

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Lembaga pendidikan merupakan salah satu tempat yang paling utama setelah keluarga. Sekolah merupakan media yang dapat mengarahkan peserta didik menjadi pribadi yang baik, berpengetahuan, dan berwawasan luas. Untuk itulah, lembaga pendidikan selayaknya memberikan layanan terbaik dalam upaya meningkatkan kualitasnya. Kualitas bisa tercipta ketika lembaga dikelola secara profesional dan penuh tanggung jawab.

Pengelolaan yang baik dan profesional, lembaga pendidikan tidak terlepas dari peran kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan tumpuan utama perputaran roda pendidikan, sehingga kewibawaannya menjadi penentu di lembaga maupun di lingkungan masyarakat. Alasannya, yaitu masyarakat mempunyai hak untuk menilai dan mengapresiasi lembaga yang akan dijadikan tempat dan proses belajar mengajar putra-putrinya. Apalagi saat ini gaya hidup remaja yang mulai bergeser tanpa arah yang jelas, semakin menambah kekhawatiran para orang tua terhadap lembaga pendidikan. Bahkan, sebagian masyarakat mengklaim hal tersebut merupakan salah satu bentuk kegagalan dunia pendidikan, khususnya di Indonesia.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu bagi keberlangsungan lembaga pendidikan. Kemajuan sebuah sekolah terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh sekolah dalam memimpin warga sekolah. Kepala sekolah yang mampu mentransformasikan seluruh elemen

sekolah akan mampu memperbaiki mutu yang dimiliki sekolah dan memberikan jalan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Kepemimpinan didefinisikan orang sesuai sudut pandang masing-masing sesuai dengan latar belakang pendidikan, sosial, budaya dan kepentingan orang yang mendefinisikannya. Terutama Kepemimpinan pendidikan Islam yang selama ini mendapat stigma negatif terutama pada aspek kepemimpinan lembaga pendidikannya yang terkesan “demokratis dan diktator” seperti pendidikan di pesantren *like or dislike* perlu melakukan perubahan dan pembenahan terhadap organisasi maupun terhadap manajerialnya.¹ Seperti: krisis keteladanan, krisis efektifitas, krisis kesadaran dan krisis lemahnya kinerja para pemimpin.²

Semua krisis ini disebabkan oleh tidak adanya tujuan yang menjadi orientasi kepemimpinan pendidikan Islam. Para pemimpin muslim kekinian lebih suka merujuk soal kepemimpinan kepada model kepemimpinan yang ditorehkan oleh para filosof barat, konsep kepemimpinan yang digagas oleh para pemikir bahkan tipe kepemimpinan yang dipraktikkan para penguasa Barat.³ Pemimpin pendidikan Islam dewasa ini belum mampu mencapai titik idealnya yakni sebagai *Khalifah fi al-Ardh*. Kiblat umat Islam dalam rangka pengembangan kepemimpinan pendidikan Islam yang pernah berjaya beberapa abad lampau sesungguhnya bukanlah Barat, melainkan dunia Islam

¹ Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori dan Praktik* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 15.

² Thariq Muhammad as-Suwaidan & Faishal Umar Basyarahil, *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*, terj. M. Habiburrahman, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), 14.

³ Achyar Zein, *Prophetic Leadership, Kepemimpinan Para Nabi*, (Bandung: Madani Perima, 2008), vii.

itu sendiri. Tidak keliru memang, tetapi semua model, konsep dan tipe tersebut selama tidak bersumberkan pada tuntunan risalah, niscaya tidak akan pernah mendapat Ridha Allah SWT.

Oleh karena itu, kepemimpinan pendidikan Islam harus bangkit dengan memperbaiki sistem kepemimpinannya yang berlandaskan nilai-nilai *Ilahiyah* dan tuntunan Rasulullah SAW, kemudian meneladani jejak-jejak kepemimpinan beliau yang telah berhasil memimpin dan mendidik para sahabat dan umat Islam. Atas dasar tersebut peneliti menawarkan konsep kepemimpinan pendidikan Islam yang di gali dari literatur klasik dan modern.

