

KEPEMIMPINAN PROFETIK (Paradigma Baru Kepemimpinan Madrasah)

Oleh : Drs. H. Ahmad Zakariya, M.Pd
Zakawangi8@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan adalah karunia Allah yang diberikan kepada manusia, dimana manusia sebagai makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dilengkapi dengan berbagai ketrampilan sehingga layak menjadi seorang pemimpin (kholifah). Keberhasilan memimpin pribadi berpengaruh pada kepemimpinan selanjutnya. Peran kepemimpinan pribadi seringkali menjadi pemicu utama keberhasilan atau kegagalan proses kepemimpinan dalam suatu kelompok, organisasi, lembaga dalam ruang lingkup masyarakat yang lebih luas. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dualisme sistematis yang terbentuk melalui mekanisme aturan yang dibentuk oleh suatu kelompok, institusi, dan lembaga. Pemimpin seperti yang kita pahami merupakan sosok manusia yang diberi wewenang oleh suatu kelompok, institusi, atau lembaga untuk memimpin, mengelola, memotivasi atau mempengaruhi, dan merancang suatu sistem bersama sekelompok orang yang dipimpinnya untuk mengoptimalkan peran institusi atau lembaga bagi kemaslahatan bersama atau masyarakat. Dalam konteks kekinian pemimpin dapat dinisbahkan kepada seseorang yang mempunyai kapabilitas internal dalam hal emosional dan spiritual, dan eksternal dalam hal kepekaan sosial, budaya, dan pemahaman akan pluralitas suatu bangsa dan negara. Kepemimpinan profetik merupakan kemampuan mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain dengan tulus untuk mencapai tujuan bersama sebagaimana dilakukan oleh para nabi, dengan pencapaian kepemimpinan berdasarkan empat macam karakter yakni, sidiq, amanah, tabligh, dan fathonah. Atas dasar itu sebagai salah satu solusi dan semangat keberhasilan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam, model kepemimpinan kenabian dengan berbagai kriteria merupakan keharusan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Profetik, Madrasah

Abstract

Leadership is the gift of God given to humans, where humans as creatures of God are the most perfect equipped with various skills so that they deserve to be a leader (kholifah). The success of leading personal influences the next leadership. The role of personal leadership is often the main trigger for the success or failure of the leadership process in a group, organization, institution within the broader scope of society. Leaders and leadership are systematic dualism that is formed through the mechanism of rules formed by a group, institution, and institution. Leaders like those we understand are human beings who are authorized by a group, institution, or institution to lead, manage, motivate or influence, and design a system with a group of people they lead to optimize the role of institutions or institutions for the benefit of the common or community. In the context of the present leader can be attributed to someone who has internal capabilities in terms of emotional and spiritual, and external in terms of social sensitivity, culture, and understanding of the plurality of a nation and country. Prophetic leadership is the ability to control oneself and influence others sincerely to achieve common goals as carried out by the prophets, with leadership

achievement based on four types of characters namely, sidiq, amanah, tabligh, and fathonah. On that basis as one of the solutions and the spirit of success of leadership in Islamic education institutions, the model of prophetic leadership with various criteria is a must.

Keywords: Leadership, Prophetic, Madrasa

PENDAHULUAN

Sejak kelahirannya di muka bumi, manusia telah membawa peran legitimasi sebagai seorang pemimpin (*khalifah*) (Q.S. Al-Baqarah: 30), dengan tanpa mengeliminir peran lainnya selaku hamba Allah SWT. Kepemimpinan merupakan qadrat atau fitrah yang dimiliki oleh setiap individu manusia. Fitrah kepemimpinan adalah potensi atau kekuatan yang menopang setiap individu supaya mampu memanfaatkan dan memberdayakan segala sesuatu yang terdapat di alam semesta, baik yang berupa sumber daya manusia atau sumber daya alamnya. Bagi seorang khalifah yang sekaligus hamba, pemberdayaan dan pemanfaatan segala sesuatu tersebut bertujuan hanya untuk meningkatkan pengabdian diri kepada Allah SWT semata (QS. Adz-dzariyat: 56).

Sebagai makhluk yang paling sempurna, manusia mengawali proses kepemimpinannya mulai dari dirinya sendiri. Kesuksesan ia dalam memimpin dirinya dari berbagai problematika dan kompetensi yang terdapat pada dirinya, sangat mempengaruhi pada proses kepemimpinan berikutnya. Di mana ruang lingkup dan jangkauan serta problematika kepemimpinannya jauh lebih luas dan bersifat kompleks (kepemimpinan dalam tataran makro).

Proses pada tingkat kedua itulah yang menjadikan banyak para ahli yang menilai kepemimpinan seakan akan peranannya hanya untuk mempengaruhi sesuatu yang berada di luar dirinya sendiri. Asumsi tersebut seringkali menimbulkan pemikiran bahwa kepemimpinan seakan

tidak terlepas dari suatu kelompok, organisasi, golongan atau yang lainnya di mana basisnya jauh lebih banyak dan lebih luas. Padahal sebagaimana Rasulullah SAW mengungkapkan dalam satu riwayat hadits, bahwa kepemimpinan seseorang diawali dari dirinya sendiri. Hal ini sebagaimana terungkap dalam salah satu isi hadits yang diriwayatkan dalam kitab Al-Muwaththa karya Imam Malik, (Imam Malik: 503), yang artinya:

“Setiap kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung-jawaban atas kepemimpinannya. Dan Amir (pemimpin) yang memimpin masyarakat, ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Dan seorang laki-laki adalah pemimpin bagi keluarganya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang perempuan pemimpin atas harta suaminya dan ia akan dimintai pertanggung-jawaban atas kepemimpinannya. Seorang hamba sahaya pemimpin atas harta tuannya dan ia pun akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Kemudian setiap kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.”

