

**KEPEMIMPINAN PROFETIK KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS MA'ARIF NU 04
TAMANSARI KECAMATAN KARANGMONCOL
KABUPATEN PURBALINGGA**



TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh

**SUALIYAH
NIM. 1910664**

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA
(IAINU) KEBUMEN
2021**

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Direktur Pascasarjana
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama
Kebumen

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul: Kepemimpinan Profetik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

Yang ditulis oleh :

Nama : Sualiyah
NIM. : 1910664
Program : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2020/2021

Maka setelah kami teliti dan diadakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami anggap tesis tersebut sebagai hasil penelitian/kajian mendalam telah memenuhi syarat untuk diajukan ke Sidang Munaqosyah Tesis Pascasarjana IAINU Kebumen.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Kebumen, April 2021
Pembimbing,


Dr. H. Imam Satibi, M.Pd.I
NIDN. 2123027201

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul: Kepemimpinan Profetik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga, telah dipertahankan di hadapan Sidang Dewan Penguji Tesis pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 29 April 2021
Waktu : 14.00 – 15.00 WIB

Oleh:

Nama : Sualiyah
NIM : 1910664
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dewan Penguji Tesis

Ketua Sidang : **Faisol, M.Ag** (.....)
Sekretaris Sidang : **Fikria Najitama, M.S.I** (.....)
Penguji I : **Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I** (.....)
Penguji II : **Dr. Sudadi, M.Pd.I** (.....)

Kebumen, 2021

Program Pascasarjana

Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen

Direktur,



Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I

NIDN. 2131038501

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUALIYAH
NIM. : 1910664
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar Magister (M.Pd) merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Kebumen, April 2021
Yang menyatakan,

A 5000 Rupiah Indonesian postage stamp is shown, featuring a portrait of a man and the text 'METERAI TEMPEL' and '5000 RUPIAH'. A handwritten signature is written over the stamp.

Sualiyah
NIM. 1910664

MOTTO

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ

وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.”.(QS. Al-Ahzab: 21)¹

¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. (Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama Islam, 2019), hlm. 577

PERSEMBAHAN

Karya ini ku persembahkan untuk:

1. Almamater Pascasarjana IAINU Kebumen yang ku banggakan; dan
2. Kedua orang yang telah membesarkan dan merawat hidupku;
3. Suami dan anakku tercinta yang selalu memberi motivasi;
4. Rekan-rekan seperjuangan;
5. Keluarga besar MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol
Kabupaten Purbalingga
6. Para pembaca yang budiman.

ABSTRAK

Sualiyah, Kepemimpinan Profetik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga, Tesis, Program Pascasarjana, IAINU Kebumen, 2021.

Tesis ini mengkaji tentang kepemimpinan Profetik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat *sidiq*, sifat *amanah*, sifat *tabligh* dan sifat *fathanah* di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga?

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Datanya diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Semua data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat *sidiq* dilaksanakan dengan: a) menjadi pribadi yang taat beribadah; b) selalu menjaga kejujuran dalam setiap aspek pendidikan; c) selalu bersikap terbuka terhadap guru dan orang tua anak didik dalam segala hal yang menyangkut pendidikan.; 2) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat *amanah* diaplikasikan dalam: a) menjaga disiplin dalam bekerja di madrasah; dan b) selalu sersikap santun dalam berbicara dan bertindak; 3) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat *tabligh* diaplikasikan dalam sikap dan perilaku kepala madrasah dalam: a) menerima kritik konstruktif dari guru dan karyawannya; b) senantiasa memberikan kesempatan kepada guru untuk berpendapat; c) senantiasa menjadi teladan bagi guru, karyawan dan siswa; dan 4) Kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat *fathanah* di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga diaplikasikan dalam sikap dan perilaku kepala madrasah dalam: a) selalu membantu mengatasi permasalahan guru dan orang tua siswa; b) memberikan arahan kepada guru dalam mengatasi masalah; c) selalu memberikan motivasi kepada guru dalam menyelesaikan pekerjaan; dan d) senantiasa memberikan pujian dan insentif kepada guru bila menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Kata Kunci: *kepemimpinan, profetik, kinerja guru*

ABSTRACT

Sualiyah, Principal Leadership of Madrasahs in Improving Teacher Performance at MTs Ma'arif NU 04 Tamansari, Karangmoncol District, Purbalingga Regency, Thesis, Postgraduate Program, IAINU Kebumen, 2021.

This thesis examines the prophetic leadership of the Madrasah Principal in Improving Teacher Performance at MTs Ma'arif NU 04 Tamansari, Karangmoncol District, Purbalingga Regency. The problems studied in this study were: 1) How is the leadership of the head of the madrasah in imitating the nature of *sidiq*, the nature of the mandate, the nature of *tabligh* and the nature of *fathanah* in MTs Ma'arif NU 04 Tamansari, Karangmoncol District, Purbalingga Regency?

This type of research is qualitative research. The data is obtained by means of observation, interviews and documentation. All data obtained were then analyzed by data reduction, data display and drawing conclusions.

The results of the study found that: 1) The leadership of the head of the madrasah in imitating the nature of *sidiq* is carried out by: a) being an obedient person in worship; b) always maintain honesty in every aspect of education; c) always be open to teachers and parents of students in all matters relating to education; 2) The leadership of the headmaster in exemplifying the nature of the mandate is applied in: a) maintain discipline in working in madrasahs; and b) always be polite in speaking and acting; 3) The leadership of the headmaster in emulating the nature of *tabligh* is applied in the attitudes and behavior of the headmaster in: a) accepting constructive criticism from teachers and employees; b) always provide opportunities for teachers to have an opinion; c) always be a role model for teachers, employees and students; and 4) The leadership of the head of the madrasah in imitating the nature of *fathanah* in MTs Ma'arif NU 04 Tamansari, Karangmoncol District, Purbalingga Regency is applied in the attitudes and behavior of the head of the madrasah in: a) always helping to solve the problems of teachers and parents of students; b) provide direction to teachers in overcoming problems; c) always provide motivation to the teacher in completing work; and d) always give praise and incentives to the teacher for completing the job well

Keywords: leadership, prophetic, teacher performance

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi berfungsi untuk memudahkan penulis dalam memindahkan bahasa asing ke dalam bahasa Indonesia. Pedoman transliterasi harus konsisten dari awal penulisan sebuah karya ilmiah sampai akhir. Di dalam naskah tesis ini banyak dijumpai nama dan istilah teknis (*technical term*) yang berasal dari bahasa Arab ditulis dengan huruf Latin. Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam tesis ini disesuaikan dengan penulisan transliterasi Arab-Latin mengacu kepada Keputusan Kementerian Agama Republik Indonesia (2009:104), sebagai berikut:

1. Penulisan Huruf

No	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
1	ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
2	ب	Ba	B	Be
3	ت	Ta	T	Te
4	ث	Sa	ś	Es kecil (dengan titik di atas)
5	ج	Jim	J	Je
6	ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
7	خ	Kha	Kh	Ka dan ha
8	د	Dal	D	De
9	ذ	Dzal	Z	Zet
10	ر	Ra	R	Er
11	ز	Zai	Z	Zet
12	س	Sin	S	Es
13	ش	Syin	Sy	Es dan ye
14	ص	Shad	ş	Es kecil dengan titik bawah
15	ض	Dhad	Dh	De dan ha
16	ط	Tha	Th	Te dan ha
17	ظ	Zhaa	Zh	Zet dan hà
18	ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
19	غ	Ghain	Gh	Ge dan ha
20	ف	Fa	F	Ef
21	ق	Qaf	Q	Ki

22	ك	Kaf	K	Ka
23	ل	Lam	L	El
24	م	Min	M	Em
25	ن	Nun	N	En
26	و	Waw	W	We
27	ه	Ha	H	Ha
28	ء	Hamzah	‘	Apostrof
29	ي	Ya	Y	Ye

2. Vocal rangkap dua diftong bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dengan huruf, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf sebagai berikut:
 - a. Vocal rangkap ilambangkan dengan gabungan huruf *aw*, misalnya: *al-yawm*.
 - b. Vocal rangkap dilambangkan dengan gabungan huruf *ay*, misalnya: *al-bayt*.
3. Vokal panjang atau *maddah* bahasa Arab yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf dan tanda macron (coretan horizontal) di atasnya, misalnya (*الْفَاتِحَةُ* = *al-fātiḥah*), (*الْعُلُومُ* = *al-‘ulūm*), dan (*قِيمَةٌ* = *qīmah*).
4. *Syaddah* atau *tasydid* yang dilambangkan dengan tanda *syaddah* atau *tasydid*, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang bertanda *syaddah* itu, misalnya (*هَدَدٌ* = *ḥaddun*), (*سَدَدٌ* = *saddun*), (*تَيِّبٌ* = *ṭayyib*).
5. Kata sandang dalam bahasa Arab yang dilambangkan dengan huruf *alif-lam*, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf “al”, terpisah dari kata yang mengikuti dan diberi tanda hubung, misalnya (*الْبَيْتُ* = *al-bayt*), (*السَّمَاءُ* = *al-samā’*).
6. *Tā’ marbūtah* mati atau yang dibaca seperti ber-*harakat sukūn*, transliterasinya dalam bahasa Latin dilambangkan dengan huruf “h”, sedangkan *tā’ marbūtah* yang hidup dilambangkan dengan huruf “t”, misalnya (*رُؤْيَةُ الْهَيْلَالِ* = *ru’yat al- hilāl*).
7. Tanda apostrof (‘) sebagai transliterasi huruf hamzah hanya berlaku untuk yang terletak di tengah atau di akhir kata, misalnya (*رُؤْيَةُ* = *ru’yah*), (*فُقَهَاءُ* = *fuqahā’*).

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, bimbingan dan kekuatan lahir batin kepada kita, sehingga penelitian hasil dari sebuah usaha ilmiah yang sederhana ini guna menyelesaikan tugas akhir kesarjanaan terselesaikan dengan baik.

Shalawat dan salam semoga dilimpahkan oleh-Nya kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, sosok historis yang membawa proses transformasi dari masa yang gelap gulita ke zaman yang penuh peradaban ini, juga kepada para keluarga, sahabat serta semua pengikutnya yang setia disepanjang zaman.

Penelitian ini pada dasarnya disusun untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana IAINU Kebumen. Pada kesempatan ini izinkan peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dr. H. Imam Satibi, M.Pd.I., selaku Rektor IAINU Kebumen, sekaligus dosen pembimbing tesis ini yang telah memberikan masukan, arahan dan perbaikan selama proses bimbingan penyusunan tesis.
2. Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I., Direktur Program Pascasarjana IAINU Kebumen.
3. Seluruh dosen, staff dan karyawan Pascasarjana IAINU Kebumen, yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti, serta kepada seluruh civitas akademika yang telah membantu kelancaran penulisan tesis ini
4. Suami dan anaku, yang selalu menjadi motivasi dalam hidupku.
5. Kepala Madrasah, guru dan karyawan serta seluruh keluarga besar MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga yang telah kooperatif selama penelitian dilaksanakan.
6. Semua pihak yang tidak mungkin peneliti sebutkan satu persatu hanya ucapan terima kasih dari lubuk hati yang terdalam peneliti haturkan dan semoga amal dan jasa baik sahabat-sahabat akan dicatat sebagai amal kebajikan dan dibalas sesuai amal perbuatan oleh Allah SWT.

Akhirnya, penulis sadar bahwa dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan. Namun, terlepas dari kekurangan yang ada, kritik dan saran yang konstruktif sangat peneliti harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Besar harapan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Kebumen, April 2021

ttd.



