



Abd.Rahman¹
 Anis Zohriah²
 Agus Gunawan³
 Anis Fauzi⁴

PENERAPAN KEPEMIMPINAN PROFETIK DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DILEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Abstrak

Manajemen merupakan pengelolaan dalam meningkatkan mutu sumber daya, dan daya pendukung tambahan, sangat bagus dan tepat seperti kedudukan utama masing-masing. Dalam kelompok, terutama institusi pendidikan Islam, bentuk manajemen berkualitas tinggi, serta prosesnya dapat meningkatkan rasa tanggung jawab atas kinerjanya. Ketika kepala sekolah, guru, dan siswa bekerja sama untuk memenuhi harapan masyarakat, itulah yang dimaksud dengan kinerja. Yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan tuntutan Rasulullah, guru yang memperhatikan siswa dan membimbing secara istiqomah, pegawai yang membantu administrasi, dan peserta didik yang saling menghormati. Dalam situasi seperti ini, seseorang dapat menerapkan nilai-nilai akhlak Rasulullah melalui kehidupannya.

Kata Kunci: Tanggung Jawab, Lembaga Pendidikan Islam, Kinerja, Manajemen Kepemimpinan Profetik.

Abstract

Management is management in improving the quality of resources and additional supporting power, which is very good and appropriate as the main position of each. In groups, especially Islamic educational institutions, high-quality management forms and processes can increase the sense of responsibility for their performance. When principals, teachers, and students work together to meet society's expectations, that is what performance is all about. Namely the leadership of the school principal in accordance with the demands of the Prophet, teachers who pay attention to students and guide them consistently, employees who help with administration, and students who respect each other. In a situation like this, a person can apply the moral values of the Prophet through his life.

Keywords: Responsibility, Islamic Educational Institutions, Performance, Prophetic Leadership Management.

PENDAHULUAN

Sbagaimana dinyatakan oleh Dindin Jamaluddin, dunia pendidikan Indonesia menghadapi Pada era globalisasi saat ini, Kemajuan teknologi dan informasi telah menyebabkan banyak masalah yang ada. Seperti yang dia katakan, pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan besar karena globalisasi saat ini. Sangat penting untuk membekali generasi penerus bangsa yang memiliki sikap yang baik karena tidak bisa secara otomatis. Ini dilakukan untuk mempersiapkan generasi berikutnya untuk menghadapi tantangan dan persaingan internasional.

Di Indonesia Institusi pendidikan, yaitu institusi pendidikan Islam di tingkat atas, selalu melakukan usaha untuk meningkatkan prestasi setiap aspek lembaga untuk mendapatkan prestasi yang baik. Mewujudkan tujuan mulia lembaga adalah tujuan utama peningkatan kinerja ini untuk menghasilkan siswa yang berakhlak mulia dan memiliki kemampuan di bidang keimanan, kecerdasan, dan kompeten.

Tidak dapat diragukan lagi bahwa kemajuan yang sangat cepat dalam Cara orang berinteraksi dan bekerja telah diubah oleh teknologi informasi, serta menghasilkan persaingan baru. Michael Porter menunjukkan lima kekuatan, atau 5 kemampuan, yang terus dipertimbangkan para pemimpin institusi pendidikan.

^{1,2,3,4}UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten
 email: 222625219.abdul@uinbanten.ac.id¹, anis.zohriah@uinbanten.ac.id²,
 agus.gunawan@uinbanten.ac.id³, anis.fauzi@uinbanten.ac.id⁴

5 kemampuan: Pertama, persaingan antar institusi pendidikan yang ada; kedua, ancaman dari institusi pendidikan yang baru muncul; ketiga, ancaman dari institusi pendidikan yang mengajukan jasa pendidikan lain; keempat, kemampuan tawar-menawar penyedia dan organisasi yang membutuhkan layanan pendidikan; dan kelima, ancaman dari institusi pendidikan yang mengajukan jasa pendidikan lainnya.