Secara eksploratif, Konsep kepemimpinan Islam sudah disinggung oleh Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, sejak adanya manusia itu sendiri bahwa kepemimpinan merupakan tugas suci terhadap pembangunan manusia, tugas ini merupakan bentuk manifestasi manusia sebagai *Khalifah Fil al-Ardh* (wakil Allah di bumi), Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ

یُفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ

مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan Khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi, orang yang akan membuat kerusakan dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan*

memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya akumengetahui apa yang tidak kamu ketahui."⁴

Ayat di atas menjelaskan bahwa kata *Khalifah* ada kaitannya dengan istilah *Leader* yang maknanya sama dengan pengganti, pemimpin atau pembimbing. Bertolak dari istilah di atas, sejatinya kepemimpinan itu sudah ada sejak penciptaan manusia masih dalam *iradah* (kehendak) Allah SWT. Manusia lahir sebagai *Khalifah fi al-Ardh* (pemegang mandat Allah SWT untuk mengemban amanah berupa kepemimpinan di muka bumi), dan menjadi hamba yang semata-mata karena amanah Allāh SWT, yaitu dengan cara memainkan simbol-simbol komunikasi dan perannya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta.⁵ Dengan misi suci itulah para Nabi dan Rasul diutus sebagai pemimpin di muka bumi ini.

Ketika seseorang sudah mampu memiliki prinsip kasih sayang (rahmat) kepada semuanya, barulah ia siap menjadi khalifah pada dimensinya masing-masing. Sebagai khalifah, ia harus bisa memanasifestasikan semua sifat-sifat Tuhan (*Asmaul Husna*) dalam semua tindakannya di muka bumi ini, baik dalam tataran kehidupan manusia secara pribadi, lingkungan, kehidupan keluarga, masyarakat, suku, agama, maupun negara dan bangsa. Dengan prinsip rahmat dan khalifah ini, setiap tindakan apa pun akan selalu diwarnai kasih sayang dan tujuan kebaikan.⁶

⁴ Departemen Agama RI, *AL-Hikmah; al-Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2010), 6.

⁵ Ismail Noor, *Manajemen Kepemimpinan Muhammad SAW: Mencontoh Teladan Kepemimpinan Rasul untuk Kesempurnaan Manajemen Modern*, (Bandung: Mizan, 2011), 19.

⁶ M. N. Ibad, *Leadership Secrets of Gus Dur-Gus Miek* (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2010), 198-199.

Al-Qurthubi juga menjelaskan bahwa ayat di atas menjadi dalil wajibnya mengangkat *khalifah* untuk memutuskan perkara di tengah umat manusia dalam perkara yang mereka sengkatakan, memutuskan perkara yang mereka perebutkan, juga menolong orang yang teraniaya dari orang yang menzaliminya, menegakkan hukum, mencegah berbagai perbuatan keji dan perkara-perkara lainnya. Semua perkara tersebut tidak mungkin ditegakkan kecuali dengan adanya Imam (pemimpin).⁷

Dalam salah satu hadits Rasulullah SAW yang di riwayatkan oleh Imam Bukhari dan Imam Muslim juga menyebutkan tentang kepemimpinan, yang mana bunyi hadits tersebut adalah sebagai berikut:

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِلِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: *Sesungguhnya saya telah mendengar Rasulullah SAW bersabda: Ketahuilah, setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara yang memimpin rakyat adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban terhadap yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin anggota keluarganya dan akan dimintai pertanggungjawaban terhadap mereka. Seorang isteri pemimpin bagi rumah tangga serta anak suaminya, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban terhadap mereka. Seorang*

⁷ Shafiyyurrahman Al-Mubarakfuri, *Shahih Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 1 (Bogor: Pustaka Ibnu Katsir, 2006), 202.

pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Ingatlah setiap kalian adalah pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) dari hal-hal yang dipimpinnya. (H.R. Bukhari Muslim).⁸

Berdasarkan hadits di atas, Rasulullah SAW menegaskan bahwa setiap orang pada dasarnya adalah pemimpin dan kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap orang adalah terhadap kepemimpinan dirinya sendiri dan akan dimintai pertanggungjawabannya di hadapan *Ilahi Rabbī* kelak di akhirat.