Sebagai seorang muslim yang memiliki pedoman hidup yang bersumber dari al-Quran dan as-Sunah, maka setiap gerak dan tingkah laku sepantasnya berpijak pada kedua tuntunan hidup tersebut. Termasuk dalam masalah kepemimpinan, seyogyanya setiap pribadi-pribadi muslim pun berpijak pada konsep kepemimpinan yang memiliki relevansi dengan ajaran Islam. Dalam hal ini model

kepemimpinan Nabi atau sering disebut dengan istilah kepemimpinan profetik, suatu keniscayaan yang dapat menjadi tuntunan atau pijakan bagi setiap individu umat Islam dalam mengemban amanahnya sebagai khalifah.

Keberhasilan kepemimpinan profetik telah dibuktikan oleh Nabi Muhammad SAW sebagaimana ditetapkan oleh Michael H. Hart di dalam bukunya yang berjudul *The 100, a Ranking of The Most Influential Persons in History*, yang dikutip Abdul Haris, dkk, (Abdul Haris: 37), selaku seorang pemimpin yang paling berhasil dan berpengaruh di sepanjang sejarah.

Oleh sebab itu, penulisan makalah dengan tema Kepemimpinan Profetik, Paradigma Baru Kepemimpinan di Madrasah akan difokuskan untuk mengkaji paradigma nilai-nilai kepemimpinan profetik yang diharapkan dapat menjadi cerminan sebagai model kepemimpinan yang mampu memadukan antara unsur transendentalitas dan unsur humanis-profanitas.

Seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Madrasah yang menyatakan bahwa, Kepala Madrasah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak (TK), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), madrasah dasar (SD), madrasah dasar luar biasa (SDLB), madrasah menengah pertama (SMP), madrasah menengah pertama luar biasa (SMPLB), madrasah menengah atas (SMA), madrasah menengah atas luar biasa (SMALB, atau Madrasah Indonesia di Luar Negeri.

Kepala madrasah sebagai pemimpin, diharapkan mampu untuk selalu berhati-hati dan benar-benar serius dalam

membawa nama baik madrasah yang dipimpinnya. Seorang kepala madrasah yang dapat mendorong kinerja para guru dan stafnya dengan cara menunjukkan sifat yang ramah, bersahabat, dan penuh pertimbangan terhadap sesuatu yang dihadapi baik kepala madrasah berperan sebagai individu maupun kelompok dapat menghasilkan sesuatu yang dapat meningkatkan mutu madrasah itu sendiri. Perilaku seorang kepala madrasah yang positif seperti itu akan dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi para warga madrasah untuk melakukan kegiatan dan pekerjaannya dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah. Hal ini juga tidak terlepas dari bagaimana kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam memimpin madrasah. Semakin baik prestasi madrasah yang dipimpinnya, maka jelas kepemimpinan seorang kepala madrasah tersebut juga baik.

Semakin kompleksnya tuntutan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah menuntut perilaku Kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap guru baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Menurut Mulyasa (2003:107), perilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong kelompok dalam mendorong kelompok dalam menggerakkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi madrasah.

Dalam era kemandirian madrasah, tugas dan tanggung jawab yang pertama dan utama dari para pimpinan madrasah adalah menciptakan madrasah yang mereka pimpin menjadi efektif, dalam arti menjadi semakin bermanfaat bagi madrasah itu sendiri dan bagi masyarakat luas penggunaannya. Tercapai tidaknya tujuan

madrasah sepenuhnya bergantung kepada kebijaksanaan yang diterapkan kepala madrasah terhadap seluruh personel madrasah yang meliputi guru, pegawai, siswa, orang tua siswa dan masyarakat.

Kepala madrasah adalah pelaksana suatu tugas yang sarat dengan harapan dan pembaharuan. Kemas cita-cita mulia pendidikan kita secara tidak langsung diserahkan kepada kepala madrasah. Optimisme orang tua yang terkondisikan pada kepercayaan menyekolahkan putra-putrinya pada madrasah tertentu tidak lain berupa fenomena menggantungkan cita-citanya kepada kepala madrasah.

PEMBAHASAN

1. Terminologi Kepemimpinan

Ditinjau dari aspek kebahasaan, kepemimpinan dapat diterjemahkan dalam bahasa Inggris *leadership*. Istilah *leadership* sendiri berasal dari kata *leader* artinya pemimpin (orang yang memimpin) atau *to lead* artinya memimpin (John M. Echols dan Hasan Sadily: 1996: 351). Dalam beberapa kajian teoritis terdapat beberapa definisi yang berkenaan dengan kepemimpinan (leadership). Keragaman definisi yang berkenaan dengan kepemimpinan, menurut Wahjosumidjo (2005: 16) boleh jadi dipengaruhi oleh para peneliti sendiri yang memberikan definisi berbeda berdasarkan pandangan pribadi mereka dan aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi para peneliti yang bersangkutan.

Menurut Wahjosumidjo, kepemimpinan merupakan sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Sarros dan Butchatsky, berpendapat bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah

“defined as the purposeful behaviour of influencing others to contribute to a commonly agreed goal for the benefit of individual as well as the organization or common good”.

Menurut definisi tersebut, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.

Sedangkan menurut Carter V. Good yang dikutip H.A. Malik Fadjar (1993:24) menyatakan bahwa *“leadership is the ability and readiness to inspire, guide, direct, or manage other.”* Artinya kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan untuk memberikan semangat, membimbing, mengarahkan atau mengatur orang lain.

Sementara itu, menurut Mukhtar Abdullah, dkk (2003:31). dalam bukunya *Value Based Total Performance Excellence Model; Baseline Assessment Criteria Guidelines For Organization* mengemukakan definisi kepemimpinannya sebagai *“The ability to inspire people to make a total commitment to accomplishing organizational goals”*. Artinya kemampuan untuk menginspirasi orang agar membuat komitmen dengan total dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, kepemimpinan memiliki beberapa implikasi, antara lain: *Pertama*: kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan (*followers*). Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya karyawan atau bawahan, kepemimpinan tidak akan ada juga. *Kedua*, seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang

yang dengan kekuasaannya (*his or herpower*) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Adapun pengertian kepemimpinan dalam perspektif Islam sebagaimana pendapatnya Hadari Nawawi yang dikutip oleh Aunur Rohim Fakhri dan Iqbal Wijayanto (2001: 5), membagi pada dua bagian, yaitu:

a) **Pengertian spiritual.**

Menurut Perspektif tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam berasal dari kata *khalifah* yang berarti wakil. Penggunaan kata "khalifah" terjadi setelah Rasulullah wafat, dan bagi orang yang menggantikan kepemimpinannya dinamai dengan istilah khalifah. Istilah lain yang memiliki arti serupa yaitu kata "*amir*" yang dalam bentuknya jamaknya "*umara*" yang berarti penguasa. Dalam bahasa Indonesia kedua kata memiliki arti konotasi pemimpin formal. Penggunaan kata *khalifah* juga seperti terungkap dalam kisah tentang tujuan penciptaan Adam AS yang diabadikan dalam salah satu ayat Al-Qur'an kata "*khalifah*" yang terdapat dalam QS. Al-Baqarah ayat 30 menunjukkan peran manusia untuk memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat yang *ma'ruf* dan mencegah yang *munkar*.