Dengan demikian, sudah diketahui bahwa institusi pendidikan Islam pasti memiliki keistimewaan bersaing jika pengaturan dan pelaksanaan kepemimpinannya dilaksanakan berdasarkan pada keilmuan. Didasarkan pada gambaran yang disebutkan di atas, makalah ini akan berkonsentrasi pada dua konsep utama: konsep manajemen kepemimpinan secara keseluruhan dan klasifikasi kepemimpinan dalam manajemen. Ketiga. Strategi yang digunakan oleh para pemimpin untuk meningkatkan kualitas guru di institusi pendidikan Islam Keempatnya metode kepemimpinan yang didasarkan pada paradigma Rasulullah untuk meningkatkan kinerja dan tanggung jawab guru.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (Library Research), yaitu penelitian yang meneliti tentang literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Peneliti dalam penelitian ini mendeskripsikan beberapa teori dalam hubungannya dengan institusi pendidikan di Indonesia, terutama institusi pendidikan Islam, berdasarkan uraian dan paparan teoritis dan konseptual. Adapun sumber data yang diperoleh adalah dengan mengambil data dari literatur yang ada, serta data-data dari institusi pendidikan. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian kepustakaan ini adalah menganalisis pendapat dan mendeskripsikan hasil dari penelaahan penulis melalui kajian teoritik yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Kepemimpinan

Dalam prinsipnya, manajemen adalah proses menggunakan manusia secara efisien guna memenuhi sasaran tertentu. Perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian seluruh program kerja lembaga guna mencapai sasaran lembaga merupakan bagian dari manajemen.

Manajemen, menurut Malayu S.P. Hasibuan, adalah bidang pengetahuan dan seni yang mengatur bagaimana sumber daya, termasuk sumber daya manusia, digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Stoner, yang dikutip oleh Handoko, manajemen adalah proses planning, organizing, directing, dan controlling tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi serta penggunaan sumber daya tambahan dari organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Proses manajemen yang ditampilkan oleh seorang pimpinan termasuk perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pemimpinan (leading), dan pengawasan.

Sebaliknya, Usman mengatakan bahwa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian adalah semua bagian dari fungsi manajemen. karena itu, Proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengawasi semua upaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Maullang mengatakan manajemen terdiri dari perencanaan, pembuatan keputusan, pengorganisasian, dan penyempurnaan. Menurut Ngalim Purwanto manajemen terdiri dari rencana, organisasi, koordinasi, komunikasi, supervisi, dan evaluasi.

Komentar sebelumnya secara tidak langsung menunjukkan bahwa fungsi manajemen sebenarnya adalah: Perencanaan meliputi penganggaran, pemrograman, pertahanan, forcasting; Pengorganisasian: struktur, assembling sumber daya, bertahap; aktualisasi: koordinasi, langsung, perintah, motivating, leading, stimulan, motivasi; Pengawasan: pengawasan, appraising, evaluasi, reporting; dan Kontrol: pengawasan dan pengawasan.

Dari perspektif linguistik, dalam bahasa Inggris, "kepemimpinan" berarti "kepemimpinan". Istilah ini merupakan asal kata "leader", yang artinya "pemimpin" atau "to lead", yang artinya "memimpin". Ada beberapa definisi kata "kepemimpinan" dalam beberapa penelitian teoritis.

Menurut Wahjosumidjo, keanekaragaman definisi tentang kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh bagaimana masing-masing peneliti memberikan definisi berdasarkan perspektif mereka sendiri dan elemen-elemen fenomena yang paling penting untuk para reseacher yang terlibat.

Saros dan Butchatsky menggambarkan kepemimpinan atau leadership sebagai "definisi sebagai tindakan yang dimaksudkan untuk mendorong orang lain untuk berkontribusi pada suatu tujuan yang telah disepakati untuk kepentingan individu dan organisasi atau kebaikan umum."

Berdasarkan definisi di atas, kepemimpinan bisa diartikan sebagai perilaku yang dirancang untuk mempengaruhi tindakan anggota kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dengan cara yang dirancang untuk menguntungkan individu dan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Carter V. Good, "kepemimpinan adalah kemampuan dan kesadaran untuk memotivasi, mendidik, atau mengatur manusia lain." H.A. Malik Fadjar mengutip pernyataan ini dan menyatakan bahwa "kepemimpinan adalah kompetensi dan kesadaran dalam memberikan motivasi, mendidik, mengarahkan, manusia yang lain."

Memikat orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan merupakan tujuan manajemen seorang pimpinan, menurut beberapa definisi di atas. Dengan kata lain, tujuan dari kepemimpinan organisasi adalah untuk mendorong individu yang dipimpinnnya untuk bertindak sesuai dengan arahan atau harapan yang ditetapkan.

