet transformational leadership*) terdapat tiga istilah yang sama-sama memiliki arti yaitu kata “kepemimpinan” dan “transformasional”. Istilah kepemimpinan (*leadership*) secara termenologi adalah “*bering a leader power of leading the qualities og leader*” yaitu kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan terhadap apa yang dipimpinnya untuk mencapai suatu tujuan bersama.¹³ Sedangkan istilah *transformasional* berdasarkan asal katanya yaitu berasal dari kata *transformare* dalam bahasa latin, berarti "mengubah sifat, fungsi, kondisi untuk mengkonversi dari yang bersifat konsep menjadi sesuatu yang bersifat praksis" dan konsep transformasi dapat diterapkan untuk berbagai entitas hubungan antara individu dengan kelompok, atau tim dalam suatu sistem kerja.¹⁴

Menurut Taqra istilah transformasional selalu identik dengan perubahan, yang bermakna perubahan dari suatu bentuk atau konsep menuju tata laksana yang lebih riil, lebih baik dan bermakna untuk tercapainya suatu tujuan bersama.¹⁵ Misalnya, seorang pemimpin yang mentransformasikan visi yang telah dibuat menjadi realita dalam bentuk praktis untuk dilaksanakan dengan baik sehingga mampu mengubah sesuatu menjadi lebih baik dan aktual. Jika

¹²Michael Amstrong, *Armstrong's Handbook Of Management And Leadership: a Guide To Management For Result* (London: kogan Page, 2009), 32.

¹³Hornby, AS. *Oxford Learner's Pocket Dictionary, 6th Impression* (London: Oxford University Press, 1987).

¹⁴Stephen Hacker and Tammy Roberts, *Transformational Leadership Creating Organizations of Meaning* (ASQ Quality Press Milwaukee, Wisconsin: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, 2003),1

¹⁵ Muham Taqra &Nourmasari Adam, *Transformasi, [[Reformasi &Revolusi dalam Kepemimpinan Para Nabi* (tt.: t,p, 2015), 5.

disandingkan dengan kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam, maka akan terbentuk sebuah pemikiran bahwa kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan dengan mengedepankan aspek ideal, motivasi, intelektual, inspirasi dan visioner untuk bisa mencapai pada tujuan yang diharapkan bersama.

Pemaknaan kata transformasional dalam konteks kepemimpinan bukanlah dimaknai sebagai suatu konsep tetapi lebih pada pemaknaan secara aplikasi untuk melakukan perubahan terhadap sistem pengelolaan lembaga pendidikan Islam berdasarkan visi yang dibuat untuk dapat diwujudkan menjadi sesuatu yang nyata dan riil dari berbagai aspek pendidikan yang lebih baik. Hal yang demikian, tidak terlepas dari kebijakan dan kepemimpinan transformasional profetik yang dimiliki oleh pemimpin di lembaga pendidikan Islam khususnya pada lembaga pendidikan dasar Islam (SDI/MI). Sedangkan dalam konteks profetik yaitu berasal dari kata *prophet* yang berarti Nabi yakni sebagai pemberi kabar, berita, risalah kebenaran bagi umat manusia dengan sifat-sifat dan karakteristik yang dimilikinya.¹⁶ Menurut Echols dan Shadily, istilah *prophetic* berasal dari kata *prophet* yang berarti Nabi atau rasul. *Prophetic* sendiri berarti bersifat kenabian.¹⁷

Dengan demikian, makna profetik memiliki arti penghambaan yang dilakukan hanya kepada Allah Swt. Sedangkan sifat-sifat profetik diambil dan dipelajari dari kisah-kisah Nabi yang bermuara pada Nabi Muhammad saw. dan para sahabat (profetik, *prophet* = Nabi), profetik merupakan derivasi dari kata *prophet*. Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, profetik artinya bersifat kenabian.¹⁸ Dengan kata lain, bahwa sifat yang ada dalam diri seorang Nabi yaitu sifat-sifat yang bersumber dari sosok Nabi Muhammad saw. sebagai manusia yang ideal, baik dari segi kepemimpinan, spiritual, dan moralitas diri, tetapi juga menjadi

¹⁶Heddy Sri Ahimsa Putra, Paradigma Profetik: Mungkinkah? Perlu kah?'' *Paper Dipresentasikan Pada Sarasehan Profetik 2011* (Sekolah Pascasarjana UGM 10 Februari 2011), 6.

¹⁷ John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), 452.

¹⁸ S. Wojowasito & Tito Wasito, *Kamus Lengkap; Inggris-Indonesia, Indonesia; Inggris* (Bandung: Hasta, 1982), 161.

pelopor perubahan tatanan kehidupan masyarakat yang lebih baik (berakhlak karimah), dan melakukan perjuangan tanpa henti melawan kejahatan.

. Ditinjau dari segi sosiologis, istilah kenabian (profetik) berasal dari bahasa Arab “*Nubuwwah*”, dari kata naba’a yang berarti kabar warta (*news*), berita (*tidings*), cerita (*story*) dan dongeng (*tale*) dengan beberapa kata kesamaan seperti *nubuwwah* (*prophecy*, ramalan dan *prophethood*, kenabian).¹⁹ Sedangkan Nabi diartikan sebagai manusia pilihan yang memperoleh wahyu dari Allah Swt. untuk dirinya sendiri. Di samping itu, juga memiliki kemampuan, dalam menyampaikan risalah-risalah Allah Swt. dan memiliki integritas terhadap sang pencipta untuk menjalankan perintah-Nya serta kemampuan mengimplementasikan kitab dan hikmah itu, baik dalam diri secara pribadi maupun umat manusia dan lingkungannya.²⁰

Kata kenabian memiliki makna yang sangat kompleks dari berbagai hal ikhwal, karena Nabi adalah seseorang yang telah memperoleh keistimewaan yang berhubungan dengan kenabian. Selanjutnya Zafar Alam dalam bukunya “*Education in Early Islamic Period*” menjelaskan bahwa Nabi akan selalu menjadi guru sepanjang hidupnya untuk memberikan bimbingan, dan keteladanan. Mengajari umatnya dengan nilai-nilai dasar tentang bangunan perdaban Islam, mentransformasikan nilai-nilai sosial di masyarakat sehingga tercipta tatanan kehidupan yang baik untuk menuju kehidupan akhirat.²¹

Oleh karena itu, istilah kepemimpinan transformasional profetik pada dasarnya merupakan istilah baru dalam konteks kepemimpinan, namun untuk mempermudah dalam menjelaskan istilah tersebut, terlebih dahulu akan dijelaskan istilah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan baru (*New Leadership Paradigm*) yang dipandang efektif untuk mendinamisasikan perubahan, terutama

¹⁹ M. Dawam Rahardjo, *Ensiklopedia Alquran* (Jakarta: Pramadina, 1997), 302.

²⁰ Hamdani Bakran Adz-Dzakiey, *Psikologi Kenabian; Prophetic Psychology Menghidupkan Potensi dan Keperibadian Kenabian dalam Diri* (Yogyakarta: Beranda Publishing, 2007), 44.

²¹ Zafar Alam, *Education in Early Islamic Period*, (New Delhi: Markazi Maktaba Islami Publishers, 1997), 33.

pada situasi dan kondisi lingkungan dimana terjadi pola-pola kepemimpinan transaksional khususnya dilingkungan pendidikan. Kepemimpinan transaksional dan transformasional pertama kali dirumuskan oleh Downton, kemudian idenya dikembangkan oleh James MacGregor Burn pada tahun 1979. Burn kemudian membedakan dua jenis kepemimpinan antara transaksional dan transformasional.²²

Menurut Bernard M. Bass dan Ronal E. Reggio dalam “*Tarnsformational Leadership Sccond Edition*” Kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana pemimpin mampu melibatkan, stimulasi dan menginspirasi pengikutnya untuk komitmen terhadap pencapaian hasil yang luar biasa dan dalam prosesnya mampu mengembangkan kapasitas pemimpin mereka sendiri, melibatkan pengikut, untuk komitmen pada visi dan tujuan bersama organisasi dan menantang pengikut untuk menjadi pemecah masalah yang inovasi serta mengembangkan kapasitas melalui pembinaan dan *support*. dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan.²³ Kepemimpinan taransformasional merupakan cara meningkatkan motivasi, moral, kinerja dan menjadi teladan bagi bawahan serta membangun hubungan yang saling membangun antara pimpinan dengan bawahan.

Sedangkan menurut Leithwood, mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional terlihat peka terhadap pembangunan organisasi, mengembangkan visi bersama, mendistribusikan kepemimpinan dan membangun budaya sekolah yang diperlukan untuk upaya restrukturisasi di sekolah.²⁴ Kepemimpinan transformasional merupakan *sharing of power* dengan melibatkan seluruh bawahan untuk melakukan perubahan yang sangat komplek dengan menggunakan pendekatan transformasional yang mementingkan kepentingan bersama, memperhatikan lingkungan

²² Srdan Nikezic. dkk, “Transactional And Transformastional Leadership: Developmen Through Change” dalam *International Journal For Quality Reasearch* (UDK 278.014.3 (497.11), Short Scientifio Paper (i,03), Vol 6 No 3, 2012), 285. 1

²³ Bernard M. Bass & Ronal E. Reggio *Tarnsformational Leadership...*, 3-4 dan 7., Lihat juga: Northouse, *Leadership: Theory and Practice...*, 6”, Lihat juga: Srdan Nikezic. dkk, *Transactional And Transformastional...*, 285.

²⁴Leithwood, K. & Jantzi, D., & Steinbach, R, *Changing Leadership for Changing Times* (Philadelphia: Open University Press.1999), 52.

kerja, keteladanan dan partisipatif serta penuh keterbukaan dalam pengambilan keputusan.²⁵

Di samping itu, bahwa kepemimpinan transformasional harus mampu membangun kemampuan bawahan, agar memiliki padangan yang sama dalam mengoptimalkan kemampuannya, komitmen, motivasi kerja untuk tercapainya tujuan bersama. Kemudian menjadikan pemimpin sebagai teladan, inspirator, membuat bawahan tertarik, menantang untuk mengambil keputusan dengan kepemilikan lebih besar atas pekerjaannya, dan mentransformasikan secara optimal SDM organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan demikian seorang pemimpin akan selalu menjadi figur yang dihormati, disegani, dan mendapatkan kepercayaan yang tinggi dari bawahan dalam melaksanakan tugas dengan baik untuk tercapainya perubahan.

Penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa pemimpin merupakan fitroh bagi setiap manusia yang harus dibina, dilatih, dan dioptimalisasikan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Secara alami dan fitrohnya bahwa dalam konteks kepemimpinan transformasional profetik dimaknai sebagai kemampuan melaksanakan tugas dan meninggalkan segala yang dilarangan Allah Swt. Sebagaimana yang telah diberitahukan melalui Rasul-Nya. Kepemimpinan yang selalu memegang amanah Allah Swt. merupakan bentuk spiritualitas dalam ketaatan atau terhadap perintah Allah Swt. dan Rasul-Nya dalam semua aspek kehidupan. Manusia sebagai pemimpin hanya akan mendapat ridho Allah Swt. Jika seorang pemimpin mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan kehendak-Nya, sebagaimana telah dilakukan oleh Rasulullah Saw dalam kepemimpinannya, baik di zaman dahulu maupun akhir zaman.²⁶

Kepemimpinan profetik dalam Islam, sebagai cermin dari kepemimpinan profetik yang dipraktikkan oleh Nabi Muhammad saw. dalam kepemimpinan adalah untuk mempengaruhi dan

²⁵ A. Gill, dkk, "The Relationship Between Transformational Leadership and Employee Desire for Empowerment," *Dalam International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol, 22, No 2, 2010, 164.

²⁶ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam* (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press: 1993), 18.

memberikan pelayanan terhadap pengikutnya dengan baik dan efektif serta menolong orang lain untuk maju dan lebih baik dengan berpegang pada Alquran dan sunnah Nabi. Terdapat ciri-ciri kepemimpinan dalam Islam sebagai manifestasi dari kepemimpinan transformasional profetik sebagai berikut:

- a) Setia kepada sang pencipta dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat menjalankan kepemimpinannya semata-mata karena Allah Swt.
- b) Terikat pada tujuan yang akan dicapai, sehingga seorang pemimpin harus memegang amanah yang diberikan dan melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan akan tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih majemuk.
- c) Menjunjung tinggi syariat dan *akhlak karimah* untuk perubahan. Seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan yang baik dengan berpegang pada aturan Islam dan kepentingan lembaga.
- d) Memegang teguh amanah yang diberikan. Seorang pemimpin yang amanah dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya karena pertanggung jawabannya kepada Allah Swt. Sebagaimana dijelaskan dalam QS. Alhadjj [22]:41) sebagai berikut:

الَّذِينَ إِن مَكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ
وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ

Yaitu orang-orang yang jika kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan. (QS. Alhadjj [22]:41).²⁷

- e) Seorang pemimpin tidak menunjukkan sikap sombong, selalu menyadari bahwa diri kita adalah kecil, karena hanya Allah swt yang maha besar. Dengan demikian, hanya kerendahan hati dalam kepemimpinan patut dijadikan pegangan dan dikembangkan.

²⁷ Tim Kemenag RI, *Qur'an Kemenag...*, 337

f) Memiliki kedisiplinan, komitmen, optimis, kejujuran dan konsekuen. Keenam di atas merupakan ciri kepemimpinan yang dapat dijadikan pegangan dalam padangan Islam dari segala tindakan, dan perbuatannya. Sebagai perwujudan dari seorang pemimpin maka, diperlukan profesionalisme yang berpegang teguh pada janji yang telah disampaikan, karena pada dasarnya Allah Swt. mengetahui terhadap apa yang dilakukan manusia: baik secara terbuka maupun secara tersembunyi.²⁸

Oleh karena itu, kepemimpinan profetik, tidak lepas dari konsep pemahaman terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam Islam dengan bersumber pada Alquran dan Hadis. Namun demikian, bahwa dalam pelaksanaannya harus berpandangan bahwa apa yang dilakukan dan dilaksanakan semata-mata karena ibadah kepada Allah Swt. Demikian juga, dalam pandangan Islam bahwa kepemimpinan transformasional profetik menekankan pada sosok kepemimpinan Rasulullah Saw.

Dengan demikian, bahwa kepemimpinan transformasional profetik mengacu pada gambaran di atas, merupakan istilah baru dalam dunia pendidikan, dengan dimaknai sebagai suatu proses kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam memberikan motivasi, menginspirasi dan menjadi teladan yang bersumber dari kepemimpinan Nabi Muhammad saw. sebagai sosok pemimpin ideal dalam melaksanakan perubahan, dan hubungan kemanusiaan serta penghambaan kepada Allah Swt. Sebagai seorang muslim, orientasi hidup seorang pemimpin untuk menjadi yang terbaik, bukanlah dinilai dari ukuran manusia semata, tetapi karena keridhoan Allah Swt. Inilah cara mudah menjadi orang terbaik (pemimpin) yang harus menjadi pegangan dalam kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam (SDI/MI) agar tercapainya perubahan bagi elemen pendidikan baik dari sikap, pengetahuan dan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan profesional.

Di sisi lain, kepemimpinan transformasional profetik merupakan kepemimpinan yang bercermin kepada kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam melakukan perubahan, pembebasan

²⁸ Rivai & Arifin, *Islamic Leadership...*, 136-138.

penghambaan kepada Allah Swt. dan kepemimpinan yang memiliki kemampuan dalam pengetahuan serta hikmah, sehingga mampu memutuskan kebijakan dan tepat sesuai dengan akal sehat, memiliki kekuatan memegang amanah, memiliki daya regenerasi, memiliki ketaqwaan dan sifat-sifat atau perilaku yang dicontohkan Nabi Muhammad saw.²⁹ Kepemimpinan yang mencerminkan sosok Nabi Muhamamad Saw, tidak dapat diragukan lagi, bahwa apa yang dilakukannya dapat memberikan perubahan bagi lembaga yang dipimpinya secara mampu memenuhi tujuan dari lembaga yang dipimpinya ke arah yang lebih baik dan berkualitas.

Kemudian, bahwa kepemimpinan transformasional profetik, memiliki dimensi-dimensi yang dapat dikembangkan dan dikaji sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 2.1 Dimensi Transformasional Profetik Diadaptasi dari Asep Hilman dalam Imam Machalli & Hidayat.³⁰

No	Transformasional	Profetik	Indikator
<i>Individualized Influence/ Kharismati, amanah</i>			
1	Memiliki integritas perilaku secara kongriensi antara perkataan dengan perbuatan	Amanah dan tabligh yakni dapat dipercaya untuk menyampaikan yang benar adalah benar dan yang batil	<ul style="list-style-type: none"> • Konsisten pada visi, misi, tujuan, sasaran dan arah baru organisasi berdasarkan komitmen atas kesepakatan • Memiliki strategi dan ide yang diusung untuk masa depan umat • Istiqomah terhadap program
2	Mampu memberi contoh nyata dari apa yang diinginkan dengan perubahan	Memberi teladan terhadap apa yang menjadi cita-cita	<ul style="list-style-type: none"> • Menjadikan contoh atas perubahan yang diinginkan • Mampu mendesain terhadap program-program masa

²⁹ Sedangkan misi utama dari profetik menurut Bakhtiar sebagaimana dijelaskan dalam buku *Spiritual Managemen From Personal Enlightenment Towards God Corporate Gavernance*, Sanarye Hendrawan mengatakan kepemimpinan profetik membawa misi yang lain dari jenis kepemimpinan apapun yang kita kenal yaitu berkaitan dengan kemajuan moral dan spiritual manusia, mengangkat manusia ke tataran kehidupan manusia yang sesungguhnya, di atas *animal being*, dengan menanamkan nilai-nilai kehidupan dengan motif-motif kehidupan yang memiliki kualitas moral ketuhanan yang agung dalam hal kebenaran, kebaikan dan keadilan dalam kehidupannya. Lihat juga: Bachtiar Firdaus, *Profhetik Leadership, Seni Kepemimpinan Para Nabi*, (Jakarta: Gramedia, 2016) xiv-xxiii

³⁰ Imam Machalli & Ara Hidayat. *The Handbook of: Education Management Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 103.

	yang diagendakan	dalam melakukan perubahan.	depan • Memberi contoh terhadap autran
<i>Inspiration motivation/ sidiq, amanah</i>			
3	Mampu memotivasi dan memberi inspirasi kepada anak buahnya	Sosok yang ramah dan lemah lembut terhadap bawahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Membangkitkan antusiasme staf dengan penuh kesabaran • Kompensasi secara adil dan saling menghargai • Dukungan kepada bawahan untuk belajar sepanjang hidup
4	Mengomunikasikan secara jelas dan membangun simpatik untuk tercapainya harapan-harapan yang tinggi dan tantangan kerja	Melakukan musyawarah dalam setiap pengambilan keputusan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengomunikasikan ide dengan jujur • Mendengarkan setiap masukan • Rasa ingin tahu terhadap pencapaian kinerja
5	Mampu membangkitkan semangat kerja tim	Sosok yang peduli terhadap kelompok/tim	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kepedulian terhadap tim dalam melaksanakan tugas • Mendorong adanya kerja tim yang tangguh
6	Menampilkan optimisme	Optimisme terhadap rahmat Allah dan keteguhan hati	<ul style="list-style-type: none"> • Semangat, sabar dan tabah dalam pencapaian program • Mempunyai kesungguhan tinggi, optimis dalam pencapaian kerja
7	Mampu meningkatkan kreativitas diri dan iklim kerja yang kondusif untuk menciptakan inovasi baru	Memiliki inisiatif untuk mewujudkan kehendaknya berdasarkan wahyu	<ul style="list-style-type: none"> • Mendorong adanya kebersamaan dalam melaksanakan tugas • Kerja keras dalam mewujudkan cita-cita karena Allah • Mendorong melakukan inovasi dengan penuh kesadaran
<i>Intellectual Stimulation /Fathonah</i>			
8	Mampu melakukan <i>power sharing</i> dengan bawahan dan mendorong munculnya ide-ide pembaharuan dan solusi kreatif atas tantangan yang	Memiliki kemampuan untuk membedakan yang haq dan yang batil serta mampu menggerakkan	<ul style="list-style-type: none"> • Membagi tanggung jawab dalam pencapaian visi dan misi organisasi • Memberi keleluasan dalam mengembangkan program untuk pencapaian visi • Mengembangkan gugus tugas dengan kejujuran dan amanah

	dihadapi lembaga pendidikan	perubahan	
9	Menampilkan usaha nyata untuk memberdayakan bawahan dalam melihat masalah dan menemukan solusinya	Memiliki kepedulian terhadap bawahan atau yang lemah	<ul style="list-style-type: none"> • Menata lingkungan kerja yang baik, dan saling menghargai • Membangun kebersamaan dalam tugas • Memberikan tugas sesuai dengan kompetensinya
<i>Individualized Concideartion Tabligh</i>			
10	Menghargai perbedaan-perbedaan kebutuhan setiap individu untuk pengembangan karier	Toleransi, adil dan demokratis dalam memperlakukan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> • Adil dalam memberikan kesempatan kegiatan dan karir • Saling menghargai satu sama lain dalam kemampuan

Tabel di atas, merupakan pengembangan dari aspek transformasional dengan memasukkan aspek profetik, sehingga dapat mencerminkan dan dijadikan satu gagasan dalam memahami kepemimpinan transformasional profetik. Pengembangan tersebut merupakan gagasan atau ide untuk memformulasikan kedua konsep tersebut menjadi satu kesatuan yang saling melengkapi dalam konteks kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. Kemudian, dilihat dari perbedaan substantif antara kepemimpinan transformasional dengan kepemimpinan transformasional profetik, sebagaimana pada tabel berikut ini

Tabel 2.2 Perbedaan Pola Kepemimpinan Transformasional dan Transformasional profetik diadaptasi dari Tobroni.³¹