b) **Pengertian empiris**

Menurut perspektif empiris, kepemimpinan adalah kegiatan manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam memahami kepemimpinan secara empiris maka perlu didahului oleh tinjauan terminologinya. Secara etimologis dalam kamus bahasa Indonesia berasal dari kata "pimpin" mendapat awalan *me* artinya menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Perkataan lain yang disamakan artinya adalah mengetuai, mengepalai, memandu dan melatih. Sedangkan, pelakunya disebut sebagai pemimpin.

Istilah pemimpin di isyaratkan oleh beberapa ayat al-Quran seperti terdapat dalam QS. Al-Baqarah: 30 dengan istilah *khalifah*, QS. An-Nisa: 59 dengan istilah *Ulil amri*, QS. Al-Maidah: 55 dengan istilah *wali*. Sementara itu, juga terdapat istilah lain seperti yang terungkap melalui hadits-hadits nabi dengan istilah *ra'in* atau *amir*.

Pengertian kepemimpinan secara empiris dapat dimaknai sebagai kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Jadi dalam hal ini menurut AR Fakhri dan Wijayanto(2001: 6-7), orientasi kepemimpinan tersebut adalah keridhaan Allah (*mardhatillah*).

2. Tipologi dan model-model kepemimpinan

Secara teoritis terdapat berbagai pandangan para ahli dalam bidang kajian ilmu-ilmu sosial yang mengungkapkan tentang tipe-tipe kepemimpinan. Di antaranya pendapatnya Max Weber dalam studi sosiologisnya (Malik Fajar: 1993: 25) melihat ada tiga tipe kepemimpinan yaitu:

- a) **Tipe Tradisional**, yaitu pemegang kekuasaan (otoriter) dalam kepemimpinan yang didasarkan atas keturunan atau warisan. Misalnya karena ayahnya lurah lalu anaknya atau salah satu keturunannya menjadi lurah juga.
- b) **Tipe karismatis**, yaitu pemegang kekuasaan dalam kepemimpinan karena memiliki sifat-sifat karismatis atau kewibawaan.
- c) **Tipe Rasional**, yaitu pemegang kekuasaan dalam kepemimpinan yang didasarkan atas peraturan atau undang-undang.

Menurut Lewin, Leppit dan White dalam studi eksperimen- talnya yang dikutip oleh Ary H. Gunawan (2002: 220-221),

mengungkapkan tiga tipe kepemimpinan, diantaranya:

a) Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan otoriter yaitu tipe kepemimpinan yang menempatkan kekuasaan di tangan atau sekelompok kecil orang-orang yang disebut atasan sebagai penguasa atau penentu yang tidak dapat diganggu gugat. Sementara orang lain sebagai bawahan harus tunduk pada kekuasaannya di bawah ancaman dan hukuman sebagai alat dalam menjalankan kepemimpinannya. Dalam model kepemimpinan otoriter bawahan tidak diberikan kesempatan untuk berinisiatif dan mengeluarkan pendapat. Perintah dan instruksi atasan tidak boleh ditafsirkan, tetapi harus dilaksanakan secara tertib dan konsekuen tanpa kesalahan.

b) Tipe kepemimpinan "laissez-faire".

Adalah kebalikan dari kepemimpinan otoriter, dengan memberi kebebasan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan. Segala sesuatu berjalan sendiri-sendiri sekehendak anggotanya, sementara pemimpin hanya bertugas sebagai penasihat. Akibatnya sasaran kerja menjadi simpang-siur.

c) Tipe kepemimpinan demokratis.

Menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting. Tipe kepemimpinan demokratis merupakan tipe kepemimpinan yang terbuka, segala sesuatu diambil atas dasar musyawarah dengan menjunjung prinsip saling menghargai dan menghormati.

Sementara itu, Ahmad Kurnia El-Qarni (1999) menyebutkan beberapa tipologi kepemimpinan yang dimiliki atau dianut oleh seseorang, diantaranya:

Pertama, tipe otokratis. Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: a) menganggap organisasi sebagai

pemilik pribadi; b) mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; c) menganggap bawahan sebagai alat semata-mata; d) tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; e) Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya; f) dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

Kedua, tipe militeristis. Tipe kepemimpinan militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut: a) Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan; b) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya; c) Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan; d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan; e) Sukar menerima kritikan dari bawahannya; f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Ketiga, tipe paternalistis. Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut: a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa; b) Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*); c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan; d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif; e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya; f) Sering bersikap maha tahu.

Keempat, tipe kharismatik. Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang

demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supra natural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma. Gandhi bukanlah seorang yang kaya, Iskandar Zulkarnain bukanlah seorang yang fisik sehat, John F Kennedy adalah seorang pemimpin yang memiliki karisma meskipun umurnya masih muda pada waktu terpilih menjadi Presiden Amerika Serikat. Mengenai profil, Gandhi tidak dapat digolongkan sebagai orang yang ‘ganteng’.