Tipologi Kepemimpinan dalam manajemen

Secara teoritis, ada banyak perspektif yang berbeda dari ilmuwan dalam kajian pengetahuan kemasyarakatan membahas berbagai jenis kepemimpinan. Menurut Max Weber, ada tiga jenis kepemimpinan dalam studi sosiologisnya. Yang pertama adalah tipe tradisional, yang didirikan oleh pemegang kekuasaan (otoriter) dan berbasis keturunan. Misalnya, jika ayahnya lurah, maka anaknya atau keturunannya juga akan menjadi lurah. Jenis kepemimpinan kedua adalah tipe karismatis, yang dikuasai oleh orang yang memiliki daya tarik atau kewibawaan. Jenis ketiga adalah rasional, yang dikuasai oleh undang-undang atau peraturan.

Dalam studi eksperimental mereka yang dikutip oleh Ary H. Gunawan, Lewin, Leppit, dan White mengungkapkan tiga kategori kepemimpinan: Pertama, jenis kepemimpinan otoriter terdiri dari sekelompok kecil orang di mana atasan dianggap sebagai penentu kebijakan yang mengikat. Sebagai pembantunya, mereka harus tunduk pada perintahnya melalui ancaman dan konsekuensi.

Tidak ada kesempatan untuk berinisiatif dan menyuarakan pendapat dalam model kepemimpinan otoriter bawahan. Instruksi dan perintah dari atasan tidak boleh ditafsirkan secara salah; sebaliknya, mereka harus dilaksanakan dengan hati-hati dan tepat. Kedua, pemerintahan "laissezfaire" Dengan memberi bawahannya kebebasan untuk membuat keputusan, itu adalah kebalikan dari kepemimpinan otoriter. Semuanya berjalan sesuai keinginan anggota, sementara pimpinan hanya berfungsi sebagai pemberi amanat. alhasil, tujuan pekerjaan tidak konsisten. Ketiga, pola pimpinan yang bersifat demokratis. menempatkan manusia sebagai elemen terpenting dan utama. Kepemimpinan terbuka dan musyawarah digunakan dalam kepemimpinan demokratis.

Sebaliknya, Ahmad Kurnia El-Qarni mengatakan bahwa seseorang dapat menganut dan memiliki berbagai jenis kepemimpinan, seperti: otokratis. Pemimpin otokratis memiliki ciri-ciri berikut: a) menganggap perusahaan sebagai properti pribadi; b) menghubungkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; c) melihat staf sebagai alat tunggal; d) tidak mau menerima kritik, rekomendasi, atau pendapat orang lain; e) erlalu mengandalkan otoritas formalnya; dan f) ering menggunakan metode yang menghukum dan memaksanya untuk bergerak.

Kedua, jenis militer. Kepemimpinan dalam organisasi militer berbeda dengan kepemimpinan dalam militer. Seorang pimpinan yang memiliki ciri militer menggunakan atribut berikut: a) Saya sangat senang mengubah bawahannya ke sistem perintah yang lebih umum; b) Senang dengan formalitas yang tidak perlu; c) Senang menuntut bawahannya untuk memiliki tingkat disiplin yang tinggi dan kaku; e) Sulit untuk menerima kritik dari bawahannya; dan f) Menikmati upacara di berbagai kondisi.

Ketiga, pemimpin mereka yang paternalistis memiliki karakteristik berikut: a) Beranggapan bawahannya merupakan orang yang tidak dewasa; b) Bersikap terlalu melindungi, yang berarti dia terlalu melindungi mereka; c) jarang memberi bawahannya kesempatan untuk berinisiatif atau membuat keputusan; dan e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menunjukkan inovasi dan kreativitas mereka.

Keempat, individu yang menarik. Sejauh ini, para ahli belum menemukan alasan yang tepat mengapa seorang pemimpin menarik. Pimpinan model itu biasanya mempunyai karisma yang

tinggi, dan karenanya mereka biasanya memiliki banyak pengikut. Para pengikut, bagaimanapun, seringkali tidak dapat menjelaskan mengapa mereka mengikuti pemimpin mereka karena mereka tidak tahu mengapa seseorang pemimpin yang karismatik sering dianggap diberkahi kekuatan supranatural, atau kekuatan gaib. Tidak mungkin untuk menilai karisma berdasarkan kekayaan, umur, kesehatan, atau profil. Gandhi tidak dapat diterima untuk dianggap sebagai orang yang "ganteng" karena profilnya; Iskandar Zulkarnain tidak sehat, dan Meskipun dia masih muda saat terpilih menjadi Presiden AS, John F Kennedy adalah seorang pemimpin yang menarik.