No	Indikator	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Transformasional profetik
1	Hakikat kepemimpinan	Menjalankan amanah karena hasil yang diharapkan dan kepentingan manusia	Menjalankan amanah karena hasil, kepentingan manusia dan karena Allah Swt.
2	Tujuan dan fungsi Kepemimpinan	Kaderisasi, pemberdayaan, bawahan dengan	Kaderisasi, pemberdayaan, pengembangan potensi diri, untuk lebih mendekatkan atau

³¹ Tobroni. *Meraih Kekokohan Spiritualitas...*32.

		kompetensi, keahlian dan keteladanan	memperkuat keimanan diri kepada Allah Swt. dan pengabdian, amal kebaikan sebagai perwujudan nilai-nilai keagamaan
2	Etos kerja kepemimpinan	Kepentingan usaha sebagai modal masa depan kehidupan yang lebih baik	Kepentingan usaha, dalam meningkatkan perubahan yang lebih baik sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt maupun sesama manusia
3	Sasaran tindakan kepemimpinan	Pikiran, hati nurani dan moralitas	Pikiran, hati nurani, moralitas, dan spiritualitas
4	Pendekatan/pola kepemimpinan	Model, keteladanan dan kemampuan	Model, keteladanan, kejujuran, kemampuan dan <i>relegiusitas and morality</i>
5	Hubungan dengan yang dipimpin	Kekuasaan, keahlian, dan kekuatan	<i>Sharing</i> , kompetisi, kepercayaan, dan pemberdayaan
6	Cara Mempengaruhi	Kemampuan, keteladanan, dan membangun kharisma	Kemampuan, keteladanan, kepribadian, keimanan, keramahan, kejujuran dan keadilan
7	Target kepemimpinan	Perubahan yang lebih baik untuk bersama	Perubahan yang lebih baik untuk bersama dan kepentingan akhirat
8	Model kepemimpinan	Delegasi, partisipatif dan kepentingan bersama	Delegasi, partisipatif, kepentingan bersama, keteladanan, dan pengabdian kepada Allah Swt

2. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Profetik

Berdasarkan berbagai hasil-hasil studi yang dilakukan para ahli, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terjadi dalam setiap organisasi merupakan faktor penting yang berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas organisasi.³²

Menurut N.M. Tichy dan M.A. Devanna, dalam tulisannya yang berjudul "*The Transformational Leader*" setelah mengamati sejumlah pemimpin transformasional yang berpraktik, dapat diambil kesimpulan bahwa para pemimpin transformasional mempunyai

³²Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 117.

sejumlah karakteristik. Karakteristik-karakteristik tersebut sebagai berikut: a) menjadi agen perubahan (*change agents*), b) memiliki keberanian (*courageous*), c) memiliki kepercayaan terhadap yang dipimpinya (*believe in people*), d) memberikan motivasi, menaruh kepercayaan dan pemberdayaan pada bawahan, e) memiliki seperangkat nilai yang kuat (*a strong set of values*), f) terus belajar (*life-long learners*), g) mengatasi masalah-masalah yang mengandung kompleksitas (*complexity*), ketidakpastian (*uncertainty*) dan kemenduaan (*ambiguity*), dan h) visioner (*visionaries*).³³

Karakteristik kepemimpinan transformasional profetik, tidak lepas dari karakter kepemimpinan Rasul dalam menjalankan tugasnya. Budi pekerti atau *akhlak karimah* yang dimiliki dapat membedakan dengan orang lain. Rasul dalam kepemimpinannya dapat dijadikan rujukan yang utama dalam kehidupan manusia terutama dalam dunia pendidikan.³⁴ Hal tersebut dapat diuraikan dalam QS. Alahzab [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. Alahzab [33]: 21).³⁵

Ayat di atas, menjelaskan bahwa keteladanan Rasulullah saw. dapat dirasakan bagi bagi seluruh umat manusia yang beriman dan bertaqwa kepadanya serta seseorang yang telah berkomitmen dalam memperjuangkan lembaga pendidikan dengan berbagai macam tantangan, cobaan, dan godaan. Karena Rasul percaya bahwa apa yang menjadi ketentuan Allah Swt. Hal tersebut, dapat dijadikan pijakan bagi kepemimpinan transformasional profetik di lembaga pendidikan Islam (kepala sekolah) dalam menjalankan tugasnya

³³ Lilya Wagner, *Leading Up: Transformational Leadership for Fundraisers* (United States of America: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, 2005), 6.

³⁴ Rivai & Arifin, *Islamic Leadership...*, 23.

³⁵ Tim Kemenag RI, *Qur'an Kemenag...*, 121-120.

Di sisi lain, bahwa karakteristik kepemimpinan yaitu menekankan pada pentingnya sistem nilai (etika) untuk menumbuhkan kesadaran pengikut tentang berbagai persoalan etis (*akhlak*), memobilisasi kekuatan dan penguatan sumber daya untuk melakukan perbaikan pada lembaga yang di pimpinnya. Dengan demikian akan terbangun sikap loyalis dan ikatan emosional pengikut dengan yang diikuti atas dasar nilai-nilai profetik ditanamkan sebagaimana yang terdapat pada sifat-sifat Nabi sebagai sistem nilai ideal yang digunakan untuk kepentingan jangka panjang dalam organisasi. Sifat-sifat dasar kepemimpinan menurut Werren Bennis, yang telah dikembangkan sebagai berikut: a) *guiding vision*, c) *passion*, c) *integrity*, d) *trust*, e) *curiosity*, dan f) *courage*.³⁶

Berdasarkan uraian Werren di atas, bahwa Nabi Muhammad saw. dalam kepemimpinannya telah mengaktualisasikan dalam kehidupannya, bahkan jauh setelah itu, sebagaimana dijelaskan Muhammad Syafii Antoni sebagai berikut:

- a) Visioner (*guiding vision*), bahwa dalam menjalankan visinya Nabi Muhammad saw. sering memberikan berita gembira mengenai kemenangan dan keberhasilan yang akan diraih oleh pengikutnya di kemudian hari. Visi yang jelas ini akan mampu menjadikan para sahabat kuat, sabar dan tabah dalam menghadapi segala ujian dan tetap melaksanakan perjuangannya
- b) Berkemampuan kuat (*passion*), dalam melaksanakan tugas kepemimpinan berbagai cara yang dilakukan untuk menghentikan perjuangannya tidak pernah berhasil. Namun Nabi Muhammad saw. tetap tabah, sabar dan sungguh-sungguh. Kekuatan seseorang tergantung kepada pekerjaan yang di kerjakan berdasarkan kemampuannya
- c) Integritas (*integrity*), Nabi Muhammad saw. dikenal sebagai sosok yang memiliki integritas yang tinggi, berkomitmen terhadap apa yang dikatakan dan diputuskan dan, mampu membangun tim yang kuat atau tangguh dalam melaksanakan tugas-tugas perjuangannya.
- d) Amanah (*trust*), sebagaimana yang telah dimiliki Nabi Muhammad saw. bahwa dia dikenal sebagai sosok yang dapat

³⁶ Werren Bennis, *On Becoming a Leader* (New York: Addison, 1994), 39-42.

dipercaya (al-Amin). Hal tersebut, diakui oleh musuh-musuhnya, seperti Abu Sufyan saat ditanya Heriklius tentang perilaku Nabi Muhammad saw. Amanah sebagai salah satu sifat wajib yang dimilikinya, sehingga Nabi Muhammad mendapat julukan al-Amin. Amanah bagi seorang pemimpin adalah suatu yang harus dimiliki, karena dengan amanah akan mampu menghantarkan seorang pemimpin menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dan profesional, dan sebaliknya seorang yang tidak amanah maka, pekerjaan yang dilakukan hanya sebagai formalitas dan melupakan substansi pokok dalam organisasi, bahkan akan berdampak pada kemajuan institusi.

- e) Rasa ingin tahu (*curiosity*), kemampuan rasa ingin tahu telah di kisahkan dalam kisah turunnya wahyu pertama yaitu (*iqro'*) bahwa Nabi Muhammad saw. berusaha untuk memahami dan menghafal wahyu pertama yang diterimanya.
- f) Berani (*courage*) kesanggupan melaksanakan tugas merupakan sosok pemimpin yang dimiliki Muhammad saw. sebagai sorang pemberani luar biasa dengan segala resiko dan konsekuensi yang akan terjadi, untuk keberhasilan tugasnya.³⁷

Demikian juga, bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional profetik di lembaga pendidikan Islam dapat bercermin kepada karakteristik kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar tercapai perubahan yang berkualitas. Terdapat lima karakteritik sebagai berikut.³⁸

- a) *al Kamal asy Syakshi*, yaitu melakukan tonggak yang memproyeksikan sisi spiritual kepemimpinan dan membangun sikap integritas dengan basis nilai yang diletakkan pada karakter dan keyakinan, bukan pada teknik dan teknologi
- b) *Taqwiyah as-Shilah*, yaitu membangun hubungan yang baik dengan orang lain. seorang pemimpin harus melakukan komunikasi yang baik dengan orang lain dan meningkatkan hubungan yang baik kepada semua pihak. Dalam konteks ini, sebagaimana yang diajarkan Nabi Muhammad saw. ada tiga hal yang harus dihindari oleh pemimpin yaitu; (1) kemunafikan, (2)

³⁷ Muhammad Syafii Antinio. *Muhammad Saw: The Super Leader Super Manager*, (Jakarta: PLM, 2007), 26-27.

³⁸ Firdaus, *Profhetik Leadership...*,245-246.

sifat sinis dan, (3) bermulut kontor. Di samping itu, ada juga hal-hal yang harus dihindari seorang pemimpin dalam membangun hubungan dengan orang lain, yaitu sebagaimana dijelaskan dalam QS. Alhujarat [49]: 11-12 sebagai berikut: (1) merendahkan orang yang lain atau mengejek, (2) melakukan buruk sangka (kecurigaan) terhadap orang lain, dan (3) saling menggunjing satu sama lain.

- c) *Fa'iliyah al-Qiyādiyyah* (daya kepemimpinan) yaitu adanya kekuatan dan kemampuan mencapai hasil yang dikehendaki bersama. Penetapan prioritas akan menjamin tercapainya hasil dengan cara yang paling mumpuni. Nabi Muhammad saw. melakukan hal tersebut dalam mengatasi berbagai kendala untuk menyatukan ummat.
- d) *Makarim al-Akhlak* (berperilaku etis) dalam konteks ini, seorang pemimpin selalu didorong oleh nilai-nilai dan berbasis tindakan. Nilai-nilai yang diusahakan bisa jadi adalah dukungan mereka yang terpinggirkan, kepercayaan kepada generasi mendatang atau komitmen terhadap tujuan yang berharga.

Tahzib al-Akhlak (meningkatkan semangat melalui pengetahuan spiritual) pengetahuan spiritual menjadi salah satu kunci keberhasilan pemimpin dalam melakukan perubahan dan perbaikan. Spiritual pada praktiknya dapat diterjemahkan dalam konteks sunnah Nabi Muhammad saw. bahwa seorang pemimpin dalam menjalankan standar spiritual moralitas secara konsiten telah terbukti menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkualitas dibandingkan dengan hanya berpatokan pada prinsip-prinsip manajemen kepemimpinan. Dalam hal ini, dijelaskan dalam QS Azzumar [39]: 9 sebagai berikut:

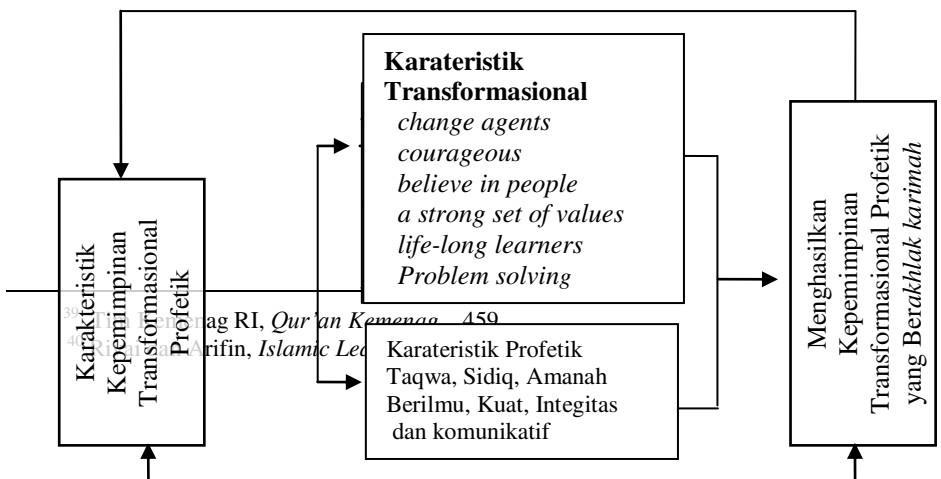
أَمَّنْ هُوَ قَانَتْ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو
رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ
ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

“Apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab)

*akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.(QS Azzumar [39]: 9).*³⁹

Oleh karena itu, bahwa seorang pemimpin dalam melakukan sebagaimana karakteristik di atas, juga harus memperhatikan karakteristik sebagai berikut: a) seorang pemimpin harus setia dan patuh kepada Allah Swt. dalam melakukan transformasional terhadap lembaga yang dipimpinnya, b) seorang pemimpin dalam mencapai dan melihat tujuan lembaga yang dipimpinnya harus berdasarkan ruanglingkup tujuan Islam yang lebih luas, c) menjunjung tinggi nilai-nilai syariat dan *akhlak karimah*, d) memegang teguh amanah, e) tidak sombong, dan rendah hati dalam melaksanakan tugas kepemimpinan, dan f) disiplin, komitmen, dan konsekuen dalam melaksanakan tugas yang dipimpinnya.⁴⁰

Karakteristik kepemimpinan transformasional profetik secara umum dapat digambarkan berikut ini



Gambar 2.1 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Profetik Adaptasi dari Lilya Wagner

Berdasarkan paparan di atas, bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional profetik di lembaga pendidikan Islam, yaitu. a) mampu mendorong pengikut untuk menyadari pentingnya dalam melakukan perubahan yang didasarkan atas ketaqwaan, kejujuran, amanah, kemampuan dan tanggung jawab, b) mampu melakukan tugas-tugas dengan penuh keberanian dan siap dalam berbagai resiko yang dihadapinya, c) mampu mendorong setiap pengikut untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan penuh motivasi, d) mampu membangun komitmen bersama terhadap sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada pengikut untuk mencapai sasaran, f) berintegritas dalam melakukan perubahan, g) memiliki kreativitas yang tinggi untuk melakukan perubahan, h) mampu menyelesaikan masalah yang dihadapinya dengan bepegang pada nilai-nilai profetik dan i) memiliki kemampuan dalam membangun suasana kerja dengan saling menghormati dan mendukung satu sama lain demi tercapainya visi bersama.

3. Nilai-Nilai Kepemimpinan Transformasional Profetik di Lembaga Pendidikan Islam

Nilai-nilai dalam profetik bagi seorang pemimpin selalu berpegang pada ajaran Islam yang berseumber pada Alquran dan Hadis. Secara garis besar, bahwa nilai-nilai/sifat sifat yang kepemimpinan profetik sebagaimana yang tercermin pada diri Nabi Muhammad saw. adalah: a) *sidiq*, yaitu memiliki kejujuran, b) *tabligh* yaitu kemampuan untuk menyampaikan, c) *amanah*, yaitu

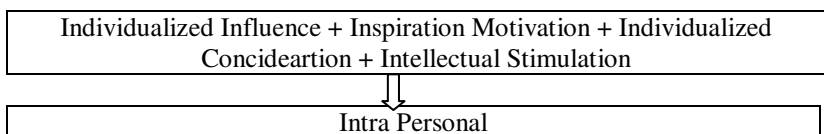
dapat dipercaya, dan d) *fathonah*, yaitu memiliki kemampuan/kecerdasan.

Namun demikian, dari sifat-sifat profetik di atas yang dimiliki Nabi Muhammad saw. dapat dijabarkan dan diuraikan menjadi berbagai sifat dan nilai-nilai profetik yang dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks kepemimpinan dalam pendidikan Islam. Sifat-sifat di atas, merupakan sifat yang universal, akan tetapi pada praktiknya bahwa sosok Nabi Muhammad saw. telah mengajarkan berbagai nilai-nilai dalam kehidupannya melebihi dari empat sifat di atas.

Berdasarkan nilai-nilai profetik di atas, dapat dijabarkan berdasarkan kriteria menjadi dua bagian: *pertama*, intra personal yang meliputi aspek (1) *sidiq* (olah hati) yang terdiri dari nilai-nilai kejujuran, keikhlasan, relegius, dan keadilan, (2) *fathonah* (olah pikir) yang terdiri dari nilai-nilai berorientasi visi, cerdas, kreatif, inovatif, terbuka, dan kemampuan negosiasi, dan *kedua*, ekstra personal meliputi aspek (1) *amanah* (olah jwa) nilai-nilai yang dimiliki meliputi, kegigihan, kerja keras, disiplin, tanggung jawab, dan pantang menyerah, (2) *tabligh* (rasa/karsa) nilai-nilai yang dimilikinya meliputi; keteladanan, kepedulian, demokrasi, gotong royong, toleransi, dan komunikatif.⁴¹

Nilai-nilai kepemimpinan transformasional profetik dapat diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel: 2.3 Nilai-nilai kepemimpinan Transformasional Profetik



⁴¹ Para pakar telah melakukan penelusuran dalam Alquran dan Hadis, bahwa terdapat 4 sifat/nilai-nilai profetik yang terdapat dalam diri seorang Rasul /Nabi yang pada hakikatnya adalah sebagai pemimpin yaitu 1) *Ash-Shidiq* yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap, serta berjuang melaksanakan tugasnya, 2) *al-Amanah*, atau kepercayaan, yang menjadikan mereka memelihara sebaik-baiknya terhadap apa yang diserahkan kepadanya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak, 3) *al Fathanah*, yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul seketika, dan 4) *at-Tabligh*, yaitu menyampaikan yang jujur dan bertanggung jawab serta transparan/ keterbukaan. Lihat juga: Rivai & Arifin, *Islamic Leadership*..113.

Siqiq (olah hati) kejujuran, keikhlasan, relegius, keadilan, dan Integritas	Fathonah (olah Pikir) cerdas, kreatif, inovatif, terbuka, dan kemampuan negosiasi
Ekstra personal	
Amanah (olah raga) Kerja keras, disiplin, tanggung jawab, kuat dan pemberani	Tabligh (rasa/karsa) keteladanan, kepedulian, demokrasi, toleransi, dan komunikatif

Nilai-nilai tersebut dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a) *Sidiq* (Olah Hati)

Aspek ini meliputi nilai-nilai sebagai berikut:

- (1) Kejujuran, nilai ini mengedepankan integritas moral (akhlak), yaitu kesesuaian antara kata dan perbuatan. Kejujuran memiliki makna untuk bersikap dan berperilaku etis. Perilaku pemimpin yang "*sidiq*" (kebenaran) yang disandarkan pada nilai keyakinan terhadap Allah Swt. untuk selalu menempatkan sesuatu pada tempatnya, ketulusan diri dan menghormati kebenaran yang diyakini pihak lain yang mungkin berbeda dengan keyakinannya.
- (2) Keikhlasan, nilai keikhlasan yang dimiliki pemimpin dalam menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan berkomitmen terhadap apa yang diembannya tanpa pamrih. Hal tersebut, sebagai pola kepemimpinan transformasional profetik yang selalu mengedepankan kepentingan organisasi dan keridhoan Allah Swt.
- (3) Relegius, nilai religius yang dimiliki pemimpin dapat mencerminkan sosok Nabi Muhammad saw. Kepemimpinan transformasional profetik sangat penting dalam rangka menjadi filter terwujudnya perubahan dan peningkatan kualitas Islam
- (4) Integritas, nilai integritas merupakan keutuhan yang mendasari perilaku setiap individu antara hati nurani dengan akal pikiran atau ucapan dan perbuatan sehingga mampu menjalankan tugas dengan komitmen, dan tanggung jawab.

b) *Amanah* (Olah Jiwa)

Aspek ini meliputi nilai-nilai sebagai berikut.

- (1) *Amanah*, nilai ini mampu menghadirkan nilai-nilai tanggung jawab, dapat dipercaya, dapat diandalkan, jaminan kepastian dan rasa aman, cakap, profesional dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Konsep amanah telah dijelaskan dalam Alquran (QS. Annisa' [4]: 56) sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا بِآيَاتِنَا سَوْفَ نُصَلِّيهِمْ نَارًا كَلَّمَآ نَضِجَتْ
جُلُودُهُمْ بِدَلْنَاهُمْ جُلُودًا غَيْرَهَا لِيَذُوقُوا الْعَذَابَ ۗ إِنَّ اللَّهَ
كَانَ عَزِيزًا حَكِيمًا

*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil...(Q.S Annisa' [4]: 58).*⁴²

Berdasarkan ayat di atas, bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk amanah terhadap tugas dan kewajiban yang telah diberikan khususnya dalam kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam yang dipimpinya secara baik dan adil, agar lembaga tersebut dapat berjalan dengan baik.