Sualiyah

DAFTAR ISI

HALAMA SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK.	viii
ABSTRACT	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan Tesis	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Kepemimpinan Profetik Kepala Madrasah	8
2. Kinerja Guru	36
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	47
B. Waktu dan Tempat Penelitian	47
C. Subyek Penelitian	48
D. Teknik Pengumpulan	48
E. Keabsahan Data	51
F. Teknik Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga	55
1. Sejarah dan Perkembangan	55
2. Letak Geografis	56
3. Struktur Organisasi	57
4. Data Umum Madrasah	57

5. Visi, Misi dan Tujuan	58
6. Keadaan Guru dan Karyawan	60
7. Keadaan Siswa	60
8. Keadaan Sarana dan Prasarana	61
B. Deskripsi Hasil Penelitian	62
1. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat <i>sidiq</i> di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga	65
2. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat <i>amanah</i> di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga	73
3. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat <i>tabligh</i> di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga	79
4. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat <i>fathanah</i> di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga	86
C. Pembahasan Hasil	98
1. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat <i>sidiq</i> di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga	99
2. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat <i>amanah</i> di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga	100
3. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat <i>tabligh</i> di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga	102
4. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat <i>fathanah</i> di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga	105
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	107
B. Saran	108
 DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	114

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Keadaan guru dan karyawan MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol	60
Tabel 4.2 Keadaan Siswa MTs Ma'arif NU 04 Tamansari.....	60
Tabel 4.3 Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Ma'arif NU 04 Tamansari.....	61
Tabel 4.4 Hasil Penelitian	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Matrik Penelitian	115
Lampiran 2. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	116
Lampiran 3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	117
Lampiran 4. Lembar Observasi.....	118
Lampiran 5. Pedoman Wawancara	119
Lampiran 6. Pedoman Dokumentasi	122
Lampiran 7. Foto-Foto Penelitian	123
Lampiran 8. Surat Ijin Penelitian	125
Lampiran 9. Biografi Penulis	127

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk ciptaan Allah Swt memiliki tugas dan tanggungjawab besar dalam kehidupan dunia ini. Tugas yang dimaksudkan dalam hal ini yaitu tugas manusia sebagai khalifah (pemimpin). Adanya hal ini sudah ada sejak zaman Nabi Adam As. Nabi Adam As yang telah diberi amanah Allah Swt sebagai khalifah untuk mengatur ekosistem alam semesta dengan baik. Para nabi dan rasul terdahulu merupakan para pemimpin yang dipilih dan diangkat oleh Allah SWT untuk membimbing umat manusia untuk mengabdikan kepada Penciptanya dan berjalan di jalan yang benar, serta menyelamatkan umatnya dalam kehidupan baik di dunia maupun di akhirat.

Makna hakiki dari kepemimpinan dalam Islam adalah agar dapat mewujudkan khalifah di muka bumi demi terwujudnya kebaikan dan reformasi.¹ Sehingga tidak bisa dipungkiri bahwasannya hal yang berkaitan dengan kepemimpinan sangat penting untuk dikaji dan diperhatikan. Pentingnya pemimpin dijelaskan oleh Rasulullah dalam Hadist Riwayat (HR) Abu Dawud, yang bermakna apabila terdapat tiga orang dalam sebuah perjalanan, maka salah satu dari mereka baiknya ada yang menjadi pemimpin.²

Tidak terlepas dari hal itu, dalam dunia pendidikan yang senantiasa diharapkan mampu memberikan perubahan yang lebih baik pada bangsa Indonesia, maka awal dari perubahan tersebut adalah dari para pemimpin itu sendiri. Demikian juga dalam suatu kelompok atau organisasi besar, yang memiliki sistem organisasi yang jelas dan bersifat formal, dalam hal ini sekolah dapat dijadikan perumpamaannya.

Tobroni berpendapat terkait dengan tugas seorang pemimpin antara lain adalah mempengaruhi orang yang dipimpin agar bersikap dan berperilaku sesuai dengan visi, misi, nilai-nilai dan keyakinan organisasi.³ Seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Menteri

¹ Nurdin Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), hlm. 196

² Rahmat Al-Banjari, *Prophetic Leadership*, (Yogyakarta: DIVA Press, 2018), hlm. 19

³ Tobroni, *The Spiritual Leadership*, (Malang. Universitas Muhammadiyah Malang. 2010), hlm.

Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah yang menyatakan bahwa:

Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak (TK), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar (SD), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB, atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri.⁴

Kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin, diharapkan mampu untuk selalu berhati-hati dan benar-benar serius dalam membawa nama baik sekolah yang dipimpinnya. Seorang kepala sekolah/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 sekolah berperan sebagai individu maupun kelompok dapat menghasilkan sesuatu yang dapat meningkatkan mutu sekolah itu sendiri.

Perilaku seorang kepala sekolah yang positif seperti itu akan dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi para warga sekolah untuk melakukan kegiatan dan pekerjaannya dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Hal ini juga tidak terlepas dari bagaimana kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya. Semakin baik prestasi sekolah yang dipimpinnya, maka jelas kepemimpinan seorang kepala sekolah tersebut juga baik.

Indikator keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah yang bisa dipastikan dapat mencapai tujuan sekolah adalah kepemimpinan yang berlandaskan pada kepemimpinan Nabi Muhammad Saw. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan menurut Zein yang menyatakan bahwa suatu kesuksesan yang dicapai oleh Nabi Muhammad SAW selama kepemimpinannya diduga kuat karena pola yang dibangun adalah berbasis kasih sayang. Ketika pola ini dipublikasikan kepada orang-orang yang dekat dengannya, mereka berani mengorbankan apa saja yang mereka miliki. Tentu aja antusias ini diawali dari bobroknya moral pemimpin yang selama ini memimpin mereka.⁵

⁴ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Tentang *Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah*.

⁵ Ahmad Zein, *Prophetic Leadership Kepemimpinan Para Nabi*, (Bandung: PT Karya Kita, 2018), hlm. 149

Kepemimpinan yang sudah jelas mendapatkan ridho Allah SWT maka Allah akan memudahkan segala urusannya, terutama dalam hal ini adalah pemimpin. Kepemimpinan profetik Islam ini merupakan alternatif kepemimpinan yang bisa diterapkan oleh seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin di sekolah. Terdapat empat nilai dasar kepemimpinan yang telah diajarkan Nabi, yaitu *sidiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fatonah*. Kepala madrasah yang terbilang masih berusia muda dibandingkan dengan mayoritas para guru di madrasah yang menerapkan kepemimpinan profetik Islam tidak membuat para pegawainya kehilangan rasa hormat pada kepala madrasah.

Kepemimpinan yang sudah jelas mendapatkan ridho Allah Swt maka Insyaallah akan memudahkan segala urusannya, terutama dalam hal ini adalah pemimpin. Kepemimpinan profetik Islam ini merupakan alternatif kepemimpinan yang bisa diterapkan oleh seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin di sekolah. Seperti yang dapat ditemui di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga terutama dalam hal kepemimpinan khususnya dalam meningkatkan kinerja guru maupun karyawannya.

Pemimpin MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga melaksanakan kepemimpinan di madrasah menggunakan nilai dasar kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Terdapat empat nilai dasar kepemimpinan yang telah diajarkan Nabi, yaitu *sidiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fatonah*. Kepala madrasah yang terbilang masih berusia muda dibandingkan dengan mayoritas para guru di madrasah yang menerapkan kepemimpinan profetik tidak membuat para pegawainya kehilangan rasa hormat pada kepala madrasah.

Hal yang menarik untuk di cermati adalah, kepala MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga memiliki jiwa kepemimpinan profetik, dimana seluruh pengabdianya dicurahkan untuk kemajuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya, utamanya untuk lebih meningkatkan kinerja guru dan karyawan di madrasah tersebut. Sifat keteladanan kepala madrasah menjadi kunci utama kepemimpinannya. Karena dengan sifat-sifatnya yang memegang teguh ajaran Islam, menjadi bagian yang paling dilihat oleh guru dan karyawannya. Sifat-sifat inilah yang mendorong guru dan karyawan di MTs

Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga menjadi lebih terbuka dan termotivasi sehingga berdampak pada kinerjanya di lembaga pendidikan tersebut.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut, menunjukkan bahwa MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga dilihat dari kepemimpinannya memiliki seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan profetik yang selaras dengan ajaran Islam, yaitu jiwa kepemimpinan para utusan Allah SWT. Dari sinilah, kepala madrasah mampu meningkatkan kinerja guru dan karyawannya yang berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Dari uraian-uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti “Kepemimpinan Profetik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga”, dalam bentuk penulisan tesis.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang menjadi fokus dalam pembahasan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat *sidiq* di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga?
2. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat *amanah* di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga?
3. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat *tabligh* di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga?
4. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat *fathanah* di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat *sidiq* di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat *amanah* di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga?
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat *tabligh* di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga?
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan kepala madrasah dalam meneladani sifat *fathanah* di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga?

D. Manfaat Penelitian

Hasil-hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoretis

Penelitian ini akan menemukan praktik kepemimpinan profetik dalam kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dan fungsinya dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan.

2. Manfaat secara Praktis

- a. Bagi Pengawas

Hasil penelitian ini secara praktis dapat digunakan oleh pengawas sebagai pijakan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru.

- b. Bagi Kepala madrasah

Hasil penelitian ini secara praktis dapat digunakan oleh kepala madrasah sebagai pijakan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan khususnya kinerja guru.

- c. Bagi Guru

Hasil penelitian ini secara praktis dapat digunakan oleh guru sebagai pijakan dalam melakukan perbaikan untuk meningkatkan kinerjanya.

- d. Bagi Wali Murid

Hasil penelitian ini secara praktis dapat digunakan oleh wali murid sebagai dasar usulan dalam rangka meningkatkan mutu layanan pendidikan.

E. Sistematika Penulisan Tesis

Guna mempermudah dalam memahami isi tesis ini, maka penulis telah menyusun sistematika penulisan tesis. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

Bagian awal tesis ini merupakan bagian pertama yang menjadi tulisan dalam tesis ini. Bagian awal terdiri dari judul, lembar pengesahan, pernyataan orisinalitas, motto, persembahan, abstrak, pedoman transliterasi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran

Bagian kedua adalah bagian isi tesis, yang membuat lima Bab utama, yaitu Bab I pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Bab II Kajian Pustaka berisi landasan teori, kajian penelitian terdahulu yang relevan. Bab III metode penelitian, berisi tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, keabsahan data dan teknik analisis data. Bab IV Hasil penelitian dan Pembahasan, berisi tentang deskripsi hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah dan pembahasan dari masing-masing hasil penelitian tersebut.

