

STRATEGI KEPEMIMPINAN PROFETIK DALAM MENGELOLA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI MASA KRISIS

Dicky Artanto¹, Zainal Arifin², Diningrum Citraningsih³

^{1,2} UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia

³STAIT BIAS Yogyakarta, Indonesia

Corresponding author: Email: 21204091012@student.uin-suka.ac.id

Submission Track:

Submission : 66-11-2021

Accept Submission : 18-02-2022

Available Online : 31-03-2022

Copyright @ 2022 Author



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

Abstract

In times of crisis the COVID-19 pandemic requires that all aspects of life undergo changes from conventionality becomes digital, and the impact is no exception for institutions Islamic education. This article examines the prophetic leadership strategies in Islamic educational institutions in the era of change due to the COVID-19 Pandemic in relation to the way the institution can survive various changes that occur, under the control of a leader. This research method uses field research, namely field research at STAIT BIAS Yogyakarta with Interviewed several respondents, field observations, and documentation analysis using data in the form of doumen and related data sources contained in islamic educational institutions. Data analysis using miles and huberman methods is by data collection, data reduction, presentation of data, and withdrawal of conclusions or verification of data. Based on the results of research that the prophetic leadership strategy in managing the Islamic education institution STAIT BIAS Yogyakarta during the crisis due to the COVID-9 pandemic is the leadership is trying to provide a decision that is important for all members of the academic community. As for example the policy of sidiq aspect , that the value of honesty built is in terms of presence, at

STAIT BIAS Yogyakarta does not use finger print but is written manual in the journal of the presence of both lecturers and employees. The trust or amanah aspect, STAIT BIAS Yogyakarta is accustomed to starting to build that value from a small thing, namely when the meeting is all obliged to record the results of the verdict agreed in the meeting. Its function as a reminder so that the decision can be realized as well as possible. Aspect tablig, the leaders in setting policy decisions not only look at the rules of the Foundation, but consider from the aspect of regulations that develop in the community with the principle of maintaining benefits, for example in the determination of Work From Home (WFH). The fatanah well, intelligence here is how the leader is able to present as a problem solver and provide the best solution. At STAIT BIAS Yogyakarta in the face of pandemic crisis in decision making always considers the aspects of the safety of the academic community and the welfare in general. So that the policies rolled out can provide solutions to what is a common need. The implication of this research has been done as an improvement in scientific characteristics about prophetic leadership related to managing Islamic educational institutions in times of crisis due to the COVID-19 pandemic.

Keywords: *Prophetic Leadership, Islamic Educational Institutions, Crisis Times*

Abstrak

Di masa krisis Pandemi COVID-19 mengharuskan semua aspek kehidupan mengalami perubahan dari konvensional menjadi digital, dan pengaruh dampaknya tidak terkecuali bagi Lembaga pendidikan Islam. Artikel ini mengkaji terkait strategi kepemimpinan profetik pada lembaga pendidikan Islam di era perubahan karena Pandemi COVID-19 kaitannya dengan cara lembaga tersebut dapat bertahan dengan beragam perubahan yang terjadi, dibawah kendali seorang pimpinannya. Metode penelitian ini menggunakan field research yakni penelitian lapangan di STAIT BIAS Yogyakarta dengan mewawancarai beberapa responden, observasi lapangan, dan analisis dokumentasi menggunakan data berupa dokumen dan sumber data terkait yang terdapat di lembaga pendidikan Islam tersebut. Analisis data menggunakan metode Miles dan Huberman yakni dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Berdasarkan hasil penelitian bahwa strategi kepemimpinan profetik dalam mengelola lembaga pendidikan Islam STAIT BIAS Yogyakarta pada masa krisis akibat pandemi COVID-9 ini ialah para jajaran pimpinan berusaha untuk memberikan keputusan yang bermaslahat bagi semua anggota civitas akademika. Sebagaimana misal kebijakan dari aspek sidiq, bahwa nilai kejujuran

yang dibangun ialah dari segi presensi, di STAIT BIAS Yogyakarta tidak memakai finger print tetapi ditulis manual pada jurnal presensi baik dosen dan karyawan. Aspek amanah, STAIT BIAS Yogyakarta dibiasakan untuk memulai membangun nilai itu dari hal yang kecil yakni ketika rapat semua wajib mencatat hasil putusan yang disepakati dalam rapat tersebut. Fungsinya sebagai pengingat agar keputusan itu dapat direalisasikan dengan sebaik – baiknya. Aspek tablig, para pimpinan dalam menetapkan putusan kebijakan tidak hanya melihat dari aturan Yayasan saja, melainkan mempertimbangkan dari aspek peraturan yang berkembang dimasyarakat dengan prinsip menjaga kemaslahatan, contoh dalam penetapan Work From Home (WFH). Aspek fatanah, kecerdasan disini ialah bagaimana pemimpin mampu hadir sebagai pemecah persoalan dan memberikan solusi dengan sebaik – baiknya. Di STAIT BIAS Yogyakarta dalam menghadapi krisis pandemi dalam pembuatan keputusan selalu mempertimbangkan aspek keselamatan jiwa civitas akademika dan kemaslahatan secara umum. Sehingga kebijakan yang digulirkan dapat memberikan solusi atas apa yang menjadi kebutuhan bersama. Implikasi dari penelitian yang telah dilakukan ini ialah sebagai penambah khasanah ilmiah tentang kepemimpinan profetik kaitannya dalam mengelola lembaga pendidikan Islam dimasa krisis akibat pandemi COVID-19.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Profetik, Lembaga Pendidikan Islam, Masa Krisis*