- (2) *Kedisiplinan*, nilai ini merupakan suatu sikap/perilaku taat dan konsiten terhadap aturan yang ditetapkan. Oleh karena, nilai kedisiplinan yang terdapat pada pemimpin dapat mencerminkan perilaku seorang pemimpin yang diharapkan semua pihak dalam menjalankan tugas secara baik.
- (3) *Tanggung jawab*, nilai ini merupakan syarat penting sebagai pimpinan dalam melaksanakan proses pelimpahan wewenang dari atasan yang lebih tinggi untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Pelimpahan wewenang (*delegasi*) terhadap tugas pimpimpinan meliputi tiga unsur yaitu;

⁴² Tim Kemenag RI, *Qur'an Kemenag ..*,87.

kewenangan (*authority*), tugas atau tanggung jawab (*responsibility*), dan pertanggung jawaban (*accountability*).⁴³

- (4) Kuat dan keberanian (pantang menyerah), nilai ini sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas, karena dengan kekuatan yang dimilikinya dapat menjalankan tugasnya dengan baik, penuh tanggung jawab dan pantang menyerah. Rasulullah sebagai pemimpin juga memiliki kekuatan yang dijadikan sebagai cara untuk menegakkan keadilan, menjalankan tugas dengan baik dan memperhatikan kepentingan umat, tetapi tidak melakukan penindasan, kekuasaan dan mengintimidasi.

c) *Fathonah* (Olah Pikir)

- (1) Visioner, nilai ini merupakan hal penting dalam kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan visioner selalu berpandangan pada ketercapaian visi lembaga yang dibuat. Visi menjadi tujuan utama dalam proses kepemimpinannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang berorientasi pada visi setidaknya telah memiliki kemampuan dalam mencipta, merumuskan dan menkomunikasikan serta mengimplementasikan poin-poin penting yang ingin dicapai dalam kepemimpinan.
- (2) Memiliki kecerdasan, nilai ini sangat penting bagi seorang pemimpin untuk bertindak dan mengambil keputusan agar sesuai dengan kepentingan bersama. Nilai tersebut juga dimiliki oleh Nabi Muhammad saw. sebagai modal dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Fazlur Rahman dalam bukunya "*Prophecy In Islam*", yaitu bahwa Nabi adalah orang yang memiliki bakat intelektual luar biasa, sehingga, mampu mengetahui semua instruksi oleh sumber eksternal.⁴⁴
- (3) Inovatif, nilai ini dapat menjadi sebagai modal dalam memunculkan ide, dan suasana baru. Dalam kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam seorang pemimpin harus memiliki inovasi-inovasi dalam melaksanakan tugas sebagai

⁴³ Winardi, *Azas-Azas Manajemen*, cet. ke-2 (Bandung: Mandar Maju, 2000), 403.

⁴⁴ F. Rahman, *Prophecy in Islam: Philosophy and Orthodoxy*, Volme 37 (London And New Tork: Routledge Taylor & Francis Group, 2008), 30.

pemimpin, agar keberadaan lembaga yang dipimpinya selalu dinamis dalam mengikuti perkembangan zaman.

- (4) Kemampuan negosiasi, nilai ini sangat penting dalam kepemimpinan Nabi Muhammad saw. Negosiasi merupakan cara yang dilakukan untuk memperlancar misinya dalam menyebarkan agama Islam. Keberhasilan Nabi Muhammad saw. dalam melakukan misi dakwah dan kejayaan Islam.

d) *Tabligh* (Olah Rasa/Karsa)

- (1) Keteladanan, nilai ini merupakan bagian dari sosok kepemimpinan Nabi Muhammad saw. Oleh sebab itu, peranan-peranan dimaksud antara lain seperti; bertindak sebagai tokoh (*figurhead*), pemimpin (*leader*), penghubung (*liason*), juru bicara (*the spokes person*), pihak yang menyelesaikan gangguan (*turbulance handler*), perunding (*negotiator*).⁴⁵

Nabi Muhammad saw sebagai Rasul dan pemimpin umat oleh Alquran dipandang sebagai pribadi yang patut dicontoh. Sebab dianggap telah sukses dalam menjalankan tugas-tugasnya secara baik dengan mengedepankan sikap-sikap terpuji. Keteladanan Nabi Muhammad saw. dijelaskan dalam QS. Alahzab [33]: 21. sebagai berikut:

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

Sebagaimana dikatakan dalam Alquran sebagai berikut: "Sungguh telah ada pada diri Rasulullah itu teladan yang baik bagimu" (QS. Alahzab [33]: 21).

Kajian tentang nilai kepemimpinan profetik, memiliki korelasi yang erat dengan konsep akhlak seorang pemimpin baik yang diajarkan oleh Alquran ataupun Hadis. Menurut perspektif Alquran walaupun secara garis besar telah disinggung oleh penjelasan di atas, terdapat beberapa ayat yang mengajarkan tentang akhlak pemimpin dalam Islam, diantaranya: (a) mencintai kebenaran (QS. Al-Maidah [5]:8);

⁴⁵ Winardi, *Azas-Azas Manajemen...* 41-44.

(b) dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain (QS. al-Baqarah [2]: 166, dan al-Muminun [23]: 8-9); (c) ikhlas dan memiliki semangat pengabdian (QS. al-Baqarah [2]: 245); dan (d) baik dalam pergaulan dengan masyarakat (QS. Yusuf [12]: 22).

- (2) Kepedulian, nilai ini sangat penting bagi seorang pemimpin. Kepedulian merupakan nilai dasar dan sikap yang harus ditunjukkan bagi seorang pemimpin terhadap kondisi dan keadaan bawahannya, baik dalam kondisi senang maupun susah.

Berkaitan dengan sikap kepedulian, dijelaskan dalam hadist Nabi Muhammad saw. yang di riwayatkan oleh Abu Musa al-Asy' Ary r.a. sebagai berikut:

فَكُّوا الْعَانِيَّ يَعْنِي الْأَسِيرَ وَأَطْعِمُوا الْجَائِعَ وَعُودُوا السَّمْرِيضَ

“Bebaskan budak, berikan makan kepada orang yang lapar dan jenguklah orang yang sakit”. [HR al-Bukhoriy: 3046, 5373, 5649. Berkata asy-Syaikh al-Albaniy: Shahih].⁴⁶

Hadist di atas, mencerminkan sikap kepedulian atas sesama. Kemudian, dianjurkan untuk memiki kepedulian kepada orang-orang yang mendapatkan kesusahan seperti kelaparan agar memberi makan. Bahkan memberi makan orang yang kelaparan ini hukumnya *fardhu kifayah* yang dituntut melakukannya kepada setiap orang Islam.

- (3) Toleransi, nilai ini menjadi bagian penting untuk memberikan perlindungan pada setiap orang dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam pandangan Islam dimaknai damai, selamat dan *rahmatat lil'alamin* dalam artian sebagai agama yang mengayomi seluruh umat manusia dari berbagai suku agama dan ras. Oleh karena itu, kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam harus mampu menunjukkan sikap sebagaimana yang dicontohkan Nabi Muhammad saw. agar dalam kepemimpinannya mampu

⁴⁶ Shahih al-Jami' ash-Shaghir: 4229, lihat juga: Shahih al-Adab al-Mufrad: 82, Silsilah al-Ahadits ash-Shahihah: 149, Shahih al-Jami' ash-Shaghir: 5382 dan Misykah al-Mashobih: 4991.

memberikan kenyamanan, kemanan dan kesamaan dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

- (4) Komunikatif, kemampuan berkomunikasi dengan semua pihak termasuk bawahannya, sebagai modal bagi pemimpin untuk menyampaikan keinginannya berdasarkan visi yang di buat agar dapat dijalankan dengan baik. Menurut Cangara, bahwa komunikasi berfungsi untuk mengembangkan kreativitas imajinasi, memahami dan mengendalikan diri, serta meningkatkan kematangan berpikir sebelum mengambil keputusan.⁴⁷

Dalam kepemimpinan Nabi Muhammad saw. bahwa kemampuan komunikasi sudah tercermin dalam sifat-Nya, yaitu *tabligh* (komunikatif) komunikasi dalam menyampaikan pesan-pesan kepada umat atau sahabatnya sangat mudah dipahami dan setiap apa yang disampaikannya selalu menjadi inspirasi dan motivasi bagi para sahabat dalam melaksanakan tugas-tugas penyebaran Islam

C. Strategi Kepemimpinan Transformasional Profetik dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam

Strategi merupakan langkah-langkah yang bersifat konseptual yang dilakukan secara cermat dan akurat dalam melaksanakan tugas kepemimpinan. Strategi dibuat untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien sesuai harapan bersama.

Istilah “strategi” berasal dari akar kata bahasa Yunani *strategos* yang secara harfiah berarti “seni umum” *term* ini berubah menjadi kata sifat *strategia* “keahlian militer” yang belakangan diadaptasikan ke dalam lingkungan manajemen, pendidikan, dan bisnis modern.⁴⁸ Bahkan dalam kepemimpinan lembaga pendidikan Islam, juga harus mampu memiliki strategi-strategi dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya menjadi lebih maju, berkualitas, dan berprestasi berdasarkan apa yang dirumuskan bersama.

⁴⁷ Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2002), 61.

⁴⁸ A. Liliweri, *Komunikasi Serba Ada Serba Makna* (Jakarta: Penanda Media Group, 2011), 240.

Menurut Ansoff, strategi adalah “*a set of decision making rules for guidance of organization behavior*” artinya bahwa strategi dapat digunakan sebagai upaya untuk melakukan berbagai keputusan dan berbagai cara dalam organisasi.⁴⁹ Namun jika dikaitkan dalam kepemimpinan transformasional profetik, maka strategi merupakan bagian penting dalam menjelankan tugas-tugas organisasi agar tercapai tujuan yang diharapkan. Menurut M. Solly Lubis, strategi merupakan konsep atau upaya untuk mengerahkan dan mengarahkan potensi dan sumber daya ke dalam rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.⁵⁰ Bagi kepemimpinan transformasional profetik, yang dimaksudkan strategi adalah langkah-langkah yang dilakukan dengan menggunakan cara-cara melakukan pemamfaatan SDM dan kebijaksanaan demi tercapainya suatu tujuan, yaitu untuk mengatasi persoalan dengan mengarahkan potensi dan sumber daya yang ada dilingkungan lembaga pendidikan Islam sebagaimana yang dicontohkan Nabi Muhammad saw.

Seorang pemimpin tidak hanya sebagai manajer tetapi juga sebagai *leader* yang mampu menguasai berbagai strategi yang dilakukan agar tercapai tujuan organisasi sesuai yang diharapkan. Strategi kepemimpinan merupakan cara atau proses mempengaruhi suatu kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin memiliki peran penting dalam memajukan lembaga pendidikan Islam pada Sekolah Dasar Islam khususnya, sehingga diharuskan memiliki kemampuan yang kuat dari pada yang dimiliki bawahan, baik dari sisi sifat, perilaku, situasi dan lain sebagainya.

Demikian juga, dalam upaya mencapai tujuan bersama, maka diperlukan kemampuan, komitmen, motivasi, dan visioner serta langkah-langkah nyata dan strategis dalam melakukan perencanaan, proses dan evaluasi yang tepat. Hal tersebut merupakan strategi seorang pemimpin transformasional profetik dalam menghantarkan lembaga pendidikan yang berkualitas.

Beberapa strategi yang harus dilakukan oleh pemimpin transformasional yaitu: a) menetapkan keinginan yang substansi

⁴⁹ Igor Ansoff, *Implementing Strategic Management* (New York: Prentice Hall Inc, 1990), 43.

⁵⁰ S. M. Lubis, *Umat Islam dalam Globalisasi* (Jakarta: Gema Insani Perss, 1997), 45.

(*urgent*), b) merumuskan kerja tim dan koalisi yang kuat memimpin, c) menetapkan dan mengkomunikasikan visi, d) dukungan yang kuat untuk menerima keadaan, e) merencanakan untuk menciptakan perubahan jangka pendek, menengah dan panjang, f) mengkonsolidasikan perbaikan dan meningkatkan kualitas pendidikan dan g) menjadikan institusi/lembaga melalui pendekatan/suasana baru.⁵¹ Menurut Srdan Nikezic, bahwa langkah-langkah strategi kepemimpinan transformasional meliputi delapan aspek (1) menciptakan dan mengkomunikasikan visi, (2) menetapkan rasa *urgen*, (3) menjalin koalisi yang kuat, (4) motivasi dan dukungan kerja (5) disiplin kerja untuk perbaikan kualitas hasil, dan (6) menciptakan perubahan jangka pendek melalui identifikasi masalah.⁵²

Di sisi lain, bahwa kepemimpinan transformasional profetik di lembaga pendidikan Islam, harus mampu mewujudkan nilai-nilai profetik sebagai bagian yang tidak bisa dipisahkan dalam konteks keislaman, sehingga dalam melakukan berbagai strategi kepemimpinan di lembaga yang dipimpinnya, maka harus memperhatikan aspek-aspek profetik. Beberapa aspek yang harus diperhatikan sebagai berikut: a) memperhatikan aspek keadilan dalam setiap kebijakan, b) memperhatikan kondisi bawahan dengan arif dan bijaksana, c) merumuskan visi dengan transparan untuk kepentingan lembaga, d) menciptakan suasana kejujuran dan amanah, e) pemimpin harus memiliki kepedulian kepada bawahan dengan lemah lembut dan menjadi teladan, f) memiliki kemampuan yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, g) penuh komitmen dan keyakinan yang kuat serta rendah hati, dan h) tidak mudah menyalahkan orang lain dan memaafkan serta memperbaiki setiap kesalahan.

Kemudian, kepemimpinan transformasional profetik pada lembaga pendidikan Islam dalam hal ini adalah kepala sekolah, membutuhkan banyak strategi untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas berdasarkan visi dan misi yang ada. Strategi yang dibuat

⁵¹ Kotter J, "Winning at Change", *Leader To Leader Journal*, No 10 Fall (USA: Leader to Leader Institute and Jossey-Bass, 1998). 289.

⁵² Srdan Mikezic dkk, Transactional and Transformational, *Internasional Journal for Quality...*, 289

dalam mewujudkan visi, harus dilakukan berdasarkan pengkajian yang matang dengan melihat pada kondisi dan kesiapan semua unsur dalam pendidikan, termasuk kesiapan bawahan, sarana dan prasarana serta sumberdaya lainnya.

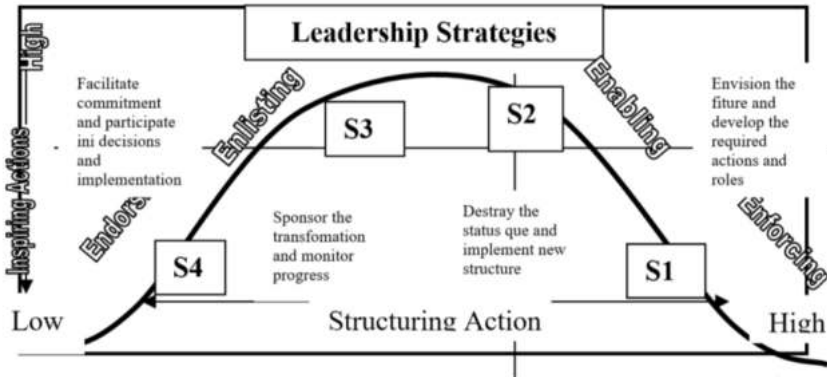
Menurut Peter dan Austin sebagaimana di kutip oleh

Rohiat, bahwa dalam melaksanakan strategi kepemimpinan harus

dilakukan dengan pertimbangan khusus untuk melaksanakan.⁵³

⁵³ Rohiat, *Manajemen Sekolah...*, 77.

Pertimbangan khusus dalam melaksanakan strategi kepemimpinan transformasional profetik, tentu harus melihat pada kualitas SDM yang berpedoman pada nilai-nilai profetik di antaranya; kejujuran,



dapat dipercaya, kemampuan komunikasi, cerdas, bertanggung jawab, dan disiplin. Berdasarkan hal di atas, diperlukan kemampuan dalam membaca peluang dengan cermat, teliti dan mendorong setiap elemen pendidikan untuk melakukan kebijakan yang adil, jujur, transparan, dan penuh kebijaksanaan agar tercipta suasana aman dan sejahtera serta terciptanya situasi yang kondusif dalam kegiatan pendidikan. Sedangkan menurut Wirawan terdapat empat kuadran yang dibentuk berdasarkan tinggi rendahnya tindakan-tindakan yang menginspirasi dan tindakan-tindakan yang menstrukturisasi. Keempat tersebut diuraikan sebagai berikut: a) dilakukan dengan memaksa (*enforcing*). Cara ini dilakukan untuk menghilangkan praktik status quo dan melaksanakan struktur baru dalam kepemimpinan, b) melakukan usaha untuk mampu (*enabling*). Cara ini dilakukan untuk memberikan motivasi pada pengikut dalam melaksanakan tugas yang diharapkan, c) mendaftarkan (*enlisting*). Cara ini dilakukan untuk membangun komitmen dan partisipasi dalam setiap keputusan dan pelaksanaannya, dan d) mampu menguasai (*endorsing*), cara ini dilakukan untuk mensponsori transformasi dan memonitor progres dalam setiap capaian kerja.⁵⁴ Strategi kepemimpinan transformasional di atas, dapat digambarkan pada gambar berikut ini.

⁵⁴ Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 157.

Gambar. 2.2 Strategi kepemimpinan Transformasional

(Dewey E. Johnson Kenneth. H.B & Paul H

Di samping itu, strategi kepemimpinan transformasional harus memperhatikan beberapa faktor sebagai berikut: (1) *Idealized Influence (Attributed)*, (2) *Idealized Influence (behaviors)*, (3) *Inspirational motivation*, (4) *Intellectual stimulation*, dan (5) *Individuallized consideration*.⁵⁵

Berdasarkan padangan di atas, bahwa dalam konteks kepemimpinan transformasional profetik, seorang pemimpin di lembaga pendidikan Islam harus melakukan strategi sebagai berikut: *pertama*; seorang pemimpin harus menjadi panutan ideal, tauladan dan kharisma serta menjadikan pribadi yang unggul dalam berbagai hal sesuai dengan apa yang di contohkan oleh Nabi Muhammad saw. baik dalam hal ucapan, perilaku dan ketetapan (keputusan).

Kedua Seorang pemimpin pada lembaga pendidikan (sekolah/madrasah) selalu memberikan inspirasi agar memberikan semangat kerja bagi bawahan, serta memberikan keyakinan kepada setiap bawahan bahwa setiap mereka mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan.

Ketiga yaitu seorang pemimpin mampu menjawab, mengatasi dan menghadapi berbagai macam tantangan yang dihadapinya dengan penuh kreatif, inovatif, efektif, keberanian, humor dan sabar menahan amarah.⁵⁶

Keempat seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat individu dari setiap bawahan sesuai dengan kepatiasnya dan kemampuannya untuk dikembangkan dan diberdayakan sehingga mampu mencapai prestasi yang diharapkannya, karena

⁵⁵John Antonakis and Robert J. House, *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead Second Edition: The Full-Range Leadership Theory the Way Forward* (United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited, 2013), 68.

⁵⁶ Berani adalah tuntunan yang seharusnya dipenuhi oleh seorang pemimpin. Mengakui kesalahan merupakan sikap keberanian seseorang dalam mengakui kesalahan, karena sikap berani bukan hanya kemampuan dalam mengungkapkan kebenaran atau menegur bawahan yang bermoral rendah akan tetapi juga mengakui kekurangan yang ada inilah yang dicontohkan oleh Rasulullah Saw. Jiwa humor yang sehat dimaknai sebagai dampak positif yang ditimbulkan dari senda gurau. Hal tersebut, semata-mata untuk mencairkan suasana nyaman dalam melaksanakan tugas organisasi sehingga tidak terjadi ketegangan yang berdampak pada keregangan yang tidak baik antara pimpinan dan bawahan. Lihat juga; Antinio, *Muhammad Saw: The Super Leader...*, 191.

setiap individu memiliki potensi masing-masing, menghargai setiap individu sebagai bagian dari nilai-nilai yang ditanamkan Nabi Muhammad saw. dalam kepemimpinannya, sehingga setiap individu harus mampu melakukan tugasnya berdasarkan apa yang diketahui atau diucapkan sebagai bentuk kemampuannya.

Konsekuensi bagi individu yang tidak melaksanakan berdasarkan kemampuannya sebagaimana firman Allah Swt. dalam QS Al-Shaff (61): 3 sebagai berikut.

كَبِيرٌ مَّقْتَمًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَنَا تَفْعَلُونَ

“Sangat besar kebencian di sisi Allah swt bahwa kamu mengatakan apa-apa tetapi kamu tidak mengerjakan.” (QS Al-Shaff (61): 3).⁵⁷

Oleh karena itu, strategi kepemimpinan transformasional profetik menjadi modal bagi pemimpin di Lembaga Pendidikan Islam untuk selalu diperhatikan dan dilaksanakan guna tercapainya tujuan pendidikan dan tata kelola lembaga secara baik dan profesional sesuai visi dan misi yang di kembangkan.

Selanjutnya, dalam kepemimpinan transformasional profetik terdapat beberapa strategi dalam meningkatkan kualitas pendidikan sebagai berikut:

- a) Mampu mengkomunikasikan visi dan misi lembaga secara bijak, jujur, berorientasi masa depan.
- b) Menumbuhkan semangat kerja, komitmen dan memotivasi bawahan dengan penuh keyakinan yang dilandasi nilai-nilai profetik.
- c) Membangun kedekatan kepada bawahan. Kedekatan sebagai upaya untuk mewujudkan motivasi kerja dan memberi keteladanan pada bawahan.
- d) Menciptakan suasana kerja kepemimpinan kepala sekolah yang harmonis, mendorong bawahan giat bekerja dan kondusifitas kerja.

Menurut Ismail Noor dalam Daly, Hill dan Jackson bahwa kompleksitas adanya perubahan dalam proses kepemimpinan transformasional mulai perencanaan, strategi dan tempat untuk

⁵⁷ Tim Kemenag RI, *Qur'an Kemenag...*, 155

melakukan refleksi. Terdapat lima aspek yang harus diperhatikan untuk keberhasilan meliputi:

- a) *Shared Vision, mission and shared values*, yaitu adanya visi, misi dan nilai-nilai bersama untuk mendukung sistem adaptasi yang kompleks
- b) *Creating time and space for learning*, yaitu membuat ruang dan waktu untuk belajar agar dapat melakukan penyesuaian diri dalam berbagai kegiatan yang telah disusun secara tepat dan terukur sesuai kebutuhan.
- c) *Tension and discomfort*, yaitu melakukan adaptasi berdasarkan sistem.
- d) *Improvement teams*, yaitu adanya tim yang selalu siap siaga dalam melakukan perbaikan secara terus menerus.
- e) *System change*, yaitu diperlukan kepemimpinan yang *supportif*.⁵⁸

Di sisi lain, seorang pemimpin dalam rangka untuk melakukan perubahan di lingkungan lembaga pendidikan, agar tercapai kualitas pendidikan, tujuan pendidikan, dibutuhkan kemampuan atau strategi yang tepat sesuai dengan visi dan misi yang dibuat. Menurut Robbins, terdapat dua strategi, yaitu internal dan eksternal. Internal merupakan cara menerima dan mengubah tindakan organisasi agar sesuai lingkungan. Sedangkan aspek eksternal merupakan usaha yang dilakukan untuk mengubah lingkungan agar dapat memiliki kesamaan, dengan kemampuan pelaksanaan organisasi yang dipimpinnya serta menjadikan daya pendukung bagi organisasi dan semangat perubahan.⁵⁹

Dengan demikian, strategi yang ditentukan seorang pemimpin transformasional profetik harus berdasarkan pengkajian yang matang, objektif, analisa yang kuat baik dari segi internal, dan eksternal dengan tetap berpedoman pada visi dan misi yang ada serta nilai-nilai profetik. Keakuratan strategi yang ditentukan berdasarkan, perencanaan, proses, dan hasil yang dicapai oleh pemimpin (kepala sekolah/madrasah) untuk tercapainya tujuan organisasi. Begitu juga sebaliknya, jika strategi yang dibuat tidak akurat dan tepat sasaran, maka akan terjadi kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh

⁵⁸ Noor, *Altruistic Service Leadership Prophet...*, 67.