Bab V penutup, berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, saran dan kata penutup. Bagian akhir tesis berisi tentang daftar pustaka dan lampiran-lampiran pendukung penelitian diakhiri dengan data penulis.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan Profetik Kepala Madrasah

a. Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan (*leadership*) berasal dari kata ‘*Leader*’ artinya pemimpin atau *to lead*’ artinya memimpin.² Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah “kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilakukan.”³ Sedangkan menurut Stephen P. Robbins kepemimpinan adalah “kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian.”⁴

Kepemimpinan berasal dari kata ‘pimpin’ yang mengandung makna bimbing, sedangkan kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasi dan menggerakkan individu-individu supaya timbul kerjasama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan bersama.⁵

Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan pemimpin itu sendiri maupun tujuan organisasi yang dipimpinnya. Sebagaimana menurut Rue & Byars, bahwa “*leader is one who obtains followers and influences them in setting and achieving objectives.*”⁶ (Untuk dapat dikatakan sebagai pemimpin, maka seseorang harus mempunyai pengikut)

² Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi*, (Malang: Adityamedia publishing, 2012), hlm. 37

³ Jamal Ma'mur Amani, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional: Panduan Quality Control Bagi Para Pelaku Lembaga Pendidik*. (Yogyakarta: Diva Press, 2019), hlm. 94

⁴ Stephen P. Robbins, *Essentials of Organizational Behavior*, (Prentice-Hall. 1983), hlm, 112

⁵ Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 87

⁶ Rue, L.W. & Byars, L.L. *Management: Skills and application*. (8thed.). New York: Irwin cGraw Hill, 2011), hlm. 311

Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa, sehingga mau melakukan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Pemimpin merupakan orang yang memiliki wewenang untuk membuat keputusan. Organisasi tanpa pemimpin akan melahirkan sekumpulan orang-orang yang tidak punya arah dan tujuan yang jelas. Sebaliknya, seorang pemimpin tanpa pengikut akan melahirkan organisasi yang stagnan tanpa hasil. Pemimpin dan pengikut harus saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Winston & Patterson, bahwa “hal penting bagi para pemimpin yaitu tidak menetapkan visi organisasi, tetapi juga harus mampu memberikan pemahaman kepada pengikut tentang tugas yang harus dilakukan untuk mencapai visi tersebut.”⁷

Dari beberapa pengertian tentang pemimpin yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa, pemimpin merupakan seseorang yang memberikan bimbingan, pengarahan, pengaturan, dan pengelolaan terhadap orang lain, agar melakukan sesuatu. Pemimpin bertugas mempengaruhi dan bertanggungjawab terhadap aktivitas individu untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Pemimpin yang efektif yaitu pemimpin yang kuat, pemimpin yang mampu mencapai tujuan organisasi. Seberapa baik kemampuan seseorang dalam memerankan dirinya sebagai pemimpin di hadapan para pengikutnya, maka sebaik itu pula pengaruh yang ditunjukkan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Selanjutnya mengenai pemimpin dan kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan seseorang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang di arahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Memimpin adalah mengerjakan niat demi tujuan tertentu, tetapi yang melaksanakan orang lain. Orang yang di pimpin

⁷Winston, B.E. & Patterson, K. *An integrative definition of leadership*. International Journal of Leadership Studies, 1, 2, 2015.

adalah yang diperintah, dipengaruhi, dan di atur oleh ketentuan yang berlaku secara formal maupun nonformal. Wirawan mendefinisikan bahwa Kepemimpinan adalah:

Pemimpin yang setiap organisasi atau sistem sosial mempunyai sebutan atau predikat yang berbeda, Dalam kepemimpinan politik pemimpin disebut sebagai presiden, raja, ratu, perdana menteri, ketua DPR, *speaker of parlement*, ketua partai dan sebagainya, Pada kepemimpinan pendidikan, pemimpin disebut sebagai menteri pendidikan, rector, kepala dinas pendidikan, dan kepala sekolah.⁸

Sedangkan Nurjin Syam mendeskripsikan kepemimpinan adalah “keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggerakkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau proses pemberian bimbingan (pimpinan), tauladan dan pemberian jalan yang mudah (fasilitas) dari padapekerjaan orang-orang yang terorganisir formal.”⁹

Pengertian kepemimpinan itu bersifat universal, berlaku dan terdapat pada berbagai bidang kegiatan hidup manusia. Oleh karena itu, sebelum dibahas pengertian kepemimpinan yang menjurus pada bidang pendidikan, maka perlu dipahami dahulu pengertian kepemimpinan yang bersifat universal.

Isu kepemimpinan di sini sangat penting karena kepemimpinan berbeda dari manajemen, dan kekuatan utama dibelakang perubahan yang berhasil adalah kepemimpinan, bukan manajemen. Tanpa kepemimpinan yang cukup memungkinkan terjadinya kesalahan makin besar dan kemungkinan berhasil dengan sendirinya akan makin kecil. Menurut Kotter, “tujuan utama kepemimpinan adalah menghasilkan perubahan yang perlu, khususnya perubahan yang signifikan.”¹⁰

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan

⁸ Wirawan, *Kepemimpinan teori psikologi, Prilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 7

⁹ Dirawat, dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2013), hlm. 23

¹⁰ John Kotter, *What Leaders really Do, Kepemimpinan dan Perubahan*, alih bahasa, Julius A. Mulyadi, (Jakarta: Erlangga, 2011), hlm. 10

melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara.

Menurut Wahjosumidjo terdapat beberapa hal penting yaitu:

1) Kepemimpinan dilihat sebagai serangkaian proses atau tindakan; 2) Adanya tujuan yang hendak dicapai bersama; 3) Fungsi kepemimpinan itu adalah untuk mempengaruhi, menggerakkan orang lain dalam kegiatan atau usaha bersama; 4) Kegiatan atau proses memimpin untuk antar beberapa pemberian contoh atau bimbingan kegiatan atau usaha yang terorganisasi; 5) Kegiatan tersebut berlangsung dalam organisasi formal; 6) Kepemimpinan juga diterjemahkan ke dalam istilah: sifat-sifat perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari suatu jabatan administrasi.¹¹

Menurut Pierce dan Newstrom yang dikutip oleh Syafaruddin menggambarkan proses Kepemimpinan mengandung lima komponen sebagai berikut:

1) Pemimpin adalah orang yang mengarahkan pengikut, melahirkan kinerja/aktivitas; 2) Pengikut adalah orang yang bekerja di bawah pengaruh pemimpin; 3) Konteks adalah situasi (formal atau tidak formal, sosial atau kerja, dinamis atau statis, darurat atau rutin, rumit atau sederhana sesuai hubungan pemimpin dan pengikut; 4) Proses adalah tindakan kepemimpinan, perpaduan, memimpin mengikut, bimbingan menuju pencapaian tujuan, pertukaran dan membangun hubungan; 5) Hasil adalah yang muncul dari hubungan pemimpin, pengikut dan situasi (rasa hormat, kepuasan dan kualitas produk)¹²

Konsep keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terlibat kedua orientasi yaitu apa yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*) yang mencakup produksi, pendanaan, kemampuan adaptasi dengan program-program inovatif. Dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*) yang mencakup kepuasan bawahan, motivasi dan semangat kerja. Berikut ulasannya:

1) *Organizational achievement*, pengamatan terhadap produk yang dihasilkan oleh proses transformasi kepemimpinan seperti: penampilan

¹¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2017), hlm. 17

¹² Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2015), hlm. 5-6

kelompok, tercapainya tujuan kelompok, kelangsungan hidup kelompok, pertumbuhan kelompok, kemajuan kelompok, bawahan merasa puas terhadap pemimpin, bawahan merasa bertanggung jawab terhadap tujuan kelompok, kesejahteraan dan perkembangan kelompok.

- 2) *Organizational maintenance*, pendekatan ini dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap sikap bawahan dan orientasi pemimpin terhadap bawahan seperti: apakah bawahan merasa puas terhadap pemenuhan kebutuhan yang diharapkan, apakah bawahan menghargai, hormat dan kagum kepada pemimpin, apakah para bawahan merasa bertanggung jawab dengan kuat untuk melaksanakan perintah.¹³

Sebagian besar definisi mengenai kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang sengajadijalankan seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Kepemimpinan berarti kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Dengan kekuasaannya mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Berdasarkan penjelasan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi yang dilakukan pemimpin terhadap individu atau kelompok sehingga mau melakukan tindakan dengan sukarela dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan.

2) Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan yang berkembang selama ini ingin mengetahui bagaimana terjadinya keefektifan kepemimpinan dalam organisasi. Sehingga berbagai hasil penelitian menemukan teori bahwa kepemimpinan dapat dilihat dari pribadi pemimpin, perilaku pemimpin, situasi budaya organisasi, hubungan pemimpin dengan yang dipimpin dan hubungan pemimpin dengan tugas-tugasnya. Menurut Rasmianto “untuk meningkatkan keefektifan dalam mengelola sekolah/madrasah, maka beberapa hal penting yang harus dimiliki kepala

¹³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan ...*, hlm. 49

sekolah/madrasah sebagai pemimpin yaitu kemampuan politis, kemampuan pengajaran, kemampuan interpersonal dan kemampuan teknis.”¹⁴

Kepala sekolah/madrasah menurut Bafadal “harus mampu memberikan peran sebagai seorang inisiator, inspirator, partisipator dan motivator kepada guru, siswa, dan karyawan untuk sama-sama menciptakan sinergisitas dalam meningkatkan kinerja lembaga untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.”¹⁵

Menurut Mulyadi menyebutkan bahwa “teori kepemimpinan juga membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Kepemimpinan tidak lagi dipahami secara organik tetapi merupakan dimensi organisasi yang mempunyai kontribusi untuk membangun budaya organisasi yang sehat.”¹⁶ Ada beberapa teori tentang kepemimpinan, menurut Danim di antaranya ialah:¹⁷

a) Teori Genetis

Teori ini menurut Danim mengatakan bahwa “pemimpin besar (*great leader*) dilahirkan, bukan dibuat (*leader are born, and not made*), penganut teori ini mengatakan bahwa seorang pemimpin akan terbentuk dengan sendirinya karena ia telah dilahirkan dengan bakat pemimpin.”¹⁸ Dalam keadaan bagaimanapun seorang ditempatkan pada suatu waktu ia akan menjadi pemimpin karena ia dilahirkan untuk itu. Artinya takdir telah menetapkan ia menjadi pemimpin. Mitos ini berbahaya bagi perkembangan regenerasi pemimpin karena yang dipandang pantas menjadi pemimpin adalah orang yang memang dari sananya dilahirkan sebagai pemimpin, sehingga

¹⁴ Rasmianto, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif Dalam Otonomi Pendidikan*, (Malang: Jurnal el-Harakah, 2013), hlm. 17

¹⁵ Ibrahim Bafadal. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar, dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*, (Jakarta: PT. Bumi Askara, 2016), hlm. 64

¹⁶ Mulyadi, *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Madrasah*, (Malang: el-Hikmah, 2010), hlm. 44

¹⁷ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari unit Birokrasi ke lembaga Akademik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), hlm. 7

¹⁸ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen ...*, hlm. 7

yang bukan dilahirkan sebagai pemimpin tidak memiliki kesempatan menjadi pemimpin.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka teori kepemimpinan secara genetis memandang bahwa kepemimpinan lahir karena adanya mitos bahwa sebab keturunan atau karena ada kehendak dari yang kuasa bahwa seseorang dilahirkan sebagai pemimpin.

b) Teori Sosial

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin-pemimpin itu harus disiapkan dan dibentuk. Menurut Siti Patimah, menyebutkan bahwa “teori ini muncul bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin apabila dia dididik dan diberi pengalaman yang cukup tentang kepemimpinan.”¹⁹ Jadi dalam hal ini seseorang yang ingin menjadi pemimpin dituntut untuk mempelajari ilmu kepemimpinan dan ilmu-ilmu lainnya yang mempunyai keterkaitan dengan kepemimpinan.

c) Teori Ekologis

Teori ini merupakan penyempurnaan dari kedua teori genetis dan teori sosial. Menurut Kartono menyatakan bahwa “penganut-penganut teori ini berpendapat bahwa seseorang hanya dapat menjadi pemimpin yang baik apabila pada waktu lahirnya telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, bakat mana kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkannya untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang memang telah dimilikinya itu.”²⁰

d) Teori Kontingensi/Situasional

Selain ketiga teori tersebut, muncul pula teori keempat yaitu Teori Kontingensi atau Teori Situasional. Menurut Imam Mujiono penganut teori ini berpendapat bahwa:

¹⁹ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam; Aplikasinya dalam Organisasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 32

²⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2015), hlm. 33

Ada tiga faktor yang turut berperan dalam proses perkembangan seseorang menjadi pemimpin atau tidak, yaitu: (1) Bakat kepemimpinan yang dimilikinya. (2) Pengalaman pendidikan, latihan kepemimpinan yang pernah diperolehnya, dan (3) Kegiatan sendiri untuk mengembangkan bakat kepemimpinan tersebut.²¹

Teori ini disebut dengan teori serba kemungkinan dan bukan sesuatu yang pasti, artinya seseorang dapat menjadi pemimpin jika memiliki bakat, lingkungan yang membentuknya, kesempatan dan kepribadian, motivasi dan minat yang memungkinkan untuk menjadi pemimpin.

b. Profetik

Kata profetik berasal dari “*prophetic*” yaitu bahasa Inggris dari arti nabi.²² Profetik juga berarti kenabian atau sifat yang ada dalam diri nabi, yaitu sebagai insan ideal secara individual-spiritual, dan juga sebagai pelopor perubahan, dengan cara membimbing dan mengajak manusia untuk senantiasa melakukan perbuatan baik dan berjuang untuk membasmi penindasan di muka bumi.