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam Islam sangat menjadi perhatian yang serius, hal ini terbukti ketika Rosululloh Shalallahu ‘alaihi wa salam wafat para sahabat sangat serius dalam memutuskan keberlanjutan dari kepemimpinan tersebut, sehingga dibutuhkan kehati-hatian – hatian dan diputuskan berdasarkan kesepakatan hasil musyawarah bersama – sama (K.A. Rahman, Ahmad Hariandi, 2017). Dalam Islam Allah Swt, menciptakan manusia juga sebagai pemimpin di muka bumi ini, fungsinya adalah sebagai wakil Allah dalam memakmurkan bumi-Nya. Sebagaimana hal ini dijelaskan dalam Firman-Nya Surat Al – Baqoroh ayat 30, artinya : *“(ingat) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat ‘aku ingin menjadikan khalifah di bumi’. Mereka bertanya, ‘Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana? Padahal, kami bertasbih memuji dan menyucikan-Mu.’ Dia berkata ‘Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kalian ketahui.”* Dalam tafsir Al – Misbah karya Quraish Shihab menjesakan bahwa kata Khalifah merupakan sebuah kata menggantikan atau yang datang sesudah siapa yang datang. Namun penciptaan manusia sebagai khalifah di bumi bukan

berarti menggantikan posisi Allah Swt, melainkan Allah ingin menguji manusia dengan diberikannya penghormatan (Riduan, Rizki Rahayu, 2021; Rosyidi, 2017).

Kepemimpinan profetik ialah sebuah kepemimpinan yang bersifat kenabian. Maksud tujuannya ialah mengajarkan kepada manusia bagaimana mendapatkan kebahagiaan dan keselamatan di dunia dan akhirat (Umar Sidiq, 2019). Kepemimpinan dapat diartikan sebuah tindakan seseorang untuk memberi pengaruh pada orang lain untuk mencapai tujuan, namun tidak dapat setiap orang yang dapat memberi pengaruh pada orang lain dikatakan sebagai seorang pemimpin. Banyak ahli yang memberikan definisi terkait dengan kepemimpinan diantaranya seperti dikutip oleh Hadar Nawawi dari Leo, et al menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses pemaksaan terhadap orang lain, dan menurut Philip Sadler memberikan penjelasan bahwa kepemimpinan sebagai bentuk kegiatan yang memiliki implikasi pengaruh atau sebuah perilaku yang dilakukan oleh dua aktor yakni pemimpin dan pengikut. Dalam proses ini ada satu tujuan organisasi yang akan dicapai (Rifaudin, 2017; Tiarani Mireja, Zainal Arifin, M. Jamroh, 2021)

Dari pendapat para ahli tersebut maka dapat kita mengerti bahwa sebuah kepemimpinan ialah suatu proses saling memberikan pengaruh dan kerja sama untuk mencapai satu tujuan bersama. Kepemimpinan akan dapat terbentuk bilamana ada pemimpin dan pengikut, dapat kita pahami pula bahwa dengan adanya pengikut ini sebagai bentuk legitimasi atas kepemimpinan tersebut (Zainal Arifin, 2020). Istilah profetik di Indonesia diperkenalkan oleh Kuntowijoyo (1991) melalui gagasannya mengenai pentingnya ilmu sosial transformatif yang disebut ilmu sosial profetik. Ilmu sosial profetik tidak hanya menjelaskan dan mengubah fenomena sosial, tapi juga memberi petunjuk ke arah mana transformasi dilakukan, untuk apa, dan oleh siapa. Ilmu sosial profetik mengusulkan perubahan berdasarkan cita-cita etik dan profetik tertentu (dalam hal ini etika Islam), yang melakukan reorientasi terhadap epistemologi, yaitu reorientasi terhadap mode of thought dan mode of inquiry bahwa sumber ilmu pengetahuan tidak hanya dari rasio dan empiri, tetapi juga dari wahyu (Budiharto & Himam, 2006).

Di masa krisis ini tentu sangat diperlukan kepemimpinan yang tangguh dan memiliki karakter yang kuat dalam lembaga pendidikan Islam. Karakter kepemimpinan itu dapat kita ambil pendekatan pada kepemimpinan profetik Nabi Muhammad Saw, yakni mengedepankan sikap Sidiq, Amanah, Tabligh, dan Fathonah. Dimana sikap tersebut telah Nabi contohkan pada kita secara paripurna. Legacy kepemimpinan Nabi sebagai seorang pemimpin saat itu berprinsip pada tauhidul illah, tauhidul ummah, dan tauhidul hukumah (Fadhli, 2018; Luluk Maktumah, 2020). Pemimpin-pemimpin di lembaga pendidikan Islam mengacu pada konsep kesuksesan kepemimpinan para nabi, yang

menjadi kerangka atau konsep dasar dalam menjalankan tugas seseorang ketika dipercaya menduduki pucuk pimpinan. Nilai-nilai kepemimpinan profetik semestinya mengimplementasikan kecerdasan, analitis dan kritis (fathanah), Tabligh, tegas, berani dan menjunjung keadilan dan kejujuran, Lemah-lembut dan kasih sayang, Membawa misi tauhid (*transedental*), memiliki visi yang berkemajuan, Memiliki tanggung jawab moral, Memiliki kemampuan manajerial, Ikhlas dan mempunyai jiwa dedikasi dan pengabdian, Amanah dan adil, Membawa misi ibadah dan tauhid, Zuhud, jujur dan pandai bergaul atau berinteraksi dengan sesame, Menjadi suri tauladan bawahan Bijaksana, pemaaf dan toleran, Optimistis, sabar, dan berakhlak al-Karimah, memiliki semangat pembaharu, dan pro- fesionalisme (Subagja, 2010).

