

**Nilai-Nilai Profetik dalam Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
di SDN 1 Ranomeeto, Konawe Selatan****Badarwan¹ & Supriadin²**

¹Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari
Email: badarwan.kdi@gmail.com

²Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari
Email: supriadinmpi@gmail.com

Abstrak

Artikel ini bertujuan menganalisis nilai-nilai profetik dalam kepemimpinan kepala sekolah di SDN 1 Ranomeeto, yang mencakup: 1) musyawarah sebagai jalan pengambilan keputusan; 2) bersikap terbuka; 3) peningkatan kapasitas guru; 4) menciptakan iklim kerja yang kondusif; 5) memahami kondisi guru; 6) meningkatkan partisipasi guru; 7) memberikan pembinaan dan penyuluhan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan naratif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data melalui proses reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta teknik pengecekan keabsahan data melalui triangulasi teknik, sumber dan waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Berbagai permasalahan dan agenda sekolah diselesaikan melalui forum musyawarah; 2) sikap terbuka kepala sekolah ditunjukkan dengan menerima masukan, saran dan kritik terutama dari guru; 3) peningkatan kapasitas guru merupakan prioritas dalam program sekolah; 4) iklim kerja diciptakan dengan membangun suasana kekeluargaan; 5) kekurangan dan kelebihan guru diketahui melalui proses supervisi; 6) berbagai kegiatan sekolah selalu melibatkan guru; 7) pembinaan dan penyuluhan dilakukan dalam penegakan disiplin sekolah, peningkatan kompetensi dan kinerja guru. Implikasi kajian ini, penulis menyarankan perlunya riset lanjutan terkait pendidikan profetik bagi warga sekolah.

Kata Kunci: Nilai-Nilai Profetik, Kepemimpinan Pendidikan

Prophetic Values in the Principal's Leadership Style at SDN 1 Ranomeeto, Konawe Selatan

Badarwan¹ & Supriadin²

¹Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari
Email: badarwan.kdi@gmail.com

²Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kendari
Email: supriadinmpi@gmail.com

Abstact

This article aims to analyze the prophetic values in the leadership of the principal at SDN 1 Ranomeeto, which include: 1) deliberation as a way of making decisions; 2) be open; 3) teacher capacity building; 4) create a conducive working climate; 5) understand the condition of the teacher; 6) increase teacher participation; 7) provide coaching and counseling. This research is a qualitative research using a narrative approach. Data collection techniques were carried out by interview, observation and documentation. Data analysis through the process of reduction, presentation of data and drawing conclusions as well as checking the validity of the data technique through triangulation of techniques, sources and time. The results showed that: 1) Various problems and school agendas were resolved through deliberation forums; 2) the principal's open attitude was shown by accepting input, suggestions and criticism, especially from teachers; 3) teacher capacity building is a priority in school programs; 4) the work climate is created by building a family atmosphere, 5) the shortcomings and strengths of teachers are known through the supervision process, 6) various school activities always involve teachers; 7) coaching and counseling is carried out in enforcing school discipline, increasing teacher competence and performance. The implication of this study, the author suggests the need for further research related to prophetic education for school residents.

Keywords: Prophetic Values, Educational Leadership

Pendahuluan

Kepemimpinan memegang kunci sukses dalam pengelolaan organisasi, baik profit maupun non profit. Sebaliknya, kemunduran ataupun sekadar stagnasi yang dialami organisasi menjadi beban pemimpin. Tidak ada prajurit yang salah, demikian ungkapan yang menggambarkan posisi penting pemimpin, bahwa perilaku bawahan menggambarkan wajah pemimpinnya. Singkatnya, berbagai risiko yang dihadapi oleh suatu organisasi harus dihadapi oleh seorang pemimpin, termasuk risiko ketika mengambil keputusan (Mansor & Hamzah, 2015). Terlebih ketika diperhadapkan situasi yang tidak menentu, ketika organisasi berada di masa sulit. Dibutuhkan kehadiran pemimpin yang memiliki kepekaan tinggi terhadap berbagai keterbatasan organisasi, dimana ia tampil membimbing SDM dan mengelola fasilitas yang tersedia untuk tetap *survive* dan kembali bergerak maju (Sastramayani & Badarwan, 2019).

Di masa lalu, pernah hadir dalam sejarah figur-figur yang memiliki peran sebagai para pengambil risiko yang tangguh. Mereka adalah para Nabi utusan Tuhan. Mereka hadir di berbagai masa, di saat masyarakat dalam keterpurukan spiritual. Mereka hadir membawa pesan-pesan langit tentang idealitas hidup di dunia, bahwa di balik bentangan semesta ada wujud abadi yang mesti ditaati. Akan tetapi hanya sedikit yang mendengarkan, akibatnya pada Nabi harus berhadapan dengan masyarakat anti kebenaran bahkan penguasa yang merasa sebagai Tuhan. Ibrahim as harus merasakan tungku panas raja Namrud, sedangkan Musa as berjuang keras membebaskan Bani Israel dari perbudakan Fir'aun. Demikian pula kehadiran Isa as yang tidak dapat diterima dengan mudah pada kaumnya dan berhadapan dengan kekaisaran Romawi. Muhammad saw juga hadir ketika masyarakat Arab berada pada titik terendah peradaban manusia, yaitu praktik penyembahan kepada berhala.

Kehadiran pada utusan Tuhan itu membawa pesan-pesan tentang : penyembahan tuhan yang satu (*tauhid*), pentingnya musyawarah (*syuro*), keadilan (*Al-'adalah*), dan persatuan Islam (*ukhuwah islamiyah*). Dalam menjalankan peran-peran kepemimpinan di tengah masyarakat mereka memiliki empat kualifikasi yaitu: 1) jujur, benar, lurus (*shiddiq*); 2) dapat dipercaya (*amanah*); 3) menyampaikan informasi (*tabligh*); dan 4) cerdas (*fathanah*). Aspek-aspek inilah yang menjadi salah satu dasar dalam

pengembangan diskursus tentang kepemimpinan profetik (Fadhli, 2019).

Pada pengelolaan sekolah, isu kepemimpinan profetik telah menjadi *trend* yang menarik perhatian. Terutama dikaitkan dengan semangat untuk meningkatkan mutu pendidikan di tengah penerapan manajemen berbasis sekolah (MBS). Bentuk nyata kepemimpinan profetik di sekolah dapat dilihat dalam beberapa aspek yaitu: transparansi pengelolaan keuangan, pengelolaan sarana prasarana, pengembangan kurikulum, pemberdayaan tenaga kependidikan, pengelolaan kesiswaan, dan pengelolaan hubungan masyarakat (Rahman & Hamdi, 2021).