Kelima, jenis demokrat. Kepemimpinan jenis ini memiliki ciri-ciri berikut: a) waktu memimpin karyawannya, dia terus berpikir bahwa kedudukan mulia ada terdapat pada manusia; b) Melakukan upaya mengaitkan tujuan organisasi dengan tujuan dirinya sendiri; c) legowo dalam menerima kritik, saran dari bawahannya; dan d) Dalam upaya mencapai tujuan utama manusia, kerja sama dan kerja sama selalu menjadi prioritas utama. e) Ikhlas memungkinkan anggota kelompoknya untuk melakukan kesalahan dan kemudian memperbaikinya agar mereka tidak lagi melakukannya, tetapi lebih berani untuk melakukannya lagi; f) Selalu berusaha untuk menjadi bawahannya lebih utama daripada pribadinya; g) Melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan dirinya sebagai seorang pimpinan.

Tobroni percaya bahwa pangkat, jabatan, atau kedudukan seseorang tidak dapat menentukan kepemimpinannya. Kepemimpinan berasal dari keindahan batin seseorang, bukan keindahan luarnya. Pilihan dan proses panjang menghasilkan kepemimpinan saat seseorang menemukan bahwa keyakinan dasar dan nilai-nilai dasar adalah dasar hidupnya, menetapkan tujuan kehidupannya, memiliki rasa damai dengan dirinya sendiri mempunyai watak yang kokoh, serta memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya dengan ikhlas, posisinya mendorong perubahan di organisasinya.

Idealisme adalah dasar untuk meningkatkan kualitas guru di institusi pendidikan Islam.

Pandangan teori realitas pemimpin bisa digambarkan bagus di dunia Barat dan dunia Islam. Fakih dan Wijayanto memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan kedua perspektif ini. Menurutnya, dari sudut pandang Barat, berikut adalah karakteristik yang ideal untuk seorang pemimpin: a) mempunyai kemampuan untuk meyakinkan orang lain (memaksa); b) kompetensi manajemen yang baik karena kepemimpinan adalah lebih dari pekerjaan formal; c) memahami hubungan dan menjadi inspirasi bagi mereka yang dipimpinya; d) memiliki tujuan yang jelas dan dapat mengartikulasikan tujuan tersebut ke dalam tindakan yang dilakukan oleh bawahannya; e) mengelola kepercayaan organisasi dengan optimis; dan f) memiliki pendekatan yang jelas untuk karakter sebagai hasil dari praktik dan metode situasi atau tindakan yang diamati alih-alih pembuatan yang teoritis.

Dalam perspektif Islam, seorang pemimpin harus memiliki kualitas berikut: a) kemampuan untuk memimpin sendiri dan mengendalikan orang lain; b) memiliki kemampuan mengatur yang bagus, sebab seorang pemimpin merupakan orang pilihan; c) memiliki pemahaman yang baik tentang hubungan karena seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengatasi perbedaan di antara anggota masyarakatnya; d) Misinya adalah menegakkan kebenaran, dan visinya adalah Al-Quran; e) mengendalikan amanah Allah dengan sikap tawadhu dan mawas diri, karena kepemimpinan tidak hanya harus dipertanggungjawabkan di depan lembaga formal tetapi juga di depan Allah SWT; dan f) mempunyai gelar kebenaran, terpercaya, pandai, dan tabligh. Selain itu, menyadari sepenuhnya bahwa Allah memberi semua orang kompetensi yang tidak sama dan menerimanya dengan syukur dan ikhlas.

Gambaran yang wajib dimengerti tentang pimpinan menerapkan ilmu melalui organisasi, pada institusi pendidikan, adalah sebagai berikut:

Uraian Pemimpin Transaksional Pemimpin transformasional Pemimpin Profetik

Intisari kepemimpinan Fasilitas, empati (bawahan) Amalan dari orang lain Testimony, pesan yang disampaikan oleh Tuhan kepada manusia

Manfaat pemimpin untuk mendorong pribadinya dan kelompoknya guna kekuasaan atas orang lain untuk memberi kekuatan, contoh, dan keterampilan untuk memberdayakan dan mendidik pengikut melalui jihad, yang berarti pengorbanan, dan amal soleh, yang berarti altruistik.