Kelima, tipe demokratis. Tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a) Dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia;
- b) Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya;
- c) Senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya;
- d) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan;
- e) Ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi

lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain;

- f) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya;
- g) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Dalam pandangan Tobroni (2005: 38), kepemimpinan seseorang pada dasarnya tidak dapat ditentukan oleh pangkat, jabatan dan kedudukan orang tersebut. Kepemimpinan muncul bukan dari keindahan luar (*eksternal*) seseorang (*outher beauty of human being*), melainkan dari keindahan jiwa (*inner beauty of spiritual human being*). Kepemimpinan muncul dari suatu proses panjang dan suatu keputusan untuk menjadi pemimpin. Ketika seseorang menemukan keyakinan dasar (*core belief*) dan nilai-nilai dasar (*core values*) yang dijadikan pegangan hidupnya, ketika seseorang menetapkan visi dan misi hidupnya, ketika seseorang merasa damai dalam dirinya (*inner peace*) memiliki karakter yang kokoh (*integrasi*), ketika ucapan dan tindakannya mampu memberikan pengaruh ke- pada orang lain secara suka rela, ketika keberadaannya mendorong perubahan dalam organisasinya, pada saat itulah seseorang menjadi pemimpin yang sesungguhnya.

Perilaku, sikap, etis dan motivasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dapat membentuk atau menjadi suatu model kepemimpinan. Oleh karena itu, dalam studi kepemimpinan, ditinjau dari berbagai perspektifnya terdapat berbagai model kepemimpinan. Dilihat dari pola hubungan dan perintah serta cara mempengaruhinya (El-Qarni: 1999) terdapat model-model kepemimpinan sebagaimana berikut ini:

a. Model Kepemimpinan Kontinum (Otokratis-Demokratis).

Menurut Tannenbaun dan Schmidt yang dikutip El-Qarni menjelaskan bahwa model kepemimpinan ini menunjukkan teknik mempengaruhi pengikutnya baik melalui cara yang menonjolkan sisi ekstrim yang disebut dengan perilaku otokratis sampai dengan cara yang menonjolkan sisi ekstrim lainnya yang disebut dengan perilaku demokratis. Perilaku otokratis, pada umumnya dinilai bersifat negatif, di mana sumber kuasa atau wewenang berasal dari adanya pengaruh pimpinan. Jadi otoritas berada di tangan pemimpin, karena pemusatan kekuatan dan pengambilan keputusan ada pada dirinya serta memegang tanggung jawab penuh, sedangkan bawahannya dipengaruhi melalui ancaman dan hukuman. Selain bersifat negatif, gaya kepemimpinan ini mempunyai manfaat antara lain, pengambilan keputusan cepat, dapat memberikan kepuasan pada pimpinan serta memberikan rasa aman dan keteraturan bagi bawahan. Selain itu, orientasi utama dari perilaku otokratis adalah pada tugas.

Sedangkan perilaku demokratis merupakan perilaku kepemimpinan yang memperoleh sumber kuasa atau wewenang yang berawal dari bawahan. Hal ini terjadi jika bawahan dimotivasi dengan tepat dan pimpinan dalam melaksanakan kepemimpinannya berusaha mengutamakan kerjasama dan *team work* untuk mencapai tujuan, di mana si pemimpin senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya. Kebijakan di sini terbuka bagi diskusi dan keputusan kelompok.

b. Model Kepemimpinan Struktur Inisiasi dan Konsiderasi

Teori ini merupakan hasil penelitian di Universitas Ohio yang melahirkan gaya kepemimpinan struktur inisiasi dan

konsiderasi. Struktur inisiasi mengacu kepada perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya dengan anggota kelompok kerja dalam upaya tode atau prosedur yang ditetapkan dengan baik. Contoh model kepemimpinan ini misalnya pemimpin menugaskan hal tertentu kepada anggota kelompok, pemimpin meminta anggota kelompok mematuhi tata tertib dan peraturan standar, dan pemimpin memberitahu anggota kelompok tentang hal-hal yang diharapkan dari mereka.

Adapun konsiderasi mengacu kepada perilaku yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan timbal-balik, rasa hormat dan kehangatan dalam hubungan antara pemimpin dengan anggota stafnya (bawahan). Adapun contoh dari faktor konsiderasi misalnya pemimpin menyediakan waktu untuk menyimak anggota kelompok, pemimpin mau mengadakan perubahan, dan pemimpin bersikap bersahabat dan dapat didekati.

c. Model Kepemimpinan Likert (Likert's Management System).

Likert (dalam Stoner) yang dikutip oleh El-Qarni (1999), menyatakan bahwa model kepemimpinan dapat dikelompokkan dalam empat sistem, yaitu sistem otoriter, otoriter yang bijaksana, konsultatif, dan partisipatif. Penjelasan dari keempat sistem tersebut adalah seperti yang disajikan pada bagian berikut ini:

Sistem otoriter (sangat otokratis). Dalam sistem ini, pimpinan menentukan semua keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, dan memerintahkan semua bawahan untuk menjalankannya. Untuk itu, pemimpin juga menentukan standar pekerjaan yang harus dijalankan oleh bawahan. Dalam menjalankan pekerjaannya, pimpinan cenderung menerapkan ancaman dan hukuman. Oleh karena itu, hubungan antara pimpinan dan

bawahan dalam sistem adalah saling curiga satu dengan lainnya.

Sistem otoriter bijak (otokratis paternalistik). Perbedaan dengan sistem sebelumnya adalah terletak kepada adanya fleksibilitas pimpinan dalam menetapkan standar yang ditandai dengan meminta pendapat kepada bawahan. Selain itu, pimpinan dalam sistem ini juga sering memberikan pujian dan bahkan hadiah ketika bawahan berhasil bekerja dengan baik. Namun demikian, pada sistem inipun, sikap pemimpin yang selalu memerintah tetap dominan.

Sistem konsultatif. Kondisi lingkungan kerja pada sistem ini ditandai dengan adanya pola komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya cenderung lebih bersifat mendukung. Selain itu sistem kepemimpinan ini juga tergambar pada pola penetapan target atau sasaran organisasi yang cenderung bersifat konsultatif dan memungkinkan diberikannya wewenang pada bawahan pada tingkatan tertentu.