⁵⁹ Stephen Robbin, *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi Edisi 3 Alih Bahasa Oleh Jusuf Udaya* (Jakarta: Arcan, 1995).

karena itu, seorang pemimpin harus mampu menyusun strategi secara baik, dengan melibatkan semua pihak (SDM) agar setiap komponen dapat memberikan kontribusi dalam melaksanakan visi secara optimal.

D. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Profetik dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah/madrasah baik dalam posisi sebagai manajer ataupun *leader*, merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam yang dipimpinnya. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar bahwa: “Kepala sekolah bertanggungjawab terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan, pelaksanaan administrasi sekolah/madrasah, melakukan pembinaan terhadap tenaga kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”⁶⁰

Pemimpin pada Lembaga Pendidikan Islam sebenarnya memiliki tantangan dan tanggung jawab berat dalam rangka membangun dan menumbuhkan komitmen serta menjadikan budaya kerja yang tumbuh dari kesadaran bersama untuk memberikan yang terbaik bagi lembaga pendidikan. lembaga pendidikan Islam yang dipimpinnya tentu berbeda dengan lembaga-lembaga lainnya baik dari pola kepemimpinan, sistem dan karakteristiknya. Perbedaan tersebut tidak terlepas dari cara pandang pemimpin dalam melihat dan mengimplemntasikan visi, dan misi berdasarkan prinsip-prinsip keislaman yang tercermin dalam kepemimpinan transformasional profetik

Setiap tindakan pemimpin dapat memberikan perubahan (transformasi) terhadap kepentingan lembaga sesuai dengan visi dan misi yang ada, selalu memberikan contoh (ketauladanan dalam bekerja sesuai ajaran Islam) menjadi inspirasi bagi bawahan dengan tetap menjaga nilai-nilai yang di ajarkan Islam dan memberikan perhatian kepada bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh kejujuran, keikhlasan, kesabaran dan penuh tanggung

⁶⁰Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 29 tahun1990 *Tentang Pendidikan Menengah* (Jakarta Kemendikti; 1990).

jawab. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya secara profesional, membutuhkan usaha keras, cerdas dan menyasiasi segala kemungkinan *negative* yang bisa terjadi dalam mengembangkan lembaga yang dipimpinnya. Misalnya menurunnya mutu *input*, **proses** dan *output* yang diakibatkan karena manajemen pimpinan yang kurang baik, *image negative* seperti tidak antusiasnya masyarakat untuk menyekolahkan anaknya pada lembaga pendidikan tertentu.⁶¹

Kemudian kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin memiliki peran penting dalam mengejawantahkan visi dan misi pendidikan sebagai bentuk kemampuan yang dimilikinya, memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas praktik pengajaran, pencapaian hasil belajar peserta didik, dan memiliki kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan dengan melibatkan semua komponen madrasah/sekolah dalam rangka menentukan arah pendidikan dan peningkatan kualitas pendidikan.⁶²

Di samping itu, pemimpin pada lembaga pendidikan Islam (kepala sekolah/madrasah) dengan kompetensi yang dimilikinya juga harus mampu menjalankan roda kelembagaan dan kemampuan menata dan mengelola lembaga pendidikan secara profesional sistematis, efektif dan efisien. Menurut teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Gary Yulk, bahwa dalam kepemimpinan transformasional yaitu kemampuan memerhatikan para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan pemimpin, agar mereka termotivasi untuk melakukan tugas yang pada awalnya diharapkan mereka.⁶³

Pelaksanaan kepemimpinan transformasional menurut Avolio, Bass *and* Jung dilakukan melalui tiga perilaku, yaitu kharisma, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Namun pada perkembangannya, perilaku karisma kemudian dibagi menjadi dua, yaitu kharisma atau pengarus idealisasi dan motivasi yang

⁶¹ Mulyono, *Educational Leadership: Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan*. (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 133.

⁶² Donni Juni Priansa & Risma Soamad, *Manajemen Supervisi...*, 184.

⁶³ Yulk, *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Kelima: Terjemahan Leadership In Organization* (Jakarta: Indeks, 2005), 305.

inspirasi⁶⁴. Secara empiris bahwa antara perilaku kharismatik dan motivasi inspirasi tidak dapat dibedakan. Akan tetapi terdapat perbedaan konsep yang dapat membuat keduanya dipandang sebagai dua hal yang berbeda.⁶⁵

Kepemimpinan transformasional di Lembaga Pendidikan Islam pada dasarnya untuk melaksanakan visi menjadi kenyataan sebagai ukuran tercapainya tugas berdasarkan perilaku pemimpin di lembaga yang dipimpinnya. Pada perkembangannya, bahwa kepemimpinan transformasional diuraikan dalam empat ciri perilaku atau komponen untuk melakukan perubahan yang saling berkaitan yaitu pengaruh idealisasi (*idealized influence*), motivasi yang inspirasi (*inspirational motivation*), konsiderasi individu (*individualized consideration*), dan stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*).⁶⁶

Adapun masing-masing ciri atau komponen di atas dapat diuraikan dalam konteks kepemimpinan transformasional profetik sebagai berikut.

a) Pengaruh Idealisasi (*Idealized Influence*)

Pengaruh Idealisasi adalah perilaku yang menghasilkan standar perilaku yang tinggi, memberikan wawasan dan kesadaran akan visi, memberikan keyakinan, memiliki rasa hormat, bangga dan percaya, menumbuhkan komitmen, unjuk kerja melebihi ekspektasi, dan menegakkan perilaku moral yang etis.

Pemimpin yang memiliki idealisasi pengaruh akan selalu menunjukkan perilakunya terhadap bawahannya melalui beberapa hal: (1) menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap atasan, (2), membangkitkan semangat bawahan agar mampu berusaha meniru perilaku dan mengidentifikasi diri dengan pemimpinnya, (3) menginspirasi bawahan untuk menjadikan

⁶⁴Avolio, B.J., B.M. Bass, "D.I. Jung. Re-Examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire". dalam *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1999, 442.

⁶⁵ Bass, *Transformational Leadership: Industrially...* 19. Lihat juga, Bass & Reggio *Transformational Leadership...*,6

⁶⁶ *Ibid.*,21.

nilai-nilai, norma-norma, dan prinsip-prinsip kebersamaan, (4) mengembangkan visi bersama untuk mewujudkan standar perilaku secara konsisten, (5) mengembangkan budaya dan ideologi organisasi yang sejalan dengan masyarakat pada umumnya, dan (6) menjunjung tinggi nilai tanggung jawab, sosial dan jiwa melayani dengan hati yang sejati.

Nabi Muhammad saw. adalah sosok yang mampu memberikan pengaruh terhadap para pengikutnya untuk melaksanakan tugas dakwahnya, bahkan Nabi Muhammad saw. adalah pemimpin yang menjadi teladan bagi para sahabat dalam segala hal. Dengan demikian, bahwa pada sisi pengaruh idealisme seorang pemimpin di lembaga pendidikan Islam, harus mampu menjadikan Nabi Muhammad saw. sebagai teladan agar mampu memberikan pengaruh terhadap bawahannya, sehingga setiap tugas yang di embannya dapat di jalankan dengan sebaik-baiknya, bahkan melebihi apa yang diharapkan.

b) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Motivasi inspirasional adalah sikap yang senantiasa menumbuhkan tantangan baru untuk tercapainya eskpektasi yang tinggi, mampu meyakinkan rasa optimis, dan memberikan rasa keyakinan dan antusiasme orang lain, serta mendorong terwujudnya intuisi dan kebaikan pada diri orang lain. Di samping, juga harus memapu membangkitkan semangat dan kepercayaan tinggi anggota tim dengan memanfaatkan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana. Menurut Bass, pemimpin transformasional setidaknya memiliki motivasi inspirasional untuk membangkitkan perilaku yang menggairahkan bawahan agar tercapai prestasi dalam performasi dan pengembangan dirinya, menginspirasi bawahan untuk mencapai masa depan yang lebih baik, dan mendorong bawahan untuk bekerja lebih dari biasanya.

Pemimpin menjadi salah satu faktor penting dalam melakukan perubahan di lembaga pendidikan yang dipimpinya. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menjadi panutan serta menjadi inspirasi bagi bawahannya karena seorang bawahan akan mampu melaksanakan dan memiliki motivasi yang tinggi

manakala terinspirasi dari sosok pemimpin, sehingga setiap tugas dan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai harapan. Dalam kepemimpinan Nabi Muhammad saw. merupakan sosok pemimpin yang inspiratif bagi para sahabat dalam melakukan perjuangan Islam. Nabi Muhammad saw. selalu memberikan energi bagi para pengikutnya karena kecerdasan, kepribadian, dan keberanian sebagai motivasi bagi pengikutnya dalam menjalankan tugas

c) *Konsiderasi Individual (Individualized Consideration)*

Konsiderasi individual merupakan perilaku yang selalu mendengarkan permasalahan-permasalahan bawahan dengan penuh kepedulian dan memberikan perhatian khusus, memberikan dukungan, dan memenuhi kebutuhan untuk tumbuh dari setiap anggotanya. Di samping, itu, adanya perhatian yang selalu diberikan pimpinan untuk memenuhi kebutuhan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Selanjutnya, bawahan dan rekan kerja dikembangkan secara suksesif dalam meningkatkan potensi yang mereka miliki. Konsiderasi ini dapat menumbuhkan kepuasan bawahan terhadap atasannya dan dapat meningkatkan produktivitas bawahan sesuai harapan serta mengekspresikan penghargaan untuk setiap pekerjaan yang baik.

Demikian juga, Nabi Muhammad saw. selalu mengayomi, peduli dan memperhatikan setiap kebutuhan umat dalam segala hal karena dengan memperhatikan hal tersebut, akan dapat memotivasi pengikutnya.

d) *Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)*

Stimulasi intelektual adalah proses meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan berpikir dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan. Dengan demikian, untuk memberikan kontribusi intelektual melalui logika, analisa, dan rasionalitas, pemimpin menggunakan simbol sebagai media sederhana yang dapat diterima oleh pengikutnya.

Kemampuan secara intelektual, juga tercermin dalam kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dengan sifat fathonahnya. Selain itu, kemampuan dan kecerdasan menjadi sifat yang dimiliki Nabi Muhammad saw dalam menjalankan tugasnya. Hal

tersebut, dapat dijadikan pegangan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan dalam memimpin. Oleh sebab itu, kemampuan yang dimilikinya dapat menghantarkan roda organisasi berjalan dan mampu melakukan perubahan sesuai dengan perkembangan zaman.

Kemudian pada era berikutnya, mengulas aspek *transformational leadership* yang dinyatakan secara implisit pada aspek aslinya menjadi: inspirasional, motivasi, integritas, inovasi, manajemen yang berkesan, kepedulian terhadap individu dan stimulasi intelektual.⁶⁷ Kemudian dimensi *idealized influence* diperluas dengan menambahkan tiga dimensi lainnya sebagai berikut.

- a) *Integrity*. Pemimpin *walk the talk*, mereka menyelaraskan perbuatan dengan perkataannya. Dimensi ini mengukur sejauh mana para pengikutnya mempersepsikan derajat kesesuaian antara perkataan pemimpin dan yang dipersepsikan dengan perbuatannya.
- b) *Innovation*. Para pemimpin dipersiapkan untuk menantang keterbatasan yang ada dan proses dengan mengambil resiko dan mengeksperimentkannya. Para pemimpin mendorong bawahannya untuk mengambil resiko dan bereksperimen serta memperlakukan kesalahan sebagai kesempatan untuk belajar dari pada diperlakukan sebagai celaan. Dimensi ini fokus pada sejauh mana pemimpin dapat menumbuhkan komitmen inovasi dalam organisasi.
- c) *Impression management*. Pemimpin dipersiapkan untuk membawahi kebutuhan personal dan berhasrat untuk kebaikan umum. Pemimpin adalah orang yang memberi selamat kepada keberhasilan bawahannya dan juga orang yang selalu hangat serta perhatian terhadap bawahannya, tidak sebatas pada kehidupan kerja mereka.⁶⁸

⁶⁷ Sarros, J.C. and J.C. Santora, "The Transformational-transactional Leadership Model in Practice", dalam *Leadership & Organizational Development Journal*, No 22, Vol 2/8, pp. 2001, 383-393.

⁶⁸ Pounder, J.S, "New Leadership" and University Organizational Effectiveness: Exploring the Relationship' dalam *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 22, No. 6, pp. 281-290, 2001- 282-283; 2003, 7.

Berdasarkan kriteria di atas, pelaksanaan kepemimpinan transformasional profetik. Pemimpin harus mampu menjadi ideal dan memiliki pandangan ke depan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pada lembaga pendidikan Islam. Hal tersebut, sebagaimana digambarkan dalam QS. Alanbiya [21]: 73

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ
الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ ۗ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

"Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah". (QS. Alanbiya [21]: 73).⁶⁹

Ayat di atas, menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memberikan pencerahan, motivasi, semangat kerja pada bawahan agar tercapai perubahan yang lebih baik dan tercapai tujuan yang diinginkan dengan berpedoman pada Alquran. Berkaitan dengan pola atau kepemimpinan sebagaimana diuraikan dalam Alquran sudah diaplikasikan oleh para tokoh-tokoh Islam sebagai representatif dari model kepemimpinan yang dibawa rasul dengan misi melakukan perubahan dan perbaikan serta memajukan Islam.

Kepemimpinan transformasional profetik secara implementatif merupakan istilah baru dalam dunia kepemimpinan, namun pada praktiknya sudah dilakukan sebagaimana yang terjadi di beberapa lembaga pendidikan khususnya. Dengan demikian, bahwa kepemimpinan transformasional profetik di lembaga pendidikan Islam yaitu untuk melakukan perubahan melalui pemberian motivasi, moralitas, meningkatkan kinerja bawahan dengan penuh kejujuran, kemampuan, amanah, menjadi teladan, menginspirasi, dan mengambil kepemilikan lebih besar atas pekerjaannya dengan berpegang teguh pada nilai-nilai Alquran dan Hadis.

Implementasi kepemimpinan dilihat dari aspek kepemimpinan profetik hendaknya mengedepan nilai-nilai, etika melalui kinerja positif bagi setiap individu. Adapun etika tersebut

⁶⁹ Tim Kemenag RI, *Qur'an Kemenag...*, 328.

memiliki tiga misi sebagaimana yang disampaikan Kuntowijoyo yaitu *humanisasi*, *liberasi*, dan *transendensi* sebagaimana yang terkandung dalam QS. Ali Imran [3]: 110 sebagai berikut

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۗ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ
خَيْرًا لَهُمْ ۗ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

“*Kalian adalah umat yang terbaik dikeluarkan untuk manusia, memerintahkan yang ma’ruf, mencegah yang munkar, dan beriman kepada Allah*”. (QS. Ali Imran [3]:110).⁷⁰

Ayat di atas, jika dikontekstualisasikan dalam lembaga pendidikan Islam maka, *pertama* humanisasi yaitu kepemimpinan pada lembaga pendidikan yang mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan, toleransi, demokrasi, dan melayani kepentingan bawahan dalam meningkatkan kesejahteraan agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan profesional, *kedua* liberalisasi yaitu untuk memberikan kebebasan bagi setiap individu untuk mengembangkan diri berdasarkan kompetensi yang dimilikinya dengan tetap memperhatikan aturan-aturan yang ada serta mampu berkarya dan untuk kebaikan, dan *ketiga* misi transendensi yaitu merupakan manifestasi dari misi humanisasi dan liberalisasi. Bahwa setiap individu dalam lembaga pendidikan harus selalu menjunjung tinggi nilai-nilai ketuhanan dengan mendekati diri kepada Allah Swt. agar mampu menggerakkan hati dan bersikap ikhlas terhadap segala yang telah dilakukan.⁷¹

⁷⁰ *Ibid.*,64.

⁷¹ Istilah profetik pertama kali dipopulerkan oleh Kuntowijoyo. Dengan sangat jujur, Kuntowijoyo menyatakan bahwa dalam konteks profetik pada dasarnya Islam sebagaimana yang di gambarkan Rasulullah dengan tiga misi, yaitu misi humanisasi, misi liberalisasi, dan misi transendensi manusia. Yang bersumber dari tafsir QS. Ali Imran [3]: 110, ide tentang istilah tersebut terilhami oleh Muhammad Iqbal. Iqbal mendeskripsikan bahwa setelah nabi Muhammad saw. *mi’raj*, beliau tetap kembali ke bumi menemui masyarakat, melakukan perubahan dan memberdayakannya. Nabi Muhammad saw. tidak hanya menikmati kebahagiaannya berjumpa dengan Allah swt. dan melupakan masyarakatnya. Lihat juga: Kuntowijoyo, *Paradigma Islam: Interpretasi Untuk Aksi* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2017), 17. Demikian, juga bahwa misi-misi dalam profetik pada QS. Ali Imran [3]: 110 yang dimaksud Kunto Wijoyo adalah untuk membebaskan umat manusia dari segala bentuk belenggu dan ketertindasan. Dengan

Di sisi lain, bahwa, kepemimpinan transformasional profetik merupakan praktik yang digali dari kepemimpinan Nabi Muhammad saw. para sahabat, serta penerusnya yang telah membangun masyarakat baru yang berdasarkan keyakinan tentang kesatuan pencipta, pemeliharaan, dan penghambaan pada sang mahakuasa.⁷² Di samping itu, bahwa keberhasilan kepemimpinan Rasulullah saw. dalam mewujudkan perubahan kehidupan karena dia memiliki akhlak yang terpuji (*akhlak karimah*) sebagai kekuatan dalam menghantar keberhasilan kehidupan manusia.

Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin transformasional profetik pada lembaga pendidikan Islam salah satunya dikarenakan memiliki perangai yang berperdoman kepada ajaran Rasulullah Saw yang tertuang dalam kitab suci (Alquran dan Hadis). Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. selalu mengajarkan pentingnya *akhlak karimah* dalam tatanan kehidupan termasuk juga dalam konteks pendidikan. Berkaitan dengan *akhlak karimah* yang dimiliki Rasulullah saw. pada dasarnya dia diutus dalam rangka untuk menyempurnakan akhlak. Sebagaimana dijelaskan dalam hadist sebagai berikut:

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ صَالِحَ الْأَخْلَاقِ

“*Sungguh aku diutus menjadi Rasul tidak lain adalah untuk menyempurnakan akhlak yang saleh (baik).*”⁷³

demikian, bahwa pembacaan profetik dalam aspek agama akhirnya tidak dapat dihindarkan dalam proses pencarian kebenaran umat manusia berdasarkan agama masing-masing. Agama yang profetik bukanlah sesuatu yang dapat memaksakan umatnya memasuki pintu tunggal menuju surga, karena tuhan telah membebaskan umatnya terhadap pembacaan agama sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Lihat juga: Masdar Hilmy, *Islam Profetik* (Yogyakarta: Kanisius, 2008) 29, lihat juga Nizar Ali, *Memahami Hadis Nabi Metode dan Pendektannya*, (Yogyakarta: Idea Press, 2011, Cet. Kedua), 366-369

⁷² *Ibid.*, 257-259.

⁷³ Hadits di atas diriwayatkan oleh al-Imam Ahmad dalam al-Musnad (2/381), Ibnu Sa'd dalam ath-Thabaqat (1/192), al-Bazzar dalam al-Musnad (no. 2740—Kasyful Astar), ath-Thahawi dalam Syarah Musykilul Atsar (no. 4432), al-Baihaqi dalam as-Sunan (10/191—192) dan Syu'abul Iman (no. 7977 dan 7978), al-Bukhari dalam al-Adabul Mufrad (no. 273) dan at-Tarikhul Kabir (7/188), al-Hakim dalam al-Mustadrak (2/613), al-Qudha'i dalam Musnad asy-Syihab (no. 1165), Ibnu Abi ad-Dunya dalam Makarimul Akhlaq (no. 13), serta Ibnu Abdil Barr dalam at-Tamhid (24/333-334). Semua meriwayatkan hadits ini melalui jalan Muhammad bin 'Ajlan, dari al-Qa'qa' bin Hakim, dari Abu Shalih, dari Abu Hurairah z. Sebagian meriwayatkan dengan lafaz “shalihah akhlak” sedangkan yang lainnya dengan lafadz “makarimal akhlaq.” Hadits di

Hadis di atas, dijelaskan bahwa kepemimpinan Rasulullah Saw, salah satunya dalam rangka untuk menyempurnakan akhlak dan semua kebaikan umat manusia. Rasulullah saw. telah memberikan keteladanan bagi umat manusia termasuk dalam kepemimpinan di dunia pendidikan dengan menanamkan nilai-nilai kebaikan dan *akhlak karimah* (budi pekerti). Kemajuan pendidikan salah satunya dapat dicapai manakala didukung dengan penanaman *akhlak karimah* bagi segenap komponen pendidikan.