Etika kepemimpinan membuat upayanya untuk mendorong orang ke posisi atau kompensasi yang lebih tinggi Bekerja untuk orang lain dalam meningkatkan kehidupan bersama

Pengabdikan dirinya sepenuhnya kepada ibadah kepada Allah dan orang lain tanpa meminta apa-apa sebagai imbalan.

Sasaran perlakuan seorang pemimpin Pikiran dan perlakuan yang kasat mata Pikiran dan tatakrama Kesolehan dan beretika

Pendekatan kepemimpinan Posisi dan otoritas Kharismatik, berkompeten, serta jiwa pendidik Moralitas dan keteladanan

Memimpin dan Mempengaruhi Pengembangan interest, otoritas, perintah, sistem, uang Kekuatan referensi dan keahlian contoh, inspirasi, mendorong, memberdayakan, dan menghormati sesama manusia

Metode Pengaruh Menaklukan jiwa Anda dan mendapatkan kekuatan melalui kekuatan Menenangkan dan memikat Menenangkan jiwa dan menumbuhkan iman

Sasaran kepemimpinan Konstruksi jaringan kekuatan Membangun kemitraan Memupuk kasih, menyebarkan kebajikan, dan menyebarkan rahmat Tuhan

Dengan mempertimbangkan perspektif teoritis tersebut, Institusi lembaga Islam seperti madrasah, tampaknya bergantung pada tingkat pemahaman. Muhaimin menegaskan kembali bahwa kepala sekolah harus melakukan setidaknya dua tugas penting. Yang pertama adalah tanggung jawab manajemen, yang berarti bahwa kepala madrasah harus mampu untuk melaksanakan tugas supervisi dan administrasi. Kedua, tanggung jawab spiritual seorang kepala madrasah yaitu menjadikan madrasah sebagai wadah pembinaan umat yang mampu mengantarkan para anak didiknya menjadi insan yang berakhlak, individu yang kuat secara agama, etika, keilmuan, dan profesional.

Paradigma Kepemimpinan Profetik digunakan untuk meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan tanggung jawab mereka.

Pius A Partanto dan M. Dahlan Al-Barry mengartikan profetik sebagai kenabian dalam Kamus Ilmiah Populer. Namun, "kenabian" atau nabi didefinisikan sebagai "pembawa utusan Allah untuk menyebarkan nubuat, baik untuk dirinya sendiri maupun umatnya." Pada prinsipnya, Tuhan memilih seseorang untuk memimpin dan membina umat-Nya melalui kepemimpinan kenabian.

Paradigma profetik dapat didefinisikan sebagai kumpulan gagasan yang tidak hanya menjelaskan dan mengubah akibat sosial yang ditimbulkan, tetapi juga diharapkan dapat memandu perubahan berdasarkan prinsip kenabian dan moralitas.

Menurut Kuntowijoyo, salah satu ayat surah Ali Imran 110 mengatakan: "Anda adalah keturunan terbaik manusia, menyuruh yang baik (humanisasi), mencegah yang buruk (liberasi), dan beriman kepada Allah (transendensi)." Ayat ini merupakan landasan untuk misi paradigma profetik. Jika ahli kitab percaya pada Tuhan, Itu akan bermanfaat bagi mereka; ada orang yang percaya, Namun, sebagian besar dari mereka fasik.

Kuntowijoyo berpendapat dari ayat tersebut bahwa humanisme, liberasi, dan transendensi adalah tujuan transformasi sosial para nabi.

Oleh karena itu, dari perspektif Kunto, jelas bahwa tiga elemen humanisasi, liberasi, dan transendensi membentuk misi apa pun yang luar biasa, termasuk tanggung jawabnya sebagai pemimpin.

Namun, terdapat ayat-ayat dari al-Quran lainnya yang membahas peran para Rasul sebagai pemimpin di antara umatnya. Paradigma kepemimpinan profetik (kenabian) dibangun dari ayat-ayat al-Quran ini. Ada beberapa karakteristik atau paradigma kepemimpinan yang diharapkan para nabi atau rasul, yang beberapa di antaranya dapat ditemukan dalam kitab suci, seperti:

Cerdas, analitis, dan kritis (fathanah) disebutkan dalam QS. Al-Baqarah: 151, yang artinya: "Kami mengutus Rasul kepadamu sebagaimana Kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu di antara mereka yang membacakan ayat-ayat Kami kepada Anda, muliakan Anda, dan memberi Anda Al-Kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan hal-hal baru yang belum Anda ketahui". Namun, kemampuan untuk berpikir kritis dan menganalisis tersirat dalam ayat lain, seperti dalam Surat Yusuf ayat 55 dan 109.