Di masa krisis akibat pandemic COVID-19 tentu lembaga pendidikan Islam sangat membutuhkan sosok figur pemimpin yang dapat memberikan keteladanan dan mampu mengambil keputusan secara efektif dan efisien. Terdapat beberapa hasil penelitian terkait dengan kepemimpinan yang efektif. Diantaranya ialah hasil penelitian Edmon menyatakan bahwa organisasi – organisasi yang dinamis selalu berusaha meningkatkan prestasi kerjanya yang dipimpin oleh pemimpin yang baik. Sedangkan dalam penelitian yang ditulis oleh Hallinger dan Lithwood menyatakan organisasi sekolah yang efektif selalu dipimpin oleh manajer yang efektif pula (Alimuddin, 2019). Dari dua hasil penelitian tersebut maka dapat diasumsikan bahwa suatu lembaga atau organisasi akan dapat survive dan berkembang lebih baik manakala dinahkodai atau dipimpin oleh pemimpin yang tepat dan hebat yakni efektif serta efisien dalam memberikan kebijakan.

Tujuan yang ingin dicapai dalam pendidikan, khususnya dalam kajian Islam ialah membentuk manusia yang sempurna atau insan kamil. Yakni manusia yang mempunyai kecerdasan secara spiritual dan intelektual sekaligus. Oleh karena itu tujuan pendidikan ini tidak akan tercapai apabila tidak adanya sistem dan proses pendidikan yang baik, dibawah kendali pemimpin yang mampu mengelola dan mengajak pada kebaikan keselamatan dunia dan akhirat (Saebani, 2019).

Dalam penelitian ini digunakan sebuah pendekatan yakni kepemimpinan profetik yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad Saw. Ada 4 sikap karakter yakni *sidiq*, amanah, tabligh dan fathonah (Tiarani Mireja, Zainal Arifin, M. Jamroh, 2021), . Selain dengan 4 sikap tersebut prinsip kepemimpinan profetik berpijak pada tiga pilar yakni: amar ma'ruf (ditransformasikan sebagai humanisasi), nahi munkar (ditransformasikan sebagai liberasi), dan tu'minuna billah (ditransofmasikan sebagai transendensi). Dari berpijak pada tiga pilar inilah maka kepemimpinan dalam Islam tidak hanya sekedar bertanggung jawab secara horizontal – formal melainkan yang lebih esensi yakni vertical – moral (Mulkhan, 2016).

Kepemimpinan profetik juga merupakan kemampuan mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan tulus sebagaimana dilakukan oleh para nabi. Kemampuan mengendalikan diri sebagaimana dilaksanakan oleh para nabi mempunyai arti bahwa kemampuan tersebut diperjuangkan melalui kekuatan pencerahan jiwa dan pembersihan ruhani. Sebelum mempengaruhi orang lain, pemimpin dalam kepemimpinan profetik telah mampu mempengaruhi dan mengatur dirinya. Kekuatan pencerahan jiwa mengandung arti orang yang mempengaruhi berarti sudah atau sedang mempraktekkan apa yang dipengaruhi sebagai wujud dari jiwanya yang telah tercerahkan (Budiharto & Himam, 2006).

Seorang pemimpin dalam mengambil kebijakan tidak hanya sebatas mementingkan aspek legalitas formal saja tetapi harus mempertimbangkan nilai moral dari dampak kebijakannya tersebut (Aliya Izzet, Tobroni, Abdul Haris, 2020; Ayu Wilatika, Taqiyah Fathin, Medinta Nafia Rahmanti, 2020). STAIT BIAS Yogyakarta merupakan lembaga pendidikan Islam yang tentunya kompleks dengan berbagai kebijakan yang telah ditetapkannya selama masa krisis akibat pandemi COVID-19 ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana proses kepemimpinan yang berada di STAIT BIAS Yogyakarta dengan mengilhami karakter Nabi Muhammad Saw dalam menghadapi krisis akibat pandemi COVID-19. Tentu pergeseran kebijakan itu memiliki dampak bagi keberlangsungan proses pendidikan dan pelayanan yang berada pada lingkungan STAIT BIAS Yogyakarta. Dengan demikian pendekatan karakter kepemimpinan profetik menjadi sebuah pendekatan yang menarik kaitannya dengan bagaimana idealnya kepemimpinan dalam pendidikan itu yang semestinya.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologi. Pemilihan metode ini didasarkan pada realitas sosial dan objeknya secara mendalam, seperti yang peneliti gunakan untuk mengkaji bagaimana pimpinan STAIT BIAS Yogyakarta dalam menetapkan kebijakannya dengan pendekatan teori Kepemimpinan Profetik Nabi Muhammad Saw.

Dalam pengambilan data peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun untuk menjamin validitas data peneliti menggunakan teknik triangulasi data. Triangulasi yang digunakan ialah triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber yakni penggunaan sumber yang berbeda untuk menggali data yang sejenis dengan teknik pengumpulan data yang sama. Adapun sumber penelitian ini ialah Ketua STAIT BIAS Yogyakarta, Wakil Ketua, Dosen, dan Karyawan serta mahasiswa.

Triangulasi metode yakni penggunaan metode pengumpulan data yang berbeda – beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan teknik deksripsi analisis kualitatif, yakni peneliti menggambarkan keadaan atau fenomena yang diperoleh dan kemudian dianalisis dalam bentuk kalimat – kalimat untuk memperoleh kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif dari Miles dan Huberman yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data (Miles et al., 2014).

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Profetik di STAIT BIAS Yogyakarta

Kepemimpinan profetik merupakan sebuah pengejawantahan atau pengimplementasian nilai kerasulan kedalam proses kepemimpinan pada sebuah lembaga, kepemimpinan profetik ini disandarkan pada humanisasi, liberasi, dan transendensi (Umar Sidiq, 2019). Adapun tujuan dari konsep kepemimpinan profetik ini adalah bagaimana sosok pemimpin itu mengajak untuk menggapai keselamatan dan kebahagiaan di dunia hingga akhirat. Sehingga dalam Islam tidak dibenarkan bahwa kepemimpinan itu hanya sebatas untuk memenuhi kebutuhan horizontal-formal melainkan yang sangat esensi adalah untuk memenuhi pertanggung jawaban vertical – moral (Mulkhan, 2016).