Profetik atau kenabian di sini memiliki dua misi yaitu; pertama, seorang hamba yang diutus oleh Allah dan diberi wahyu, agama baru, dan diperintahkan oleh Allah untuk mendakwahnya kepada umatnya yang sering kita sebut (*messenger*), kedua, seseorang hamba yang menerima wahyu dari Allah sesuai dengan agama yang sudah ada dan tidak diperintahkan untuk mendakwahnya kepada umat disebut (*prophet*).²³

Kenabian berasal dari bahasa Arab “*nabiy*” dan membentuk kata nubuwwah, yang berarti kenabian. Sebagaimana disebutkan di dalam Al Quran surat al-Imran ayat 79, nabi merupakan hamba Allah, insan yang ideal secara fisik dan psikis, yang telah berintegrasi dengan Allah dan malaikat-Nya, dibekali kitab suci dan hikmah, dan ia juga mampu mengimpelemntasikannya dalam hidup dan menyampaikannya secara efektif kepada sesama manusia.

²¹ Imam Mujiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, (Yogyakarta: UII Press, 2012), hlm. 18

²² John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2016), hlm. 452.

²³ Moh. Roqib, *Prophetic Education Kontekstualisasi Filsafat dan Budaya Profetik dalam Pendidikan*, (Purwokerto: Stain Press, 2011), hlm. 46

Risalah kenabian diperoleh setelah seseorang tersebut menjalin kontak dengan malaikat dan menerima wahyu. Kenabian memberi makna segala ihwal/keadaan yang berhubungan dengan seorang yang telah memperoleh potensi kenabian. Potensi tersebut dapat menginternal ke dalam individu melalui proses edukasi dengan mengolah jiwa dan raga yang didasarkan oleh nilai-nilai kenabian dalam Al-Quran, Sunnah, dan Ijtihad dengan upaya melakukan pemikiran reflektif-spekulatif sampai pada penelitian empirik sehingga dapat menemukan kebenaran normatif dan faktual. Pemikiran filosofis ini juga disebut sebagai filsafat profetik atau kenabian.²⁴

Nabi memiliki potensi untuk mendapatkan wahyu dari Allah. Potensi itu meliputi kesempurnaan fisik melebihi dari yang lain, memiliki nasab atau keturunan yang mulia, sehingga tidak ditemukan cacat turunan baik fisik maupun psikisnya, dan ideal dalam kompetensinya sesuai dengan masa itu. Dengan potensi tersebut nabi mampu menyampaikan risalah dan membangun umat dan bangsa sejatara lahir dan batin.

Menurut Abu Bakar al-Jazairi sebagaimana dikutip oleh Moh. Roqib, bahwa setiap nabi diberi sifat yang mulia untuk mencapai tugasnya sebagai nabi, di antaranya: 1) Jujur (*Ṣidq*); jujur niat, kehendak, perkataan, dan jujur perbuatannya; 2) Amanah (*amānah*), dalam segala hal baik perkataan maupun perbuatannya, dalam hukum dan keputusan; 3) Komunikatif (*tabligh*) dalam arti selalu menyampaikan ajaran dan kebenaran, tidak pernah menyembunyikan apa yang harus disampaikan meskipun terasa pahit; dan 4) Cerdas (*faṭānah*). Kecerdasan nabi itu bukan hanya dari aspek intelektual saja, tetapi juga cerdas emosi, spiritual, kinestetik, dan magnetik.²⁵

Setiap nabi memiliki misi utama yang harus dipahami dan dilaksanakan oleh para ulama sebagai pewaris para nabi. Misi tersebut dalam frame mengembangkan kitab suci yaitu: 1) menjelaskan ajaran-ajaran-Nya dengan sunnah nabi berupa

²⁴ Imam Khawim, *Implementasi Profetik di lembaga Pendidikan Menengah, dalam Manajemen Pendidikan Dasar Islam*, diakses dari http://myprofetik.blogspot.co.id/2017/03/ implementasi-profetik-dilembaga_31.html, pada tanggal 19 Januari 2021, pada pukul 09.51.

²⁵ Moh. Roqib, *Prophetic...*, hlm. 48

perkataan, perbuatan, ketetapan, dan sifat-sifatnya yang luhur; 2) menyampaikan (tabligh) ajaran-ajarannya sesuai dengan perintah-Nya; 3) memutuskan suatu perkara atau masalah yang dihadapi oleh masyarakat. Dalam konteks ini nabi masuk wilayah hukum dan pengadilan serta politik untuk menciptakan kesejahteraan umat; dan 4) memberikan contoh pengamalan, sebagaimana hadits Aisyah yang menyatakan bahwa akhlak nabi adalah praktik Al-Quran.²⁶

Dalam konteks kepemimpinan, keempat tugas dan misi ini dimaknai bahwa nabi memiliki tugas pertama yaitu memahami Al-Quran, dengan kata lain bahwa nabi harus menguasai ilmu ketuhanan yang menjadi materi untuk dijelaskan kepada peserta didik, kedua, menyampaikan atau mengkomunikasikan materi tersebut kepada umat (peserta didik), dengan metode yang efektif dan efisien, ketiga, mengontrol dan mengevaluasi sebagai bentuk pendisiplinan diri agar tujuan pendidikan (ajaran) dapat terealisasi dalam kehidupan. Terakhir, nabi memberikan uswah hasanah (*role model*) kepada manusia lainnya melalui pribadi nabi secara personal dan sosial di samping ia adalah rasul dan manusia biasa.²⁷

c. Kepemimpinan Profetik dalam Pendidikan

Dunia pendidikan yang senantiasa diharapkan mampu memberikan perubahan yang lebih baik pada bangsa Indonesia, maka awal dari perubahan tersebut adalah dari para pemimpin itu sendiri. Demikian juga dalam suatu kelompok atau organisasi besar, yang memiliki sistem organisasi yang jelas dan bersifat formal, dalam hal ini sekolah dapat dijadikan perumpamaannya. Tobroni berpendapat terkait dengan tugas seorang pemimpin antara lain adalah mempengaruhi orang yang dipimpin agar bersikap dan berperilaku sesuai dengan visi, misi, nilai-nilai dan keyakinan organisasi.²⁸

Seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah yang menyatakan bahwa, Kepala Sekolah adalah guru yang

²⁶ Moh. Roqib, *Prophetic...*, hlm. 49

²⁷ Moh. Roqib, *Prophetic...*, hlm. 49

²⁸ Tobroni, *The Spiritual Leadership*, (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2010), hal. 11

diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak (TK), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar (SD), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB, atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri).

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

Indikator keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah yang bisa dipastikan dapat mencapai tujuan sekolah adalah kepemimpinan yang berlandaskan pada kepemimpinan Nabi Muhammad Saw. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan menurut Zein yang menyatakan bahwa suatu kesuksesan yang dicapai oleh Nabi Muhammad Saw selama kepemimpinannya diduga kuat karena pola yang dibangun adalah berbasis kasih sayang.²⁹ Ketika pola ini dipublikasikan kepada orang-orang yang dekat dengannya, mereka berani mengorbankan apa saja yang mereka miliki. Tentu saja antusias ini diawali dari bobroknya moral pemimpin yang selama ini memimpin mereka.

d. Kepemimpinan Profetik dalam Islam

²⁹ Ahmad Zein, *Prophetic Leadership Kepemimpinan Para Nabi*, (Bandung: PT Karya Kita. 2008), hal. 149

Dalam terminologi pendidikan Islam, kepemimpinan profetik diwujudkan sebagai posisi/jabatan leader yang memikul tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan harapan dari instansi/organisasi melalui aktivitas-aktivitas kepemimpinannya. Semakin tinggi kedudukan kepemimpinan seseorang, semakin tinggi keahlian manajerial yang diperlukan, sebaliknya semakin rendah kedudukan kepemimpinan seseorang keahlian teknis lebih banyak diperlukan. Dengan demikian, semakin tinggi kedudukan kepemimpinan menjadi semakin generalis dan sebaliknya semakin rendah kedudukan kepemimpinan menjadi semakin spesialis.³⁰

Kepemimpinan profetik dalam pemimpin suatu lembaga Pendidikan Islam tidak hanya bertugas mengarahkan teori-teori baik dan buruknya terhadap suatu hal. Akan tetapi kepemimpinan profetik dalam pendidikan Islam disini adalah kepemimpinan dimana seorang pemimpin melandaskan kepemimpinannya dengan meneladani kepemimpinan yang telah dilakukan oleh Rasulullah saw. Beliau dapat mengantarkan umatnya ke dalam situasi yang aman, nyaman dan sukses. Role model kepemimpinan profetik yang beliau contohkan adalah role model yang sangat ideal. Pada masa Rasulullah saw rakyat dapat meneladani sesuatu yang nyata dalam diri Beliau.

Kepemimpinan profetik tidak hanya bersifat horizontal-formal terhadap sesama atau *hablun minannas* saja akan tetapi juga bersifat vertical-moral atau *hablun minallah* yakni adanya pertanggungjawaban moral dan pertanggungjawaban kepemimpinannya terhadap Sang Pencipta. Tidak hanya hal tersebut, kepemimpinan profetik dalam pendidikan Islam harus mampu mengaplikasikan esensi dari sifat-sifat kepemimpinan Rasulullah saw yakni *sidiq, amanah, fathonah* dan *tabligh* dengan baik dan benar. Tidak hanya empat sifat ini saja yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin dalam kepemimpinan profetik.³¹

³⁰ Moh. Subhan, *Kepemimpinan Islam dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Tullab Sampang: Tadris Volume 8 Nomor 1 Juni 2013.