Menyampaikan, yang lugas, tegas, serta mempertahankan berbuat adil dan berbuat jujur (QS. Al Baqarah: 213), mengatakan, "Manusia itu adalah kelompok yang berselisih, kemudian Allah mengutus para Nabi guna pemberi peringatan, dan Allah menurunkan kitab yang benar untuk manusia, yaitu memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan." tidak berdebat tentang buku itu elainkan mereka yang memberikannya, tepatnya

setelah mereka menerima bukti nyata karena marah satu sama lain. Dengan kehendakNya, Allah memberi petunjuk kepada orang-orang yang beriman kepada kebenaran tentang hal-hal yang mereka perselisihkan. Dia selalu memberi petunjuk kepada mereka yang Dia inginkan. Salah satu tugas utama yang diemban oleh para Rasul adalah tabligh; untuk menunjukkan hak Allah SWT, Sebagai Rasul harus tegas dan berani. Berani dan tegas dalam menyampaikan informasi kepada orang-orang yang sejalan dan mereka akan menerima imbalan yang bagus. Tetap teguh dan berani dalam menyampaikan peringatan-peringatan Allah SWT tentang ancaman yang akan datang. Kemudian, untuk menegakkan hukum Allah SWT, selain diperlukan ketegasan dan keberanian, juga diperlukan penerapan keadilan dan kejujuran secara tanpa pandang bulu. Salah satu ayat dalam surah At-Taubah ayat 33 menggambarkan keberanian yang diperlukan seorang nabi untuk menegakkan agama Allah SWT: " Dialah yang mengutus RasulNya (dengan membawa) Al-Quran, petunjuk, dan agama yang benar, untuk Dia menangkan agama lain atas agama lain, meskipun orang-orang musyrikin tidak menyukainya."

lembut (QS. Ali Imran: 159). "Maka Allah memberikan kasih sayang kepada ummat manusia sehingga bersikap kasih sayang kepada makhluk lain." Mereka akan menjauhkan diri dari Anda jika Anda keras dan kasar. Jadi, maafkan mereka, mohon ampun bagi mereka, dan diskusikan masalah itu dengan mereka. Kemudian, apabila kamu telah memutuskan untuk melakukan sesuatu, bertawakkallah kepada Allah. Allah benar-benar menyukai mereka yang bertawakkal kepada-Nya. Dalam surah Al-Anbiya ayat 107, tertulis, " Dan kamu tidak diutus untuk menjadi rahmat bagi semesta alam." Ayat ini juga dapat mendorong sikap lemah lembut dan cinta terhadap contoh kepemimpinan para nabi.

Melakukan tugas tauhid (transedental) yang disebutkan dalam Al-Araf ayat 59: " Sesungguhnya Kami telah mengutus Nuh kepada orang-orangnya, katanya, "Wahai ummatku, mengabdilah kepada Allah, karena tidak ada Tuhan bagimu selain Dia." Aku takut jika kamu tidak mengabdikan diri kepada Allah, kamu pasti diazab pada hari pembalasan nanti." Dalam surah Al-Araf ayat 65, 73, 85 dan ayat lain, nabi memiliki peran penting dalam meminta pengikutnya untuk beribadah kepada Allah SWT secara transedental.

Ayat-ayat tersebut hanyalah dari sekian yang bisa menjelaskan posisi para Nabi dan Rasul yang berkedudukan sebagai pemimpin untuk umat-umatnya. Banyak ayat Quran lainnya memiliki arti dan topik yang sama. Empat sifat kenabian Muhammad SAW yaitu benar, terpercaya, kecerdasan, dan menyampaikan memiliki hubungan dengan pemikiran kerasulan yang dijelaskan dalam ayat-ayat al-Quran. Menurut M. Syafi'i Antonio mengatakan bahwa kepemimpinan Muhammad mencakup banyak aspek kepemimpinan, seperti kehidupan suami istri, tabligh, berdagang, berpolitik, pendidikan, kajian hukum, dan ketentaraan.