STAIT BIAS Yogyakarta merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam yang konsen terhadap semangat dakwah dalam bingkai lembaga pendidikan. Sehingga konsentrasi utama dari lembaga ini ialah mengedukasi masyarakat untuk memiliki pemahaman agama yang benar, dan menghadirkan Islam yang ramah, sebagaimana disampaikan oleh Ketua STAIT BIAS Yogyakarta “*BIAS ini berangkat sebagai gerakan dakwah tauhid lintas generasi, jadi esensinya lebih kepada mengembalikan atau mengedukasi masyarakat dengan berbagai lingkup dengan mengilmui ajaran Islam itu dengan membenahi aqidah yang benar kepada masyarakat*”(Danang Dwi Prasetyo, 2021). Dari sinilah kita ketahui bahwa STAIT BIAS Yogyakarta merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki visi untuk memberikan edukasi pemahaman pada masyarakat kaitannya dengan pemahaman agama Islam.

Berangkat dari dorongan semangat dakwah, kepemimpinan di STAIT BIAS Yogyakarta mengilhami prinsip dari ketauhidan, yang tentunya bersumber pada ajaran Nabi Muhammad Saw. Ajaran pola kepemimpinan Nabi Muhammad Saw memiliki 4 sikap pokok yang telah beliau ajarkan, diantaranya : Sidiq, Amanah, Tablig, dan Fatanah (Subagja, 2010). Sikap

kepemimpinan ini tercermin di STAIT BIAS Yogyakarta yang mengedepankan prinsip keterbukaan dan demokratis. Sebagaimana disampaikan *“dalam menghadapi corona inikan semua belum ada pengalaman menghadapinya. Memang kita harus selalu menyerap informasi sebanyak-banyaknya terkait dengan adanya wabah ini, sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan diinternal institusi. Antisipasi juga dilakukan apabila diperlukan konsultasi medis yang kita lakukan itu pada para medis. Kita juga menerapkan Work from Home (WFH), namun kinerja kita tetap harus jalan, utamanya pelayanan pada mahasiswa”*(Danang Dwi Prasetyo, 2021).

Dari informasi inilah kita tahu bahwa dalam menetapkan kebijakan utamanya pada masa Krisis, STAIT BIAS Yogyakarta sangat mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak baik diinternal maupun eksternal. Sikap kepemimpinan inilah yang mencerminkan nilai – nilai kenabian yang melingkupi 4 sifat kenabian atau karasulan. Pertama dari aspek *sidiq*, atau jujur, pada STAIT BIAS Yogyakarta dapat dilihat dari bagaimana para dosen dan karyawan dalam melakukan presensi harian yang meliputi jam datang, jam pulang dan presensi mengajar. Bahwa di STAIT BIAS Yogyakarta tidak melakukan presensi dengan model *finger print* melainkan dengan menuliskan pada kolom jurnal yang disediakan. Hal ini dilakukan karena atmosfer yang dibangun di lingkungan STAIT BIAS Yogyakarta menghidupkan nilai kejujuran. Sebagaimana disampaikan *“dalam hal presensi tidak menggunakan finger print tapi ditulis manual, hal ini karena mengedapkan aspek jujur. Karena disini sudah saling percaya maka tidak ada kecurigaan”*(Zainal Abidin, 2021). Dari kegiatan absensi inilah kita dapat melihat bahwa nilai kejujuran telah dibangun di lingkungan STAIT BIAS Yogyakarta tidak hanya pimpinan saja melainkan seluruh dosen dan karyawan. Nilai kejujuran inilah yang menjadikan setiap kebijakan yang dibuat oleh pimpinan akan dapat lebih diterima oleh bawahan karena adanya rasa saling percaya.

Kedua aspek *amanah*, juga menjadi sikap yang sentral di STAIT BIAS Yogyakarta, hal ini tercermin dalam setiap aspek kegiatan baik yang bersifat pada anggaran maupun juga kegiatan lainnya. Sikap amanah ini ditunjukkan ketika para pimpinan dan dosen menjalankan rapat, maka hal yang tidak boleh dilupakan adalah buku catatan. Sebagaimana disampaikan *“nilai amanah itu setiap kita rapat pasti semua bawa buku, dicatat itu catatan – catatan, dan setelah rapat selesai pimpinan tanda tangan bahwa telah melakukan rapat. Nah kebiasaan seperti ini kita bawa keluar, misal ada audiensi atau tamu kita pasti bawa catatan, hal ini dilakukan agar tidak lupa, dan dapat direalisasikan. Dan hasil rapat ini diarsipkan dan ketika pertemuan lanjutan ini catatan dibawa. Sehingga itu menjadi sistem control dan efeknya jadi amanah. Efeknya apa kalau kita bawa nilai*

profetik amanah tersebut orang akan percaya pada kita” (Ricky Satria Wiranata, 2021). Dalam membangun nilai *amanah* dalam lingkungan STAIT BIAS Yogyakarta ini para pimpinan menerapkan dari hal ringan yakni rapat, rapat yang dicatat hasilnya akan menjadi komitmen untuk bersama – sama di realisasikan tidak hanya sekedar menjadi sebuah keputusan bersama.