³¹ Ahmad Anwar, *Tipe Kepemimpinan Profetik Konsep dan Implementasinya dalam Kepemimpinan di Perpustakaan*, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga: Pustakaloka, 9.1, (2017) hlm. 214

Kepemimpinan profetik adalah wakil Tuhan di muka bumi sebagai penyampaian seluruh ajaran al-Quran di bentuk untuk menggantikan fungsi kenabian guna memelihara agama dan mengatur dunia.³²

Nabi Muhammad SAW memiliki teladan sempurna yang dimilikinya. Ia memiliki sifat-sifat yang menjadikannya sukses baik sebagai pemimpin maupun sebagai individu. Sifat-sifat tersebut adalah: 1) shiddiq, 2) amanah, 3) tabligh, dan 4) Fathanah. Secara rinci sifat-sifat Rasulullah tersebut dapat di uraikan sebagai berikut:

- 1) *Shiddiq* berarti benar, lurus, dan jujur. Jujur meliputi jujur kepada Tuhan, diri sendiri atau nurani, orang lain, dan jujur terhadap tugas dan tanggung jawab. Sabar dan konsisten juga termasuk shidiq.
- 2) *Amanah* memiliki makna profesional, bisa dipercaya, loyal committed terhadap nurani, terhadap Tuhan, terhadap pemimpin, pengikut, dan rekan kerjanya, selama pimpinan, pengikut, dan rekan kerja loyal kepada Tuhannya.
- 3) *Tabligh* berasal dari kata balagha yang berarti sampai, maksudnya menyampaikan informasi seperti adanya. Tabligh dalam kepemimpinan juga bermakna open management, serta ber-amar ma'ruf nahi munkar (mengajak melakukan kebaikan dan menjauhi kejahatan). Perilaku pemimpin tabligh antara lain ialah berani menyatakan kebenaran dan bersedia mengakui kekeliruan. Apa yang benar dikatakan benar, apa yang salah dikemukakan salah. Jika tidak tahu menyatakan tidak tahu.
- 4) *Fathonah* berarti cerdas yang dibangun dari ketakwaan kepada Tuhan dan memiliki ketrampilan yang teruji. Perilaku pemimpin yang fathonah terekspresi pada etos kerja dan kinerja pemimpin yang memiliki skill yang teruji dan terampil, serta mampu untuk memecahkan masalah secara cepat dan tepat.³³

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas maka Kepemimpinan profetik dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan harapan sebagaimana yang dilakukan oleh para Nabi dan Rasul. Kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal terhadap sesama manusia, akan tetapi bersifat *vertical-moral* yakni adanya sebuah tanggungjawab di hadapan Allah di hari ahir kelak. Oleh karena itu, dalam kepemimpinan profetik

³² Abi al-Hasan Aly ibn Muhammad ibn Habib al-Bashri al Mawardi, *Al-Ahkam al Sulthaniyah wa al Wilayah ad-Diniyyah*, Edisi terjemahan, (Beirut: Dar al Fikr, t.th), hal. 5

³³ Ahmad Nur Syams, *Implementasi Prophetic Leadership di MI Nurul Ulum Bantul*. (Jurnal Edukasia Islamika, Volume 3 Nomor 1, June 2018). hal 105 - 113

seorang pemimpin harus meneladani sifat maupun karakter dari Rasulullah sebagai *role model* dalam menjalankan kepemimpinan profetik.

e. Internalisasi Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik dalam Pendidikan Islam

Internalisasi berasal dari kata (*internalization*) merupakan suatu proses memasukkan nilai atau memasukkan sikap ideal yang sebelumnya dianggap berada di luar, agar tergabung dalam pemikiran seseorang dalam pemikiran, keterampilan dan sikap pandang hidup seseorang. Untuk itu nilai-nilai kepemimpinan profetik perlu diinternalisasi dalam pendidikan Islam. Hal ini bertujuan untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan Islam.

Dalam hal ini, semua pengelola lembaga pendidikan Islam sebenarnya sudah memiliki contoh dan tauladan yang tepat bagi pengembangan pendidikan Islam. Rasulullah merupakan sosok tepat yang dapat di jadikan acuan oleh para pengelola dan pemimpin pendidikan Islam. Qomar menjelaskan bahwa Nabi Muhammad SAW adalah manajer yang andal dalam banyak hal diantaranya: manajer negara, manager militer, manajer dakwah dan tentunya manajer pendidikan.³⁴

Dalam kapasitasnya sebagai manajer pendidikan misalnya, ternyata Nabi adalah model manajer yang paling ideal namun anehnya mengapa umat Islam termasuk kalangan intelektual muslim masih terpasung pada formulasi teori-teori manajemen pendidikan dari barat. Padahal Islam telah memiliki referensi manajemen pendidikan yang paling tepat yaitu Nabi Muhammad SAW. Manajemen yang dipraktikkan nabi dapat dijadikan bahan untuk mewarnai corak Manajemen Pendidikan Islam.

Penjelasan di atas didasarkan pada firman Allah yang tertuang dalam yaitu:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ
يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۚ ۲۱

Artinya: “S...an yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.” (QS. Al Ahzab ayat 21)

³⁴ Mujammil Qomar, *Strategi Pendidikan Islam*. (Jakarta: Erlangga, 2013), hal. 17

Ayat yang mulia ini merupakan salah satu dalil yang menganjurkan kepada kita agar meniru Rasulullah dalam semua ucapan, perbuatan, dan sepak terjangnya. Namun yang cukup mengejutkan ternyata ayat ini juga bisa merupakan kecaman kepada orang-orang munafik yang mengaku memeluk Islam, tetapi tidak mencerminkan ajaran Islam. Kecaman ini dikesankan pada kata laqad. Seakan-akan ayat ini menyatakan: kamu telah melakukan aneka kedurhakaan, padahal sesungguhnya di tengah kamu semua sudah ada Nabi Muhammad yang mestinya kamu teladani.³⁵(Shihab, 2002:242).

Pendapat Shihab ini tentunya menjadi pukulan bagi kita yang mengaku umat Muhammad tetapi tidak mengikuti suri tauladannya dalam berbagai aspek kehidupan termasuk pada upaya-upaya pengelolaan pendidikan Islam. Keteladanan yang harus kita tiru dari Rasulullah merupakan keteladanan secara totalitas terutama.

Qomar merincikan ciri-ciri dari seorang pemimpin dalam kepemimpinan pendidikan Islam, antara lain:³⁶

- 1) Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan lembaga atau organisasinya.
- 2) Memfungsikan keistimewaannya yang lebih dibanding orang lain
- 3) Memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggung jawabnya
- 4) Mempunyai karisma atau wibawa dihadapan manusia atau orang lain
- 5) Bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap bawahannya, agar orang lain simpatik kepadanya
- 6) Bermusyawah dengan para pengikut serta mintalah pendapat dan pengalaman mereka
- 7) Mempunyai power dan pengaruh yang dapat memerintah serta mencegah karena seorang pemimpin harus melakukan control pengawasan atas pekerjaan anggota, meluruskan keliruan, serta mengajak mereka untuk berbuat kebaikan dan mencegah kemungkaran

³⁵ Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Volume 11. (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hal. 242

³⁶ Mujammil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2017), hal. 277

- 8) Bersedia mendengar nasehat dan tidak sombong, karena nasehat dari orang yang ikhlas jarang sekali kita peroleh

Sebenarnya telah banyak ayat Alquran dan hadis yang dapat dijadikan sebagai pegangan seluruh stakeholder pendidikan Islam dalam upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Namun pada kenyataannya masih banyak lembaga pendidikan Islam yang tertinggal kualitasnya.

Dengan demikian, secara garis besar nilai-nilai kepemimpinan profetik meliputi pada 4 pilar suri tauladan para Nabi dan Rasul yang dipaparkan oleh Raharjo sebagaimana yang dikutip oleh Munardji sebagai berikut:³⁷

- 1) Siddik, yaitu jujur, benar berintegritas tinggi dan terjaga dari kesalahan, benar dalam bertindak berdasarkan hukum dan peraturan.

Nabi Muhammad saw. mempunyai banyak sifat yang membuatnya disukai oleh setiap orang yang berhubungan dengannya dan yang membuatnya menjadi pujaan para pengikutnya. Sewaktu mudanya, semua orang Quraisy menamakannya *shiddiq* dan *amin*.³⁸ Beliau selalu memperlakukan orang dengan adil dan jujur. Beliau tidak hanya berbicara dengan kata-kata, tapi juga dengan perbuatan dan keteladanan. Kata-kata beliau selalu konsisten. Tidak ada perbedaan antara kata dan perbuatan. Sebagai pemimpin teladan yang menjadi model ideal pemimpin, Rasulullah dikaruniai empat sifat utama, yaitu: *Shiddiq, Amanah, Tablig dan Fathanah*. *Shiddiq* berarti jujur dalam perkataan dan perbuatan, *amanah* berarti dapat dipercaya dalam menjaga tanggung jawab.³⁹

Shiddiq (jujur) dapat diartikan adanya kesesuaian/ keselarasan antara apa yang disampaikan/diucapkan dengan apa yang dilakukan/kenyataan yang ada. Kejujuran juga memiliki arti kecocokan dengan kenyataan atau fakta yang ada.⁴⁰ Salah satu sifat dan sikap yang termasuk fadhilah ialah ash-Shiddiq yang berarti

³⁷ Munardji, *Konsep dan Aplikasi Kepemimpinan Profetik*, (Edukasi Volume IV Nomer 1 Juni 2016), hlm. 78

³⁸ Fazlur Rahman, *Nabi Muhammad saw. Sebagai Seorang Pemimpin Militer*, terj. Annas Siddik, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 68.

³⁹ Abdul Wahid Khan, *Rasulullah Di Mata Sarjana Barat*, (Yogyakarta: Mitra Pustaka, 2012), hlm. 79.

⁴⁰ Srijanti, Purwanto s.k, Wahyudi Pramono, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, Yogyakarta,; graha ilmu, 2017), hlm. 89

benar dan jujur. Yang dimaksud disini ialah berlaku benar dan jujur baik dalam perkataan maupun dalam perbuatan.

- 2) Amanah, yaitu dapat dipercaya, memiliki legitimasi dan akuntabel dalam mempergunakan kekayaan/fasilitas yang diberikan.

Al-Amanah menurut arti bahasa ialah: kesetiaan, ketulusan hati, kepercayaan (tsiqah) atau kejujuran. Yang dimaksud dengan amanah disini ialah suatu sifat dan sikap pribadi yang setia, tulus hati dan jujur dalam melaksanakan sesuatu yang dipercayakan kepadanya, berupa harta benda, rahasia maupun tugas kewajiban.⁴¹

Amanah (dapat dipercaya), amanah perdefinisi adalah titipan berharga yang dipercayakan allah kepada kita atau aset penting yang dipasrahkan kepada kita. Konsekuensi sebagai penerima amanah tersebut, kita terikat secara moral untuk melaksanakan amanah itu dengan baik dan benar.⁴²

Sebagai pemimpin, Nabi Muhammad saw. sangat memperhatikan kebutuhan masyarakat, mendengar keinginan dan keluhan masyarakat, memperhatikan potensi-potensi yang ada dalam masyarakat, mulai dari potensi alam sampai potensi manusiawinya. Pada akhirnya semua ini bermuara pada aktivitas dakwah yang dilakukannya terhadap masyarakat, terutama dalam bidang keimanan dan ketakwaan serta profesionalisme sebagai upaya meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas pada waktu itu.⁴³

Sebagai pemimpin Nabi Muhammad saw. berusaha untuk memberi yang terbaik bagi umatnya, sehingga dalam kepemimpinannya, Nabi Muhammad saw. selalu mengutamakan umatnya, berkorban untuk umatnya, bahkan sampai akhir umurnya Rasulullah masih memikirkan umatnya. Bukti sejarah ini menunjukkan bahwa Nabi Muhammad saw. sebagai pemimpin sekaligus manajer sejati yang sangat mencintai umatnya.

⁴¹ Hamzah Ya'qub, *Etika Islam Pengantar Akhlaqulkarimah (Suatu Pengantar)*, (Bandung: Diponegoro, 2015), hlm. 102

⁴² Srijanti, Purwanto s.k, Wahyudi Pramono, *Etika Membangun ...*, hlm. 89

⁴³ M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: kencana, 2015), hlm. 58

- 3) *Tabligh*, yaitu senantiasa menyampaikan risalah kebenaran, tidak pernah menyembunyikan yang wajib disampaikan dan tidak takut memberantas kemungkaran/KKN dan sebagainya.