Dalam kitab klasik para ulama *Shalafush-Shalih* disebutkan bahwa, Kepemimpinan dalam Islam sudah dicontohkan oleh para *Nabiyullah wa Rasulullah* yang disebut kepemimpinan profetik. Didapati bahwa mereka semua adalah para pemimpin yang memandu umatnya menempuh risalah Allah SWT yang diturunkan kepada mereka. Salah satu di antara mereka adalah Nabi Muhammad SAW, disamping beliau sebagai utusan Allah SWT dan pemimpin umat, juga sebagai perintis bentuk kepala Negara yang ideal.⁹

Kepemimpinan Profetik merupakan suatu ilmu dan seni karismatik dalam proses interaksi antara pemimpin dan yang dipimpin dalam sebuah kelompok atau organisasi yang mana pemimpin mampu menjadi panutan, menginspirasi, mengubah persepsi, struktur situasi, pemikiran dan mampu mewujudkan harapan anggotanya sebagaimana kepemimpinan para Nabi dan Rasul (*Prophetic*).

Ada banyak referensi dari kajian profetik ini, salah satunya yang paling banyak digunakan adalah sifat-sifat wajib bagi Rasul yang meliputi

⁸ Muhammad bin Ismail Al Bukhari, *Shahih Bukhari*, (Beirut: Dar Al Kitab Al Islamiyah, 1430), 167.

⁹ Achyar Zein, *Prophetic Leadership...*, vii.

sifat *Shiddiq* (jujur), *Amanah* (dapat di percaya), *Tabligh* (menyampaikan) dan *Fathanah* (cerdas). Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan kajian profetik dari Kuntowijoyo, yang mana dalam kajian profetiknya Kuntowijoyo menjabarkan profetik sebagai nilai-nilai humanisasi, liberasi dan transendensi.

Inspirasi teologis dari kepemimpinan profetik menurut Kuntowijoyo adalah derivasi dari misi historis Islam yang termaktub dalam Firman Allah:¹⁰

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

Artinya: “Kamu (umat Islam) adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, (karena kamu) menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah.” (QS. Ali Imran: Ayat 110)

Ayat tersebut menurut Kuntowijoyo memuat tiga nilai. Ketiganya adalah humanisasi, liberasi, dan transendensi. Humanisasi sebagai padanan *Ta'muruna bil Ma'ruf*, liberasi padanan *Tanhawna 'anil Munkar*, dan transendensi padanan *Tu'minuuna Billah*.¹¹

Dalam suatu organisasi, kegagalan dan keberhasilan organisasi tersebut banyak ditentukan oleh pemimpin, karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai. Upaya untuk memajukan sekolah sebagai lembaga pendidikan tempat generasi muda bangsa belajar juga merupakan suatu

¹⁰ Kuntowijoyo, *Islam sebagai Ilmu* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006), 87.

¹¹ Kuntowijoyo, *Islam sebagai Ilmu...*, 87.

keharusan yang tidak bisa ditunda-tunda. Oleh sebab itu, dibutuhkan pemimpin yang profesional yang memegang kendali.

Menurut Tilaar, pemimpin yang profesional bukan hanya menguasai kemampuan dan keterampilan untuk memimpin tapi juga dituntut darinya dua hal, yaitu pemimpin yang dapat mengejawantahkan nilai-nilai moral dalam sistem pendidikan, dan juga pemimpin yang memiliki serta menguasai nilai-nilai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai perkembangan zaman.¹²

Beberapa permasalahan penting yang dihadapi pemimpin adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan yang baik adalah mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Permasalahan kinerja erat sekali kaitannya dengan permasalahan bagaimana budaya kerja diterapkan dan kemampuan kerja yang baik, sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi.

Pemimpin hendaknya bisa mengakomodasi harapan dari pengikut atau karyawannya, sehingga beban untuk mencapai tujuan dari organisasi tercapai berkat dukungan dari anggota organisasi. Pada dasarnya para anggota organisasi atau karyawan akan loyal apabila mereka merasa nyaman, karena harapannya terpenuhi. Perkembangan organisasi sangat bergantung dengan sikap dan kemampuan dari pemimpin.¹³

¹² HAR Tilaar, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 159.