Ketiga aspek *tablig, tablig* adalah menyampaikan sesuatu sesuai dengan fakta yang ada (Mansyur, 2013). Jadi dalam memutuskan kebijakan, STAIT BIAS Yogyakarta menyerap informasi faktual dan menyampaikan pada internal dalam wujud kebijakan yang ditetapkan. Meskipun demikian dalam merespon krisis ini pada awalnya pimpinan sempat bergeming dalam menghadapinya. Hal ini karena masih tarik ulurnya informasi mengenai penyebaran wabah. Sehingga ketika sebagian instansi telah melakukan sistem kebijakan *Work from Home* (WFH) STAIT BIAS Yogyakarta masih berkegiatan di kantor. Sebagaimana disampaikan *“saat kemarin awal wabah ini STAIT tidak menerapkan WFH tapi karena para dosen dan staff ada kekhawatiran lalu kami mengajukan usulan ke ketua agar ada WFH maka akhirnya diusulkan kepada ketua, dengan sistem shift (piket), bahkan ketika sedang piket diberikan stimulus minuman rempah”* (Zainal Abidin, 2021). Dari sinilah dapat kita ketahui bahwa keputusan diambil dengan sangat berhati – hati dan memepertimbangkan usulan serta kemsalahatan. Dari sinilah juga tercermin nilai demokratis sosok pemimpin. Kepemimpinan demokratis ialah sebuah kepemimpinan yang mengedepankan kepentingan rakyat oleh karenanya dari rakyat, untuk rakyat dan kembali pada rakyat (Ma’sum, 2020).

Keempat aspek *fatamah*, Bagaimana membangun sebuah kepemimpinan yang penuh dengan kecerdasan, kecerdasan dalam konteks kepemimpinan masa kini dapat diartikan sebagai pemimpin yang solutif. Tanggapan akan *problem solving*, pemecahan permasalahan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan. Jika zaman dahulu ketika batu Hajar Aswad hanyut terbawa air bah yang melanda Masjidil Haram, lalu akhirnya para pembesar Quraisy saling klaim berhak mengembalikan ke tempatnya yang semula yang pada akhirnya berujung keributan, maka saat itu Rasulullah hadir untuk mempersatukan mereka. Digelarlah sorban Rasul lalu diletakkan Hajar Aswad itu diatas sorbannya dan para pembesar Quraisy masing – masing membawa ujung ikat sorbannya dan dibawahlah kearah letak Hajar Aswad yang semestinya lalu mereka meletakkannya bersama – sama, sehingga keributan yang tadinya terjadi menjadi sebuah gambaran persatuan yang dibingkai atas kecerdasan Rasulullah dalam memebrikan solusi. Maka dari sekilas cerita inilah seorang pemimpin sudah semestinya hadir memberikan solusi. Dan solusi itu dapat dicapai dengan adanya kecerdasan berpikir (Purwanti, 2016).

Kepemimpinan di STAIT BIAS Yogyakarta dalam mengambil keputusan sebagai kebijakan yang ditetapkan orientasinya untuk memberikan solusi – solusi dan kemaslahatan bersama. Sebagaimana hal ini disampaikan pada hasil observasi dan wawancara berikut *“Memang disini sistem demokrasi yang betul – betul menjadi kebijakan bersama. Misalnya kebijakan awal disini tidak ada work from home tapi akhirnya kita usulkan dengan pertimbangan – pertimbangan yang logis maka akhirnya ada work from home”* (Ricky Satria Wiranata, 2021). Pertimbangan adanya kebijakan WFH didasari oleh kemaslahatan dan keputusan ini menjadi jawaban atas permasalahan yang sedang dihadapi karena krisis wabah yang sedang melanda saat ini. Dari keterangan inilah dapat kita ketahui bahwa pimpinan dalam memberikan keputusan mempertimbangkan aspek problem solving dan penuh dengan implemmentasi sikap kecerdasan seorang pemimpin dalam melihat kebutuhan bawahannya.

Kepemimpinan profetik disandarkan juga pada 3 pilar yakni humanisasi, liberasi, dan transendensi. Pada aspek humanisasi dapat diketahui bahwa atmosfer di STAIT BIAS Yogyakarta sangat mementingkan aspek kekeluargaan antar komponen. Sehingga tidak ada batas “sakral” antara pimpinan dan bawahan, yang dikembangkan ialah aspek kolega dan kolaborasi saling mengisi kebutuhan dan bahu membahu ketika ada celah kekurangan. Sebagaimana disampaikan *“dalam menyikapi kebijakan tentu kita menerima, namun dimasa pandemic ya kita saling mengisi apa – apa yang dirasa masih kurang maka kita saling bahu – membahu bersama – sama, karena disini kita kekeluargaannya tinggi. Bahkan ketua juga kalau mau memutuskan suatu keputusan itu pasti beliau mendatangi satu persatu dosen untuk dimintai pandangan, artinya kita dianggap keberadaannya,”*(Syarif Hidayat, 2021). Dari wawancara ini dapat diketahui bahwa nilai humanisasi dalam pengambilan kebijakan sangat dijunjung tinggi. Ketua sebagai pucuk pimpinan tidak serta merta dalam menetapkan kebijakannya.

Adapun aspek liberasi atau nahi munkar, diwujudkan dalam sikap taatnya para civitas dalam aturan – aturan syar’i dan regulasi. Aspek nahi munkar ini atau konteks ketaatan dalam aturan yang ada diwujudkan ketika harus adanya pembelajaran online dan WFH dimana STAIT BIAS Yogyakarta meskipun berada dalam naungan aturan Yayasan juga mempertimbangkan aspek regulasi wilayah. Sebagaimana disampaikan *“kita dalam mengambil keputusan masalah krisis ini juga mempertimbangkan dari segi aturan yang berkembang di wilayah ya, aturan PSBB, dan PPKM.”*(Danang Dwi Prasetyo, 2021).

Nilai transendensi di STAIT BIAS Yogyakarta salah satunya aspek kejujuran dan penegakkan sholat fardhu secara tertib. Dalam hal sholat

fardhu ini bahkan semua civitas saling mengingatkan satu dengan yang lainnya. Ketika perkuliahan sedang berlangsung dan diakhir perkuliahan memasuki sholat dzuhur misalnya sebuah kegiatan berhenti dan sholat berjamaah dimasjid kampus. Sebagaimana disampaikan *“Antusias ibadah memang kita basisnya usswatun hasanah maksudnya adalah kalau misalnya sudah waktu sholat meski masih jam perkuliahan kita lakukan untuk sholat dan para dosen itu menduduki shaf – shaf pertama, dan kita memastikan semua mahasiswa juga sholat. Jadi nilai – nilai kepemimpinan kita kaitannya dengan profetik itu lebih kepada pemberian keteladanan”* (Ricky Satria Wiranata, 2021). Nilai transendensi ini sebagai wujud adanya kekuatan dan kemampuan diluar batas kemampuan manusia. Sebagai perwujudan itu STAIT BIAS Yogyakarta sangat memeperhatikan nilai spiritual melalui antusias ibadah.