Artikel ini mencoba membentangkan kajian di SDN 1 Ranomeeto, salah satu SDN di Kabupaten Konawe Selatan, Sulawesi Tenggara. SDN ini telah terakreditasi A dengan nilai tertinggi di Sulawesi Tenggara dengan bobot nilai 95 poin, bahkan bobot ini tertinggi dari jenjang SD sampai SMA. Prestasi ini berkaitan erat dengan kepemimpinan kepala sekolah, dimana masa kepemimpinannya telah berlangsung lima tahun, sejak tahun 2015. Dalam rentang waktu tersebut, ia telah enam kali ia mendapatkan piagam penghargaan dari pemerintah terkait kinerjanya. Selain itu, SDN 1 Ranomeeto adalah salah satu sekolah unggulan di Sulawesi Tenggara yang pada tahun 2019 berhasil masuk 5 besar sekolah terbaik di 34 provinsi se Indonesia.

Penelusuran awal penelitian ini menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan kepala sekolah diwujudkan dalam bentuk keterbukaan, mengedepankan musyawarah, pelibatan guru, menjadi teladan dan menjaga profesionalisme dalam bekerja. Dalam asumsi penulis, fakta-fakta ini terhubung dengan kinerja tinggi dan prestasi sekolah tersebut. Hal ini sejalan dengan prinsip dalam kepemimpinan transformasional bahwa pemimpin adalah penentu baik buruk organisasi. Model kepemimpinan transformasional sangat cocok dengan pasar global yang membutuhkan kepemimpinan efektif (Ghasabeh et al, 2015).

Meskipun demikian, kepemimpinan efektif yang dimaksud dalam pasar global di atas mesti dikawal oleh nilai-nilai moral yang kuat, terutama nilai moral yang bersumber dari ajaran agama yang di bawa oleh para Nabi. Dalam pengelolaan lembaga pendidikan, Perpaduan nilai-nilai agama dengan semangat transformational itu dapat dilihat praktiknya dalam kepemimpinan di PM Gontor, yang memperlihatkan ciri kepemimpinan yang kuat dan efektif tetapi

menghormati sisi humanis warga pondok (Marham, 2016). Karenanya, sisi lain dari kepemimpinan yang ditampilkan adalah pemberdayaan (Suryadi & Syahrul, 2021).

Hasil-hasil riset tentang kepemimpinan profetik menunjukkan dampak positif bagi keterikatan kerja karyawan (Widiasih, 2017), dan peningkatan produktifitas kerja (Mansyur, 2014). Artinya, jika pemimpinnya menunjukkan perilaku jujur, dapat dipercaya, terbuka terhadap berbagai informasi organisasi, dan cerdas, maka pegawai atau karyawan akan memiliki ikatan psikologis dengan lembaga itu. Dampaknya adalah kenyamanan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan paparan di atas, artikel ini akan membahas tentang nilai-nilai profetik yang terkandung dalam praktik kepemimpinan di SDN 1 Ranomeeto.

Metode

Penelitian ini kualitatif dengan pendekatan naratif, yaitu proses memaparkan situasi sosial penelitian berdasarkan rangkaian peristiwa yang dialami manusia (Creswell & Poth, 2016). Oleh karena itu, penelitian ini akan memaparkan peristiwa-peristiwa yang dialami oleh kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan dalam pengelolaan SDN 1 Ranomeeto.

Dalam penelitian ini penulis mengklasifikasikan jenis data menjadi dua bagian yaitu: 1) Data primer; dan 2) Data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen berupa profil sekolah, visi, misi, dan surat keterangan akreditasi sekolah.

Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi: proses observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kegiatan observasi adalah proses melihat dan mencatat secara sistematis peristiwa, perilaku, dan aktifitas yang terkait dengan kepemimpinan di SDN 1 Ranomeeto. Instrumen yang digunakan adalah pedoman observasi. Adapun Wawancara merupakan percakapan ataupun tanya jawab yang diarahkan pada suatu masalah tertentu untuk memperoleh informasi lisan dari kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan. Instrumen yang digunakan adalah pedoman wawancara. Studi dokumentasi, yaitu proses mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan pengelolaan SDN 1 Ranomeeto.

Analisis data dilakukan mulai dari tahap pengumpulan data (*data collecting*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), hingga verifikasi data (*verification*) (Miles & Huberman, 1994). Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang penting. Sehingga data yang telah direduksi akan menunjukkan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti. Dilakukan penelaahan pada seluruh data yang ada dari berbagai sumber yaitu wawancara, observasi maupun data dokumentasi yang telah diperoleh untuk menjadi bahan dalam melakukan analisis dalam bentuk uraian singkat. Kesimpulan awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi “apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisiten saat mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (Sugiyono, 2013).

Pengujian keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga macam yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu (Bachri, 2010). Triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari lapangan penelitian melalui sumber yang berbeda. Triangulasi teknik dilakukan dengan cara membandingkan data hasil observasi dengan data hasil wawancara dan dokumen. Triangulasi waktu dilakukan dengan cara melakukan pengecekan data hasil wawancara wawancara dan observasi dalam waktu dan situasi yang berbeda untuk menghasilkan data yang valid sesuai dengan masalah yang ada dalam penelitian.

Hasil Penelitian

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa nilai-nilai profetik dalam kepemimpinan kepala SDN 1 Ranomeeto meliputi: gaya kepemimpinan demokratis dan afiliatif, pengambilan keputusan dalam musyawarah, selalu menerima kritik guru, memberi kesempatan pengembangan kepada guru, menciptakan suasana kekeluargaan, mengetahui kekurangan dan kelebihan guru, partisipatif dengan guru, tanggap terhadap situasi. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

A. Musyawarah sebagai Jalan Mengambil Keputusan

Setiap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto ialah selalu melalui musyawarah secara

mufakat dengan mengadakan rapat dengan seluruh tenaga pendidik dan dalam setiap pengambilan keputusan selalu mengutamakan suara terbanyak dari para guru. Seperti yang dijelaskan oleh bapak Asmad selaku kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto, beliau menjelaskan: “Setiap kali ada hal yang perlu di sampaikan ataupun ada program atau kegiatan yang akan dilaksanakan saya selalu melakukan musyawarah melalui rapat dengan guru-guru untuk meminta pendapat mereka, saya tidak pernah mengambil keputusan secara sepihak selalu saya libatkan guru-guru dalam setiap kegiatan”.(Asmad, kepala sekolah SDN Ranomeeto.7 sepetember 2020).