¹³ Pahlawansjah Harahap, *Budaya Organisasi (Organization Culture)*, (Semarang: Semarang University Press, 2011), 78.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.¹⁴

Budaya kerja merupakan suatu komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Budaya kerja pegawai secara sederhana dipahami sebagai perilaku pegawai yang didasari prinsip moral dan nilai-nilai yang diyakininya, dan memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi semua pihak. Budaya kerja yang kondusif tidak hanya penting untuk perkembangan organisasi tetapi juga berperan memberikan kepuasan personelnnya.¹⁵

Budaya kerja lebih menggambarkan kualitas hubungan insani dan sikap seseorang terhadap sesamanya maupun pada waktu menghadapi segala permasalahan di tempat kerja. Budaya kerja sendiri tercermin dari:

1. Kebiasaan orang berinteraksi dan berkomunikasi di lingkungan kerja
2. Semangat pekerja pada waktu melaksanakan tugas dan pekerjaannya

¹⁴ Triguno, *Budaya Kerja, Meningkatkan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Golden Terayon Press, 2004), 3.

¹⁵ Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 42.

3. Tata nilai dan norma yang dijadikan pegangan oleh pekerja pada waktu mereka bekerja dan berinteraksi dengan sesama rekan kerjanya.¹⁶

Budaya kerja pada setiap organisasi ataupun perusahaan satu berbeda dengan yang lainnya. Karena landasan serta perilaku yang dicerminkan oleh setiap individu dalam sebuah organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat bagi setiap individu dalam sebuah organisasi. Sebab, setiap individu membutuhkan sumbang saran, pendapat dan kritik yang bersifat membangun. Budaya kerja ini bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi sikap serta perilaku yang konsisten dan komitmen untuk membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing.

MTs Mambaul Ma'arif adalah sekolah swasta yang berada di sebuah desa di kabupaten Sampang, menariknya meskipun MTs Mambaul Ma'arif adalah lembaga pendidikan swasta yang berada di desa, namun akreditasi disana bisa dibilang sangat baik/A. Hal ini tentunya didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang mensurituladani kepemimpinan Nabi dan perannya dalam membentuk serta mengembangkan budaya kerja di sekolahnya. Sebagai sekolah swasta yang berjenis madrasah, kepala MTs Mambaul Ma'arif sudah tidak asing lagi ketika mendengar kepemimpinan yang berbasis kenabian atau istilah lainnya disebut dengan kepemimpinan profetik.

¹⁶ Frans Mardi Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebijakan Dan Potensi Insani*, (Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2009), 172.

Fenomena kepemimpinan profetik yang ditemukan pertama kali oleh peneliti ketika melakukan observasi pra penelitian di MTs Mambaul Ma'arif Sampang adalah harmonisnya suasana kantor di sekolah serta ramahnya kepala sekolah ketika menyambut tamu yang dalam hal ini dialami langsung oleh saya selaku peneliti ketika melakukan kunjungan pertama kali ke MTs Mambaul Ma'arif Sampang. Fenomena ini tentunya terjadi dikarenakan kepemimpinan profetik yang berperan dalam membentuk dan mengembangkan nilai-nilai moral, etika, dan spiritual dalam diri pemimpin dan para karyawan di sekolah. Kepemimpinan di MTs Mambaul Ma'arif juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang tidak hanya memandang sekolah sebagai tempat untuk mengejar keberhasilan akademik semata, tapi juga sebagai wadah untuk membentuk karakter dan kepribadian yang baik. Hal ini sesuai dengan pemaparan Bapak Imam Wahyudi selaku kepala MTs Mambaul Ma'arif Sampang:

“Kepemimpinan profetik dalam konteks pendidikan menurut saya adalah sebuah konsep kepemimpinan yang bertujuan untuk membentuk dan mengembangkan nilai-nilai moral, etika, dan spiritual dalam diri pemimpin dan seluruh karyawan di sekolah. Kepemimpinan profetik tidak hanya memandang sekolah sebagai tempat untuk mengejar keberhasilan akademik semata, tapi juga sebagai wadah untuk membentuk karakter dan kepribadian yang baik. Dalam konteks ini jika dihubungkan dengan budaya kerja, tentunya saya beranggapan kalau kepemimpinan profetik sangat berperan dalam membentuk budaya kerja yang baik di sekolah.”¹⁷

Sedangkan SMPN 1 Tanjungbumi adalah sekolah negeri yang paling banyak diminati oleh masyarakat Tanjungbumi dan sekitarnya untuk

¹⁷ Wawancara dengan Kepala MTs Mambaul Ma'arif Sampang, Bapak Imam Wahyudi, S.T., (Sampang, 6 Februari 2023). Pada Jam 09.30-10.00WIB.

menyekolahkan anaknya. Sebagai sekolah yang berada dibawah naungan pemerintah tentunya kualitas dari lembaga pendidikannya tidak perlu dicemaskan, baik dari kurikulumnya, sistemnya, sarprasnya, kepemimpinannya, budaya kerjanya dan lain sebagainya sudah pasti menjadi nilai tambahan bagi masyarakat untuk menitipkan anaknya ke sekolah.