Namun, Mukhtar Abdullah et al. menunjukkan prinsip-prinsip penting yang harus diterapkan dalam operasi organisasi. Penulis menyatakan bahwa prinsip-prinsip penting yang terkandung dalam kepemimpinan organisasi Mukhtar dapat dianggap sebagai representasi dari paradigma kepemimpinan profetik. Diantara watak tersebut adalah yakin atau terpercaya (QS. Al Mu'minin: 8-10), jujur atau benar (QS. An-Nisa: 69), adil (QS. Al-Maidah: 89), lemah lembut dan kebajikan atau berbuat baik (QS. Al-An'am: 151), sabar dan ulet (200), pengampunan atau "afu" (QS. Ali Imran: 134), dan sabar atau samhah.

Gagasan tentang bagaimana seorang pemimpin diajarkan oleh al-Quran dan al-Hadits terkait erat dengan penelitian tentang manfaat kepemimpinan profetik. Dari tinjauan al-Quran, meskipun ayat-ayatnya dalam pandangan umum disebutkan di atas, Ada beberapa ayat yang membantu bagaimana menjadi seorang pemimpin, di antaranya: a) Kecintaan terhadap kebenaran (QS. Al-Baqarah: 147 dan Al-Maidah: 8); b) dapat mempertahankan amanah dan kepercayaan orang lain (QS. Al-Baqarah: 166, Al-Mu'minin: 8-9); c) Ikhlas dan penuh pengabdian (QS. Al-Baqarah: 245); d) Baik dalam berinteraksi (QS. Yusuf: 22); e) Bijak.

Melayani daripada dilayani adalah salah satu akhlak pemimpin Islam menurut hadits. Salah satu hadits adalah sumber ide ini, yang diterjemahkan sebagai " Pemimpin suatu bangsa adalah pelayan mereka. b) Zuhud terhadap otoritas." seperti yang dikatakan Nabi Muhammad Saw, " Kami tidak memilih orang yang berambisi. " (HR. Muslim). " Allah melaknat mereka yang menerima suap dan mereka yang memberi mereka kesempatan. " (HR. Ahmad). d) Memiliki pandangan yang rasional.

Sebagaimana disebutkan hadits, Ka'ab bin Iyadh ra mengajukan pertanyaan, "Ya Muhammad Saw, apakah menyayangi ummatnya mencakup fanatisme?" Nabi SAW menjawab,

" Tidak, fanatisme ('Ashabiyah) adalah ketika seseorang mendukung kezaliman kaumnya..." (HR. Ahmad), e) Mempunyai pertanggungjawaban moral. "Setiap dari kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya," kata Imam Malik dalam kitab Al-Muwaththa." Selain itu, apakah amir—atau pemimpin masyarakat—bertanggung jawab atas tindakannya? Selain itu, seorang pria bertanggung jawab atas tindakan dan keluarganya; Seorang wanita bertanggung jawab atas harta suaminya; dan harta majikannya yang dijaga oleh hamba sahaya. Kemudian Anda semua adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya".

Berdasarkan uraian tersebut, penulis percaya bahwa seorang pemimpin dapat menciptakan Jika para pemimpin dapat menerapkan pendekatan kepemimpinan yang telah dipraktikkan oleh Rasulullah, maka pendekatan kepemimpinan yang diharapkan akan sesuai dengan ajaran Islam. Oleh karena itu, proses saat ini akan menunjukkan kondisi lembaga yang aktif, ketepatan waktu dan biaya, serta kokoh yang mampu menghadapi tantangan dan memiliki pemikiran yang fleksibel untuk semua situasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Disampaikan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Dosen Penguji Komprehensif program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Maulana Hasanudin Banten, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan riset mengenai kepemimpinan profetik