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu ibu herlina selaku guru kelas 1 D sebagai berikut: “Menurut saya kepala sekolah dalam mengambil keputusan memang selalu mengadakan musyawarah dengan kami melalui rapat atau pun pertemuan, apabila akan membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan kegitan-kegiatan yang akan dilaksanakan, kepala sekolah tidak pernah mengambil keputusan secara sepihak”.(Herlina, guru SDN 1 Ranomeeto. 9 september 2020)

Begitupun yang dikemukakan oleh ibu Rusniati Gusti selaku operator di SDN 1 Ranomeeto sebagai berikut: “Iya memang kepala sekolah sering mengadakan rapat dan mengundang kami untuk musyawarah bersama guru-guru ataupun dengan orangtua murid”.(Rusniati Gusti, Operator. 7 September 2020).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dan tenaga pendidik selalu mengadakan musyawah terlebih dahulu agar kegiatan yang akan dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang akan dibuat.

B. Bersikap Terbuka

Kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto sangat terbuka dalam menerima apabila ada kritikan yang diberikan kepadanya, menurutnya kritikan tersebut dapat dijadikan sebagai motivasi untuk dapat lebih baik lagi dari sebelumnya. biasanya Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada para guru bila ada hal yang mereka kurang sukai terhadap kepala sekolah, agar disampaikan pada rapat ataupun pada saat KKG mini.

Seperti yang dijelaskan oleh bapak Asmad selaku kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto, beliau menjelaskan: “Sebagai kepala sekolah saya selalu menerima masukan dari guru-guru yang memberikan saran maupun yang mengkritik selama hal itu dapat

memberikan yang terbaik bagi SDN 1 Ranomeeto. Biasanya para guru memberikan saran pada saat kegiatan KKG Mini”.(Asmad, kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto. 7 september 2020).

Sebagaimana yang kemukakan oleh ibu Rahmawati selaku guru kelas 1 c sebagai berikut: “Kami memang tidak pernah sungkan dalam memberikan kritikan ataupun saran, karena kepala sekolah memang orang yang terbuka dan humoris, juga sangat bersahabat”.(Rahmawati, Guru SDN 1 Ranomeeto. 9 september 2020).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah harus mempunyai sikap terbuka yang menerima kritikan maupun saran yang diberikan oleh para guru agar menjadi masukan yang dapat mendorong sekolah menjadi lebih baik lagi, karena di dalam sekolah memang perlu adanya kritik dan saran satu sama lain agar bisa menciptakan keharmonisan dalam sekolah itu sendiri.

C. Pengembangan Kapasitas guru

Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan mengajar dan profesionalisme guru melalui pelatihan, workshop, KKG maupun mengundang dari pihak dari LPMP Sulawesi tenggara untuk melakukan pelatihan kepada seluruh tenaga pendidik di SDN 1 Ranomeeto.

Seperti yang dijelaskan oleh bapak Asmad selaku kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto, beliau menjelaskan: “Saya selalu memberikan kesempatan untuk pengembangan para guru bagi teman2 guru yang belum berijazah sarjana saya selalu mendorong dan memotivasi agar melanjutkan pendidikannya, dan selalu mengadakan workshop, baik workshop internal maupun mengundang dari LPMP ataupun mengadakan KKG, karena sebagai kepala sekolah saya selalu memonitoring kendala-kendala apa yang perlu diperbaiki sehingga bisa mengadakan pertemuan pelatihan”.(Asmad, kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto. 7 september 2020)

Sebagaimana yang dikemukakan oleh ibu Erna selaku guru kelas 5 A beliau menjelaskan sebagai berikut: “memang benar kepala sekolah melakukan pengembangan kepada kami untuk meningkatkan kualitas mengajar kami melalui pelatihan, workshop, ataupun supervisi dan juga bagi teman-teman yang belum berijazah sarjana kepala sekolah memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan”. (Erna, guru SDN 1 Ranomeeto. 9 september 2020).

Kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto selalu memberikan kesempatan pengembangan karir dan kompetensi gurunya karena mengingat pertumbuhan zaman yang begitu cepat maka tenaga pendidik pun harus senantiasa mengikuti perkembangan yang ada dengan selalu mngembangkan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah selalu memberikan kesempatan pengembangan kompetensi guru dengan mengadakan pelatihan workshop, KKG mini ataupun mengundang pihak dari LPMP. Kepala sekolah sangat mendukung pengembangan kompetensi guru yang akan tenaga pendidik lakukan sekiranya untuk memajukan sekolah secara bersama.

D. Menciptakan Iklim Kerja yang Kondusif

Menciptakan suasana kekeluargaan artinya kepala sekolah selalu menumbuhkan suasana kerja yang kondusif dan humoris bagi inovasi dan kreativitas seluruh elemen sekolah. Suasana yang terbangun memang tidak terlepas dari peran kepala sekolah dalam membangun suasana sekolah yang nyaman oleh karena itu kepala sekolah selalu melakukan pendekatan secara individual kepada setiap guru untuk menciptakan suasana kekeluargaan di SDN 1 Ranomeeto.

Seperti dijelaskan oleh bapak Asmad selaku kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto, beliau menjelaskan: “Selama menjadi kepala sekolah memang saya selalu berusaha memahami karakter dari setiap guru dengan melakukan pendekatan secara perorang kepada mereka dan Alhamdulillah suasana disini sangat terbangun, karena saya sudah mengetahui semua karakter guru yang ada disini dan saya menganggap teman-teman guru adalah keluarga saya sendiri dan suasana disini memang adalah suasana kekeluargaan dan saya tidak pernah merasa saya ini adalah seorang kepala sekolah tetapi saya hanyalah guru yang di beri tugas tambahan dan juga saya tidak pernah menegur guru didepan umum tetapi saya selalu memanggil guru yang bersangkutan secara pribadi keruangan saya dengan menegurnya dengan cara yang baik tanpa menyinggung perasaan guru yang bersangkutan. karena bila saya tegur dengan cara yang kasar atau menegur didepan guru-guru yang lain takutnya akan ada perpecahan, saya sangat menghindari hal-hal tersebut”.(Asmad, kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto. 7 september 2020) .