Dengan demikian, bahwa dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional profetik dilakukan untuk mewujudkan visi yang bercermin dari sosok kepemimpinan Nabi Muhammad saw. Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. sebagai individu memiliki kualitas dan keteladanan. Dalam konteks kepemimpinan modern bahwa kepemimpinan transformasional profetik memiliki kemanfaatan dan hubungan yang tidak bisa dipisahkan dari sosok Nabi Muhammad saw. dan aplikasinya dalam melakukan perubahan diberbagai bidang termasuk di lembaga pendidikan Islam baik sekarang maupun di masa yang akan datang.⁷⁴ Kepemimpinan transformasional profetik merupakan pemimpin terbaik yang disandang oleh Nabi Muhammad saw. yang dapat dijadikan inspirasi bagi kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam dalam melakukan perubahan, pengembangan dan perbaikan pendidikan agar dapat tercapai pendidikan yang berkualitas.

Menurut Michael H. Hart dalam buku yang berjudul “*Seratus Tokoh yang Berpengaruh dalam Sejarah*” secara berani mengatakan bahwa Muhammad saw. adalah yang nomor satu. Hal tersebut, membuktikan bahwa sosok Muhammad saw. dalam

atas adalah sahih, walhamdulillah. Perawi-perawinya tsiqah. Hadits ini juga memiliki syahid (penguat) dari hadits Mu’adz bin Jabal z dalam riwayat al-Bazzar (no. 1973) dan ath Thabarani (20/120). Demikian juga syahid dari hadits Jabir bin Abdillah z yang diriwayatkan oleh al-Baihaqi dalam Syu’abul Iman (no. 7979). Abu Abdillah al-Hakim an-Naisaburi mensahihkan hadits ini dan disepakati oleh adz-Dzahabi. Lihat al-Mustadrak (2/613). Asy-Syaikh Muhammad Nashiruddin al-Albani dalam Silsilah ash-Shahihah (1/112) berkata, “Sanad hadits ini Hasan. Ibnu Abdil Barr berkata dalam at-Tamhid (24/333—334) bahwa hadits ini shahih muttashil (bersambung sanadnya) hingga Rasul n, melalui jalan-jalan yang sahih dari Abu Hurairah z dan lainnya.” Lihat <http://www.mulimah Islami.or.di>.

⁷⁴ Noor, *Altruistic service leadership Prophet...*, xix.

kepemimpinan telah mampu membuktikan kepada dunia, mampu melakukan perubahan, membangun peradaban yang luar biasa dan memajukan kehidupan umat manusia dari kejumutan atau kebodohan.

Tugas yang harus dilaksanakan seorang pemimpin transformatif di lembaga pendidikan Islam dalam hal ini, adalah kepala sekolah/madrasah, harus mampu menggerakkan semua SDM yang ada dengan memberikan motivasi, memberi contoh yang baik agar tercermin sisi ketauladanan, dan memperhatikan bawahan secara baik dan penuh perhatian dalam rangka pengembangan karir serta menjadikan inspirasi bagi bawahan.⁷⁵

Kemudian menurut Wijaya bahwa implementasi kepemimpinan transformatif di Lembaga Pendidikan (sekolah/madrasah) sebaiknya diarahkan pada pencapaian hasil (*outcomes*) peserta didiknya secara optimal, dalam pengertian bahwa dengan kepemimpinan transformatif dapat menumbuhkan, keterampilan dan kompetensi peserta didik sebagai suatu tujuan pendidikan dan pembelajaran yang sudah ditentukan..⁷⁶

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam, khususnya di lembaga pendidikan (SDI/MI) sebagai lembaga pendidikan awal yang diperlukan adalah penanaman nilai-nilai yang kuat, dan memiliki kemampuan baik secara fisik, maupun psikis. Hal tersebut mutlak dimiliki agar dapat membantu proses kepemimpinan secara baik dan profesional. Pelaksanaan kepemimpinan transformatif profetik, setidaknya dapat mencontohkan atau meneladani kepemimpinan Nabi

⁷⁵ Kepemimpinan transformatif profetik di lembaga pendidikan Islam dalam hal ini adalah kepala sekolah, dalam melaksanakan tugasnya harus mampu, *pertama*: menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras terhadap guru, staf dan pegawai lainnya. Hal ini lah juga yang tercermin dalam kepemimpinan transformatif profetik yang selalu mengedepankan dan memberikan inspirasi berdasarkan nilai-nilai ketauladanan sebagaimana yang dicontohkan Nabi Muhammad saw. dan *kedua*, kepala sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap bawahan melebihi dirinya (kepala sekolah) bahwa apa yang dilakukan benar dan dapat dipertanggung jawabkan. Lihat juga: Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011), 106.

⁷⁶ Muksin Wijaya, Kepemimpinan Transformatif di Sekolah dalam Meningkatkan *Outcomes* Peserta Didik, dalam *Jurnal Pendidikan Penabur* No.05/ Th. IV / Desember 2005, 125.

Muhammad saw. dan dijadikan referensi bagi seluruh umat manusia.

Meneladani kepemimpinan Muhammad saw. sangat diperlukan, dan ideal, sekalipun tidak sempurna apa yang dipraktikkan. Menurut Syafi'i Antoni dalam bukunya "Muhammad saw. *The Super Leader Super Manager*" sebagai berikut.

Teladan kepemimpinan sesungguhnya terdapat dalam diri Muhammad Rasulullah saw. karena dia adalah pemimpin yang *holistic, accepted* dan *proven*. *Holistic* karena beliau adalah pemimpin yang mampu melaksanakan dan mengembangkan kepemimpinan secara sempurna dalam berbagai bidang kehidupan manusia termasuk dalam bidang: *self developmen*, bisnis, kewirausahaan, rumah tangga yang harmonis, tatanan masyarakat, yang akur, sistem politik yang bermartabat, sistem pendidikan yang bermoral dan mencerahkan, sistem hukum yang berkeadilan, dan strategi pertahanan yang jitu, serta memastikan keamanan dan perlindungan warga negara. Kepemimpinan *accepted* karena diakui lebih dari 1,3 miliar manusia. Kepemimpinan *proven* karena sudah terbukti sejak lebih dari 15 abad yang lalu hingga hari ini masih relevan diterapkan.⁷⁷

Kepemimpinan Muhammad saw. pada dasarnya adalah kepemimpinan yang sangat sempurna sepanjang hayat, sekalipun sangat sulit bagi umatnya untuk meniru dan mempraktikkan sebagaimana yang dilakukan, karena sosok Muhammad saw. adalah manusia pilihan dan memiliki keistimewaan yang tidak dimiliki oleh manusia lainnya. Namun demikian, para pemimpin di lembaga pendidikan Islam harus selalu berimprovisasi dan berbenah diri sesuai dengan perkembangan zaman untuk menghadirkan dan meneladani sosok kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam setiap kehidupan. Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. sebagaimana dijelaskan di atas yaitu telah mampu mentransformasikan kehidupan manusia dari kebodohan menuju kehidupan yang jenius.

Oleh karena itu, perlu menjadi perhatian bagi setiap pemimpin di lembaga pendidikan Islam untuk meneladani dan

⁷⁷ Antoni, *Muhammad saw. The Super Leader Super...*, 6.

menjadikan sosok Muhammad saw. sebagai sumber dalam menjalankan tugas-tugasnya agar mampu melakukan transformasi kelembagaan yang lebih baik, maju dan berkualitas dalam berbagai aspek. Nabi Muhammad saw. adalah sosok manusia yang memiliki kehebatan dalam segala hal. Sebagai pemimpin Nabi Muhammad saw. tidak dapat diragukan lagi kehebatannya. Sebagai muslim, maka harus mengagumi dengan kekaguman yang berganda dari apa yang telah di ajarkan dan perilaku (akhlak)-Nya.⁷⁸

Menurut Mujamil, bahwa meniru kepemimpinan Rasulullah saw. dan mempraktikannya secara holistik (menyeluruh) pada lembaga pendidikan Islam (SDI/MI) sangatlah sulit, karena Rasulullah saw. merupakan manusia pilihan, namun setidaknya dianjurkan untuk mengikuti jejak-jejak kepemimpinannya dan menjadikan Rasulullah saw. sebagai figur atau model yang harus terus dilakukan dan dicoba sehingga lama kelamaan akan terbiasa dari sebagian perilaku kepemimpinannya, sehingga dapat termanifestasi ke dalam kepemimpinan (kepala sekolah/madrasah) pada lembaga pendidikan Islam yang pada akhirnya dapat memajukan lembaga pendidikan Islam.⁷⁹ Yang membedakan kehebatan Nabi Muhammad saw. dengan manusia biasa adalah bimbingan Allah Swt. 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 وَاسْتَغْفِرُوهُ ۗ 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).⁸⁰

⁷⁸ M. Quraish Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad saw. Dalam Sorotan Alquran Dan Hadist-hadist Shahih* (Tangerang: Lentera Hati, 2011), 24.

⁷⁹ Mujamil, *Strategi Pendidikan Islam* (Jakarta: Airlangga, 2013), 230.

⁸⁰ Tim Kemenag RI, *Qur'an Kemenag...*, 477.

Ayat di atas menggambarkan bahwasanya Nabi Muhammad saw. merupakan manusia biasa yang mendapatkan wahyu untuk menjadi panutan bagi umat. Kehebatan Nabi Muhammad saw. dapat dijadikan referensi dalam kehidupan umat, karena semua itu, memiliki dasar yang jelas. Oleh karena itu, bahwa apa yang terdapat pada diri Nabi Muhammad saw. patut kita jadikan sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas dan tugas-tugas di lingkungan lembaga pendidikan Islam yang di pimpinnya.⁸¹

Dilihat dari aspek pelaksanaan visi lembaga, kepemimpinan transformasional profetik setidaknya memiliki empat tugas pokok yang harus diimplementasikan agar dapat mencapai tujuan bersama sebagai berikut:

a) Menentukan Visi atau Gambaran Masa Depan Yang Diinginkan.

Seorang pemimpin harus mampu menjelaskan tujuan masa depan kepada para bawahan/pengikut dengan gambaran yang menarik, menyakikan dan dapat dicapai berdasarkan perkiraan-perkiraan yang di inginkan. Hal tersebut, diperlukan guna memberikan kepastian, motivasi, optimis dan keteguhan pengikutnya dalam menghadapi cobaan-cobaan selama melaksanakan tugasnya, menjaga loyalitas pada pemimpin, bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanatkan dan konsisten dengan tujuan bersama. Visi seorang pemimpin transformasional selalu melibatkan bawahannya agar mereka memahami alur dan upaya tercapainya.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa pembetulan visi merupakan unsur terpenting dalam kepemimpinan transformasional. Hal ini juga tercermin dalam konteks kepemimpinan Nabi Muhammad saw. Sebagaimana dijelaskan dalam sejarah Islam, bahwa Rasulullah Saw selalu mengingatkan kepada para sahabat-sahabatnya bahwa akhirat merupakan tujuan yang harus diperhatikan dalam melaksanakan perjuangan Islam, sehingga hal tersebut akan menjadi sebab yang kuat dalam mengangkat semangat serta gerakan ke medan perang dengan penuh kesabaran dan keteguhan kepada Allah Swt.⁸²

⁸¹ Mujamil, *Strategi Pendidikan.*, 25.

⁸² Suwaidah dkk, *Melahirkan...*, 94.

Sebagaimana dijelaskan dalam QS. Attaubah [9]:52 sebagai berikut:

قُلْ هَلْ تَرَبَّصُونَ بِنَا إِلَّا إِحْدَى الْحُسُسَيْنِ ...

“Katankanlah, tidak ada yang kamu tunggu-tunggu bagi kami kecuali salah satu dari kebaikan” (QS. Attaubah [10]:52).⁸³

Ayat di atas, merupakan bentuk komitmen dalam melakukan tugas-tugas demi terwujudnya tujuan yang diharapkan, dalam hal ini adalah segala hal yang berkaitan tugas kepemimpinan dalam melakukan yang perubahan yang lebih baik. Seorang pemimpin lembaga pendidikan Islam, tentu yang diharapkan adalah tercapainya tujuan berdasarkan visi yang dibuatnya.

b) Mengomunikasikan Visi Kepada Pengikutnya

Visi merupakan roh sebuah institusi/lembaga pendidikan khususnya, dalam mencapai tujuan bersama, sehingga visi yang dibuat harus dikomunikasikan kepada pengikutnya secara baik dan jelas, sebagus apapun jika visi tidak dikomunikasikan maka tidak akan bernilai. Oleh karena itu, seorang pemimpin di lembaga manapun khususnya di lembaga pendidikan Islam harus mampu mengomunikasikan visi yang telah dibuat kepada pengikut/bawahannya dari hati-ke hati melalui ilustrasi yang jelas, sehingga mereka memandangnya sebagai realitas yang sebenarnya, dan memberikan sangat dalam melaksanakan visi menuju cita-cita lembaga yang akan diharapkan bersama untuk perubahan yang lebih baik.

Demikian pula, pada lembaga pendidikan seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah agar menyampaikan ungkapan-ungkapan yang menarik untuk menjelaskan gambaran masa depan lembaga, agar apa yang diharapkan dari visi tersebut dapat tercapai dengan baik. Misalnya seorang kepala sekolah memberikan penjelasan kepada bawahannya bahwa tercapainya visi semata-mata demi kepentingan lembaga lebih baik dan anak

⁸³Tim Kemenag RI, *Qur'an Kemenag...* 195.

didik yang berprestasi serta prestasi semua pihak yang telah menjalankan tugasnya secara professional.

c) Merealisasikan Visi

Cita-cita seorang pemimpin dalam melakukan perubahan di lembaga pendidikan yang lebih baik merupakan bentuk terealisasinya visi yang dibuat. Keberhasilan pemimpin manakala mampu menanggapi setiap kejadian dan peristiwa baik besar atau kecil melalui interaksinya dengan visi yang diinginkan dan mencari kesesuaian dengan semua aktivitas dengan visi.

Terlaksananya visi harus didukung dengan keinginan yang kuat, keyakinan yang besar dan perjuangan yang luar biasa oleh pemimpin, sehingga cita-cita yang di buat dalam bentuk visi dapat tercapai dengan baik. Hal inilah yang diharapkan oleh seorang pemimpin transformatif di lembaga pendidikan Islam khususnya. Dengan visi yang mereka buat dan dilaksanakan dengan baik merupakan sebuah prestasi yang sangat berharga bagi pemimpin dan semua unsur yang terlibat di dalamnya.

d) Meningkatkan Konsisten Pengikut Terhadap Visi

Meningkatkan konsistensi pengikut terhadap visi merupakan tugas bagi seorang pemimpin. Keberhasilan pemimpin manakala mampu menyampaikan kepada pengikut atau bawahannya, merasakan dan menerapkan kepada dirinya sendiri.

Seorang pemimpin transformatif hendaknya menggunakan berbagai macam sarana untuk menanamkan komitmen pengikutnya terhadap tugas-tugas yang sejalan dengan visi. Untuk menanamkan komitmen dilakukan beberapa cara sebagai berikut; *pertama*; memberikan dorongan dan selalu mengingatkan dengan kisah seseorang terdahulu, misalnya kisah-kisah para Nabi, *kedua*; mengikutsertakan pengikut dalam membentuk visi, pengambilan keputusan, dan memberikan otoritas-otoritas yang luas, *ketiga*; menjadi teladan yang baik.

Kemudian, dalam rangka melakukan kepemimpinan transformasional profetik harus berdasarkan visi yang disusun dengan berpedoman pada Alquran dan hadis sebagaimana yang dicontohkan Rasulullah saw. Seorang pemimpin di lembaga

pendidikan Islam baik sebagai manajer atau *leader* harus selalu menjadi contoh bagi bawahan agar lembaga yang dipimpinnya dapat mengalami perubahan yang berkualitas.

Implementasi kepemimpinan transformasional profetik yang menjadi fokus adalah untuk melakukan perubahan terhadap lembaga yang dipimpinnya agar lebih baik dan terlaksannya visi yang telah dirumuskan berdasarkan nilai-nilai profetik. Menurut Yulk, bahwa implementasi kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan harus menggunakan pedoman sebagai berikut. a) menyatakan visi yang jelas dan menarik, b) Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dicapai, c) bertindak secara rahasia dan optimistis, d) memperlihatkan keyakinan pada pengikut, e) menggunakan tidakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting, f) memimpin dengan memberikan dan menjadikan contoh, dan g) memberikan kewenangan kepada orang lain untuk mencapai visi.⁸⁴

Di samping itu, kepemimpinan transformasional profetik harus energik, berkomitmen, visioner, dan inspiratif.⁸⁵ Dengan demikian, kepemimpinan transformasional profetik menjadikan pribadi yang diteladani dan dipercayai yang didasarkan pada komitmen terhadap nilai-nilai kebersamaan, sehingga dapat memberikan perubahan yang positif dengan memperhatikan atau bersandar pada syariat Allah Swt.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa dalam konteks kepemimpinan transformasional profetik pada dasarnya telah diimplimentasikan secara sistematis dan praktis.

Pertama, seorang pemimpin harus mampu melakukan perubahan terhadap yang dipimpinnya dengan memperhatikan nilai-nilai yang ada pada lembaga yang dipimpinnya sebagaimana yang dilakukan Nabi Muhammad saw. dalam melaksanakan tugasnya.

Kedua, bahwa kepemimpinan transformasional profetik harus mampu memberikan kepercayaan kepada bawahannya bahwa

⁸⁴ Yulk, *Kepemimpinan Dalam Organisasi...*, 316.

⁸⁵ Elaine Sorensen Marshall dan Marion E Broome, *Transformational Leadership in Nursing, Scound Edition*, (New York: Springer Publishing Company LLC, 2017), 30.

apa yang dilakukannya dapat memberikan perubahan sehingga muncul rasa percaya diri dan penuh tanggung jawab.

Ketiga, seorang pemimpin dalam melakukan sebuah keputusan selalu dilakukan dengan musyawarah, dan dialog dengan memberikan kesempatan kepada yang lain untuk menyapaikan pikiran-pikirannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama.

Keempat, memiliki keberanian menegakkan yang haq dan menghindari yang batil demi kebaikan dan kemajuan lembaga di masa sekarang dan masa yang akan datang dengan kekuatan yang didasarkan pada kejujuran, amanah dan tanggung jawab, serta selalu memperhatikan keadaan bawahannya agar menjadi perhatian dan memenuhi hak-haknya agar dapat menjalankan tugas dengan baik..⁸⁶

Kelima, kredibilitas yang dikaitkan dengan kepercayaan pemimpin transformasional profetik, jika seorang tidak menemukan pemimpin yang kredibel, mereka tidak akan mempercayainya. Tanpa kepercayaan yang diciptakan dengan menjadi kredibel, tidak ada pemimpin yang dapat memiliki hubungan dengan para pengikutnya, dan kepemimpinan tidak ada tanpa hubungan. Pentingnya kredibilitas sebagai cara untuk memberikan kepercayaan mencapai pesan kepada pengikutnya.⁸⁷

Sebagaimana juga dalam kepemimpinan transformasional bahwa visi menjadi penting untuk dicapai, agar terwujud perubahan yang diharapkan, memelopori perubahan, memberikan motivasi, dan inspirasi kepada individu-individu untuk kreatif, inovatif, membangun *team work* yang solid, membawa pembaharuan dalam etos kerja, memiliki keberanian, bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi.⁸⁸

⁸⁶ Firdaus, *Prophetic Leadership...*, 135.

⁸⁷ Azman Hussin dkk, *Prophet Muhammad (SAW) The Hallmark of Leadership*, (Misg USA & Canada Alumni 2015), 47.

⁸⁸ Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LKiS Printing Cemerlang, 2011), 21

Dengan demikian, dalam rangka mewujudkan pendidikan Islam yang berkualitas sudah barang tentu, karena salah satu yang menjadi perhatian adalah kepemimpinan transformasional profetik. Kemampuan seorang pemimpin serta anggota/bawahan dalam menjalankan tugasnya, memiliki komitmen dan loyalitas dalam melakukan perubahan diberbagai aspek termasuk dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga yang dipimpinnya (sekolah/madrasah)

E. Implikasi Kepemimpinan Transformasional Profetik dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Implikasi kepemimpinan transformasional profetik pada lembaga pendidikan Islam (SDI/MI) secara jelas dapat terlihat pada perilaku kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Implikasi tersebut yang sangat dirasakan dalam tatanan kehidupan organisasi yaitu adanya transformasi organisasi itu sendiri.⁸⁹ Transformasi organisasi yaitu adanya perubahan yang terjadi dalam berbagai aspek dalam organisasi baik yang berkaitan tata kelola (sistem) program dan sumberdaya yang ada.

Dengan demikian, bahwa implikasi dalam kepemimpinan transformasional profetik yaitu adanya perubahan-perubahan tata kelola organisasi dari berbagai aspek atau elemen organisasi secara baik dilihat dari fungsi dan interaksi dengan lingkungan sekitar. Secara signifikan, implikasi yang dicapai adalah dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, membangkitkan komitmen anggota terhadap organisasi, meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi.⁹⁰ Adanya perubahan terhadap organisasi, merupakan implikasi dari kepemimpinan yang dilaksanakan, perubahan dari sistem, SDM, sarana dan prasarana serta perestasi yang dicapai. Perubahan tersebut dapat terjadi secara terus-menerus terutama dalam pengembangan kelembagaan, peningkatan kualitas pendidikan, dan perkembangan pendidikan yang berdaya saing.

⁸⁹ Hugh Busher, *Understanding Educational Leadership :People, Power and Culture* (England: Open University press, 2006), 145.

⁹⁰ Tim Dosen Administrasi UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008),157.

Dengan demikian, implikasi kepemimpinan transformasional profetik pada lembaga pendidikan Islam, dari segi peningkatan kualitas pendidikan, juga karena peningkatan kinerja, komitmen, motivasi dan semangat kerja anggota/ guru, staf yang didasari atas nilai-nilai profetik, sehingga mencapai kualitas pendidikan atau prestasi baik pada skala Nasional maupun Internasional. Di samping itu, akibat dari pola atau perilaku kepemimpinan transformasional profetik akan mampu memberikan perubahan yang nampak akan terlihat pada perilaku bawahan baik dalam berfikir, *performance*, semangat kerja, penuh ketulusan, kejujuran, tanggung jawab, komitmen dalam memajukan pendidikan, timbulnya rasa kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin.