Sistem partisipatif. Pada sistem ini, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada kerja kelompok sampai di tingkat bawah. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemimpin biasanya menunjukkan keterbukaan dan memberikan kepercayaan yang tinggi pada bawahan. Sehingga dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan target pemimpin selalu melibatkan bawahan. Dalam sistem inipun, pola komunikasi yang terjadi adalah pola dua arah dengan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengungkapkan seluruh ide ataupun permasalahannya yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan.

3. Perspektif Sifat Ideal Pemimpin Madrasah

Secara teoritis gambaran idealitas seorang pemimpin, secara umum dapat dilihat baik dari perspektif Barat maupun dari perspektif Islam. Hal ini sebagaimana Fakhri dan Wijayanto (2001: 32-34) mampu memaparkan kedua perspektif tersebut. Menurut perspektif barat, sifat ideal seorang pemimpin adalah:

- a) Memiliki kemampuan mempengaruhi dan membujuk orang lain (*inducing*). Hal ini sebagaimana pendapatnya Edwin A. Locke.
- b) Memiliki kemampuan manajerial yang baik karena kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki jabatan formal. (Observasi John Gardner).
- c) Memiliki konsep relasi dan menjadi sumber inspirasi bagi orang-orang yang dipimpinnya.
- d) Memiliki visi yang jelas dan mampu menerjemahkan visi tersebut sebagai misi yang dilaksanakan oleh bawahannya.
- e) Memiliki sikap yang optimistis dalam mengemban amanah organisasi.
- f) Memiliki *intrait approach* (pendekatan watak) yang mencolok sebagai hasil dari proses latihan dan pendekatan situasional atau perilaku yang tersimak (*observed behavior*) bukan pada pembawaan (*inborn*) yang hipotetikal.

Sementara itu, menurut perspektif Islam (Fakhri dan Wijayanto: 2001) gambaran sifat ideal pemimpin adalah sebagai berikut:

- a) Harus mampu memimpin dan mengendalikan dirinya sendiri sebelum memimpin orang lain.
- b) Memiliki kemampuan manajerial yang baik karena seorang pemimpin itu harus dipilih dari kualitas yang terbaik.

- c) Memiliki konsep relasi yang baik karena pemimpin harus mampu menjembatani berbagai perbedaan yang ada di tengah-tengah masyarakatnya.
- d) d) Visinya adalah Al-Quran dan misinya menegakkan kebenaran.
- e) Memiliki sikap tawadhu dan mawas diri dalam mengemban amanah Allah, karena pada prinsipnya kepemimpinan itu bukan saja harus dipertanggung jawabkan di depan lembaga formal tapi yang penting lagi dihadapan Allah SWT.
- f) Memiliki sifat *sidiq* (benar), *amanah* (terpercaya), *tabligh* (menyampaikan apa adanya), *fathonah* (pandai) serta menyadari sepenuhnya bahwa Allah memberikan kemampuan yang berbeda-beda bagi setiap orang serta menerimanya dengan rasa syukur dan ikhlas.

Melalui gambaran teoritis di atas maka mau tidak mau kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam (madrasah) handaknya berpijak pada tataran ideologis tersebut. Hal ini seperti ditegaskan kembali oleh Muhaimin (2004: 192) bahwa Kepala Madrasah setidaknya mengemban dua tugas penting, diantaranya:

Pertama, tugas manajerial, yaitu seorang kepala Madrasah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas-tugas administrasi dan supervisi.

Kedua, tugas dibidang spiritual, yaitu seorang kepala Madrasah dituntut untuk mampu menjadikan madrasah sebagai buah islamiyyah (suasana religius-Islam) yang mampu megantarkan para anak didiknya menjadi *ûlû al-albâb*, suatu pribadi yang memiliki kekokohan spiritual, moral, dan intelektual serta profesional.

3. Perspektif Kepemimpinan paradigma Profetik

Pius A Partanto dan M. Dahlan Al-Barry (TT: 267) dalam kamus ilmiah populer mengartikan profetik dengan kenabian. Sementara itu, "kenabian" atau nabi merupakan "pembawa nubuwat atau utusan Tuhan untuk membawa berita yang maha besar (nubuwat) baik hanya untuk dirinya sendiri atau untuk umatnya". Pada dasarnya kenabian adalah salah satu wujud kepemimpinan yang diamatkan Tuhan kepada salah seorang yang terpilih di antara umat manusia untuk menjadi pemimpin dan pembina umatnya.

Adapun maksud paradigma profetik dapat dipahami sebagai seperangkat teori yang tidak hanya mendeskripsikan dan mentransfor-masikan gejala sosial, dan tak pula hanya mengubah suatu hal demi perubahan, namun lebih dari itu, diharapkan dapat mengarahkan perubahan atas dasar cita-cita etik dan profetik.³¹ Menurut perspektif Kuntowijoyo, dalam ajaran Islam terdapat salah satu ayat yang dapat dijadikan landasan yang mengandung muatan misi paradigma profetik yaitu QS. Ali Imran: 110 yang artinya:

"Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf (humanisasi), dan mencegah dari yang munkar (liberasi), dan beriman kepada Allah (transendensi). Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik".

Dari ayat tersebut, Kuntowijoyo (1994: 137) memandang bahwa misi transformasi sosial yang dilakukan oleh para nabi yaitu melibatkan unsur humanisme, liberasi dan transendensi. Dengan demikian, mengikuti alur berpikir Kuntowijoyo, secara garis besar maka dapat diambil benang merah bahwa misi

kenabian apapun yang dilakukannya (termasuk dalam peran kepemimpinannya) tidak terlepas dari tiga unsur tersebut yaitu humanisasi, liberasi dan transedensi.

Walaupun demikian banyak ayat-ayat al-Quran lainnya yang menjelaskan tentang tugas yang diemban oleh para Rasul selaku pemimpin di kalangan internal umatnya. Landasan ayat-ayat al-Quran tersebut sekaligus untuk menggali paradigma kepemimpinan profetik (kenabian). Di antara ciri-ciri atau paradigma kepemimpinan yang musti dimiliki oleh para nabi atau rasul adalah seperti terungkap dalam ayat-ayat al-Quran, diantaranya:

1) **Cerdas, analitis dan kritis** (*fathanah*) terdapat dalam QS. Al- Baqarah: 151, artinya:

"Sebagaimana (kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui".