2. Strategi Pimpinan STAIT BIAS Yogyakarta dalam Memutuskan Kebijakan pada Masa Krisis

Pada masa kirisis yang melanda dunia, tidak terkecuali Indonesia, banyak sektor yang terkena dampaknya. Dampak pendidikan menjadi suatu persoalan yang berat yang membutuhkan sosok pemimpin yang tepat dan dapat memberikan solusi untuk mensiasati agar lembaga yang dipimpinannya tetap eksis. Apalagi lembaga itu adalah milik swasta atau Yayasan, artinya harus memiliki tingkat kecakpan dalam memimpin yang sangat baik, dinamis, dan cepat tanggap dalam merespon perkembangan.

STAIT BIAS Yogyakarta dalam merespon perkembangan krisis sangat dinamis dan demokratis dalam penentuan kebijakannya. Aspek demokratis dalam kepemimpinan ini penting untuk dilakukan agar dapat megakomodir segenap kebutuhan sebagai penunjang perkembangan bagi lembaga atau institusi (Elitya Rosita Dewi, Chechen Hidayatullah, Dwi Oktaviantari, 2020). Aspek demokratis ini dapat dilihat ketika seorang pemimpin mau mendengar dan mengakomodir segenap kepentingan bawahannya. Pada STAIT BIAS Yogyakarta setiap kebijakan yang diambil maka ketua akan mengajak rembungan seluruh jajaran pimpinan dan juga para dosen. Hal ini tercermin ketika diselenggrakannya rapat baik untuk memutuskan kebijakan ataupun program kampus.

Selain itu bentuk demokratis lainnya dalam proses pengembangan institusi pimpinan sangat mendorong agar terus muncul ide dan gagasan dari segenap civitas. Sebagaimana hal ini dijelaskan dalam wawancara *“seluruh pimpinan dan dosen harus punya ide – ide dan harus dilakukan disini. Jadi memang arah pengembangan itu harus selalu ada”* (Syarif Hidayat, 2021). Dari hasil wawancara ini kita ketahui bahwa ide dan gagasan terus dikembangkan di STAIT BIAS Yogyakarta, dan upaya pengembangan itu terus dilakukan.

Setelah keputusan itu diambil maka pimpinan juga bertanggung jawab akan dapat diterimanya keputusan itu oleh seluruh civitas dan melakukan control terhadap kebijakan yang diputuskan. Ketika ditemui adanya civitas yang tidak berkenan maka hal yang dilakukan oleh pimpinan ialah menanyakan dan meminta masukkan dari yang bersangkutan untuk memberikan ide dan gagasannya kebijakan seperti apa yang dibutuhkan. Hal ini dilakukan untuk mengakomodir segenap kepentingan dan kebutuhan yang diperlukan. Bahkan tidak berhenti sampai pada tahap meminta ide dan gagasan, tetapi juga dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Haekal (2021) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa seorang pemimpin dalam mengadakan diskusi dengan dosen dan karyawan perlu menggunakan artikulasi yang tepat, melibatkan dialog bahkan perdebatan, untuk membuat semua orang di organisasi memahami gagasan dan implementasi gagasan tersebut. Sebagaimana disampaikan *“kebijakan itu biasa ya ada yang setuju dan tidak setuju. Namun biasanya sebelum diputuskan biasanya itu di wacanakan ke seluruh pimpinann dan dosen dilihat presentasi siapa yang setuju dan tidak, namun biasanya lebih banyak yang setuju. Nah dari sinilah biasanya menjadi pertimbangan bagi ketua untuk memutuskan kebijakn tersebut. bagi yang masih kontra biasanya dilibatkan langsung dalam kebijakannya, supaya apa dia lebih ikut merasakan”* (Zainal Abidin, 2021).

Dari sinilah kita ketahui bahwa strategi pengambilan kebijakan di STAIT BIAS Yogyakarta melibatkan seluruh civitas akademika yakni para pimpinan dan dosen. Sebelum diputuskan dan dibahas dirapat diadakan wacana bakal kebijakan untuk menimbang respon dan diupayakan untuk mengakomodir segenap masukkan dan kebutuhan seluruh civitas. Hal inilah yang menjadi spirit STAIT BIAS Yogyakarta tetap eksis meski dihadapkan dengan krisis yang sedang melanda.

3. Dampak Nilai Kepemimpinan Profetik dalam Pengambilan Kebijakan di STAIT BIAS Yogyakarta

Dampak dari nilai – nilai kepemimpinan profetik di STAIT BIAS Yogyakarta dalam pengambilan keputusan khususnya dimasa krisis ini ialah, terjadinya perubahan dari konvensional ke digital. Artinya nilai dinamis dan keterbukaan dalam menerima perubahan ini senada dengan sikap kerasulan yakni tabligh atau menyampaikan sesuai fakta. Pimpinan mnyampaikan kebijakan berangkat dari fakta yang berkembang pada

masyarakat. Sehingga fakta itu lalu direspon dalam bentuk kebijakan dan disampaikannya pada seluruh civitas akademika.