Di sisi lain, menurut Bernard M Bass sebagaimana dijelaskan dalam Muksin Wijaya, bahwa terdapat beberapa hal mengenai seorang pemimpin transformasional mampu melakukan perubahan bagi para pengikutnya dan bagaimana implikasi kepemimpinan transformasional itu dapat terjadi, yaitu dengan a) meningkatkan kesadaran atas pentingnya suatu tugas pekerjaan dan nilai dari tugas pekerjaan tersebut, b) menekankan kepada pengembangan tim atau pencapaian tujuan organisasi dari pada hanya sekedar kepentingan masing-masing pribadi, dan c) mengutamakan kebutuhan-kebutuhan dari tingkatan kebutuhan yang paling tinggi.⁹¹

Kemudian, Bass menjelaskan bahwa implikasi kepemimpinan transformasional selalu menghadirkan peluang-peluang dalam memperbaiki citra, rekrutmen, seleksi, promosi, pengelolaan keragaman, kerja tim, pelatihan, pengembangan, dan kemampuan berinovasi bagi lembaga pendidikan Islam (sekolah/madrasah). Juga berdampak pada strategi perencanaan, mendesain job deskripsi kerja dan adanya struktur organisasi yang jelas.⁹²

Kepemimpinan transformasional selalu mendedikasikan usahanya untuk kebersamaan yang lebih baik, keteladanan,

⁹¹ Muksin Wijaya, *Kepemimpinan Transformasional di Sekolah...*, 122.

⁹² Bass, & Riggio, *Transformasional Leadership...*, 128.

membangun kharisma, memotivasi dan mementingkan kepentingan bersama agar dapat tercapai tujuan organisasi. Kemudian juga, dari semua usaha yang dilakukan pemimpin transformasional profetik mulai dari perencanaan, strategi organisasi, desain pekerjaan dan struktur organisasi, akan mampu memberikan implikasi terhadap upaya lembaga dalam mewujudkan visi dan misi.

Menurut Bass untuk mewujudkan visi lembaga pendidikan Islam dapat dilakukan melalui perilaku-perilaku kepemimpinan sebagai berikut (1) Pengaruh Idealisasi (*Idealized Idealized*): pemimpin transformasional memberikan contoh dan bertindak sebagai teladan dalam perilaku positif, dan komitmen kepada para pengikutnya. Pemimpin memberikan visi misi yang jelas kepada bawahannya, serta menanamkan rasa bangga kepada bawahannya. (2) Motivasi yang menginspirasi (*inspirational motivation*): pemimpin memotivasi yang menginspirasi bawahan untuk mengomunikasikan harapan yang tinggi dan pekerjaan yang menantang yang keras dan jelas, (3) stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*): pemimpin mendorong pengikut untuk berpikir kreatif dan inovatif, dan (4) Pertimbangan Individu (*Individual consideration*) seorang pemimpin yang cenderung menunjukkan perhatiannya pada kebutuhan individu pengikut-pengikutnya.⁹³

Selanjutnya, Bass dan Riggio menjelaskan bahwa implikasi kepemimpinan transformasional dalam rangka untuk menentukan arah organisasi mencapai tujuan. Sehingga kepemimpinan transformasional harus didorong untuk membuat perbedaan besar dalam kinerja organisasi. Terdapat beberapa implikasi kepemimpinan transformasional untuk tercapainya tujuan yang diharapkan termasuk dalam dunia pendidikan sebagaimana dalam tabel berikut ini.

Tabel 2.4 Implikasi Kepemimpinan Transformasional Bass dan Riggio.

No	Implikasi	Uraian
1	<i>Implications for strategic planning</i>	Sejauh mana organisasi didasarkan pada kepemimpinan yang transparan, keterbukaan, pentingnya aturan dan

⁹³ Bernard. M Bass, *From Transactional to Transformational Leadership: Learning To Share The Vision* (Organizational Dynamics, 18 (3), 1990), 19-31.

		prosedur organisasi. Strategi sistem yang dibuat baik sentralisasi atau desentralisasi kekuasaan, dan basis kekuasaan serta memberikan implikasi dalam membuat perencanaan dan strategi organisasi
2	<i>Implications for corporate image</i>	Memberikan gambaran, kepada bawahannya yang berorientasi ke masa depan, yakin tentang kemampuannya, memiliki personel bekerja bersama demi kebaikan bersama, dan menghargai sumber daya intelektual, fleksibilitas, dan pengembangan diri.
3	<i>Implications for recruiting</i>	Kepemimpinan transformasional, memberikan implikasi dalam proses rekrutmen bawahan atau pelamar yang memiliki kompetensi sesuai yang diharapkan. Perhatian yang lebih besar harus diberikan pada budaya organisasi, misi dan visi yang ingin dicapai suatu lembaga pendidikan. kepemimpinan transformasional cenderung merekrut bawahan yang lebih baik.
4	<i>Implications for selection and promotion</i>	Memberi pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual yang menggambarkan pemimpin transformasional dapat dimasukkan ke dalam penilaian, seleksi, dan program promosi. Pemimpin yang karismatik dan inspirasional menampilkan berbagai atribut kepribadian, seperti energi tinggi, kepercayaan diri, tekad, keterampilan intelektual dan verbal, cita-cita yang kuat. Demikian juga dalam pertimbangan individual yang diasari atas keterampilan melatih, preferensi untuk dan penggunaan komunikasi dua arah, empati, dan keinginan untuk menggunakan delegasi. Stimulasi intelektual melibatkan kecerdasan umum pada tingkat organisasi yang lebih rendah dan kreativitas kognitif pada tingkat yang lebih tinggi.
5	<i>Implications for personnel development.</i>	Memperhatikan aspek individu dan kepentingan bawahan yang lebih baik, dan kesuksesan karier individu. Setiap individu harus dilakukan pembinaan agar mampu

		berinovasi dan kreativitas dalam organisasi.
6	<i>Implications for training and development</i>	Pengembangan pada bawahan agar mampu melaksanakan tugasnya secara profesional
7	<i>Implications for leadership education</i>	Membekali setiap pemimpin dalam melaksanakan program kepemimpinannya. Dengan demikian, bahwa setiap tugas yang dilakukan selalu memperhatikan kepentingan bersama dan organisasi yang lebih baik. Kepemimpinan transformatif harus dianggap sebagai seni dan ilmu pengetahuan yang mungkin akan ditingkatkan dengan proses pendidikan yang berkualitas.
9	<i>Implications for organizational structure</i>	Memberikan warna dalam struktur organisasi lembaga pendidikan khususnya. Secara umum, bahwa organisasi atau lembaga akan stabil tergantung pada seorang manajer. Seorang manajer selalu memberikan perhatian kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
10	<i>Implications for organizational development</i>	Memberikan aplikasi langsung ke kelompok dan pengembangan organisasi dan manajemen tenaga kerja yang semakin beragam. Oleh karena itu, pemimpin transformatif selalu kreatif, inovatif, responsif dan melakukan pertimbangan individual agar mampu mengembangkan organisasi secara baik. ⁹⁴

Berdasarkan beberapa implikasi di atas, bahwa kepemimpinan transformatif di lembaga pendidikan Islam dapat memberikan implikasi riil dalam melakukan perubahan dalam tata kelola lembaga pendidikan, sehingga dengan tata kelola yang baik dan manajemen yang baik akan mampu memberikan penilaian terhadap peningkatan kualitas pendidikan yang dipimpinnya.

Di sisi lain terdapat beberapa implikasi kepemimpinan transformatif profetik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam sebagai berikut.

⁹⁴ *Ibid.*, 130-139.

a) Meningkatkan Kemampuan Intelektual (*Intellectual Capital*)

Berdasarkan hasil penelitian Nazem dan Sarlak, bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak langsung pada kemampuan seseorang dalam tugasnya (*intelektual capital*).⁹⁵ Keberadaan kepemimpinan transformasional dapat menjadi kunci untuk penciptaan dan pengembangan modal intelektual untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dari sebuah organisasi.⁹⁶ Kemampuan intelektual bawahan sangat penting, karena dapat melaksanakan tugasnya melebihi kemampuan pemimpinnya. Kemampuan dalam kepemimpinan transformasional profetik merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan sebagai salah satu aspek perilaku dan nilai yang dimiliki oleh pemimpin yang mampu memberikan dampak positif bagi lembaga pendidikan Islam.⁹⁷

b) Memiliki Komitmen Kerja

Kepemimpinan transformasional akan menciptakan komitmen dan kesetiaan bawahan yang sangat beragam. Ada yang komitmen terhadap organisasi yang sangat besar, sehingga mampu memberikan implikasi semangat kerja pada bawahan baik secara individu atau kelompok. Di samping itu, tumbuhnya komitmen moral terhadap keyakinan, nilai-nilai moral, dan nilai-nilai organisasi secara keseluruhan.⁹⁸

⁹⁵Mohammad Ali Sarlak & Ghorbani Ali Mahdi Moradgholi, "Effect of transformational leadership on intellectual capital African" dalam *Journal of Business Management* Vol.6 (27), 2012. 7977-7986.

⁹⁶Simona Agoston Sorin Anagnoste and Jukka Surakka Alina Mihaela Dima, *Transformational Leadership and its Influence on Intellectual Capital in the Romanian Business Environment. Proceedings of the 4th European Conference on Intellectual Capital* Arcada University of Applied Sciences Helsinki Finland the Academy of Economic Studies (Bucharest, Romania, 2012).

⁹⁷ Meningkatkan kemampuan intelektual pada seseorang dapat menjamin kesuksesan di masa depan. lihat Pasher Edna & Ronen Tuvya, *The Complete Guide to Knowledge Management: a Strategic Plan to Leverage your Company's Intellectual Capital* (USA: Wiley, 2011). dalam proses dan pelaksanaan manajemen pengetahuan yang bertujuan memperoleh, membuat, mendokumentasikan, mentransfer, dan menerapkan pengetahuan yang memiliki pengaruh pada kemampuan intelektual. lihat Fattah Nazem, *The Compilation of a Structural Model for Intellectual Capital Based on the Knowledge Management in Universities Department of Education*. (Roudehen Branch. Islamic Azad University, Roudehen, Iran 2012).

⁹⁸ Bass, *From Transactional to Transformational...*, 35.

Komitmen kepemimpinan akan memberikan implikasi terhadap kerja-kerja organisasi di lembaga pendidikan, sehingga keberadaan pemimpin (kepala sekolah/madrasah) dapat memainkan bagian penting dalam mempengaruhi tingkat komitmen anggota organisasi dengan mendorong komitmen pengikut kepada tim, kepada pemimpin, dan kepada organisasi.

Demikian juga, komitmen dapat menjadi motivasi yang sangat kuat, lebih dari sekadar gaji, bagi tercapainya tujuan yang diharapkan. Sehingga, bahwa masing-masing komponen kepemimpinan transformasional dapat memberikan implikasi terhadap komitmen pengikut dengan cara yang berbeda. Lebih lanjut, implikasi kepemimpinan transformasional terhadap performa bawahan sehingga mampu mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk dalam meningkatkan kualitas pendidikan.⁹⁹

c) Kinerja (*Performance*)

Implikasi pada kinerja dalam organisasi akan memberikan makna positif bagi kemajuan organisasi lembaga pendidikan Islam. Kinerja pemimpin yang baik dan berkualitas, akan meningkatkan kepercayaan bawahan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Muterera dalam penelitiannya, yang dilakukan di Amerika Serikat, mengungkapkan bahwa baik kepemimpinan transformasional sangat erat dengan kinerja organisasi.¹⁰⁰ Artinya bahwa kinerja kepemimpinan transformasional dapat memberikan makna positif yang kuat dalam organisasi. Demikian juga, dalam konteks kepemimpinan transformasional profetik bahwa kinerja yang harus dibangun dalam lembaga pendidikan Islam tidak lepas dari penanaman nilai-nilai Islam sebagai kekuatan yang tercermin dari sosok Nabi Muhammad saw.

Menurut penelitian Azka Ghafoor dkk, bahwa dalam kepemimpinan transformasional dapat berdampak pada *output*

⁹⁹ *Ibid.*, 43.

¹⁰⁰ J. Muterera, "Leadership Behaviours and Their Impact on Organizational Performance in Governmental Entities". *International Journal of Sustainable Development*, 2012, 19-24.

kualitas kerja, memperbaiki kualitas pelaksanaan organisasi dan kinerja bawahan untuk mencapai prestasi yang diharapkan.¹⁰¹

Dengan demikian, bahwa kepala sekolah/madrasah dapat menerapkan hal-hal berikut ini, agar mampu menghasilkan kinerja organisasinya yang diharapkan sebagai berikut. (1) menetapkan tujuan, visi dan misi yang jelas sesuai dengan karakteristik yang diharapkan dan berusaha untuk menentukan prioritas dan standar kerja bagi para guru, (2) mengidentifikasi dirinya sebagai agen pembaharuan, (3) membuat kebijakan-kebijakan yang berorientasi pada pengembangan dan kemajuan, (4) menumbuhkan rasa percaya diri pada guru dalam pelaksanaan tugas masing-masing, (5) melakukan peran kepemimpinannya atas dasar sistem nilai, (6) menjunjung tinggi nilai kebenaran bawahan, dan (7) mengatasi situasi yang rumit untuk tercapainya situasi yang kondusif.

d) Meningkatkan Moralitas Kerja Individu

Moralitas kerja bawahan dibangun atas kesadaran setiap pemimpin atas tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu yang harus diperhatikan adalah kejujuran, kedisiplinan tanggung jawab dan memegang teguh pada nilai-nilai Alquran dan Hadis sebagai pedoman dalam kepemimpinan transformasional profetik.

Selain di atas, berdasarkan hasil penelitian Kimiti Richard Peter dan Mwinzi Kathamba tentang “*Impact of Transformasional Leadership*”, menelaskan bahwa dilihat dari segi kepemimpinan transformasional dapat berimplikasi terhadap peningkatan kualitas pendidikan dari segi prestasi akademik yang diraih siswa.¹⁰² Dengan demikian, bahwa implikasi kepemimpinan transformasional profetik dapat berdampak secara makna pada peningkatan kualitas pendidikan dengan memperkuat nilai-nilai yang dikembangkan dalam

¹⁰¹ Ghafoor, dkk Transformasional Leadership, *African Journal of Bussiness management*...,7403.

¹⁰² Kimiti Richard dan Mwinzi Kathamba Ar-Chippus, “Impact of Transformasional Leadership Style on Scondary School Students Academic Achievement in Mbeere South Sub-County, Embu County, Kenya,” dalam *Intenrnasional JournalOf Education and Research Vol 4, No. 7Juli 2016, 527-544.*

pendidikan Islam, karena dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam selalu memperhatikan aspek-aspek nilai keislaman sebagai basis dalam pelaksanaan pendidikan.

Kemudian Bass, B. M. dan Riggio, R. E dalam studi kekinian mengenai implikasi kepemimpinan transformasional berdasarkan hasil studinya memberi kesan bahwa kepemimpinan transformasional akan memberikan kontribusi dan inisiatif-restrukturisasi (*restructuring initiatives*), sehingga dapat dirasakan oleh bawahan di lembaga pendidikan Islam mulai dari guru, staf, dan siswa dalam memberi sumbangsih bagi perbaikan terhadap kemajuan lembaga, pendidikan yang berkualitas.¹⁰³

Dengan demikian, bahwa kepemimpinan transformasional profetik yang baik dan berkualitas, dapat memberikan motivasi, dan semangat kerja pada bawahan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam (SDI/MI) sebagai lembaga pendidikan yang tingkat awal yang memerlukan pondasi yang kuat untuk diperhatikan demi terwujudnya kualitas pendidikan di masa yang akan datang yang didasari atas keimanan dan keridhoan Allah Swt.

F. Kualitas Pendidikan pada Lembaga Pendidikan Dasar Islam

1. Pengertian Kualitas Pendidikan

Kualitas pendidikan memiliki dua kata yaitu “kualitas dan pendidikan”. oleh karena itu, akan dijelaskan istilah dari masing-masing sebelum menjelaskan istilah kualitas pendidikan. Kata mutu (kualitas) berasal dari bahasa Inggris, yaitu *quality*. Dalam kamus bahasa Indonesia, kata kualitas (*quality*) mempunyai arti: a) tingkat baik buruk suatu; kadar, b) sifat atau atribut yang khas dan membuat berbeda.¹⁰⁴; c) standar tertinggi sifat kebaikan; dan d) memiliki sifat kebaikan tertinggi.¹⁰⁵ Adapun istilah kualitas menurut Edward Sallis dalam bukunya “*Total Quality Management In Education*” adalah

¹⁰³ *Ibid.*, 102.

¹⁰⁴ Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Pusat Bahasa, (Jakarta: Depdiknas, 2008), 763.

¹⁰⁵ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 326.

sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri atau sebagai suatu konsep yang dinamis untuk memberikan kepuasan bagi pengguna.¹⁰⁶

Sedangkan menurut, Joseph Juran berpandangan bahwa istilah kualitas yaitu "*Quality*," *Of the many meanings of the word "quality," two are of critical importance to managing for quality, setidaknya terdapat dua hal yang sangat penting untuk diuraikan: a) "Quality" means those features of products which meet customer needs and thereby provide customer satisfaction, "Kualitas" berarti unsur-unsur dalam suatu produk yang memenuhi kebutuhan atau kepuasan pelanggan, dengan kata lain bahwa kualitas pada dasarnya berorientasi pada hasil yang dapat memberikan manfaat kepada orang lain, dan b) "Quality" adalah kebebasan untuk memperbaiki setiap kesalahan yang dilakukan atau adanya upaya perbaikan atas kegagalan, ketidakpuasan pelanggan, klaim pelanggan, dan sebagainya.*

Dengan demikian, bahwa kualitas (mutu) selalu berorientasi pada biaya dan pelayanan yang tinggi untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan terhadap hasil yang dicapainya dari sebuah produksi termasuk juga dalam konteks pendidikan.¹⁰⁷ Menurut Tilar, kualitas merupakan suatu kosakata di dalam kehidupan modern. Pendidikan tidak terlepas dari ungkapan berkualitas. Termasuk dalam dunia pendidikan global dewasa ini di mana terjadinya persaingan dalam berbagai bidang kehidupan.¹⁰⁸

Dalam konteks pendidikan, kualitas dikonsepsikan sebagai standar kemampuan atau performa, di mana 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*

¹⁰⁶ Edward Sallis, *Total Quality Management* (USA: Stylus Publishing Inc, 2012), 46.

¹⁰⁷ Joseph M. Juran, *Juran Quality Handbook, Fifth Edition*, (Printed in the United States of America, McGraw-Hill, 1998), 21.

¹⁰⁸ H.A.R. Tilar, *Standar Pendidikan Nasional Suatu ...* 65-66.

needs).¹⁰⁹ Sedangkan istilah pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran yang efektif dan efisien, agar mampu mengembangkan potensi peserta didik yang memiliki kemampuan dan kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, *akhlak karimah*, serta keterampilan yang diperlukan bagi kepentingan masyarakat, bangsa dan negara.

Dengan demikian, kualitas pendidikan adalah ukuran atau standar tingkat baik atau buruknya suatu kegiatan pendidikan yang meliputi proses dan hasil yang di capai 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.¹¹⁰

Di sisi lain, kualitas pendidikan selalu berkaitan dengan aspek: masukan (*input*), proses dan hasil (*output*). Ketiga aspek tersebut dapat di uraikan sebagai berikut; *pertama*, masukan (*input*), adalah merupakan sesuatu yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan dan keberlangsungan proses pendidikan, *kedua*, proses pendidikan dilaksanakan dalam rangka mentransformasikan dari masukan yang ada menjadi suatu yang bernilai dan bermakna bagi keberlangsungan proses pendidikan di sekolah/madrasah. Proses yang baik tentu tidak terlepas dari input yang ada sebagaimana dijelaskan di atas, dan *ketiga*, hasil (*output*) pendidikan yaitu berkaitan dengan kinerja sekolah yang dicapai selama proses berlangsung bisa berupa prestasi kerja dan keunggulan.

Menurut Permendiknas Nomor 63 tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Nasional, bahwa mutu atau kualitas pendidikan adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan sistem pendidikan Nasional.¹¹¹ Sedangkan mutu atau kualitas pendidikan pada tingkat sekolah dasar dan menengah sebagaimana di atur dalam peraturan pendidikan nasional No 28 tahun 2016 tentang sistem penjaminan mutu pendidikan dasar dan

¹⁰⁹Dirjen Dikti, *Pedoman Penjaminan Mutu (Quality Assurance)*, (Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2003).

¹¹⁰H.A.R. Tilar *Standar Pendidikan Nasional Suatu...*, 66.

¹¹¹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 63 tahun 2009 *Tentang Sistem Penjaminan Mutu Nasional Pasa .*, (Jakarta: Mendiknas 2009), 3.

menengah yaitu adanya kesesuaian antara penyelenggaraan pendidikan dasar dan pendidikan menengah dengan Standar Nasional Pendidikan pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah.¹¹²

Menurut Mohmmad Ali, kualitas pendidikan diartikan sebagai bentuk atau kondisi mengenai baik dan kurang baiknya penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan.¹¹³ Namun dia, juga memandang bahwa kualitas pendidikan merupakan kondisi lembaga pendidikan yang mampu menghantarkan atau menghasilkan peserta didik yang berprestasi.