Seperti yang dikemukakan oleh Ibu Komang Suarsin selaku guru mata pelajaran pendidikan agama hindu di SDN 1 Ranomeeto sebagai berikut: “Kepala sekolah memang orang yang sangat baik dan

sangat terbuka kepada kami guru-guru, ia sering menyempatkan waktu untuk berbicara-bincang dengan kami dan hubungan yang terjalin antara kami dan kepala sekolah di SDN 1 Ranomeeto ini memang sudah seperti keluarga sendiri apalagi kepala sekolah adalah orang yang ramah, tidak tegang dan humoris”.(Komang suarsin, guru SDN 1 Ranomeeto. 9 september 2020)

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto menunjukkan bahwa menjalin hubungan yang baik dengan para guru ialah kepala sekolah selalu meluangkan waktu unatuk berkunjung keruangan guru untuk berinteraksi bersama dengan para guru yang ada di lingkungan SDN 1 Ranomeeto. Karena kenyamanan dalam suatu lembaga pendidikan juga sangat dibutuhkan oleh para tenaga pendidik.sehinga jika ada permasalahan guru tidak segan membicarakan dengan kepala sekolah.

E. Memahami Kondisi Guru

Menjadi seorang kepala sekolah ialah harus mampu Mengetahui kekurangan dan kelebihan guru diantaranya kemampuan mengajar setiap guru, dan karakter guru. Seperti halnya kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto yang mampu untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan yang dimiliki guru tersebut dan mampu memahami karakter setiap guru yang ada di SDN 1 Ranomeeto. Hal itu ia terapkan dalam kepemimpinannya sebagai kepala sekolah agar dapat menjalin hubungan yang baik bersama dengan seluruh guru-guru SDN 1 Ranomeeto.

Seperti yang dijelaskan oleh bapak Asmad selaku kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto, sebagai berikut: “Pada awal kepemimpinan saya sebagai kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto saya berusaha mempelajari karakter para guru kurang lebih selama 3 bulan agar dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan para guru, setelah 3 bulan itulah baru saya mampu mengetahui karakter guru dan mampu menyesuaikan dengan karakter mereka yang berbeda-beda. seperti halnya dalam penempatan wali kelas terlebih dahulu saya mengevaluasi dari segi kemampuan guru ada yang cocok ditempatkan dikelas rendah 1, 2, 3 dan ada yang cocok di tempatkan di kelas tinggi 4, 5 dan 6. Seorang kepala sekolah harus mengetahui segi kemampuan anggotannya baik dari segi pengetahuan mapun dari karakter guru tersebut. Untuk guru yang saya tempatkan dikelas 1-3 yaitu karakter guru yang mendidik dengan gaya ke ibu-ibuan seperti dirumah, memiliki karakter yang penyayang kepada anak-anak dan orangnya

sabar karena dikelas satu masih belum memiliki pengetahuan. Berbeda dengan kelas tinggi yang sudah bisa membedakan yang berbahaya dan tidak apabila dilarang sudah bisa memahami sedangkan kelas 1 belum tentu bisa memahami itu jadi harus penuh dengan kesabaran karena apabila karakter guru tersebut agak keras tidak bisa di tempatkan di kelas 1 akan membunuh karakter siswa itu. untuk pemempatan guru dikelas 4 sampai 6 biasanya saya menempatkan guru yang intonasi suaranya agak keras dan tegas. Bukan hanya itu saja Sebagai seorang kepala sekolah memang kita harus mampu mengetahui kekurangan dan kelebihan guru-guru yang ada disekolah ini. Contohnya kekurangan teknik mengajar didalam kelas, bagaimana cara memperoleh gambaran sejauh mana siswa dapat mengerti”.(Asmad, kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto. 7 september 2020).

Seperti yang dikemukakan ibu Barorobit selaku guru kelas 1 E, beliau menjelaskan: “Kepala sekolah memang selalu ingin mengetahui bagaimana keadaan guru di sekolah , kepala sekolah sering kali mengawasi kami saat proses belajar mengajar, beliau selalu memberikan solusi kepada kami bila ada kendala-kendala dalam proses belajar mengajar”.(Barorobit, guru SDN 1 Ranomeeto. 9 september 2020).

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa sebagai kepala sekolah memang harus mengetahui kekurangan dan kelebihan guru karena baik dari pengetahuan maupun dari karakter guru yang bersangkutan. Karena dalam pembinaan dan pengawasan peserta didik guru tidak hanya dituntut untuk mentransfer ilmu, namun yang lebih penting lagi memahamkan peserta didik akan materi yang dibahas, guru yang sering berkomunikasi dengan siswa secara lebih dekat akan membantu guru bisa lebih memahami karakter siswa tersebut. Kelebihan yang dimiliki tenaga pendidik mampu memahamkan peserta didik untuk lebih berprestasi, guru yang berkualitas akan menghasilkan siswa yang berkualitas pula.

F. Meningkatkan Partisipasi Guru

Partisipatif artinya berusaha memberikan dorongan untuk serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan yang telah ditetapkan. Dalam setiap kegiatan kepala sekolah selalu membentuk kelompok pada setiap guru dengan beberapa tugas yang berbeda-beda, dalam setiap kegiatan kepala sekolah selalu membimbing para guru

dan memberikan contoh kepada mereka agar setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan.

Seperti yang dijelaskan oleh bapak Asmad selaku kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto sebagai berikut: “Dalam setiap kegiatan yang kami laksanakan saya selalu melibatkan guru-guru dengan membentuk kerja sama yang baik antara para guru guru, contohnya dalam melaksanakan proses akreditasi, saya memilih beberapa orang guru yang bisa mempertanggung jawabkan dengan membentuk kelompok masing-masing terdiri dari empat sampai lima guru, dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan pemahaman, contoh-contoh yang akan dikerjakan dan menyediakan kebutuhan yang dibutuhkan oleh guru dalam melaksanakan kegiatan akreditasi,, dan Alhamdulillah tahun kemarin kami mendapatkan akreditasi dengan nilai tertinggi se Sulawesi tenggara”.(Asmad, kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto. 7 september 2020).

Seperti yang dikemukakan oleh ibu seniwati selaku guru kelas 1 c, beliau menjelaskan sebagai berikut: “Hal yang kami sukai kepala sekolah, apabila ada informasi dari kabupaten langsung disampaikan kepada guru yang bersangkutan, sangat memperhatikan guru-gurunya. Bila ada kegiatan ia membagi kami dengan beberapa kelompok setiap kelasnya lalu menjelaskan dan memberikan contoh apa yang akan kami kerjakan. Dan juga kepala sekolah sangat memperhatikan untuk fasilitas sekolah, kemudian sangat bijaksana, dan pribadi yang sangat baik”.(Seniwati, guru SDN 1 Ranomeeto. 9 september 2020)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto selalu memberikan contoh yang baik kepada para guru dan mengajarkan norma-norma yang telah diterapkan untuk mencapai tujuan yang baik untuk sekolah.