Ayat di atas secara implisit menjelaskan bahwa kepemimpinan seorang Rasul yang ditugaskan untuk membacakan dan mengajar manusia menuntut dirinya untuk cerdas atau pintar. Sedangkan kemampuan analitis dan kritis tersirat dalam salah satu ayat yang lainnya misalnya dalam QS. Yusuf ayat 55 dan 109.

2) **Tabligh, tegas berani dan menjunjung keadilan dan kejujuran** (QS. Al Baqarah: 213), artinya:

"Manusia itu adalah umat yang satu. (setelah timbul perselisihan), Maka Allah mengutus Para Nabi, sebagai pemberi peringatan, dan Allah menurunkan bersama mereka kitab yang benar, untuk memberi keputusan di antara manusia tentang

perkara yang mereka perselisihkan, tidaklah berselisih tentang kitab itu melainkan orang yang telah didatangkan kepada mereka Kitab, Yaitu setelah datang kepada mereka keterangan-keterangan yang nyata, karena dengki antara mereka sendiri. Maka Allah memberi petunjuk orang-orang yang beriman kepada kebenaran tentang hal yang mereka perselisihkan itu dengan kehendak-Nya. dan Allah selalu memberi petunjuk orang yang dikehendaki-Nya kepada jalan yang lurus".

Tabligh merupakan salah satu misi utama yang diemban oleh para Rasul. Dalam rangka menyampaikan hak-hak Allah SWT, maka para rasul dituntut untuk bersifat tegas dan memiliki keberanian. Tegas dan berani dalam menyampaikan kabar gembira berupa pahala atau balasan baik bagi orang-orang yang berbuat baik (amal shaleh). Tegas dan berani dalam menyampaikan peringatan-peringatan Allah SWT berkenaan dengan ancaman-ancamanNya. Sementara itu, dalam menegakkan hukum Allah SWT selain dituntut ketegasan dan keberanian juga perlu ditunjang keadilan dan kejujuran dengan tanpa pandang bulu dalam menegakkan hukum tersebut.

Ayat lain yang berhubungan dengan keberanian yang harus dimiliki oleh seorang nabi seperti tersirat dalam QS. At-Taubah ayat 33 yang berkenaan dengan keberanian dalam menegakkan agama Allah SWT. "Dialah yang telah mengutus RasulNya (dengan membawa) petunjuk (Al-Quran) dan agama yang benar untuk dimenangkanNya atas segala agama, walaupun orang-orang musyrikin tidak menyukai".

3) **Lemah-lembut dan kasih sayang**

Allah SWT berfirman dalam QS. Ali Imran:159, artinya.

"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya".

Ayat lain yang dapat menunjang sikap lemah lembut dan kasih sayang atas model kepemimpinan para nabi adalah seperti tersirat dalam QS. Al-Anbiya ayat 107 dengan terjemahan "*Dan Tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam*".

4) Membawa misi tauhid (transedental)

terdapat pada QS. Al Araf: 59. Artinya: "Sesungguhnya Kami telah mengutus Nuh kepada kaumnya lalu ia berkata: "Wahai kaumku sembahlah Allah, sekali-kali tak ada Tuhan bagimu selain-Nya." Sesungguhnya (kalau kamu tidak menyembah Allah), aku takut kamu akan ditimpa azab hari yang besar (kiamat)".

Ayat-ayat lain yang memiliki kandungan serupa seperti terdapat dalam QS. Al-'Araf: 65,73,85. ayat tersebut secara inflisit menjelaskan tentang peran transedental kepemimpinan nabi dalam menyeru umatnya untuk beribadah kepada Allah SWT.

Ayat-ayat di atas hanyalah sebagian dari beberapa ayat yang dapat mengindikasikan tugas kepemimpinan para Rasul selaku pemimpin bagi umatnya, sementara itu masih banyak ayat-ayat al-Quran lainnya yang memiliki makna dan kandungan yang serupa.

Pada dasarnya karakteristik paradigma kenabian yang terkandung dalam ayat-ayat al-Quran tersebut, relevan

dengan empat sifat yang dimiliki oleh kenabian Muhammad SAW yaitu *shidiq, amanah, fathanah* dan *tabligh*. Kepemimpinan Nabi Muhammad sebagaimana digambarkan oleh Muhammad Syafi'i Antonio (2007: 77-255) mencakup berbagai aspek kepemimpinan, diantaranya: kepemimpinan keluarga, dakwah, bisnis, sosial-politik, pendidikan, hukum dan militer.

Sementara itu, Mukhtar Abdullah, dkk, (2003: 23-28) secara implisit memberikan gambaran yang berupa nilai-nilai esensial yang perlu terimplementasi dalam aktivitas organisasi. Menurut hemat penulis, nilai-nilai esensial dalam kepemimpinan organisasi yang dipaparkan oleh Mukhtar, boleh jadi dapat dikategorikan sebagai karakteristik paradigma kepemimpinan profetik. Di antara karakteristik (nilai-nilai esensial) tersebut adalah *Trustworthy* atau *amanah* (QS. Al-Mu'minin: 8-10), *truthful* atau *Shiddiq* (QS. An-Nisa:69), *fairnes* atau *'adl* (QS. Al-Maidah:8-9), *kindness and goodness* atau *ihsan* dan *hasanah* (QS. Al-An'am: 151), *humility* atau *akhlaq al-karimah* (QS. Al-Furqan: 63), *patience and perseverance* atau *sabr* (200), *forgiveness* atau *'afu* (QS. Ali Imran:134), dan *tolerance* atau *samahah* (QS. Al-Hujurat: 11).

Kajian tentang nilai kepemimpinan profetik, memiliki korelasi yang erat dengan konsep akhlak seorang pemimpin baik yang diajarkan oleh al-Quran ataupun al-Hadits. Menurut perspektif al-Quran 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-Baqarah:147 dan Al-Maidah:8); b) Dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain (Al-Baqarh:166, Al-Mu'minin: 8-9); c) Ikhlas dan memiliki semangat pengabdian

(QS. Al-Baqarah: 245); d) Baik dalam pergaulan dengan Masyarakat (QS. Yusuf: 22); e) bijaksana.