Sedangkan menurut Ibrahim Bafadal, bahwa pendidikan berkualitas (bermutu) apabila dapat terwujud kegiatan belajar mengajar yang sedang berlangsung di sekolah/madrasah tersebut. Kegiatan belajar mengajar yang bermutu selalu didukung dengan manajemen dan beberapa komponen lainnya seperti manajemen yang bermutu, pengadaan dan pemanfaatan buku dan sarana belajar yang bermutu, keberadaan fisik yang bermutu.¹¹⁴

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa kualitas pendidikan merupakan harapan bagi anak bangsa untuk dapat memperolehnya dengan melaksanakan semua aturan-aturan yang berlaku dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, dalam memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang berkualitas diperlukan upaya yang bertujuan pemerataan kualitas pendidikan secara merata pada semua lembaga khususnya lembaga pendidikan Islam. Pemerintah mengharapkan agar setiap lembaga pendidikan berkualitas, karena dengan pendidikan yang berkualitas akan mampu menghasilkan SDM berkualitas yang akan memberikan kontribusi dalam proses pendidikan untuk mampu menghasilkan lulusan berprestasi dan pembangunan masa depan.¹¹⁵

¹¹² Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2016 *Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah*. (Jakarta: Kemendikbud, 2016), 3

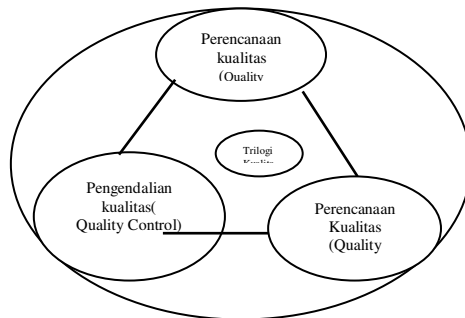
¹¹³ *Ibid.*, 333.

¹¹⁴ Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar* (Jakarta: PT Bumi, 2003), 21.

¹¹⁵ Mohammad Ali, *Pendidikan untuk Pembangunan Nasional: Menuju Bangsa Indonesia Berdaya Saing Tinggi* (Jakarta: Grasindo, 2009), 331.

Selanjutnya, dalam Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 2015 perubahan kedua atas PP No 19 tahun 2005 tentang Sistem Standar Nasional Penjaminan bahwa mutu atau kualitas pendidikan di Indonesia dalam rangka untuk memenuhi standar pendidikan yaitu dengan menggunakan delapan standar sebagai acuan. Standar Nasional Pendidikan merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan pada lembaga pendidikan formal mulai Sekolah Dasar sampai Sekolah Menengah Atas di seluruh Wilayah Indonesia. Adapun delapan standar tersebut adalah sebagai berikut, a) standar isi, b) standar proses, c) standar kompetensi lulusan, d) standar pendidik dan tenaga kependidikan, e) standar sarana dan prasarana, f) standar pengelolaan, g) standar pembiayaan, dan h) standar penilaian pendidikan.¹¹⁶

Kualitas pendidikan secara operasional dapat diartikan sebagai intensitas keterkaitan sistemik dan sinergis antara guru, peserta didik, kurikulum dan bahan ajar, media, fasilitas, dan sistem pembelajaran baik serta hasil belajar yang optimal sesuai dengan tuntutan kurikuler. Selanjutnya, bahwa dalam menciptakan kualitas pendidikan menurut Juran harus dilakukan *quality Planning*, *quality control* dan (*quality improvement*). Atau dikenal dengan istilah *trilogi quality* Sebagaimana pada gambar di bawah ini.¹¹⁷



Gambar 2.3 Trilogi Mutu Juran

Ketiga konsep mutu Joseph Juran dapat diuraikan sebagai berikut:

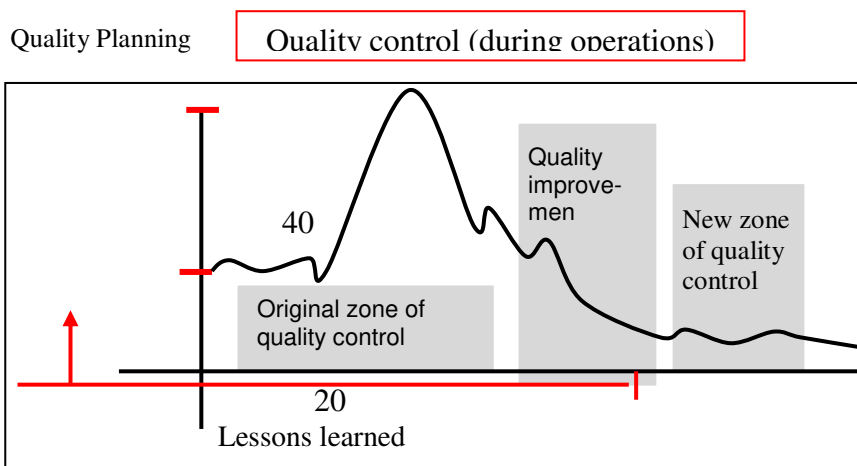
¹¹⁶Pearturan Pemerintah No 13 tahun 2015 *Tentang Standar ...*, 7.

¹¹⁷ Juran, *The Quality Control...*, 2.

- a) Perencanaan mutu (*quality planning*) yang meliputi kualitas, menyusun sasaran mutu, dan meningkatkan kemampuan proses dan hasil yang maksimal.
- b) Pengendalian mutu (*quality control*), terdiri dari dasar pengendalian, jenis pengukuran, menyusun standar kerja, dan mengukur kinerja yang sesungguhnya. Dalam hal ini, diperlukan untuk memperhatikan beberapa aspek; (1) mengevaluasi terhadap hasil, (2) membandingkan antara performa aktual dan target, dan (3) melakukan tindak lanjut untuk perbaikan
- c) Perbaikan dan peningkatan mutu (*quality improvement*), meliputi: mengidentifikasi, mendiagnosis, dan menemukan penyebab kesalahan.

Gambaran ketiga konsep trilogi mutu Juran di atas, dapat digambarkan dalam diagram berikut ini:

Juran's Trilogy Diagram



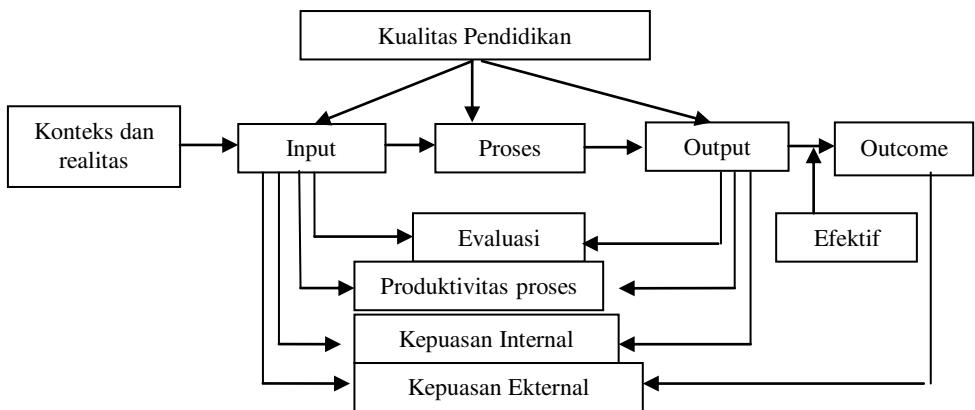
Gambar 2.4 The Juran *trilogy* diagram. (Juran Institute, Inc., Wilton, CT).

Joseph Juran berpendapat bahwa penggunaan sebuah pendekatan untuk meningkatkan mutu pendidikan harus tahap demi tahap sebab semua bentuk peningkatan mutu harus dilakukan dengan cara tahap demi tahap.¹¹⁸ Selain itu, harus mengevaluasi sejauh

¹¹⁸ Juran, *The Quality Control...*, 42.

mana keberhasilan yang telah dilakukan yang berkaitan dengan perencanaan “*The Juran Trilogy*” meliputi (*Quality Planning*), pengendalian mutu (*Quality Control*), dan perbaikan serta peningkatan mutu (*Quality Improvement*).

Berkaitan dengan kualitas hasil yang dicapai sekolah yang berkualitas jika prestasi sekolah menunjukkan pada pencapaian hal-hal sebagai berikut: a) prestasi akademik, berupa hasil akhir proses pembelajaran siswa dan nilai akhir UN berdasarkan SKL, dan b) Prestasi nonakademik berupa hasil kreativitas dan berbagai kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler.¹¹⁹ Untuk memperjelas, alur pengaruh antar bagian dalam peningkatan kualitas pendidikan dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.5 Komponen-Komponen Dalam Kualitas Pendidikan.¹²⁰

Selanjutnya gambar di atas, merupakan komponen-komponen peningkatan kualitas pendidikan, dimana salah satu mereka merupakan keterkaitan satu sama lain yang tidak bisa dipisahkan, antara *input*, *proses* *output* dan *outcome*. Hal tersebut, merupakan unsur penting dalam pengelolaan pendidikan di Indonesia. Pengelolaan kualitas pendidikan mengandung atribut pokok yang relevan dengan kebutuhan *stakeholder*, suasana akademik yang

¹¹⁹ Priansa & Soamad, *Manajemen Supervisi ...* 12-14.

¹²⁰ Slamet, P.H, Sekolah sebagai sistem. Dalam Slamet, PH. (Ed.). *Desentralisasi Pendidikan di Indonesia* (Handout 1). (Jakarta: Depdiknas, 2008).

kondusif dan adanya komitmen kelembagaan dari para pimpinan dan staf organisasi.

2. Peningkatan Kualitas Pendidikan di Lembaga Pendidikan Islam

Peningkatan kualitas pendidikan Islam di tingkat sekolah dasar/MI juga harus berdasarkan standar nasional pendidikan. Oleh karena itu, untuk mencapai kualitas pendidikan berdasarkan Standar Nasional Pendidikan (SNP) sebagaimana di atas, maka harus memperhatikan kualitas SDM, proses dan *output* yang ada di semua jenjang pendidikan khususnya di lembaga pendidikan dasar Islam/MI sebagai jenjang pendidikan yang paling rendah, kemudian adanya proses yang dilaksanakan secara profesional sehingga mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Dengan demikian, untuk memenuhi ketercapaian SDM yang berkualitas, maka diperlukan strategi yang berskala nasional yang secara garis besar dapat dibagi menjadi tiga hal yaitu: a) lembaga pendidikan harus melaksanakan penjaminan kualitas pendidikan pada masing-masing lembaga, b) melakukan pemeriksaan kualitas melalui akreditasi untuk mengetahui tingkat kelayakan dan kinerja setiap lembaga pendidikan berdasarkan capaian standar nasional pendidikan, dan c) adanya pemerataan kualitas pendidik pada semua satuan pendidikan dan jenjang pendidikan.¹²¹

Selanjutnya, peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu langkah yang dilakukan secara terencana, yang mencakup dua strategi. *Pertama*, merupakan perencanaan jangka pendek untuk meningkatkan kemampuan intelektual siswa sebagai standar minimal untuk meraih tujuan pendidikan jangka panjang yang mengacu pada pengembangan manusia seutuhnya. *Kedua*, strategi jangka panjang yang mengarah ketujuan pendidikan berlandaskan luas, bermanfaat, nyata, dan bermakna dalam mempersiapkan tantangan masa depan.¹²²

Kemudian, pada proses peningkatan kualitas pendidikan yaitu dengan melibatkan seluruh komponen sekolah khususnya guru akan terjadi kegiatan pembelajaran di kelas. Guru memiliki posisi sangat

¹²¹ *Ibid.*, 339

¹²² Munawar Sholeh, *Politik Pendidikan*, (Jakarta: Grafindo, 2005), 34.

strategis yang ikut andil untuk tercapainya keberhasilan kualitas pendidikan, karena fungsi utama guru di samping sebagai orang yang mentransferkan ilmu, juga harus mampu merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Guru harus dapat menempatkan diri dan menciptakan suasana kondusif, profesional dan bertanggung jawab atas tumbuh kembangnya peserta didik.

Adapun usaha-usaha dalam meningkatkan kualitas pendidikan dilakukan dengan beberapa cara, seperti: a) meningkatkan ukuran prestasi akademik peserta didik melalui hasil ujian nasional dan evaluasi lainnya, b) Membentuk kelompok sebaya untuk meningkatkan gairah pembelajaran melalui belajar *active learning*, c) menciptakan kesempatan belajar dengan mengubah jam sekolah menjadi pusat belajar sepanjang hari, d) Meningkatkan pemahaman dan penghargaan belajar melalui penguasaan materi dan penghargaan atas pencapaian prestasi akademik.¹²³

Peningkatan kualitas pendidikan pada sekolah dasar/MI berdasarkan unsur-unsur yang ada, juga harus memperhatikan unsur-unsur lain dalam pendidikan agar tujuan pendidikan bisa tercapai, yakni sebagai berikut:

- a) Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan oleh orang tua atau orang dewasa atau siapa saja yang bertanggungjawab dalam rangka membimbing dan mempersiapkan anak dengan dan atas Nama Allah serta bertanggungjawab kepada-Nya.
- b) Bahwa yang dibimbing merupakan generasi muda dengan seluruh kelengkapan dasar dan potensi-potensi fitrahnya, agar tumbuh secara bertahap ke arah kesempurnaan.
- c) Tujuan pembimbingan dalam pendidikan adalah agar anak nantinya mampu melaksanakan tugas-tugas hidup, yaitu kekhalifahan dengan penuh tanggungjawab kepada Allah Swt.

¹²³ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah Teori, Model dan Aplikasi* (Grasindo, 2003), 78-79.

- d) Berpedoman Alquran, baik secara konseptual maupun praktis, maka metode, pelaksanaan, materi, evaluasi dan alat-alatnya dapat dijabarkan dan dikembangkan dari Alquran.¹²⁴

Peningkatan kualitas pendidikan diperlukan profesionalitas guru, secara tersirat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pasal 35 ayat 1 mencantumkan standar nasional pendidikan meliputi: isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian. Standar yang dimaksud dalam hal ini adalah suatu kriteria yang telah dikembangkan dan ditetapkan oleh program berdasarkan atas sumber, prosedur dan manajemen yang efektif. Sedangkan kriteria adalah sesuatu yang menggambarkan keadaan yang dikehendaki.

Kemudian, dalam peningkatan kualitas pendidikan pada umumnya tidak lepas dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. *Pertama*; faktor internal yaitu meliputi beberapa unsur yang terlibat dalam dunia pendidikan baik pada level Dinas pendidikan Nasional, Dinas Pendidikan Propinsi, Kabupaten dan satuan pendidikan sekolah/madrasah sebagai pelaksana teknis dalam pendidikan. *Kedua*; faktor eksternal dalam pendidikan meliputi; masyarakat dan *stakeholder*, dalam hal ini merupakan unsur penting dalam pelaksanaan pendidikan serta merupakan objek dari tujuan pendidikan itu sendiri. Keberadaan masyarakat dalam pendidikan memiliki peran penting dalam menghantarkan keberlangsungan pendidikan yang eksis dan berkelanjutan begitu pula sebaliknya.¹²⁵

Beberapa faktor internal kualitas pendidikan bisa di pengaruhi oleh beberapa aspek yaitu: a) Ketersediaan sarana dan prasana yang kurang representatif, b) SDM atau guru yang tidak berkualitas, c) Rendahnya biaya operasional pendidikan, d) Rendahnya proses pendidikan yang berdampak pada prestasi siswa, dan e) Lingkungan sekolah yang tidak mendukung. Selain karena faktor-faktor di atas, kualitas pendidikan juga dipengaruhi oleh karakteristik kelas. Variabel karakteristik kelas antara lain yakni.

¹²⁴ Zulkarnain, *Transformasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 32.

¹²⁵ Syafirah Normayati, permasalahan Mendasar Dunia Pendidikan di Indonesia; dalam *Jurnal Al-Idarah; Manajemen Pendidikan Islam* Vol 1 No 1 Juli- Desember 2014.

- a. Besarnya (*class size*), artinya, banyak sedikitnya jumlah peserta didik yang mengikuti proses pengajaran.
- b. Suasana belajar, Suasana belajar yang demokratis, humanis dan menyenangkan dapat memberikan suasana kondusif, efektif dan nyaman.
- c. Tersedianya fasilitas dan sumber belajar yang referensiatif.

Sementara, menurut Depdiknas sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yaitu: a) kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional dengan menggunakan *education production function* atau *input, proses dan output analysis* yang tidak dilaksanakan secara konsekuen dan konsisten, b) penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara birokratik/ sentralistik sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada kebijakan pusat (sentralistik) yang jalurnya sangat panjang dan terkadang tidak tepat sesuai dengan kondisi lembaga yang ada, dan c) peran serta masyarakat baik komite sekolah/madrasah dan khususnya wali murid dalam penyelenggaraan pendidikan sangat minim.¹²⁶

Dengan demikian, dalam pengelolaan sistem pendidikan nasional berdasarkan faktor di atas, maka tidak lagi menjadi penghalang atau penghambat dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, karena sistem pendidikan di sekolah/madrasah sudah bersifat otonom atau disentralistik, sehingga mampu menentukan input, *proses* dan *output* sendiri.

3. Indikator Kualitas Pendidikan

Sebagaimana dijelaskan di atas, bahwa para pakar telah mendefinisikan kualitas pendidikan secara beragam menurut pendapatnya masing-masing, begitu juga dengan indikator kualitas. David A Gavin dalam Uhar mengemukakan delapan indikator dari kualitas, yaitu: a) *performance* (kinerja) yang bagus, b) *feature* (profil) memberikan jaminan, c) *Reliability* (dapat dipercaya), d) *conformance* (kesesuaian), kesesuaian dengan keinginan atau

¹²⁶ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik Dan Implementasi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002) 179-180.

kebutuhan konsumen, e) *durability* (daya tahan), f) *serviceability* (kepelayanan), prima, g) *aesthetics* (keindahan), memuaskan, h) *perceived quality* (kualitas yang dipersepsi).¹²⁷

Di sisi lain, indikator kualitas pendidikan sebagai standar pendidikan harus mengacu kepada PP No 13 Tahun 2015 perubahan ke 2 dari PP No 19 tahun 2005 SNP, tentang Standar Nasional Pendidikan dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut: a) standar isi, b) standar proses, c) standar pendidikan dan tenaga kependidikan, d) standar sarana dan prasana pendidikan e) standar pengelolaan, dan f) standar penilaian.¹²⁸

Menurut Nanang Hanifah dan Cucu Suhana, bahwa indikator dalam mencapai kualitas pendidikan adalah mencakup *input, proses dan output* pendidikan.

Pertama, input pendidikan adalah segala sumberdaya yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Adapun sumberdaya yang dimaksud adalah kepala sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan, siswa dan sumber daya.

Kedua, proses, dalam hal ini, dapat dikatakan berkualitas jika pelaksanaan dan penyerasian serta pepaduan *input* pendidikan (guru, siswa, kurikulum, uang dan peralatan) dilakukan secara harmonis dan saling keterkaitan secara baik, sehingga mampu menciptakan suasana kondusif dalam proses pendidikan/ pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*).

Ketiga, evaluasi sebagai bagian dalam memperoleh hasil dalam melaksanakan pendidikan dari suatu proses yang berkelanjutan. Hasilnya, harus dibicarakan dengan murid dengan tujuan untuk melengkapinya hasil evaluasi, sehingga kualitas pendidikan dapat dicapai sesuai yang diharapkan baik dari aspek akademik maupun nonakademik.¹²⁹

Berbebagai prespektif tentang indikator kualitas pendidikan, maka kualitas pendidikan memiliki cakupan indikator yang sangat

¹²⁷ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), 228.

¹²⁸ PP.No 19 Tahun 2019, *Nasional Standar Pendidikan* (Jakarta: Menkumham RI, 2005), 2-3

¹²⁹ Nanang Hanafiah Dan Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*, (Bandung: Rafika Aditama, 2009), 83-86.

luas, namun yang terpenting dalam mengukur kualitas pendidikan harus dilihat pada *input*, proses dan *output* yang dilaksanakan sekolah/madrasah. Sekalipun dikalangan masyarakat beranggapan bahwa kriteria atau indikator pendidikan yang berkualitas dapat dilihat dari segi fisik bangunan yang megah, sarana dan prasarana yang memadai, tenaga pendidikan dengan kualifikasi S1, prestasi yang diraih dan waktu pelajaran yang banyak. Namun demikian, bahwa kualitas pendidikan dapat diukur sejauh mana proses pendidikan berlangsung secara efektif, efisien dan optimal.

Menurut Mujamil bahwa mutu/kualitas pendidikan dikalangan masyarakat masih sering menilai dari segi penampilan gedung yang megah, jumlah siswa yang besar, siswa yang masuk dari bintang-bintang kelas atau pelajar teladan di sekolah sebelumnya, sering menjuarai lomba, sering mendapat nilai tinggi dalam ujian negara, dan biayanya mahal.¹³⁰ Sekalipun anggapan di atas, bukanlah menjadi jaminan terhadap kualitas pendidikan di lembaga pendidikan tersebut. Akan tetapi dapat menjadi indikasi yang kuat dikalangan masyarakat dalam memberi penilaian terhadap kualitas pendidikan sekolah/madrasah.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pada penelitian ini memuat beberapa penelitian yang memiliki persamaan terhadap penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang dapat diuraikan pada bagian ini sebagai berikut.