G. Memberikan pembinaan dan penyuluhan

Kepala sekolah sering melakukan pembinaan dan penyuluhan yang sekaligus melakukan pengamatan terhadap hasil yang dicapai. Pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah biasanya pada saat guru yang bersangkutan kurang disiplin maka kepala sekolah akan memanggil guru tersebut keruangannya dan memberikan nasehat kepada guru tersebut agar tidak mengulangi kesalahannya.. Kepala sekolah biasanya melakukan penyuluhan bagi para guru yang masih kurang memahami mengenai pembuatan RPP ataupun silabus maka biasanya hal tersebut akan diberikan pelatihan pada forum KKG mini maupun mengundang dari pihak LPMP Sulawesi tenggara.

Seperti yang dijelaskan bapak Asmad selaku kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto, beliau menjelaskan: “Saya selalu menyempatkan waktu untuk mengetahui bagaimana tenaga pendidik memberikan pengajaran kepada peserta didik untuk lebih maju dan berprestasi, maka biasanya saya ingin melihat bagaimana keadaan guru mengajar dikelas dan bagaimana cara guru melakukan pendekatan kepada peserta didik, kemudian bila ada hal yang perlu di perbaiki didiskusikan seperti pembuatan RPP atau silabus akan didiskusikan bersama pada saat KKG. Bila ada guru yang kurang disiplin maka saya memanggilnya secara pribadi keruangan saya dan membicarakannya dengan baik tanpa menyinggung perasaan guru yang bersangkutan, karena bila saya tegur dengan cara yang kasar atau mengur didepan guru-guru lain takutnya akan ada perpecahan, saya sangat menghindari hal-hal tersebut”.(Asmad, kepala sekolah SDN 1 Ranomeeto. 7 september 2020)

Seperti yang dikemukakan ibu haliana selaku guru kelas 6D, beliau menjelaskan sebagai berikut: “Ia memang biasanya kepala sekolah datang melihat kami bila sedang mengajar, dan apabila ada hal-hal yang berkaitan dengan pengajaran, biasanya memang akan dibicarakan di dalam KKG. Kepala sekolah adalah orang bijaksana dan sangat baik”. (Haliana, guru SDN 1 Ranomeeto, 9 september 2020).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah selalu, melakukan pembinaan dan penyuluhan kepada tenaga pendidik, bagaimana cara guru mengajar guru, dan melihat bagaimana para guru melakukan pendekatan dengan peserta didik demi menciptakan peserta didik yang berakhlak mulia dan berwawasan luas.

Pembahasan

A. Penerapan Kepemimpinan Profetik di Sekolah

Mewujudkan sekolah unggul saat tidak hanya memerlukan dukungan manajemen modern tetapi lebih dari itu, yaitu sumber daya manusia yang memiliki sisi moral dan kejiwaan yang kuat. Kepemimpinan modern yang lebih menonjolkan kecerdasan otak terbukti mulai digugat kesahihannya menyusul tingginya praktik penyimpangan, korupsi dan kolusi. Akibat lainnya adalah superioritas antara satu manusia dengan manusia lainnya. Karenanya, kepemimpinan profetik dalam asumsi penulis adalah model

kepemimpinan yang humanis yang berbasis nilai-nilai ketuhanan. Model ini nampaknya sejalan dengan istilah kepemimpinan Islami yang diusung beberapa kalangan (Syam at al, 2020).

Kejujuran adalah dimensi pertama dari kualifikasi kepemimpinan profetik, yang menggambarkan karakter utama dalam kepemimpinan spiritual (Rafsanjani, 2017). Integritas adalah ungkapan lain dari kejujuran yang sangat penting dimiliki pemimpin. Tanpa integritas seorang pemimpin akan membawa dampak buruk bagi organisasi. Kinerja atau hasil kerja yang baik adalah salah satu wujud dari integritas, yang juga merupakan satu sisi dalam kepemimpinan etis (Gea, 2014). Topik tentang integritas ini sedang menjadi *trend* dalam diskursus sumber daya manusia di berbagai instansi nasional, yang diwujudkan dalam penandatanganan fakta integritas (Azhar, 2019).

Amanah adalah dimensi kedua dalam kepemimpinan profetik, yaitu gambaran pribadi yang dapat menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab. Istilah yang relevan adalah dapat dipercaya. Dalam diskursus keagamaan, orang yang tidak menjalankan amanah disebut khianat dan tergolong orang munafik. Sifat amanah adalah kelanjutan langsung dari kejujuran. Biasanya orang yang jujur dan lurus adalah orang yang amanah ketika diberi tanggungjawab. Dalam konteks kepemimpinan sifat (*traits leadership*), orang yang memiliki kualitas dapat dipercaya adalah mereka yang memiliki kesadaran tinggi, bertanggung jawab, teratur, handal, tekun dan gigih (Marianti, 2009). Kepemimpinan yang dapat dipercaya memiliki kredibilitas tinggi yang menggambarkan kepemimpinan berkarakter, yang melihat esensi kepemimpinan adalah kepercayaan (Usman, 2013).

Tabligh atau menyampaikan adalah bentuk ketiga dalam kepemimpinan profetik, yang dapat diartikan sebagai sikap terbuka dan transparan dari seorang pemimpin. Pola pengelolaan lembaga modern telah lama mengenalkan istilah transparansi sebagai lawan dari pengelolaan organisasi di masa lalu yang sangat tertutup. Salah satu wujudnya adalah transparansi dalam komunikasi (Buluamang, 2017). Meskipun istilah transparansi telah lama diperkenalkan di berbagai lembaga, swasta maupun negeri, akan tetapi praktiknya masih belum konsisten dilaksanakan. Hal ini menimbulkan berbagai kritik, terutama ditujukan pada pemerintah daerah, yang mana titik kritiknya pada kepemimpinan yang tidak transparan (Tahir, 2015).

Dimensi keempat dalam kepemimpinan profetik adalah kecerdasan (*fathanah*), yang menggambarkan memadainya pengetahuan dan keterampilan seorang pemimpin. Persoalan kecerdasan pemimpin ini dapat dilihat 3 (tiga) aspek: intelektual, emosional dan spiritual (Mataputun, 2018). Sedangkan keterampilan seorang pemimpin dapat dilihat dalam 3 (tiga) aspek: keterampilan teknis, keterampilan manajerial, dan keterampilan hubungan manusia (Iskandar, 2017). Kecerdasan dan keterampilan harus terpadu pada seorang pemimpin, sehingga dapat melakukan inovasi-inovasi yang dibutuhkan organisasi (Syahrul, 2015). Tidak hanya inovasi tetapi juga mampu memimpin lembaga pendidikan di masa krisis (Badarwan, 2020).