Sifat *tabligh* artinya komunikatif, argumentatif, *bli-hikmah*, dalam penyampaian dan benar (berbobot) dalam setiap ucapannya. Seorang leader atau pelaku bisnis islami haruslah juga seorang yang mampu mengkomunikasi visi dan misinya dengan benar kepada karyawannya, dan harus mampu menyampaikan keunggulan-keunggulan produknya dengan tidak harus berbohong dan menipu kepada customer. Dia harus menjadi seorang negosiator yang baik yang bisa berbicara benar dan *bil hikmah* bijaksana dan tepat sasaran kepada mitranya serta kalimat-kalimatnya selalu *qaulan sadiidan* pembicaraan yang benar dan berbobot.

Satu istilah yang disandang Nabi Muhammad saw. pemberian Allah yaitu *mundhir* (pemberi peringatan) diutusny Nabi Muhammad saw., sebagai orang yang memberi peringatan yakni untuk membimbing umat, memperbaiki dan mempersiapkan manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.⁴⁴

Tabligh merupakan sifat Rasul yang ketiga, cara dan metodenya agar ditiru. Sasaran pertama adalah keluarga beliau, lalu berdakwah ke segenap penjuru. Sebelum mengajarkan sesuatu, beliau yang terlebih dahulu melakukannya. Sifat Ini adalah sebuah sifat Rasul untuk tidak menyembunyikan informasi yang benar apalagi untuk kepentingan umat dan agama. Beliau tidak pernah sekalipun menyimpan informasi berharga hanya untuk dirinya sendiri. Beliau sering memberikan berita gembira mengenai kemenangan dan keberhasilan yang akan diraih oleh pengikutnya di kemudian hari.

- 4) *Fathonah*, yaitu cerdas, memiliki intelektual, emosional dan spiritual yang tinggi dan profesional, serta cerdik bisa mencari jalan keluar dari berbagai kesulitan.

Fatanah dapat diartikan intelektual, kecerdikan, atau kebijaksanaan. Pemimpin yang fatanah artinya pemimpin yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi hal dan tugas yang menjadi

⁴⁴ Muhammad Rasjid Ridho, *Wahyu Illahi kepada Nabi Muhammad*, (Bandung: Pustaka Jaya, 2013), hlm. 337.

kewajibannya. Sifat fatanah dapat dipandang sebagai strategi hidup setiap muslim. Karena, untuk mencapai sang pencipta, seorang muslim harus mengoptimalkan segala potensi yang telah diberikan oleh-Nya. Potensi paling berharga dan termahal yang diberikan pada manusia adalah akal (intelektualitas).

Sesuai dengan kesaksian sejarah, bukti-bukti Al-Qur'an dan berbagai petunjuk yang diambil dari sejarah Islam, beliau ialah seorang ummitidak dapat baca dan tulis, maka dapat dikatakan bahwa pikiran Rasulullah saw. sama sekali tidak pernah tersentuh oleh ajaran manusia. Beliau hanya diajar pada sekolah illahi dan menerima pengetahuan dari Allah sendiri. Beliau merupakan bunga yang dipupuk tukang kebun para kenabian sendiri.⁴⁵

Kecerdasan beliau dalam melihat peluang ini terlihat dari cara beliau melakukan dakwahnya. Dakwah pertama ditunjukkan kepada orang-orang yang serumah dengannya, berdakwah kepada orang-orang yang bersahabat dengannya, berdakwah kepada orang-orang yang dekat dengannya, setelah itu barulah secara terbuka Nabi Muhammad berdakwah kepada masyarakat luas, yaitu masyarakat Quraisy dan masyarakat Mekkah pada umumnya.

Sebagai solusi internalisasi/mengamalkan nilai-nilai kepemimpinan profetik menjadi formula yang dapat diambil dan dijadikan pegangan serta pedoman oleh pengelola-pengelola lembaga pendidikan Islam dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan Islam. Internalisasi nilai kepemimpinan profetik memungkinkan pemimpin pendidikan Islam menjadi lebih baik karena dalam proses kepemimpinannya berpegang pada Alquran dan hadis.

f. Kepala Madrasah

1) Pengertian Kepala Sekolah/Madrasah

Kepala Sekolah/Madrasah dalam penelitian ini adalah orang yang memimpin pada lembaga pendidikan formal. Sudarwan Danim mendefinisikan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru, yaitu guru yang memperoleh tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah. Berdasarkan definisi tersebut, maka tugas

⁴⁵ Murtadha Muthahhari, *Akhlak Suci Nabi yang Ummi*, (Bandung: Mizan, 20155), hlm. 67.

kepala sekolah sangatlah kompleks dan berat, sehingga memungkinkan lembaga sekolah dapat berjalan kurang baik.⁴⁶

Wahjosumidjo mendefinisikan bahwa kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁴⁷

Lebih lanjut Wahjosumidjo menjelaskan bahwa kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan.⁴⁸ Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas. Oleh karena itu, kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal, sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas perlakuan yang berlaku.

Definisi di atas mencerminkan bahwa seorang Kepala Sekolah merupakan seorang guru yang mendapat tugas ganda yaitu sebagai pemimpin lembaga pendidikan dan bertugas sebagai pendidik. Sementara itu Sobri, dkk., memberikan pengertian bahwa kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dapat direalisasikan. Dengan tugas sebagai motor penggerak di atas, maka sangat diharapkan sebagai Kepala Sekolah harus mampu menjalankan tugasnya secara professional terutama dalam pembinaan dan pengawasan kinerja guru.⁴⁹

Leithwood, et al. mengemukakan bahwa, *leadership has very significant effects on the quality of the school organization and on pupil learning.*⁵⁰ (pemimpin sangat berpengaruh terhadap kualitas suatu organisasi sekolah dan

⁴⁶ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*.(Bandung: Pustaka Setia, 2012), hlm. 145

⁴⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan ...*, hlm. 63

⁴⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan ...*, hlm. 84-85

⁴⁹ Sobri, dkk., *Pengelolaan Pendidikan*. (Yogyakarta: Multi Pressindo, 2019), hlm. 110

⁵⁰ Kevin Leithwood, et al, *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. (Nottingham: National College for School Leadership, 2016), hlm. 14

kegiatan pembelajaran). Daryanto juga menjelaskan bahwa kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya.⁵¹ Definisi tersebut menjelaskan bahwa Kepala Sekolah adalah pada hakekatnya seorang guru yang mempunyai tugas khusus sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan.

Dengan demikian kepala sekolah harus bekerjasama dengan staf. Sebagaimana Sanzo, Sherman, & Clayton yang mengemukakan bahwa *Principals cannot lead schools without staff collaboration. They need to be able to empower staff members to make their own decisions and to work with them in a cooperative, collegial manner.*⁵² (Kepala sekolah tidak bisa memimpin sekolah tanpa kolaborasi staf. Mereka harus mampu untuk memberdayakan anggota staf untuk membuat keputusan mereka sendiri dan untuk bekerja dengan mereka secara kooperatif dan kolejial).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah pada hakekatnya adalah seorang guru (pendidik), namun dalam tugasnya mempunyai tugas tambahan yang cukup berat yaitu sebagai pemimpin pada suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah.

2) Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah/Madrasah

Berdasarkan pengertian Kepala Sekolah di atas, maka seorang Kepala Sekolah mempunyai tugas dan peran yang cukup berat. Adapun tugas Kepala Sekolah menurut Wahyosumidjo adalah sebagai berikut: 1) Kepala Sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah; 2) Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staff dan siswa.⁵³

⁵¹ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 80

⁵² Kevin L. Sanzo, Sherman & John Clayton, *Leadership practices of successful middle school principals.* (Journal of Educational Administration, 2010), hlm. 41

⁵³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan ...*, hlm. 82

Berdasarkan tugas tersebut di atas maka menunjukkan bahwa Kepala Sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan, maka kepala sekolah merupakan profil sentral pemimpin pendidikan yang sangat penting. Karena ia lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di setiap sekolah-sekolah.

Berkaitan dengan keberhasilan tersebut maka Ngalim Purwanto memberikan penjelasan bahwa dapat dan tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pada kecakapan dan kebijakan kepala sekolah sebagai pemimpin.⁵⁴

Lebih lanjut Mulyasa menjelaskan sebagai pemimpin formal, Kepala Sekolah bertanggungjawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan ke arah peningkatan prestasi belajar peserta didik.⁵⁵ Kemudian Ngalim Purwanto menjelaskan bahwa “kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan, maka kepala sekolah merupakan profil sentral pemimpin pendidikan yang sangat penting.”⁵⁶ Karena ia lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di setiap sekolah-sekolah. Dapat dan tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pada kecakapan dan kebijakan kepala sekolah sebagai pemimpin.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan, maka ia bertugas untuk membina lembaganya agar berhasil untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan dan harus mampu mengarahkan serta mengkoordinir segala kegiatan.⁵⁷

⁵⁴ Muhammad Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 101

⁵⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 84

⁵⁶ Muhammad Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi ...*, hlm. 101

⁵⁷ Suryosubroto, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*. (Jakarta: Bina Aksara, 2018), hlm. 141

Selanjutnya Daryanto mengemukakan, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta berhubungan dengan masyarakat sekitarnya menjadi tanggung jawabnya pula.⁵⁸ Oleh karena itu kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan, maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses pendidikan secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah merupakan peran sentral dalam semua pelaksanaan manajemen di sekolah. Dalam konteks ini, harus dipahami bahwa kepala sekolah bukanlah penguasa tunggal sekaligus bukannya pelayan tunggal, oleh karena itu kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugasnya sebagai manajer sekolah. Kepala sekolah harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sebagai fungsi manajemen.

Berdasarkan pengertian Kepala Sekolah di atas, maka seorang Kepala Sekolah mempunyai tugas yang cukup berat. Adapun fungsi Kepala Sekolah menurut Wahjosumidjo adalah, 1) sebagai edukator; 2) sebagai manajer; 3) sebagai administrator; 4) sebagai supervisor; 5) sebagai pemimpin/*leader*; 6) sebagai innovator; dan 7) sebagai motivator.⁵⁹

Berdasarkan fungsi pokok kepala sekolah tersebut di atas maka menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan, maka kepala sekolah merupakan profil sentral pemimpin pendidikan yang sangat penting. Karena ia lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di setiap sekolah-sekolah.

g. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

⁵⁸ Daryanto, *Administrasi ...*, hlm. 45

⁵⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan ...*, hlm. 102-114

Wahjosumidjo yang dikutip oleh Mulyasa menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.⁶⁰

Berikut adalah rincian aspek dan indikator leader dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah:

- 1) Kepribadian: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
- 2) Pengetahuan: Memahami kondisi tenaga kependidikan Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.
- 3) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah: Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- 4) Kemampuan mengambil keputusan: Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.
- 5) Kemampuan berkomunikasi: Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.⁶¹

Indikator kepemimpinan kepala sekolah harus dikuasai kepala sekolah agar kualitas pendidikan dapat sesuai dengan tujuan. Begitu pula dengan indikator-indikator yang ada pada setiap aspek, masing-masing indikator perlu dikuasai satu per satu. Apabila aspek dan indikator sudah dikuasai seorang kepala sekolah, maka akan berdampak baik bagi sekolah masing-masing pada khususnya dan pendidikan pada umumnya. Aspek atau indikator kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya terbatas pada tugas memimpin, namun juga hal lain yang berkaitan dengan interaksi terhadap warga sekolah dan seisinya. Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah

⁶⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah ...*, hlm. 115

⁶¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan ...*, hlm. 112

kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa kata kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperhatikan; dan kemampuan kerja.⁶² Dari pengertian tersebut dapat dipahami secara sederhana bahwa kinerja sama artinya dengan prestasi kerja. Hasibuan dan Mudjiono menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kemampuan.⁶³

Kinerja menurut Supardi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁶⁴ Barnawi mengatakan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan.⁶⁵

Kinerja merupakan kemampuan seorang pegawai yang diukur dari hasil pekerjaan yang dicapai berdasarkan pada target yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja yaitu kegiatan membandingkan antara standar atau target pekerjaan dengan hasil kerja pegawai. Kurang dari target, sama dengan target, ataukah melebihi target yang telah ditetapkan.

Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja ada hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja

⁶² W.J.S., Poerwadarminta. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2015), hlm. 435

⁶³ Hasibuan dan Moejiono, *Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Rosdakarya, 2012), hlm. 75

⁶⁴ Supadi, *Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru MTs. Roudlotusyubban Tawangrejo Winong Pati*, (Kudus: Pascasarjana STAIN, 2015), hlm. v-vi

⁶⁵ Barnawi & Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 12

dari organisasi tersebut baik, sebaliknya jika tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik, maka kinerja organisasi tersebut kurang baik.⁶⁶ Dari beberapa pengertian tentang kinerja di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.⁶⁷

Pengertian kinerja atau performance diartikan unjuk kerja atau pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja, penampilan kerja. Jadi menurut bahasa bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Usman berpendapat bahwa pencapaian hasil kinerja dapat dicapai berdasarkan standar-standar dan alat ukur tertentu yang dibutuhkan. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.⁶⁸

Sedangkan menurut Samsudin pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.⁶⁹

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja bukan hanya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut, tetapi kinerja juga dapat diartikan sebagai *performance*, sumbangan kerja, penampilan kerja dan unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Kinerja pegawai perlu dievaluasi untuk memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja pegawai, dan untuk mengetahui perencanaan dengan proses pelaksanaan kinerja, sehingga digunakan sebagai bahan informasi rencana

⁶⁶ Kompri, *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 162

⁶⁷ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), hlm. 167

⁶⁸ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 100

⁶⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, (Bandung: Pustaka Setia, 2016), hlm. 54

tindak lanjut. Penilaian kinerja SDM dapat dilakukan oleh beberapa orang, antara lain: diri sendiri, rekan sekerja, atasan, bawahan, maupun oleh pelanggan. Dengan demikian, berdasarkan evaluasi kinerja tersebut dapat dilakukan rencana tindak lanjut, untuk menentukan langkah-langkah perbaikan dan peningkatan kinerja yang tepat di masa mendatang.

b. Guru

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam pendidikan, maka guru harus memiliki kinerja yang baik dan memang dituntut untuk demikian. Guru inilah yang menjadi kunci suksesnya dalam proses pembelajaran di sekolah. Tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan terlihat dari bagaimana proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru tersebut.

Menurut Djamarah guru dalam bahasa arab disebut dengan *mu'allim* dan dalam bahasa Inggris guru disebut dengan *teacher* yang memiliki arti seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain.⁷⁰ Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi juga bisa di mesjid, rumah, dan sebagainya.

Namun, dalam penelitian ini guru yang dimaksud adalah seorang guru yang mengajar di sebuah lembaga pendidikan, terutama di sekolah/madrasah. Menurut Undang-undang dinyatakan bahwa pendidik (guru) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.⁷¹

Dalam Undang-Undang dikatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁷²

⁷⁰ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis, Psikologis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 31

⁷¹ Lihat ayat 1, Pasal 39, BAB XI Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*

⁷² Lihat Pasal 1 BAB I, Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka guru merupakan salah satu komponen utama dalam pendidikan, maka guru harus memiliki kinerja yang baik dan memang dituntut untuk demikian. Guru inilah yang menjadi kunci suksesnya dalam proses pembelajaran di madrasah. Tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan terlihat dari proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru tersebut.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja personil sekolah, antara lain faktor motivasi kerja dan faktor budaya sekolah. Kedua faktor tersebut perlu diperhatikan guna perbaikan kinerja personil sekolah. Terutama bagi kepala sekolah atau para pimpinan sekolah harus memberikan banyak motivasi kepada para personil sekolah. Selanjutnya, faktor budaya sekolah juga harus diperhatikan. Sekolah perlu memiliki budaya yang baik. Budaya sekolah yang baik perlu dibangun oleh semua warga sekolah dengan menjunjung tinggi nilai-nilai karakter kebaikan seperti kedisiplinan, semangat kerjasama, kejujuran, saling menghormati dan menghargai, dan sebagainya. Selanjutnya, Menurut Yamin dalam Notoatmojo, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut :

1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru, 2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru, 3) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah), 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru) Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity*.⁷³

⁷³ Notoatmodjo, Soekijjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT, Rineka Cipta, 2012), hlm. 45

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: a) Persepsi b) *Attitude* c) *Personality* d) Pembelajaran e) Motivasi.⁷⁴

Menurut Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).⁷⁵

d. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja. Menurut John Miner dalam Sudarmanto mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja secara umum:

- 1) Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan, 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.⁷⁶

Kinerja SDM pendidikan didefinisikan sebagai pelaksanaan dan hasil kerja yang ditampilkan oleh seseorang pegawai dari pelaksanaan tugas dan jabatannya.

Menurut Desier, Kinerja SDM pendidikan dapat diamati/dilihat/diukur/diklasifikasikan melalui beberapa hal, yaitu:

- 1) Produktivitas, yaitu bandingan antara SDM dengan *output* yang dihasilkan;
- 2) Kuantitas kerja, yakni jumlah pekerjaan / tugas yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu dibandingkan dengan banyaknya beban tugas / pekerjaan yang ditetapkan;
- 3) Kualitas kerja, yakni tingkat kesesuaian dari kerja yang dihasilkan menurut standar kesesuaian yang ditetapkan, seperti ketelitian, kerapihan, dan ketuntasan;
- 4) Keandalan, yakni kemampuan untuk melaksanakan/ menyelesaikan tugas-tugas ataupun dalam menyelesaikan persoalan yang timbul dalam pelaksanaan kerja/tugas;
- 5) Kecekatan, yakni kecepatan dan atau ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan;
- 6) Kehadiran, yakni tingkat absensi pegawai dalam bekerja;
- 7) Kemampuan kerjasama, kemampuan pegawai dalam berkerja bersama orang lain;
- 8) Kedisiplinan, ketelitian, dan keuletan;
- 9) Efektivitas dan efisiensi biaya, tenaga, pengaruh, reaksi, dan sebagainya.”⁷⁷

⁷⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT, Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 14

⁷⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya ...*, hlm. 67

⁷⁶ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), hlm. 11

⁷⁷ Gary Desier, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT, Indo Jaya Multitama, 2018), hlm. 56

Dari indikator kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa ada dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerja sama sehingga keempat indikator di atas mengukur kinerja pada level individu.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian tentang strategi pemasaran pendidikan bukanlah penelitian yang baru, karena sebelum sudah ada penelitian dengan tema sejenis yang ditemukan, yaitu:

1. Tesis yang ditulis oleh Sriyanto yang berjudul “*Nilai-nilai Profetik dan Implikasinya Bagi Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam (Studi Pemikiran Kuntowijoyo)*”⁷⁸

Penelitian ini sampai pada kesimpulan bahwa, 1) humanisme-teosentris adalah memanusiaikan manusia yang memusatkan diri pada Tuhan, 2) liberasi yang dimaksud adalah liberasi yang berada dalam konteks ilmu, bukan pada konteks ideologis, 3) transendensi yang dimaksud adalah menunjukkan arah dan tujuan dari humanisasi dan liberasi, 4) kurikulum mempunyai substansi untuk mengerahkan semua peserta didik dalam kehidupan pribadi, berbangsa dan bernegara.

Penelitian yang dilakukan oleh Sriyanto ini mengkaji tentang nilai-nilai profetik guna pengembangan kurikulum Pendidikan Agama Islam, sehingga tidak mempunyai kesamaan terhadap penelitian yang akan dilakukan penulis. Akan tetapi tesis tersebut memiliki perbedaan dengan tesis yang akan di tulis, yaitu kepemimpinan profetik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ma’arif NU 04 Tamansari.

⁷⁸ Sriyanto, *Nilai-nilai Profetik dan Implikasinya Bagi Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam (Studi Pemikiran Kuntowijoyo)*, (Semarang: Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2019)

2. Tesis yang ditulis oleh Syaifullah Godi Ismail yang berjudul “*Implementasi Pendidikan Profetik dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMP N 4 Salatiga*”⁷⁹

Penelitian Syaifullah Godi Ismail dengan penelitian yang akan penulis tulis memiliki perbedaan, yaitu terdapat pada fokus penelitian dan objeknya. Penelitian Syaifullah Godi Ismail berfokus pada implementasi pendidikan profetik pada model pembelajaran Pendidikan Agama Islam, sedangkan penelitian penulis ini berfokus pada berbagai aspek penunjang bagi terbentuknya kinerja guru melalui implementasi kepemimpinan profetik, baik pelaksanaan kegiatan yang menunjang dari visi dan misi sekolah maupun yang lebih terkhusus. Sedangkan dari segi objeknya, penelitian Syaifullah dilakukan di SMP N 4 Salatiga, sedangkan penelitian penulis akan dilakukan di MTs Ma’arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

3. Tesis yang ditulis oleh Rohidayati yang berjudul “*Nilai-nilai Pendidikan Profetik Dalam QS Ali Imran Ayat 110*”.⁸⁰

Temuan dalam penelitian adalah nilai pendidikan profetik dalam Q.S. Ali Imron ayat 110 yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW mengandung tiga nilai, yaitu: (*amar ma’rūf*) humanisasi berupa penekanan kemandirian dan kasih sayang terhadap sesama manusia, (*nahi munkar*) liberasi berupa mencegah kemunkaran dengan menanamkan pendidikan tauhid dan (*tu’minūna billah*) transendensi menekankan dimensi spiritual. Nilai-nilai pendidikan ini menekankan pengembangan potensi manusia supaya mampu berperan sebagai khalifah di bumi dan mampu berinteraksi sosial dengan akhlak yang mulia, sehingga mampu mengaktualisasikan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan.

Penelitian Rohidayati merupakan penelitian *library reaserch* yang berfokus pada penemuan nilai-nilai pendidikan profetik dalam QS Ali Imran ayat 110, sedangkan penelitian penulis berfokus pada implementasi pendidikan profetik dalam membentuk karakter siswa, jadi perbedaan diantara penelitian Rohidayati dengan penelitian penulis sangat jelas.