Penelitian Disertasi Disertasi Oleh Dian Iskandar Jaelani tentang “Nilai-nilai profetik dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM)” (Studi Multisitus di MAN 2 Mataram dan MA Mu'allimat NW Pancor) pada program doktor Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana malik Ibrahim

Penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut: 1) Konsep nilai-nilai profetik dalam pengembangan sumber daya manusia; 2) Implementasi nilai-nilai profetik dalam pengembangan sumber daya manusia; 3) Model nilai-nilai profetik

¹³⁰ Mujamil, *Kesadaran Pendidikan; Sebuah Penentu Keberhasilan Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 44.

dalam pengembangan sumber daya manusia.¹³¹ Hasil penelitian ini menegaskan beberapa poin penting dalam nilai-nilai profetik sebagai berikut: 1) konsep nilai-nilai profetik dalam pengembangan sumber daya manusia di MAN 2 Mataram dan MA Mu'allimat NW Pancor adalah Pertama, *ittiba' li rasûlillâh* dengan ciri-ciri: cinta (*love*), ketaatan (*obedience*), kesadaran ilahiah (*religious awareness*), dan keyakinan (*faith*). Kedua, keteladanan (akhlak Rasul). Ketiga, umat terbaik dengan ciri-ciri: *iqra'*, inovatif, dan kreatif. Keempat, nilai profetik menjadi daya dorong kerja dengan menghasilkan sumber daya manusia yang inovatif, kreatif, produktif, dan menjawab perubahan (*challenges changes*). Kelima, kesadaran ilahiah dengan menjadikan kerja mengharapkan ridha Allah. 2) Implementasi Nilai-nilai Profetik dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di MAN 2 Mataram dan MA Mu'allimat NW Pancor yaitu: (a) melalui pengembangan etika profesi (*ethical literacy*). (b) pengembangan sumber daya manusianya melalui pengkajian kebutuhan, persiapan dan pelaksanaan pembinaan, *workshop*, pendidikan dan pelatihan, ESQ, peningkatan kinerja pegawai. (c) membangun komitmen, nilai, dan integritas untuk membentuk budaya kerja. (d) pembinaan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kompetensi, perubahan paradigma, dan kemampuan (*skill*). 3) Model Nilai-nilai Profetik dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di MAN 2 Mataram dan MA Mu'allimat NW Pancor yaitu akademi profetik melalui inovasi dengan strategi pembinaan, pelatihan dan pendidikan serta kegiatan lain yang dapat menunjang karir, mutu tenaga yang disandingkan dengan nilai jujur, transparan, akuntabel, iman, dan ibadah guna mewujudkan madrasah unggul. Penelitian ini memiliki persamaan pada aspek nilai-nilai profetik yang dapat dijadikan landasan untuk penelitian selanjutnya.

Penelitian Muslimatun tentang kepemimpinan transformasional bidang pendidikan dalam penerapan manajemen berbasis sekolah Pada SD negeri Sudirman Kecamatan Ambarawa

¹³¹ Dian Iskandar Jaelani tentang Nilai-Nilai Profetik Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Disertasi* tidak dipublikasikan (Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Maliki Malang, 2015)

Kabupaten Semarang.¹³² Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional terpenuhi dengan baik. Perubahan besar yang terbukti adalah sekolah tersebut berstatus Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN). Kepemimpinan transformasional pada penerapan MBS secara konsisten menjadi salah satu strategi agar sekolah berkembang menjadi Rintisan Sekolah Berstandar Internasional (RSBI). Penelitian ini memiliki relevansi dengan penelitian yang akan digali selanjutnya dari aspek *transformasional leadership*.

Penelitian Disertasi Nerita Setiyaningtiyas tentang “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam menerapkan nilai-nilai profetik (Kenabian) di sekolah” (Studi Kasus di SD Yayasan Islam Malik Ibrahim Fullday School Gresik, SD Katolik Santa Maria II Malang, SD Metta School Surabaya). Penelitian ini fokusnya adalah (1) nilai-nilai profetik yang disebarkan oleh kepala sekolah kepada pemangku kepentingan, (2) strategi kepala sekolah dalam mengkonservasi nilai-nilai profetik dalam kehidupan warga sekolah, (3) strategi kepala sekolah dalam mengakomodasi nilai-nilai, dan (4) nilai-nilai profetik yang diperjuangkan di tengah kehidupan pemangku kepentingan.¹³³ Hasil penelitian menunjukkan; *Pertama*, nilai-nilai profetik yang disebarkan oleh Kepala Sekolah kepada pemangku kepentingan adalah nilai-nilai yang membimbing mereka memaknai hidup masing-masing. *Kedua*, Kepala Sekolah menunjukkan pesan profetik di lembaga pendidikan kepada warga sekolah melalui teladan, arahan, dan pemberian wawasan. *Ketiga*, strategi kepala sekolah dalam mengkonservasi nilai-nilai profetik dalam kehidupan warga sekolah adalah pendekatan personal dan fungsional. *Keempat*, strategi Kepala Sekolah dalam mengakomodasi nilai-nilai adalah dengan memberi makna atas nilai-nilai itu dalam perspektif baru. Warga sekolah, yaitu: guru, murid, karyawan, dan orang tua siswa, melihat bahwa ketiga kepala sekolah

¹³²Muslimatun, Kepemimpinan Transformasional Bidang Pendidikan Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Pada SD Negeri Sudirman Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang, *Disertasi* tidak dipublikasikan tahun 2015

¹³³Nerita Setiyaningtiyas, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menerapkan Nilai-nilai Profetik (Kenabian) di Sekolah, *Disertasi*. Tidak dipublikasikan (Studi Kasus di SD Yayasan Islam Malik Ibrahim Fullday School Gresik, SD Katolik Santa Maria II Malang, SD Metta School Surabaya, 2016).

menghayati pesan profetik di dalam pelaksanaan kepemimpinan di lembaga pendidikan. *Kelima*, nilai-nilai profetik yang diperjuangkan di tengah kehidupan pemangku kepentingan adalah nilai-nilai profetik dari para Nabi. Penelitian ini memiliki relevansi dengan penelitian selanjutnya pada aspek kepemimpinan dengan menerapkan nilai-nilai profetik, untuk dijadikan dasar dan pengembangan selanjutnya.

Penelitian Disertasi Fauzuddin tentang “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah” (Studi Multikasus pada Dua SMA Negeri dan Satu MA Negeri Berprestasi di Kota Banda Aceh). Penelitian ini memiliki rumusan sebagai berikut: 1) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah pada dua Sekolah Menengah Atas dan satu Madrasah Aliyah Negeri berprestasi di Kota Banda Aceh?, 2) Bagaimana kepala sekolah dalam melakukan perubahan di sekolahnya sehingga menjadi sebuah sekolah yang berprestasi, baik dalam perannya dalam membangun visi dan misi sekolah.¹³⁴ Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah sangat efektif dalam menciptakan sebuah sekolah menjadi berprestasi, yaitu melalui upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah 1) dalam mengembangkan visi dan misi sekolah, kepala sekolah terlebih dahulu, 2), dalam melakukan berbagai perubahan di sekolah kepala sekolah menerapkan pola kepemimpinan yang demokratis dll, 3), dalam mendukung/ membantu transformasi individu guru, kepala sekolah melakukan pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru melalui program MGMP. Penelitian ini, memiliki kajian yang relevan dengan penelitian selanjutnya pada aspek kepemimpinan transformatif, sehingga memungkinkan untuk dapat dilakukan pengembangan.

Penelitian Disertasi Moh. Roqib tentang “Prophetic Education: Kontekstualisasi filsafat dan budaya profetik dalam pendidikan.” Rumusa penelitian sebagai berikut: 1) Bagaimana konsep pendidikan profetik, 2) Bagaimana profetik

¹³⁴ Fauzuddin, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (Studi Multikasus pada Dua SMA Negeri dan Satu MA Negeri Berprestasi di Kota Banda Aceh) Disertasi* (Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang, 2011)

dikontekstualisasikan dalam pendidikan, dan 3) Bagaimana nilai-nilai profetik dalam pendidikan.¹³⁵ Hasil dalam penelitian terdahulu tersebut adalah: *pertama* bahwa dalam konsep profetik selalu memberikan pandangan untuk mendekati diri kepada Allah sehingga manusia mampu melakukan hal-hal yang berkaitan dengan potensinya, *kedua* profetik dalam pendidikan menjadi tujuan pendidikan terfokus pada pembentukan karakter dan kepribadian bagi manusia, dan *ketiga* bahwa nilai-nilai profetik dalam pendidikan sebagai mana tercermin dalam diri Nabi Muhammad seperti kejujuran, kepandaian, dan kepercayaan, Penelitian ini memiliki kesamaan dalam aspek nilai-nilai profetik yang menjadi kajian penelitian peneliti selanjutnya.

Penelitian Disertasi Nurul Hidayati tentang “Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan” (Studi multisitius di MAN 3 Malang dan MA Unggulan PP Amanatul Ummah Pacet Mojokerto).¹³⁶ Hasil dalam penelitian ini adalah seorang pemimpin visioner mampu menjalankan peran secara efektif dan optimal yang berkaraker religius sebagaimana yang diajarkan Nabi Muhammad, memiliki integritas, mampu melaksanakan dan menghasilkan kegiatan-kegiatan dalam meningkatkan SDM menjaring input siswa yang berkualitas, menciptakan metode pembelajaran secara efektif dan variatif serta keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan yang meliputi input, proses dan hasil. Penelitian ini memiliki relevansi pada konteks kepemimpinan. Kepemimpinan visioner pada prinsipnya merupakan bagian dari kepemimpinan transformasional profetik, karena seorang pemimpin transformatif profetik harus mampu mewujudkan visi dan misi yang dimilikinya untuk melakukan perubahan dan peningkatan kualitas pendidikan, sebagaimana dimiliki oleh Nabi sebagai pemimpin.

Penelitian Disertasi AB. Musyafa’ Fathoni tentang upaya peningkatan kualitas pendidikan melalui sistem penjaminan mutu

¹³⁵ Moh. Roqib, *Prophetic Education: Kontekstualisasi Filsafat dan Budaya Profetik Dalam Pendidikan*, *Disertasi* dipublikasikan dalam bentuk buku (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011).

¹³⁶ Nurul Hidayati *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Multikasus di MAN 3 Malang dan MA Unggulan PP Amanatul Ummah Surabaya)*, *Disertasi*, dipublikasikan dalam bentuk buku (Malang: Pascasarjana UIN Malang, 2016).

(studi multisitus di SD Al-Falah Tropodo 2 Sidoarjo, Bina Insani Kediri dan SDIT Al Hikmah Blitar).¹³⁷ Penelitian ini menghasilkan tiga temua sebagai berikut: *pertama* mutu dalam prespektif pengelolaan sekolah adalah wujud dari kebaikan dan kualitas sesuatu yang tergambar dari ketercapaian standar atau indikator kualitas melalui proses yang baik, sehingga dapat memenuhi harapan pelanggan dan memberikan nilai manfaat bagi pengguna pendidikan, dan *kedua* SDI yang bermutu minimal memenuhi 12 standar mutu, dan *ketiga* melaksanakan langkah-langkah pencapaian standar mutu antara lain planning, implementating, dan controlling. Penelitian ini memiliki relevansi pada penelitian selanjutnya mengenai peningkatan kualitas pendidikan.

Penelitian Disertasi Besse Marhawati tentang “Implementasi kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Nilai-nilai Budaya Huyula untuk memajukan sekolah Di Daerah Terpencil Gorontalo”. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: *pertama* nilai-nilai budaya huyula yang menjadi dasar pada kepemimpinan kepala sekolah terdapat pada delapan jenis kegiatan yaitu, ambu (mengumpulkan) ti’ayo (memanggil tiba-tiba, timo’a (mengumpul dalam bentuk materi), hileiya (memindahkan), dembulo (menutup), duluhu (jalan dipinggiran) hulunga (ramai-ramai), dan himbunga (memulai sesuatu yang baru, *kedua* nilai-nilai budaya huyula yang diintegrasikan pada kepemimpinan kepala sekolah terdapat pada empat jenis kegiatan yaitu ti’ayo, timo’a, hulunga dan hibula.¹³⁸ Penelitian memiliki relevansi pada pengembangan nilai-nilai profetik sebagai nilai-nilai lokal yang dikembangkan.

Penelitian Diah Wardani dkk,” Kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan sekolah” (Studi kasus di Sekolah High Scope Indonesia-Bali). Hasil penelitian ini menjelaskan: *pertama* pelaksanaan kepemimpinan transformasional melibatkan pihak kepala sekolah, waka, dan direktur akademik,

¹³⁷AB. Musyafa’ Fathoni Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Sistem Penjaminan Mutu (studi multisitus di SD Al-Falah Tropodo 2 Sidoarjo, Bina Insani Kediri dan SDIT Al Hikmah Blitar), *Disertasi*, Tidak dipublikasikan, (Malang: Pascasarjana UM Malang, 2009).

¹³⁸ *Besse Marhawati*, Implementasi kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Nilai-nilai Budaya Huyula untuk Memajukan Sekolah Di Daerah Terpencil Gorontalo, *Disertasi* Tidak dipublikasikan (Malang: UNM, 2016).

kedua pelaksanaan kepemimpinan transformasional pada tingkat supporting unit masih tidak terlihat dengan jelas, *ketiga* kesiapan tiap bagian yang terlibat dalam kepemimpinan transformasional perlu mendapatkan perhatian yang serius, dan *keempat* diperlukan komitmen dari semua pihak, dan kurangnya pemahaman dikalangan team *supporting*.

Penelitian Muksin Wijaya tentang “Kepemimpinan Transformasional di sekolah dalam meningkatkan *out comes* peserta didik. Hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional di sekolah merupakan suatu alternative yang dapat diharapkan dalam upaya pencapaian *out comes* peserta didik dengan optimal dan selalu dinamis dalam perubahan kelembagaan. Penelitian ini memiliki persamaan dalam kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada perubahan yang diharapkan lembaga dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Penelitian Sentot Imam Wahyono dkk tentang “Transformasional leadership at Muhammadiyah Primary Schools on Emotional Ntellegence: Forward Bass and Avolio Theory.¹³⁹ Penelitian ini menemukan bahwa perilaku transformasional leadership memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kecerdasan emosional: yang ditunjukkan dengan adanya kesesuaian nilai variabel positif dan kepercayaan negatif. penelitian ini terdapat relevansi dengan penelitian selanjutnya pada kontek kepemimpinan transformasional yang dikembangkan.

Penelitian Reza Khany dan Marzieh Ghoreishi tentang “*One the Relationship Between Teachers Sense of Responsibility and Transformasional leadership Style.*”¹⁴⁰ Penelitian ini berusaha untuk mengespor hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan rasa tanggung awab guru ESL Iran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terdapat berkorelasi yang signifikan dengan rasa tanggung jawab guru ESL

¹³⁹ Sentot Imam Wahyudi, dkk, “Transformasional Leadership at Muhammadiyah Primary Schools on Emotional Intellegence: Forward Bass and Avolio Theory”, dalam *Internasional Organizational Research Journal* Vol.12.Iss. 2Juli-Agustus 2013, 33-41.

¹⁴⁰ Reza Khany dan Marzieh Ghoreishi, “One the Relationship Between Teachers Sense of Responsibility and Transformasional leadership Style,” dalam *Jurnal Procedia social and Behavior Science* Vol 136 Tahun 2014, 302-307

Iran. Kemudian kepemimpinan transformasional merupakan prediktor dari rasa tanggung jawab guru. Dengan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi dapat memberikan tanggung jawab yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan.

Penelitian Kimiti Richard dan Mwinzi Kathamba Ar-Chippus tentang “Impact of Transformasional Leadership Style on Scondary School Students Academic Achievement in Mbeere South Sub-County, Embu County, Kenya”¹⁴¹ Penelitian ini menunjukkan bahwa selain gaya kepemimpinan transformasional, gaya demokratis, dan otokritik yang digunakan di sekolah-sekolah menengah Mberee Selatan. Dengan demikian, bahwa terdapat signifikansi kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan prestasi akademik siswa menengah.

Penelitian Ali S. Ibrahim dan Shaikah al-Taneiji tentang “Principal Leadership Style, School Performance and Principal Effectiveness in Dubai School”¹⁴² Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sering digunakan kepala sekolah dan terdapat korelasi positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas dirinya .

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, bahwa dalam penelitian tentang kepemimpinan tranformatif profetik dalam meningkatkan kualitas pendidikan terdapat persamaan dan perbedaan, namun dalam hal ini akan dideskripsikan persamaan penelitian disertasi ini dengan penelitian terdahulu bahwa secara umum terdapat persamaan secara konseptual dan implementatif kepemimpinan transformasional.

H. Paradigma dan Alur Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian dan kajian pustaka di atas, bahwa paradigma penelitian ini menggunakan adalah paradigma

¹⁴¹ Kimiti Richard dan Mwinzi Kathamba Ar-Chippus, “Impact of Transformasional Leadership Style on Scondary School Students Academic Achievement in Mbeere South Sub-County, Embu County, Kenya,” *Intenrnasional JournalOf Education and Research Vol 4, No. 7Juli 2016, 527-544*

¹⁴² Ali S. Ibrahim dan Shaikah al-Taneiji, “Principal Leadership Style, School Performance and Principal Effectiveness in Dubai School” dalam *Internasional Journal of Research Studies in Education Vol. 2, No. 1 Januari 2013, 41-54.*

konstruktifis-naturalistik yaitu untuk mengonstruksikan pemahaman terhadap makna perilaku objek secara alamiah berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Dengan demikian, peneliti dapat menjelaskan secara jelas, mampu mengonstruksikan tentang kepemimpinan transformasional profetik dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan teori-teori yang ada.

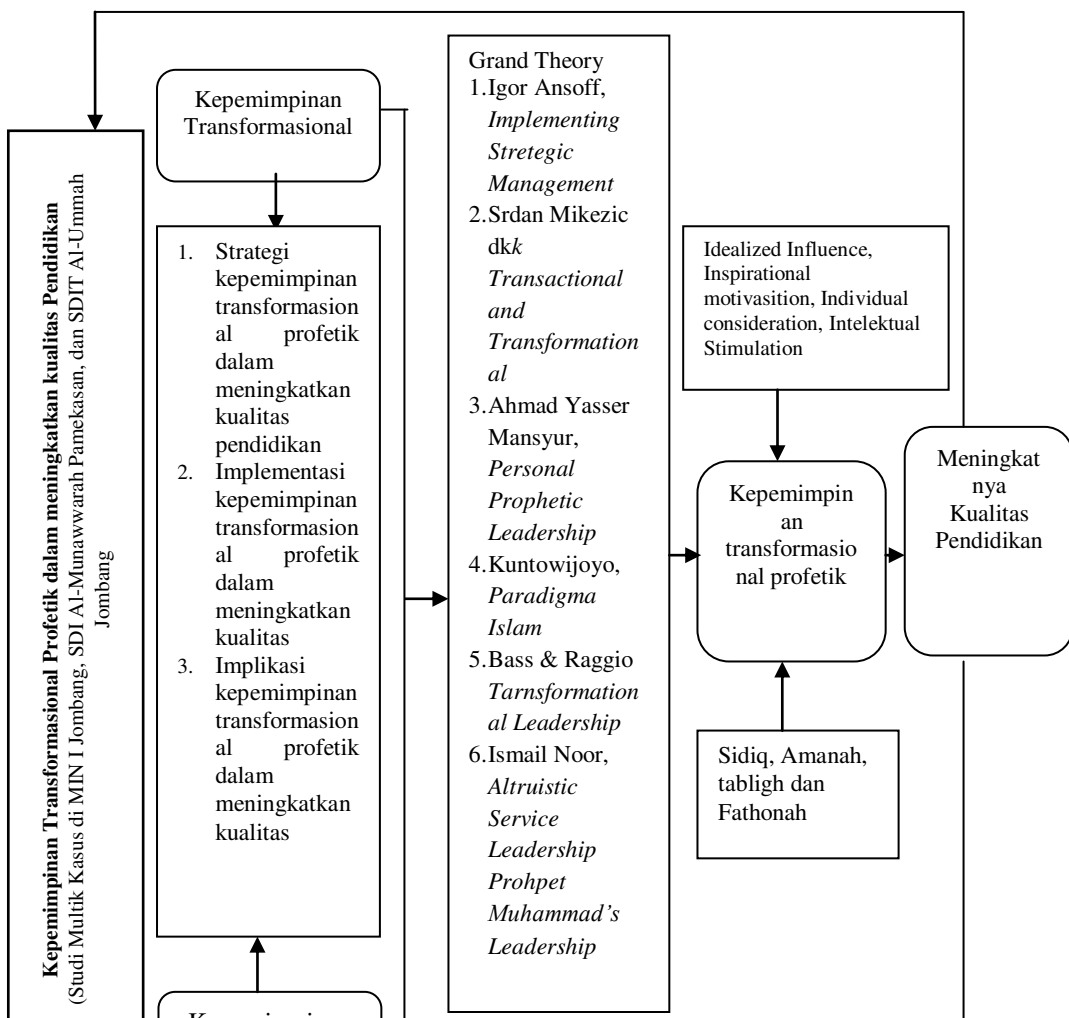
Kepemimpinan transformasional profetik di lingkungan lembaga pendidikan Islam dapat memberikan spirit dan mendorong terwujudnya kelembagaan yang berkualitas dan bermutu. Maju mundurnya lembaga pendidikan Islam pada dasarnya tergantung kepada pola kepemimpinan yang dimilikinya. Karena masing-masing pemimpin memiliki karakter yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, pemimpin transformasional profetik yang digagas dalam penelitian ini, setidaknya mampu melakukan perubahan baik secara akademik, maupun nonakademik, memberdayakan dan mendorong bawahan untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang ada di lembaga pendidikan.

Di samping itu, juga dapat memberikan pemahaman baru dalam pendidikan Islam termasuk dalam melakukan perubahan pendidikan dengan tetap berpegang pada nilai-nilai profetik sebagai bagian yang tidak bisa dipisahkan dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan. Dengan kata lain, bahwa sifat yang ada dalam diri seorang nabi yaitu sifat Nabi Muhammad saw. akan selalu terpancar dalam diri kepemimpinan transformasional profetik pada lembaga pendidikan Islam. Sehingga dengan demikian, seorang pemimpin akan mampu meningkatkan kualitas pendidikan berdasarkan visi dan misi lembaga pendidikan Islam.

Keberhasilan lembaga pendidikan Islam (SDI/MI) dalam meningkatkan kualitas pendidikan, tidak akan terlepas dari kepemimpinan yang baik (transformasional profetik), mulai dari pemahaman secara konseptual, perencanaan, strategi, implementasi dan implikasinya dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam. Di samping itu, keterlibatan unsur-unsur dalam pelaksanaan pendidikan harus sesuai dengan standar nasional pendidikan sebagai indikator dari kualitas pendidikan. Dalam hal ini adalah yang berkaitan dengan; proses dan hasil atau kelulusan.

Dengan demikian, bahwa kepemimpinan transformasional profetik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MIN I Jombang, SDI Al-Munawwarah Pamekasan dan SDIT Al-Ummah Jombang akan tercapai dengan baik berdasarkan uraian di atas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat digambarkan paradigma dan alur penelitian sebagaimana berikut ini.



Gambar 2.6 Alur Penelitian