Sejalan dengan perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat, profetisme dalam kepemimpinan dapat ditingkatkan efektifitasnya melalui penggunaan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*). Lembaga pendidikan dapat membangun *website* sekolah sebagai sistem informasi manajemen yang digunakan oleh pemimpinnya untuk melakukan pengawasan (Syahrul at al, 2019; Laugi, 2020). Melalui kecerdasan buatan yang dikembangkan di dalam *website* sekolah, seluruh kegiatan warga sekolah dapat dilihat, misalnya penggunaan *pinger print* untuk kehadiran guru dan tenaga kependidikan. Cara ini membantu penegakan kedisiplinan warga sekolah, yang selama ini tidak dapat diterapkan karena hanya dalam bentuk pengarahan verbal (Laugi, 2019).

Kecerdasan buatan yang terintegrasi dalam *website* lembaga pendidikan dapat menampung berbagai data dan informasi seperti: profil peserta didik, profil tenaga kependidikan, profil tenaga pendidik, sarana-prasarana, keuangan, dan media iklan. Data yang banyak tersebut sangat penting dikelola sebagai dasar pengambilan keputusan, juga penilaian dan pengukuran kinerja pegawai (Akib at al, 2020). Dengan demikian, penggunaan kecerdasan buatan akan meningkatkan efektifitas dan efisien dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Data yang tersedia bersifat objektif, sehingga warga sekolah akan dipaksa bekerja secara objektif pula.

B. Kepemimpinan Profetik dan Peningkatan Kapasitas Guru

Semangat *tabligh* dalam pengelolaan sekolah dapat dilakukan dengan mendorong dan menyediakan fasilitas dalam rangka peningkatan kapasitas guru. Sebagai ujung tombak pendidikan, guru tidak dapat dibiarkan mengalami stagnasi pengetahuan dan keterampilan mengajar. Pemimpin tidak boleh berasumsi bahwa ia

harus pintar sendiri, atau khawatir atas kelebihan-kelebihan yang dimiliki guru. Karenanya, pemimpin lembaga pendidikan mesti memiliki wawasan yang baik tentang organisasi pembelajar (*learning organization*), suatu perspektif pengelolaan organisasi yang bertumpu pada pengetahuan sehingga warga organisasi didorong untuk meningkatkan kemampuan secara terus menerus (Ismail, 2017). Beberapa dimensi penting dalam organisasi pembelajar yang dapat dipertimbangkan dalam konteks peningkatan kapasitas guru adalah: *personal mastery, mental model, shared vision, systems thinking, dan team learning* (Senge, 2014).

Untuk meningkatkan kapasitas guru, iklim sekolah harus didesain agar guru menjadi pribadi terbuka terhadap pengalaman baru (*openness to experience*), suatu pribadi yang memiliki semangat untuk melakukan penjelajahan secara terus menerus (Amalia, 2016). Sejalan dengan penerapan kurikulum 2013 yang memiliki semangat saintifik, guru tidak dapat dibiarkan melanjutkan cara-cara tradisional, melainkan harus dilatih untuk terampil secara saintifik. Guru harus dilatih untuk dapat menulis karya ilmiah dengan baik yang dapat dipublikasikan pada jurnal ilmiah (Amalia at al, 2019). Keterampilan menulis ilmiah juga akan membantu dalam pengembangan karir mereka. Cara melakukan penelitian bisa dimulai dari aspek-aspek yang didekatnya, yaitu kelas tempat belajar. Guru dapat memulai mengenali masalah-masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran dan melakukan penelitian tindakan kelas atau *classroom action research* (Darmi at al, 2020). Sebelumnya, guru mesti memahami desain penelitian kelas yang kemudian disesuaikan dengan strategi pembelajaran yang dipilih (Sabdah, 2019). Membiasakan memahami persoalan pembelajaran di kelas melalui penelitian, akan semakin menyadarkan guru bahwa kelas adalah suatu semesta dimana warganya harus terkoneksi satu sama lain (Sastramayani, 2020). Dengan kapasitas yang meningkat, maka guru dapat menjalankan perannya secara maksimal yang akan berdampak pada citra lembaga pendidikan.

Cara berpikir saintifik harus dicontoh oleh pemimpin sekolah dengan menerapkan manajemen ilmiah (*scientific management*), yaitu suatu model pengelolaan lembaga pendidikan yang menjalankan kaidah-kaidah ilmiah. Riset-riset untuk kemajuan sekolah harus menjadi tradisi karena hasilnya dapat menjadi dasar objektif dalam pengambilan kebijakan dan upaya perbaikan sekolah secara

berkelanjutan (Syahrul, 2013). Meskipun terdapat kritik terhadap penerapan manajemen ilmiah yang dianggap tidak begitu responsif terhadap berbagai krisis multidimensional, namun itu soal sudut pandang saja. Manajemen ilmiah sangat dinamis dan terbuka, sehingga dapat dipadukan dengan perspektif yang lebih responsif terutama jika suatu organisasi berada di masa krisis atau mengalami kondisi tidak menentu, sehingga organisasi membutuhkan penanganan yang tidak biasa (Badarwan, 2019; Syahrul, 2015).

Situasi tidak menentu ini dikenal istilah era disrupsi (Kasali, 2017), suatu era yang diwarnai persaingan tak terlihat atau *invisible competition* (Syahrul, 2019). Kondisi ini lebih terasa dalam kehidupan korporasi yang berorientasi profit, tiba-tiba gulung tikar karena kehadiran pemain baru yang tidak disadari. Umumnya lembaga-lembaga tersebut memiliki yang rendah terhadap perubahan sehingga tidak menyiapkan langkah antisipasi. Kegugupan dalam menerima perubahan itu membuat mereka menimpakan kesalahan pada entitas eksternal, misalnya pemerintah, atau melakukan *pressure* dengan mengerahkan massa. Tentu cara-cara ini tidak efektif dilakukan karena perubahan yang terjadi adalah akibat dari kemajuan teknologi. Lembaga pendidikan dalam konteks ini harus mengambil pelajaran dari peristiwa di atas, karena lambat laun disrupsi telah masuk ke wilayahnya. Kehadiran kepemimpinan yang punya visi, memiliki intuisi yang tinggi, sehingga dapat memprediksi masa depan, sangat dibutuhkan. Nabi Muhammad SAW mencontohkan dalam sejarah, bahwa suatu waktu ketika sedang menggali parit terdapat sebuah besar yang akhirnya harus dipecahkan dengan menggunakan palu. Setiap hantaman palu menghasilkan kilatan-kilatan, yang oleh nabi dianggap sebagai petunjuk terbukanya jalan penaklukan daerah-daerah di masa depan seperti: Persia, Yaman, hingga Konstantinopel (Lings, 1984). Oleh para sahabat dan generasi setelahnya, hal ini dianggap fakta di masa depan, sehingga memotivasi mereka untuk mewujudkannya.