Adapun menurut perspektif hadits terdapat beberapa akhlak pemimpin dalam Islam, diantaranya: a) Memimpin untuk melayani bukan dilayani. Pernyataan ini diambil dari salah satu hadits yang bunyi terjemahannya "*pemimpin suatu kaum adalah pengabdian (pelayan) mereka*". b) Zuhud terhadap kekuasaan. seperti perkataan Rasulullah "*kami tidak akan mengangkat orang yang berambisi berkedudukan*" (HR. Muslim). c) Jujur dan tidak munafik. Diantaranya berdasarkan hadits "*Allah melaknat penyuap, penerima suap yang memberi peluang bagi mereka*" (HR. Ahmad). d) Memiliki visi keumatan (terbebas dari fanatisme). Sebagaimana dalam hadits, "*ka'ab bin iyadh ra bertanya; 'Ya Rasulullah, apabila seseorang mencintai kaumnya, apakah itu tergolong fanatisme? Nabi SAW menjawab, 'Tidak, fanatisme ('Ashabiyah) ialah bial seseorang mendukung (membantu) kaumnya atas suatu kezaliman...'*". (HR. Ahmad), e) Memiliki tanggung jawab moral. Berdasarkan hadits yang diriwayatkan dalam kitab Al-Muwaththa karya Imam Malik (1991: 503), yang artinya: "*Setiap kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Dan Amir (pemimpin) yang memimpin masyarakat, ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Dan seorang laki-laki adalah pemimpin bagi keluarganya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang perempuan pemimpin atas harta suaminya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang hamba sahaya pemimpin atas harta tuannya dan ia pun akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Kemudian setiap kalian*

adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya".

ANALISIS TEORITIK

1. Implementasi Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik Dalam Kepemimpinan Madrasah

Secara substansial sub bahasan ini merupakan dialog dan analisis teoritis terhadap kajian terdahulu pada pembahasan sebelumnya. Kajian yang dituliskan terfokus pada upaya implementasi nilai-nilai kepemimpinan profetik dalam Madrasah.

Pada dasarnya kerangka konseptual kepemimpinan dalam perspektif Islam dapat ditempuh melalui tiga pendekatan, diantaranya:

Pertama, melalui pendekatan normatif. Secara normatif nilai-nilai kepemimpinan Islam dapat dilihat dari sumber normatif ajaran Islam yang berlandaskan pada Al-Quran dan al-Hadits. Penggalan terhadap makna-makna yang terkandung dalam ayat-ayat Al-Quran dan Al-hadits (As-Sunah) adalah suatu keniscayaan dalam mengungkap kerangka konsep kepemimpinan. Melalui pendekatan ini, dilakukan pengkajian dan penelusuran terhadap nilai-nilai kepemimpinan kenabian (profetik) yang terkandung di dalam kedua sumber ajaran Islam tersebut (Al-Quran dan Hadits).

Kedua, pendekatan sejarah. Melalui pengkajian terhadap ayat-ayat Al-Quran - secara tidak langsung dan keterbatasan space yang disediakan bagi penulis, berharap dapat mewakili dari nilai-nilai kepemimpinan profetik yang terungkap dalam ayat-ayat al-Quran.

Ketiga, pendekatan teoritik. Pendekatan ini sekaligus menunjukkan jati diri Islam yang terbuka. Maksudnya, walaupun dasar-dasar konseptual yang ada

di dalam bangunan ideologi Islam telah sempurna, namun Islam tidak menutup kesempatan untuk mengkomunikasikan atau mendialogkan ide-ide dari pemikiran luar Islam, selama pemikiran tersebut tidak bertentangan dengan al-Quran dan sunnah Rasulullah SAW. Seperti contoh dalam mengembangkan sistem manajemen Islam dari sumber pengembangan ilmu pengetahuan. Pendekatan teoritik pada dasarnya sesuai dengan semangat kepemimpinan profetik seperti pernyataan Rasulullah “Kalian lebih mengetahui terhadap persoalan-persolan duniamu”.

Oleh sebab itu, maka semestinya pemimpin-pemimpin di lembaga pendidikan Islam mengacu pada konsep kesuksesan kepemimpinan para nabi (profetik), yang menjadi kerangka atau konsep dasar dalam menjalankan tugas seseorang ketika dipercaya menduduki pucuk pimpinan. Dari berbagai teori yang disebutkan di atas, nilai-nilai kepemimpinan profetik yang semestinya terimplementasi tersebut, diantaranya: Cerdas, analitis dan kritis (fathanah); Tabligh, tegas, berani dan menjunjung keadilan dan kejujuran; Lemah-lembut dan kasih sayang; Membawa misi tauhid (transedental); memiliki visi yang berkemajuan; Memiliki tanggung jawab moral; Memiliki kemampuan manajerial; Ikhlas dan mempunyai jiwa dedikasi dan pengabdian; Amanah dan adil; Membawa misi ibadah dan tauhid; Zuhud, jujur dan pandai bergaul atau berinteraksi dengan seama; Menjadi suri tauladan bawahan; Bijaksana, pemaaf dan toleran; Optimistis, sabar, dan berakhlak al-Karimah; memiliki semangat pembaharu, dan profesionalisme.

Dengan berpijak pada nilai-nilai kepemimpinan profetik tersebut, diharapkan para pemimpin madrasah mampu menjalankan tugasnya secara baik dan sekaligus mampu mengonsep strategi

pembaharuan bagi Madrasah (Usman Abu Bakar: 2005: 123-124) yang saat ini kondisinya masih banyak yang belum sesuai harapan. Selain itu, pemimpin di lembaga pendidikan Islam musti mampu mewujudkan fungsi kepemimpinan pendidikan, yang menurut Siswadi, fungsi tersebut adalah: a) Fungsi bertalian dengan tujuan yang hendak dicapai. b) fungsi bertalian dengan penciptaan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan. Adapun menurut Muhaimin (Akyak, 2003: 253-256) seperti telah diungkap pada penjelasan sebelumnya bahwa pemimpin (kepala madrasah) mempunyai dua fungsi yaitu: fungsi manajerial dan fungsi spiritual.