Adapun dampak minimal yang terjadi dari kebijakan dimasa krisis ini seluruh civitas akademika melek teknologi. Tuntutan pembelajaran secara online mengharuskan adanya kecakapan dalam beralih dari konvensional ke digital. Para mahasiswa diharuskan mampu mengikuti dan para dosen dituntut untuk dapat melayani pembelajaran dengan cara yang sebaik – baiknya melalui platform pembelajaran daring. Sebagaimana disebutkan dalam wawancara *“yang jelas begini semanjak masa covid ada unsur peningkatan di aspek pemahaman teknologi. Saya perhatikan dosen – dosen mulai kreatif mengajar pakai power point, ada silabus, dan RPS. Dosen – dosen muda pun sekarang ada modul untuk menunjang pembelajaran online. Kemudian strategi pembelajaran mulai bervariasi, dosen melek IT, mahasiswa juga sudah mulai terbiasa”* (Ricky Satria Wiranata, 2021).

Pembelajaran online yang dilakukan di STAIT BIAS Yogyakarta meski telah dilakukan dengan sebaik – baiknya namun masih terdapat keluhan dari mahasiswa. Keluhan itu kaitannya dengan kendala jaringan internet yang tidak dapat terjangkau diseluruh mahasiswa karena kondisi keadaan yang berbeda. Serta subsidi kuota menjadi keluhan yang sempat dirasakan oleh para mahasiswa. Sebagaimana di jelaskan dalam wawancara *“ya kitakan rumah berbeda – beda jadi kesulitannya pun berbeda – beda, ada yang sinyalnya lancar, koneksi internetnya baik ada yang tidak. Jadi perkuliahan kurang baik. Kalau yang saya alami sendiri ya kaitannya dengan kuota internet”* (Shefi, 2021). Hal senada juga disampaikan *“tentu sangat berdampak ya mas, karena utamanya saat daring, kuliah daring benar – benar kurang efektif. Karena terganggu koneksi internet dan juga sinyal”* (Rikha, 2021). Dari hasil wawancara ini dapat diketahui bahwa dampak dari kebijakan pembelajaran online kaitannya dengan hal teknis yakni sinyal, dan adanya ketidak efektifan dalam proses pembelajaran yang dilakukan.

Di samping persoalan pembelajaran dampak yang terjadi akibat adanya kebijakan dimasa krisis ini juga dialami bagi karyawan STAIT BIAS Yogyakarta. Hal yang dialami ialah adanya perubahan proses kinerja. Pada bagian akademik tentu mengalami dampak yang signifikan sebagaimana disampaikan dalam wawancara *“ketika pandemic memang ada pergeseran kebijakan kebetulan saya bagian akademik yang akhirnya mengurus kuliah online. Tentu ini berpengaruh dipekerjaan saya yang awalnya ngurus kuliah offline lalu diminta online, ini cukup membingungkan kaitannya dengan kualitas perkuliahan. Namun dari segi teknis pelaksanaan berjalan dengan baik tapi kalau kualitas belum tau seperti apa kualitasnya”*(Widia, 2021).

Dalam hal ini, maka tugas pimpinan kampus bertanggung jawab untuk membantu staf dan tenaga pengajar dalam merumuskan kurikulum yang baik (Haekal, 2021).

Dampak yang muncul juga dialami pada bagian perustakaan dalam pelayanan memberikan pinjaman buku referensi pada para mahasiswa. Pada masa sebelum krisis peminjaman dapat dilakukan secara langsung maka pada saat terjadi krisis pinjaman tidak dapat dilakukan secara langsung, hal ini yang menjadi kendala di STAIT BIAS Yogyakarta dan menjadi keluhan bagi mahasiswa. Sebagaimana disampaikan *“yang menjadi masukan dari para mahasiswa itu terkait peminjaman buku referensi ya karena saya bagian perpustakaan jadi itu para mahasiswa kesulitan disitu”* (Diana, 2021).

Namun disisi lain, dari keluwesan seorang pimpinan dalam melihat situasi dan kondisi, lalu meresponnya dengan dinamis berupa kebijakan yang diputuskan maka pada masa krisis ini justru ada kenaikan animo pendaftar pada PMB 2021. Hal ini dipengaruhi oleh berubahnya sistem yang digunakan oleh STAIT BIAS Yogyakarta dalam mempromosikan di masyarakat. Sebelum masa krisis melakukan promosi secara konvensional, dan pada masa krisis ini beralih ke digital sehingga jangkauannya lebih luas dan terbukti menaikkan animo PMB 2021 sekitar 50% sebagaimana disampaikan *“Jadi ketika ada putusan itu merupakan putusan bersama. Misal pak Danang kalau mau mutusin kebijakan pak Danang ini keliling ke masing – masing dosen menjaring masukan. Dengan demikian maka ini menjadi rahasia STAIT bisa eksis meski ditengah pandemic. Dan tahun ini mahasiswa PMB naik 50%.”*(Ricky Satria Wiranata, 2021).

Dari cara pandang yang dinamis oleh sosok pimpinan dan cepat dalam merespon situasi dan kondisi maka lembaga atau institusi yang dipimpinya akan dapat terus eksis. Serta keterbukaan dan sikap demokratis yang ada di STAIT BIAS Yogyakarta menjadi menambah erat kekeluargaan dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam ini. Antar pimpinan dan bawahan bekerja tidak serta merta dari pimpinan ke bawahan namun situasi itu dibuat sebagai kolaborasi antar kolega, sehingga tidak ada rasa khawatir diantara civitas untuk menyampaikan usulan bahkan kritik dan saran.

D. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat kita tarik sebuah kesimpulan bahwa untuk menjaga eksistensi lembaga agar selalu *survive* dimasa krisis ialah pemimpin harus hadir dengan membawa solusi. Pimpinan STAIT BIAS Yogyakarta dalam mengambil kebijakan dalam mengelola institusi telah

menerapkan prinsip ajaran kenabian atau kerasulan. Hal itu terbukti pada cara pimpinan memutuskan kebijakan dimasa krisis. Dialog, terbuka, dan demokratis, serta mengedepankan aspek *sidiq, amanah, tablig* dan *fatamah* dalam mendialogkan wacana dan ide yang akan dituangkan menjadi sebuah kebijakan. Penelitian ini lingkup bahasan terkait dengan bagaimana lembaga pendidikan Islam swasta dapat bertahan dimasa krisis, kedepannya penelitian selanjutnya diharapkan dapat membahas secara mendalam terkait dengan pengaruh efektivitas kepemimpinan profetik dalam mengembangkan institusi. Karena lembaga pendidikan Islam kedepannya harus melakukan pembaharuan dalam mengikuti perkembangan zaman dan teknologi pasca krisis yang terjadi.