C. Membangun Budaya Profetik di Sekolah

Budaya adalah pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dianut dan dijadikan pedoman oleh warga organisasi (Schein, 2010). Salah satu bentuknya adalah kantin kejujuran dimana pembeli melayani diri sendiri tanpa dipantau pemilik kantin. Cara ini memang belum optimal karena banyak siswa yang belum bisa jujur, hal ini terlihat pada selisih pendapatan kantin

kejujuran yang belum sesuai harapan (Djazilan at al, 2021). Namun dibutuhkan pembenahan secara sistemik sehingga siswa dipaksa untuk jujur. Sehingga penggunaan teknologi informasi sangat membantu dalam pencapaian misi kanti kejujuran (Andayati, 2012).

Transparansi pengelolaan sekolah dapat menjadi bentuk budaya profetik. Cara-cara demokratis misalnya pemanfaatan musyawarah dalam membangun keterbukaan tidaklah cukup, karena banyak musyawarah yang berlangsung sekadar formalistik. Aspek keuangan adalah sisi yang paling banyak menuntut transparansi karena menyangkut kebutuhan sekolah secara luas. Penggunaan teknologi informasi dapat dilakukan untuk meningkatkan transparansi keuangan sekolah (Megaway at al, 2021).

Transparansi keuangan sekolah dapat memengaruhi motivasi mengajar guru (Tandililing, 2019). Sebagai warga sekolah, guru adalah unsur penting dalam pelaksanaan tugas utama sekolah, yaitu pendidikan dan pembelajaran. Di dalam tugas tersebut akan muncul ide-ide inovatif yang biasanya membutuhkan dukungan keuangan dari pimpinan sekolah. Pada suatu kondisi, harapan guru mendapatkan dukungan keuangan terpenuhi, maka mereka menjadi bergairah dalam mengajar. Sebaliknya, jika tidak terpenuhi maka muncul pertanyaan “anggaran sekolah dipergunakan untuk apa?”. Dari sinilah munculnya tuntutan transparansi keuangan sekolah, yang dapat berakibat pada penurunan motivasi mengajar guru. Situasi ini bahkan dapat berdampak pada kinerja guru secara luas (Utama & Setiyani, 2014).

Transparansi pengelolaan keuangan sekolah juga memengaruhi partisipasi orang tua (Boy & Siringoringo, 2011). Dalam konteks manajemen berbasis sekolah, partisipasi orang sangat dibutuhkan (Wiratno, 2016). Namun demikian, banyak fakta menunjukkan bahwa orang tua bersikap apatis yang disebabkan oleh beberapa hal seperti: 1) persepsi tentang sekolah gratis, terutama sekolah negeri; 2) anggapan bahwa pendidikan sudah dijamin pemerintah; 3) rendahnya kepedulian perusahaan dalam bentuk CSR (Syamsuri & Hermawan, 2019). Persoalan sekolah gratis, jaminan pemerintah dan bantuan-bantuan sekolah, membutuhkan transparansi dari pimpinan sekolah. Harus dapat dijelaskan bahwa sekolah gratis tidak berarti bahwa semua menjadi gratis. Demikian pula jika ada bantuan-bantuan dari luar, mesti dapat diakses secara terbuka penggunaannya oleh orang tua siswa.

Kesimpulan dan Implikasi

Penerapan nilai-nilai profetik dalam kepemimpinan sekolah adalah upaya mewujudkan sekolah unggul, tidak hanya dalam capaian lahiriah sekolah, tetapi juga menguatkan karakter. Nilai-nilai profetik dapat diterjemahkan dalam konteks yang lebih kekinian dan sejalan dengan semangat 4.0, melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, termasuk kecerdasan buatan. Cara ini dapat mengkondisikan warga sekolah untuk berintegritas, yang pada awalnya terasa terpaksa tetapi lambat laun akan menjadi kebiasaan.

Sebagai implikasi dari kajian ini, penulis mengajukan rekomendasi sebagai berikut: perlunya memulai praktik kepemimpinan profetik di sekolah, peningkatan kapasitas guru, dan perlunya membangun budaya profetik, salah satu melalui kantin kejujuran.

Daftar Pustaka

- Akib, A., Karno, E., Erdiyanti, E., Syahrul, S., Badarwan, B., & Murniati, M. (2020, April). The use of SIMPEG-based data mining techniques in measuring employee performance in Islamic higher education. In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 830, No. 3, p. 032013). IOP Publishing.
- Amalia, L. (2016). Menjelajahi Diri dengan Teori Kepribadian Carl R. Rogers. *Muaddib: Studi Kependidikan dan Keislaman*, 3(1), 87-99.
- Amalia, F., Kurniawan, T. A., Rahayudi, B., & Brata, A. H. (2019). Peningkatan kapasitas teknik penulisan jurnal ilmiah pada guru sekolah. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat (Indonesian Journal of Community Engagement)*, 5(3), 318-330.
- Andayati, D. (2012). Kantin kejujuran berbasis teknologi informasi. *Jurnal Teknologi Technoscientia*, 128-136.
- Azhar, Z. J. B. (2019). *Penerapan Fakta Integritas di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry: Studi terhadap Transparansi Pengadaan Pegawai di Bagian Organisasi dan Kepegawaian* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh).
- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan validitas data melalui triangulasi pada penelitian kualitatif. *jurnal teknologi pendidikan*, 10(1), 46-62.
- Badarwan, B. (2020). Dinamika Sekolah Pinggiran dalam Perspektif Kepemimpinan Krisis di Kota Kendari. *Shautut Tarbiyah*, 24(2), 181-203.
- Boy, D., & Siringoringo, H. (2011). Analisis pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja sekolah (APBS) terhadap partisipasi orang tua murid. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 14(2).
- Buluamang, Y. M. O. (2017). Transparansi komunikasi dalam birokrasi pemerintahan. *Jurnal Penelitian Pers dan Komunikasi Pembangunan*, 21(1), 49-57.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.