SIMPULAN

Sebagai kesimpulan dari berbagai penjelasan di atas, dapat dikatakan sistem kepemimpinan di institusi pendidikan islam berfungsi dengan bagus dan sesuai dengan konsep dasar ajaran islam, seta mereka mampu menerapkan prinsip-prinsip profetik dalam operasi organisasinya untuk memenuhi cita-cita, kemauan, dan kebutuhan ummat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Kurnia El-Qarni, Leadershif Dalam Organisasi Perusahaan, (Online). <http://www.w3c.org/TR/1999/REC-html>. (Diakses 1 Mei 2018)
- Ary H. Gunawan, 2002, Administrasi Sekolah Administra Pendidikan Mikro, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aynur Pala, The Need For Character Education, dalam International Journal Of Social Sciences And Humanity Studies Vol 3, No 2, 2011 ISSN: 1309-8063 (Online).
- Dindin Jamaluddin, Character Education In Islamic Perspective, dalam International Journal Of Scientific & Technology Research, Volume 2, Issue 2, February 2013 ISSN 2277-8616.
- E. Rochaeti, Rahayuningsih, Pontjorini dan G.P. Yanti, 2006, Sistem Informasi Manajemen Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Fakih, Aunur Rohim dan Iip Wijayanto. 2001. Kepemimpinan Islam. Yogyakarta: UII Press.
- H.A. Malik Fadjar, 1993. Administrasi dan Super Visi Pendidikan, Yogyakarta: Aditya Media.
- Hendyat Soetopo, 2001, Manajemen Pendidikan, Malang : Universitas Negeri Malang.
- Husaini Usman, 2010, Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Tolkhah dan Ahmad Barizi, 2004, Membuka Jendela Pendidikan Islam, Mengurai Akar Tradisi dan Integrasi Keilmuan Pendidikan Islam (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- John M. Echols dan Hasan Sadily, 1996, Kamus Ingris-Indonseia, Jakarta: PT Gramedia, 351. Kemudian, lihat juga Ahmad Kurnia El-Qarni, Leadershif Dalam Organisasi Perusahaan, (Online). <http://www.w3c.org/TR/1999/REC-html>. (Diakses 1 Mei 2018)
- Kuntowijoyo, Al-Quran sebagai Paradigma Jurnal Ulumul, Jurnal Ulumul Quran No. 4 Vol, No V th. 1994137
- M. Manullang & Marihot Amh Amnullang, 2008, Manajemen Personalialia, Yogyakarta : Gajah MadaUniversity Press.
- Malayu S.P Hasibuan, 2001, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Jakarta : Bumi Aksara.
- Malik Bin Anas Abu Abdullah AlAshbahiy, , 1991, Al- Muwaththa Imam Malik, Juz 3 Damasqus: Darul Qalam.

- Moh. Shofan, 2004, Pendidikan Berparadigma Profetik; Upaya Konstruktif Membongkar Dikotomi Sistem Pendidikan Islam, Gresik: UMG Press.
- Mokhtar Abdullah, dkk. Value Based Total Performance Excellence Model; Baseline Assessment Criteria Guidelines For Organizations, 23-28.
- Muhaimin, dkk, 2009, Manajemen Pendidikan : Aplikasi dalam Penyusunan Rencana Sekolah / Madrasah, Jakarta : Kencana.
- Muhammad Syafi'i Antonio, 2007, Muhammad SAW: The Leader Suoer Manager, Jakarta: Tazkia Multimedia & ProLM Center, 77-255.
- Nanang Fattah, 2004, Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ngalim Purwanto, 2010, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pius A Partanto dan M. Dahlan AlBarry, Kamus Ilmiah Populer, Surabaya: Arkola, TT
- Syamsudin, *Kepemimpinan Profeti; Telaah Kepemimpinan Umar Bin Khattab dan Umar Bin Abdul Aziz*, (Tesis UIN Maulana Malik Ibrahim), 2005
- T. Hani Handoko, 2003, Manajemen, Yogyakarta : UGM.
- Tobroni, 2005, The Spiritual Leadership; Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis, Malang: UMM Press.
- Wahjosumidjo, 2005, Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Weinata Sairin, 2001, Pendidikan yang Mendidik, Jakarta : Yudhistira.
- Muhammad Zaini, IAIN Jember, Indonesia, *E-Mail: mohamadzaini12345@gmail.com*
- Manajemen Kepemimpinan Profetik Upaya Meningkatkan Kinerja dan Tanggung Jawab Guru di Lembaga Pendidikan Islam, Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, Vol. 2 No. 1 (2021), pp 74-85
- <http://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem>. DOI: <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.45>
- M. Ridho Syabibi, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, Indonesia Correspondence Author: M. Ridho Syabibi, Telp: 0857 7513 1813, E-mail: ridhosyabibi@iainbengkulu.ac.id, Prophetic Leadership Model for Public Bureaucracy: How It's Works?
- JURNAL ILMIAH SYIAR Departement of Dakwah, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/syiar> Vol. 22, No. 01, January-June 2022; pp. 70-84 [70]