Dengan demikian, landasan nilai-nilai kepemimpinan profetik sebagaimana dicontohkan oleh nabi Muhammad SAW saat memimpin umat sangat relevan diimplementasikan dalam Madrasah pada berbagai aspek kegiatannya. Sebab, corak gerakan yang dianut oleh kepemimpinan profetik (nilai-nilai yang terkandung di dalamnya) secara garis besar meliputi humanisme, profanitas, dan transedental.

PENUTUP/KESIMPULAN

Kepemimpinan profetik merupakan kemampuan mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain dengan tulus untuk mencapai tujuan bersama. Paradigma kepemimpinan profetik merupakan paradigma kepemimpinan yang mengacu pada konsep kepemimpinan para nabi atau Rasul Allah SWT. Dimana paradigma profetik ini merupakan seperangkat teori yang tidak hanya mendeskripsikan dan mentransformasikan gejala sosial, dan tak pula hanya mengubah suatu hal demi perubahan, namun lebih dari itu, diharapkan dapat mengarahkan perubahan atas dasar cita-cita etik dan profetik.

Dari gambaran ayat-ayat al- Quran, hadits, dan pandangan teoritik, yang

relevan dengan nilai-nilai misi diutusnya para nabi, terdapat beberapa indikasi atau karakteristik yang mampu menunjukkan sebagai paradigma kepemimpinan profetik. Di antara karakteristik tersebut adalah: a) Cerdas, analitis dan kritis (fathanah); b) Tabligh, tegas, berani dan menjunjung keadilan dan kejujuran; c) Lemah-lembut dan kasih sayang; d) Membawa misi tauhid (transedental). Kemudian, nilai-nilai atau karakteristik kepemimpinan profetik yang lain diantaranya: Cerdas, analitis dan kritis (fathanah); Tabligh, tegas, berani dan menjunjung keadilan dan kejujuran; Lemah-lembut dan kasih sayang; Membawa misi tauhid (transedental); memiliki visi yang berkemajuan; Memiliki tanggung jawab moral; Memiliki kemampuan

manajerial; Ikhlas dan mempunyai jiwa dedikasi dan pengabdian; Amanah dan adil; Membawa misi ibadah dan tauhid; Zuhud, jujur dan pandai bergaul atau berinteraksi dengan sesama; Menjadi suri tauladan bawahan; Bijaksana, pemaaf dan toleran; Optimistis, sabar, dan berakhlak al-Karimah; memiliki semangat pembaharu, dan profesionalisme.

Selain itu, paradigma kepemimpinan profetik adalah suatu keniscayaan untuk diimplementasikan dan sekaligus menjadi ruh dalam pelaksanaan kepemimpinan di Madrasah. Semuanya adalah sebagai sarana untuk menciptakan kemaslahatan umat dan semata-mata hanya untuk mencari keridhaan Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan terjemahannya*, Mujam- ma' al-malik Fahd Li Thiba'at Al-Mushhaf Asy-Syarif Medinah Munawwaroh P.O. BOX 6262 Kerajaan Saudi Arabia.
- Abdullah, Mokhtar., dkk. 2003. *Value Based Total Performance Excellence Model; Baseline Assessment Criteria Guidelines For Organization*. Kuala Lumpur: Institut of Islamic Understanding Malaysia.
- Akhyak (Ed). 2003. *Meniti Jalan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Al-Ashbahiy, Malik Bin Anas Abu Abdullah. 1991. *Al- Mu- waththalMam Malik*. Damasqus: Darul Qalam.
- Al-Banjari, R. R. 2008. *Prophetic Leadership*. Yogyakarta: DIVA Press.
- Al-Quran dan terjemahannya*, Mujamma' al-malik Fahd Li Thiba'at Al-Mushhaf Asy-Syarif Medinah Munawwaroh P.O. BOX 6262 Kerajaan Saudi Arabia.
- Antonio, Muhammad Syafi'I. 2007. *Muhammad SAW: The Leader Suoer Manager*. Jakarta: Tazkia Multimedia & ProLM Center.
- article/download/636/540), diakses 25 Januari 2017.
- Bakar, Usman Abu dan Surohim. 2005. *Fungsi Ganda Madrasah*. Yogyakarta: Safiria Insani Press.
- El-Qarni, Ahmad Kurnia. *Perkembangan Paradigma Kepemimpinan: Gaya, Tipologi, Model dan Teori Kepemimpinan*, (Online). <http://www.w3c.org/TR/1999 /REC-html>. (Diakses 1 Mei 2009).
- Fadjar, H.A. Malik. 1993. *Administrasi dan Super Visi Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Fakih, Aunur Rohim dan Iip Wijayanto. 2001. *Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: UII Press.
- Fatah Nanang, *Studi Tentang Pembiayaan Pendidikan Madrasah Dasar* (Jurnal Filsafat, Teori dan Praktik Kependidikan. 2001)
- Gunawan, Ary H. 2002. *Administrasi Madrasah Administra Pendidikan Mikro*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Haris, Abdul., dkk., 2005. *Membangun Diri meraih Keunggulan Insani*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Kuntowijoyo, *Al-Quran sebagai Paradigma*, Jurnal Ulumul Quran No. 4 Vol, No V th. 1994.
- Mulyasa, E. 2003, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya).
- Partanto, Pius A dan M. Dahlan Al- Barry. TT. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola

- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Madrasah.*
- Sakdiah. 2016. *Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah.* (Online). (<https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bayan/>)
- Shofan, Moh. 2004. *Pendidikan Berparadigma Profetik; Upaya Konstruktif membongkar dikotomi Sistem Pendidikan Islam.* Gresik: UMG Press.
- Tobroni. 2005. *The Spiritual Leadership; Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis.* Malang: UMM Press.
- Tolkhah, Imam dan Ahmad Barizi. 2004. *Membuka Jendela Pendidikan Islam, Mengurai Akar Tradisi dan Integrasi Keilmuan Pendidikan Islam.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Madrasah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zein, A. 2008. *Prophetic Leadership Kepemimpinan Para Nabi.* Bandung: PT Karya -Kita