- Darmi, T., Kusmiarti, R., & Yuniati, I. (2020). Penguatan Kapasitas Guru Melalui Penelitian Tindakan Kelas dan Penulisan Karya Ilmiah. *Jurnal Abdimas Abdimas Mahaakam*, 4(1), 90-98.
- Djazilan, S., Nafiah, N., & Hartatik, S. (2021). Implementasi Pendidikan Karakter Integritas Sub Nilai Kejujuran melalui Program Kantin Kejujuran di Sekolah Dasar. *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3565-3578.
- Fadhli, M. (2019). Internalisasi Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 116-127.
- Gea, A. A. (2014). Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis. *Humaniora*, 5(2), 950-959.
- Ghasabeh, M. S., Soosay, C., & Reaiche, C. (2015). The emerging role of transformational leadership. *The Journal of Developing Areas*, 49(6), 459-467.
- Iskandar, J. (2017). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Ismail, D. H. (2017). Strategi mewujudkan suatu organisasi pembelajar. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(1), 9-30.
- Kasali, R. (2017). *Disrupsi. Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.*
- Laugi, S. (2020). Use of Websites in School Management: An Effort to Build School Readiness in the Era of 4.0. *Shautut Tarbiyah*, 26(2), 174-191.
- Laugi, S. (2019). Penerapan tata tertib sekolah untuk membangun disiplin siswa di SMA Negeri 1 Konawe. *Shautut Tarbiyah*, 25(2), 239-258.
- Lings, M. (1984). Muhammad: His life based on the earliest sources. *Religious Studies*, 20(3).
- Mansor, R., & Hamzah, M. I. M. (2015). Kepimpinan berkualiti: perspektif mengenai kompetensi yang diperlukan untuk memimpin dengan berkesan. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*, 45.
- Mansyur, A. Y. (2014). Peningkatan produktivitas kerja dengan model kepemimpinan profetik. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 6(2), 213-224.
- Marham, S. (2016). Kepemimpinan Religio-Transformasional: Altruisme Kiai dalam Membangun Karakter dan Budaya

- Organisasi di PM Gontor VII Sulawesi Tenggara. *Laporan Penelitian LPPM IAIN Kendari*.
- Marianti, M. M. (2009). Teori Kepemimpinan Sifat. *Bina Ekonomi*, 13(1).
- Mataputun, Y. (2018). *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH: Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Megawaty, D. A., Setiawansyah, S., Alita, D., & Dewi, P. S. (2021). Teknologi dalam pengelolaan administrasi keuangan komite sekolah untuk meningkatkan transparansi keuangan. *Riau Journal of Empowerment*, 4(2), 95-104.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. sage.
- Rafsanjani, H. (2017). Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership). *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(1), 1-17.
- Rahman, L. Z., & Hamdi, A. (2021). Analisis Kepemimpinan Profetik Dalam Manajemen Berbasis Sekolah Di MI Miftahul Ulum Anggana. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 84-95.
- Sabdah, S. (2019). Desain Penelitian Tindakan Kelas Berbasis Pembelajaran Kooperatif Tipe Teams Game Tournament. *Shautut Tarbiyah*, 25(1), 135-158.
- Sastramayani, S., & Badarwan, B. (2019). Kepemimpinan Krisis dalam Pengelolaan Sekolah. *Shautut Tarbiyah*, 25(2), 181-201.
- Sastramayani, S. (2020). Mempertemukan Semesta Guru dan Peserta Didik dalam Metode Pembelajaran Kooperatif. *Shautut Tarbiyah*, 24(2), 308-333.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Senge, P. M. (2014). *The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning organization*. Currency.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Suryadi, S., & Syahrul, S. (2021). Determining the Direction of the Pesantren (Empowering Leadership Practice at PM Gontor 6 Putera, Southeast Sulawesi). *Shautut Tarbiyah*, 27(1), 59-76.

- Syahrul, S. (2013). Penelitian sebagai Instrumen Perbaikan Kualitas Kinerja Organisasi Pendidikan secara Berkelanjutan (Continuous Improvement). *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 6(1), 150-163.
- Syahrul, S. (2015). Kepemimpinan dan Inovasi Lembaga Pendidikan (Pengalaman Pondok Gontor VII Putra Sulawesi Tenggara). *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 8(1), 82-100.
- Syahrul, S., Alim, N., Pairin, P., & Nur, J. (2019). Utilization of management information systems in managerial supervision at IAIN Kendari. *International Journal of Recent Technology and Engineering (TM)*, 8(1C2), 392-392.
- Syahrul, S. (2015). Mengelola Perguruan Tinggi dalam Iklim Ketidakpastian (Memahami Dinamika Perencanaan Strategis di STAIN Sultan Qaimuddin Kendari). *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 10(1), 143-160.
- Syahrul, S. (2019). Invisible Competition: Pergulatan Membangun Keunggulan dalam Bingkai Tradisi di Pesantren Annur Azzubaidi, Konawe, Sulawesi Tenggara.
- Syam, E. B., Pascawati, P. N. S., & Sjahrudin, H. (2020). Kontribusi Dimensi Gaya Kepemimpinan Islami Pada Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 210-220.
- Syamsuri, S., & Hermawan, A. (2019). Implementasi Permendikbud Nomor 75 Tahun 2016 Tentang Komite Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah Pada SMK Negeri 5 Kota Banjarmasin. *Administraus*, 3(1), 173-210.
- Tahir, D. A. (2015). Kritik Transparansi dalam Sistem Pemerintahan Daerah. *Repository Universitas Negeri Gorontalo*.
- Tandililing, J. (2019). Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Keuangan Sekolah terhadap Motivasi Mengajar Guru di Kabupaten Keerom. *Jurnal Kajian Ekonomi & Keuangan Daerah*, 4(2), 38-57.
- Usman, H. (2013). Kepemimpinan berkarakter sebagai model pendidikan karakter. *Jurnal Pendidikan Karakter*, (3).
- Utama, D. A., & Setiyani, R. (2014). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, Dan Responsibilitas Pengelolaan Keuangan

Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Dinamika Pendidikan*, 9(2).

- Widiasih, P. A. (2017). Peran kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis dalam membangun keterikatan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 3(1), 31-41.
- Wiratno, B. (2016). Partisipasi masyarakat dalam pendidikan. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 26(1), 28-34.