REFERENSI

- Alimuddin. (2019). Kepemimpinan Spiritual. *Journal of Islamic Education Management*, 4(2), 159–170.
- Aliya Izzet, Tobroni, Abdul Haris, D. M. (2020). Prophetic Leadership Mahasiswa : Studi Pada Program Pembentukan Kepribadian dan Kepemimpinan Universitas Muhammadiyah Malang. *Al - Idaroh : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 139–153.
- Ayu Wilatika, Taqiyah Fathin, Medinta Nafia Rahmanti, I. K. D. (2020). Kepemimpinan Pendidikan Islam Berbasis Profetik. *AL YASINI*, 5(1), 374–385.
- Budiharto, S., & Himam, F. (2006). Konstruksi teoritis dan pengukuran kepemimpinan profetik. *Jurnal Psikologi*, 33(2), 133–146.
- Danang Dwi Prasetyo. (2021). (Ketua STAIT BIAS Yogyakarta) Wawancara, 4 November.
- Diana. (2021). (Karyawan STAIT BIAS Yogyakarta) Wawancara, 5 November.
- Elitya Rosita Dewi, Chechen Hidayatullah, Dwi Oktavianari, M. Y. R. (2020). Konsep Kepemimpinan Profetik. *Al - Muaddib : Jurnal Ilmu - Ilmu Sosial Dan Keislaman*, 5(1), 147–159.
- Fadhli, M. (2018). Internalisasi Nilai - Nilai Kepemimpinan Profetik Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *At-Ta'dib : Journal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 10(2), 116–127.
- Haekal, M. (2021). Aspek Sustainability Di Perguruan Tinggi Islam: Antara Konsep Dan Praktik Kepemimpinan Berkelanjutan. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 179–190. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v5i2.673>
- K.A. Rahman, Ahmad Hariandi, N. M. (2017). Muhammad PbUH Prophecy in Leadership: The Study of Principal Leadership on Teachers at One Indonesian

Pesantren. *Ta'dib : Journal of Islamic Education*, 22(2), 77–85.

Luluk Maktumah, M. (2020). Prophetic Leadership dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 4(2), 133–147. <https://doi.org/10.35316/jpii.v4i2.196>

Ma'sum, T. (2020). Kepemimpinan Profetik Masa Bani Umayyah. *INTIZAM*, 4(1), 48–65.

Mansyur, A. Y. (2013). Personal Prophetic Leadership Sebagai Model Pendidikan Karakter Intrinsik Atasi Korupsi. *Jurnal Pendidikan Karakter*, III(1), 15–27.

Miles, M. B., Huberman, A. M., Saldaña, J., Data, Q., & Methods, A. A. (2014). *Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña, Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook, 3 ed. (United States of America: Sage Publications, Inc, 2014), 14. 2014.*

Mulkhan, A. M. (2016). Manajer Pendidik Profetik dalam Konstruksi Kesalehan Makrifat. *Manegeria : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, I(1), 2–21.

Purwanti, E. (2016). Optimalisasi Pendidikan Islam Melalui Pembelajaran Berbasis Cara Kerja Otak. *Jurnal Islamica*, 11(September 2016), 86–112.

Ricky Satria Wiranata. (2021). *(Dosen STAIT BIAS Yogyakarta), Wawancara, 6 November.*

Riduan, Rizki Rahayu, Z. S. (2021). Tafsir Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1), 62–140.

Rifaudin, M. (2017). Konsep Kepemimpinan Profetik Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Di Perpustakaan. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 2(1), 46–62.

Rikha. (2021). *(Mahasiswa STAIT BIAS Yogyakarta) Wawancara, 5 November 2021.*

Rosyidi, M. H. (2017). Kepemimpinan Profetik Umar Bin Khattab dan Umar Bin Abdul Aziz. *Jurnal Ummul Qura*, X(2), 19–31.

Saebani, M. (2019). Perspektif Al - Ghazali dalam Pengembangan Kepemimpinan Profetik pada Lembaga Pendidikan. *Jurnal Kependidikan*, 7(2), 215–227.

Shefi. (2021). *(Mahasiswa STAIT BIAS Yogyakarta) Wawancara, 5 November.*

Subagja, S. (2010). Paradigma Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik (Spirit Implementasi Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam). *PROGRESIVA*, 3(1), 23–42.

Syarif Hidayat. (2021). *(Wakil Ketua 1 STAIT BIAS Yogyakarta) Wawancara, 4 November.*

Tiarani Mireja, Zainal Arifin, M. Jamroh, K. A. U. (2021). Prophetic Leadership: Examining The Prophetic Leadership Concept of The Prophet Muhammad SAW. *Innovation : Journal for Religious-Innovation Studies*, XXI(1), 62–74.

Umar Sidiq, Q. 'Uyun. (2019). Prophetic Leadership in the Development of Religious Culture in Modern Islamic Boarding Schools. *ISTAWA : Jurnal Pendidikan Islam (JIPI)*, 4(1), 81–97. <https://doi.org/10.24269/ijpi.v4i1.1990>

Widia. (2021). (*Karyawan STAIT BIAS Yogyakarta*) Wawancara, 5 November.

Zainal Abidin. (2021). (*Dosen STAIT BIAS Yogyakarta*), Wawancara, 6 November.

Zainal Arifin, B. M. (2020). Efforts to Build a Culture of Transformational Leadership in Islamic Education Institutions. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 3(2), 127–140.