⁷⁹ Syaifullah Godi Ismail, *Implementasi Pendidikan Profetik dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMP N 4 Salatiga*, (Salatiga: Pascasarjana IAIN Salatiga, 2018)

⁸⁰ Rohidayati, *Nilai-Nilai Pendidikan Profetik dalam QS. Ali Imran Ayat 110*, (Semarang: Pascasarjana UIN Walisongo, 2018)

4. Tesis oleh Irfan Wahyu Adi Pradana yang berjudul “*Konsep Pendidikan Profetik di Era Globalisasi dan Relevansinya terhadap Pendidikan Agama Islam*” (Telaah Pemikiran Kuntowijoyo).⁸¹

Pesan besar dari tesis tersebut adalah memberikan konsep paradigma baru terhadap pandangan pendidikan agama Islam yang didasarkan atas penanaman nilai-nilai keislamannya terhadap peserta didik. Sebagaimana Kuntowijoyo mengelompokkan profetik itu dalam tiga pilar, yaitu: humanisme, liberasi, dan transendensi. Sehingga dapat mengembangkan sikap religiusitas setiap umat Muslim yang sejatinya telah ada sejak ia lahir ke dunia. Konsep Pendidikan profetik harus mempunyai perhatian utama. Perhatian utama itu ialah emansipasi umat yang konkret dan historis, dengan menyangkutkannya pada problem-problem aktual yang dihadapi umat. Problem sekarang adalah bagaimana mengantarkan umat dalam transformasi menuju masyarakat industrial, demokratis dan budaya yang manusiawi. Maka dari itu Kuntowijoyo mengelompokkan tiga program yang dapat dikerjakan, yaitu: teorisisasi, strukturasi, dan transformasi. Sedangkan relevansinya pendidikan profetik terhadap pendidikan Islam adalah humanisasi, liberasi, dan transendensi yang menjadikan transformasi pendidikan Islam.

5. Tesis yang ditulis Indah oleh Dewi Kusuma dengan judul “*Implementasi Nilai-Nilai Profetik dalam Kepemimpinan Modern pada Manajemen Kinerja di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Metro*.”⁸²

Penelitian ini berupaya untuk mengetahui penerapan nilai-nilai profetik (siddiq, amanah, fathonah dan tabligh) dalam kepemimpinan modern pada manajemen kinerja. Dalam bahasa sederhana penelitian yang dilakukan oleh Indah Dewi Kusuma ini hendak menemukan model kepemimpinan profetik pada manajemen kinerja.

Penelitian yang dilakukan Indah dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis sama-sama membahas kepemimpinan profetik dan manajemen kinerja. Namun perbedaannya yaitu fokus penelitian Indah adalah nilai-nilai profetik mempengaruhi

⁸¹ Irfan Wahyu Adi Pradana, *Konsep Pendidikan Profetik di Era Globalisasi dan Relevansinya terhadap Pendidikan Agama Islam (Telaah Pemikiran Kuntowijoyo)*, (Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2018)

⁸² Indah Dewi Kusuma, *Implementasi Nilai-Nilai Profetik dalam Kepemimpinan Modern pada Manajemen Kinerja di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Metro*, (Malang: Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim, 2018)

kepemimpinan seorang pemimpin dalam proses manajemen kinerja. Sedangkan fokus penelitian yang dilakukan penulis adalah kepemimpinan profetik dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil kajian penelitian terdahulu di atas, terdapat relevansi dengan penelitian yang penulis lakukan. Kesamaan penelitian di atas dengan penelitian yang dilakukan ini adalah mengenai strategi pemasaran pendidikan. Akan tetapi hal yang membedakan dengan penelitian di atas adalah penelitian ini lebih fokus pada pembahasan kepemimpinan profetik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif, yaitu penelitian dalam rangka mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya. Pendekatan kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri. Karena data-data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar-gambar dan bukan angka-angka. Penelitian memberikan gambaran yang terperinci mengenai proses atau urutan-urutan suatu kejadian.¹

Melalui pendekatan kualitatif ini akan dihasilkan data berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari para responden atau informan pelaku yang dapat diamati. Metode penelitian kualitatif ini populer dan meluas ke berbagai disiplin ilmu sosial. diantaranya dalam dunia pendidikan. Metode ini pada hakikatnya adalah mengamati orang dan lingkungan hidupnya. berinteraksi dengan mereka. berusaha memahami bahasa mereka serta penafsiran mereka terhadap dunia sekitarnya. Penelitian ini menggambarkan suatu kejadian atau penemuan dengan disertai data yang diperoleh di lapangan. Dalam hal ini gambaran tentang kepemimpinan profetik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Februari sampai dengan April 2021.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian yaitu di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Alasan pengambilan tempat penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

¹ Lexy J, Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), hlm. 4

- a. MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga merupakan lembaga pendidikan Menengah yang memiliki seorang pemimpin kharismatik dan memiliki jiwa kepemimpinan untuk menjadi teladan.
- b. Lembaga tersebut memiliki tingkat kinerja guru dan karyawan yang cukup tinggi.
- c. Lokasi yang cukup dekat dengan penulis menjadi pertimbangan tersendiri untuk efisiensi waktu, tenaga dan biaya.

C. Subjek Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti.² Jika kita bicara tentang subjek penelitian. sebetulnya kita berbicara tentang unit analisis, yaitu subjek yang menjadi pusat perhatian atau sasaran peneliti. Subjek dalam penelitian adalah benda. hal atau orang tempat variabel penelitian melekat. Pada penelitian kualitatif unu. subjek penelitian disebut dengan istilah informan. yaitu orang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakannya. Adapun subjek penelitian ini yaitu:

1. Ahmad Nukman, S.Ag., selaku Kepala MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.
2. Sri Kurniati, S.AG., Abdullah Muslim, S.Pd.I., Etik Rokhmaniyati, S.Ag., Dwi Retno, S.Pd., dan Dwi Haryanti, S.Pd., Guru MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Moh. Nazir bahwa pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.³ Dalam upaya pengumpulan data yang diperlukan, maka perlu adanya teknik pengambilan data yang dapat digunakan secara cepat dan tepat sesuai dengan masalah yang diselidiki dan tujuan penelitian, maka

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hal. 145

³ Moh. Nazir, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Galia Indonesia, 2013), hlm. 211

penulis menggunakan beberapa metode yang dapat mempermudah penelitian ini. antara lain:

a. Observasi

Observasi adalah “pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena yang diteliti baik langsung maupun tidak langsung.”⁴ Observasi yang digunakan adalah observasi langsung atau dengan pengamatan langsung. Menurut Nazir observasi langsung adalah “cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain.”⁵ Observasi yang dilakukan dengan cara peneliti datang langsung ke tempat tujuan observasi dengan menentukan kesepakatan dengan sumber informasi tentang waktu, tempat dan alat apa saja yang boleh digunakan dalam observasi. Peneliti melaksanakan observasi untuk melihat kepemimpinan profetik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ma’arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak. yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁶ Wawancara dilakukan untuk menggali kepemimpinan profetik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ma’arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Wawancara juga digunakan untuk memperoleh data lain yang sudah lebih dahulu diperoleh.

Wawancara secara mendalam memerlukan pedoman wawancara. Pedoman wawancara yang digunakan peneliti adalah pedoman wawancara yang tidak terstruktur karena pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan

⁴ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), hlm. 151

⁵ Moh. Nazir, *Metodologi ...*, hlm. 175

⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian ...*, hlm. 135

ditanyakan sehingga kreatifitas peneliti sangat diperlukan karena hasil wawancara dengan jenis pedoman ini lebih bergantung dari pewawancara.⁷

Teknik ini juga digunakan untuk mengetahui secara mendalam tentang berbagai informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini kepala madrasah dan tenaga pendidik adalah orang yang paling esensial untuk dimintai keterangan atau informasi tentang permasalahan yang akan dikaji. Selain itu, informan lebih mengetahui berbagai informasi tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru, karena terlibat secara langsung dalam proses kepemimpinannya sehingga informasinya lebih akurat dan terpercaya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah “suatu metode untuk memperoleh informasi mengenai barang-barang tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.”⁸ Adapun dokumen yang dikumpulkan dan dianalisis peneliti dalam penelitian ini adalah dokumen yang berkaitan dengan kondisi lembaga sebagai lokasi penelitian dan dokumen yang berkaitan dengan fokus dan masalah penelitian. Data-data yang dihasilkan peneliti tersebut diharapkan mampu menjawab pertanyaan kepemimpinan profetik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ma’arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

E. Keabsahan Data

Dalam penelitian ini uji keabsahan data yang digunakan yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dalam hal ini peneliti mengecek data dari berbagai sumber, untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kepemimpinan profetik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ma’arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga, dengan sumber data utamanya adalah Kepala madrasah, sedangkan sumber data pendukungnya adalah guru dan karyawan.

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian ...*, hal. 22

⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian ...*, hlm. 131

Data dari ketiga sumber data tersebut dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan, yang kemudian dideskripsikan serta dikategorisasikan mana pandangan yang sama, pandangan yang berbeda, dari ketiga sumber tersebut.

Triangulasi teknik dalam hal ini peneliti mengecek data dari berbagai teknik pengumpulan data yang digunakan, untuk mengetahui kepemimpinan profetik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ma'arif NU 04 Tamansari Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga, dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan studi dokumentasi.

Data dari ketiga teknik pengumpulan data tersebut dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan, yang kemudian dideskripsikan serta dikategorisasikan ada atau tidaknya data yang diperoleh dari masing-masing teknik tersebut. Hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono yang mengartikan triangulasi sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.⁹ Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber, sedangkan triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses urutan data dengan mengorganisasikan data ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini menggunakan pola penelitian induktif yang diolah dengan teknik saling terjalin atau interaktif mengalir. Teknik interaksi mengalir yaitu model analisis yang menyatu dengan proses pengumpulan data dalam suatu rangkaian tertentu atau merupakan suatu siklus.

Data penelitian akan dianalisis secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data mengikuti *flow model* yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono yaitu data *reduction*, *data display*

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 273-274

dan *conclusion drawing/ verification*.¹⁰ Model analisis yang digunakan adalah model interaktif *interactive models* yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman dalam Moleong yang dimulai dari reduksi data, display data, pengambilan kesimpulan dan verifikasi yang dilakukan sewaktu penelitian berlangsung,¹¹ yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian yang penting dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang ketiga-tiganya saling berhubungan dan saling melengkapi. Pengumpulan data masih akan dilakukan apabila data yang sudah diperoleh kurang memadai. Pengumpulan data akan dihentikan jika data yang diperlukan sudah didapatkan.

2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan tahap analisis dimana peneliti akan membuang data-data yang tidak dibutuhkan. Dalam reduksi data, peneliti harus mengkaji secara lebih cermat data atau informasi apa yang kurang, informasi apa yang perlu ditambahkan dan informasi apa yang perlu dihilangkan. Reduksi data akan dilaksanakan secara terus menerus selama kegiatan penelitian berlangsung. Data yang diperoleh dari lapangan ditulis dalam bentuk uraian atau laporan yang terperinci. Laporan tersebut perlu direduksi, dirangkum, dan dipilah-pilah hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting, dicari pola dan temanya. Jadi laporan lapangan sebagai bahan mentah disingkatkan, direduksi, disusun lebih sistematis.

3. Penyajian Data

Penyajian data merupakan suatu rakitan organisasi informasi, deskripsi dalam bentuk narasi yang memungkinkan terjadinya penarikan kesimpulan. Penyajian data merupakan rakitan kalimat yang disusun secara logis dan sistematis, sehingga bila dibaca

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan ...*, hlm. 337

¹¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian ...*, hlm. 198

akan mudah dipahami berbagai hal yang terjadi dan memungkinkan peneliti untuk berbuat sesuatu pada analisis ataupun tindakan berdasarkan pemahaman tersebut.

4. Menarik Kesimpulan atau Verifikasi

Sejak awal pengumpulan data, peneliti sudah harus memahami apa arti dari berbagai hal yang ditemui. Simpulan perlu diverifikasi agar cukup mantap dan benar-benar bisa dipertanggungjawabkan. Verifikasi juga dapat berupa kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan ketelitian dan juga dapat dilakukan dengan usaha yang lebih luas yaitu dengan replikasi dalam satuan data yang lain. Ketiga aktivitas tersebut berinteraksi dengan proses pengumpulan data sebagai suatu siklus.