Fenomena kepemimpinan profetik yang ditemukan pertama kali oleh peneliti ketika melakukan observasi pra penelitian di SMPN 1 Tanjungbumi adalah konsistennya kepala sekolah ketika datang lebih awal ke sekolah, beliau datang lebih dulu agar bisa menjadi contoh bagi para guru dan staf sekolah supaya selalu disiplin dan tepat waktu. Kepemimpinan profetik sendiri menurut kepala sekolah berarti kepemimpinan kenabian, yang mana Nabi sendiri adalah suri tauladan bagi kita semua. Maka dari itu sudah seyogyanya sebagai seseorang kepala sekolah seperti beliau harus bisa menjadi contoh bagi para guru dan staf sekolah dalam mempraktikkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini sesuai dengan apa di paparkan oleh Bapak Sabaruddin selaku kepala SMPN 1 Tanjungbumi:

“Kepemimpinan profetik kan berarti kepemimpinan kenabian, yang mana Nabi sendiri adalah suri tauladan bagi kita semua. Maka dari itu saya sebagai kepala sekolah harus bisa menjadi contoh bagi para guru dan staf sekolah dalam mempraktikkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Kepala sekolah juga harus mampu memimpin dengan adil, bijaksana, dan berdasarkan nilai-nilai kebaikan. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu memberikan pengajaran yang baik kepada para guru dan staf sekolah dalam mempraktikkan nilai-nilai tersebut, contoh kecilnya seperti datang tepat waktu dan disiplin.”¹⁸

¹⁸ Wawancara dengan Kepala SMPN 1 Tanjungbumi, Bapak Dr. Ahmad Sabarudin, SP.d., M.M.Pd. (Bangkalan, Bangkalan, 3 Januari 2023). Pada Jam 08.00-09.15 WIB.

Berangkat dari fenomena inilah peneliti ingin mendalami lebih lanjut bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di MTs Mambaul Ma'arif Sampang dan SMPN 1 Tanjungbumi dalam mengelola sekolahnya sehingga bisa mewujudkan pendidikan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti, membahas dan mengkaji lebih lanjut dalam bentuk tesis dengan judul **“Kepemimpinan Profetik dalam Membentuk Budaya Kerja di Sekolah (Studi Multi Kasus di MTs Mambaul Ma'arif Sampang dan SMPN 1 Tanjungbumi Bangkalan)”**

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian pada konteks penelitian di atas, maka fokus penelitian ini adalah kepemimpinan profetik yang ditinjau dari nilai humanisasi, liberasi dan transendensi dalam membentuk budaya kerja di MTs Mambaul Ma'arif Sampang dan SMPN 1 Tanjungbumi Bangkalan. Adapun pertanyaan penelitian dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana nilai humanisasi kepemimpinan profetik kepala sekolah dalam membentuk budaya kerja di MTs Mambaul Ma'arif Sampang dan SMPN 1 Tanjungbumi Bangkalan?
2. Bagaimana nilai liberasi kepemimpinan profetik kepala sekolah dalam membentuk budaya kerja di MTs Mambaul Ma'arif Sampang dan SMPN 1 Tanjungbumi Bangkalan?

3. Bagaimana nilai transendensi kepemimpinan profetik kepala sekolah dalam membentuk budaya kerja di MTs Mambaul Ma'arif Sampang dan SMPN 1 Tanjungbumi Bangkalan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada fokus dan pertanyaan penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis nilai humanisasi kepemimpinan profetik kepala sekolah dalam membentuk budaya kerja di MTs Mambaul Ma'arif Sampang dan SMPN 1 Tanjungbumi Bangkalan.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis nilai liberasi kepemimpinan profetik kepala sekolah dalam membentuk budaya kerja di MTs Mambaul Ma'arif Sampang dan SMPN 1 Tanjungbumi Bangkalan.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis nilai transendensi kepemimpinan profetik kepala sekolah dalam membentuk budaya kerja di MTs Mambaul Ma'arif Sampang dan SMPN 1 Tanjungbumi Bangkalan.

D. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan beberapa kegunaan, sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan teori kepemimpinan profetik dan budaya kerja di sekolah.

2. Secara praktis

Temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan mampu dijadikan sumber masukan, khususnya:

a. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan serta acuan bagi kepala sekolah untuk memperbaiki dan mengembangkan kepemimpinan profetik, sehingga mampu membentuk budaya kerja di sekolah.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan pembanding untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, terutama penelitian terkait aspek lain dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan mutu pendidikan, sehingga penelitian ini dapat menambah pengetahuan untuk mengembangkan dan menemukan teori baru.

E. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini, penegasan istilah bertujuan untuk memberikan kemudahan pemahaman dan menghindari kesalahan dalam penafsiran dari

pembaca, serta memberikan batasan yang terfokus pada kajian penelitian yang diharapkan peneliti. Penegasan istilah dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yakni:

1. Penegasan Konseptual

a. Kepemimpinan Profetik

Kepemimpinan profetik adalah seni atau kemampuan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar bisa mencapai tujuan sebagaimana yang para nabi dan rasul lakukan.¹⁹

b. Humanisasi Kepemimpinan Profetik

Humanisasi kepemimpinan adalah kepemimpinan yang saling menghargai martabat individu dan adanya kebebasan yang bertujuan memodifikasi organisasi agar individu bebas untuk merealisasikan potensi motivasinya di dalam memenuhi kebutuhannya dan pada waktu yang sama sejalan dengan arah tujuan kelompok. Kepemimpinan humanis juga menghargai hati nurani dan pendapat bawahan, sehingga pemimpin dengan bawahan memiliki komunikasi yang harmonis dan akrab.²⁰

c. Liberasi Kepemimpinan Profetik

¹⁹ Hamdani Bakran Adz-Dzakiey, *Prophetic Intelligence, Kecerdasan Kenabian. Menumbuhkan Potensi Hakiki Insani Melalui Pengembangan Kesehatan Ruhani*. (Yogyakarta: Islamika, 2005), 12.

²⁰ Syahrani, *Humanisasi Dalam Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Global Press, 2017), 49.

Liberasi kepemimpinan profetik adalah bagaimana cara pemimpin memperhatikan dinamika zaman. Agama yang menjadi semangat kepemimpinan profetik tidak lepas dari khazanah berpikir para penganutnya. Karenanya, kebebasan berpikir menjadi bagian yang perlu dijaga independensinya. Karena seburuk apapun cara berpikir terhadap pemahaman agama, tidak layak dihakimi dengan diberangus kebebasannya. Tetapi perlu dikomparasikan dengan cara-cara berpikir yang lebih relevan.²¹

d. Transendensi Kepemimpinan Profetik

Transendensi kepemimpinan profetik adalah pemimpin organisasi yang memiliki cara memimpin profetik dengan diumpamakan sebagai *receiver* dan *transmitter* pesan Ilahi. Pemimpin profetik terlebih dahulu menjadi penerima pesan Ilahi sehingga hatinya hidup, kemudian kekuatan tersebut memancar kepada yang lain.²²

e. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah segala falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin

²¹ Asghar Ali Engineer, *Liberalisasi Teologi Islam: Membangun Teologi Damai Dalam Islam*, Yogyakarta: Alenia, 2004), 90.

²² Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management: From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan, 2009). 185.

dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.²³

2. Penegasan Operasional

Penegasan operasional dari penelitian yang berjudul “*Kepemimpinan Profetik dalam Membentuk budaya kerja di Sekolah (Studi Multi Kasus di MTs Mambaul Ma’arif dan SMPN 1 Tanjungbumi Bangkalan)*” adalah langkah sistematis yang mengkaji kepemimpinan profetik kepala sekolah dalam membentuk budaya kerja tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah. Hal ini meliputi kepemimpinan kepala sekolah yang berdasarkan pada nilai humanisasi, liberasi dan transendensi dalam membentuk budaya kerja di lembaga pendidikan.

²³ Triguno, *Budaya Kerja, Meningkatkan Lingkungan...*, 3.