

DIMENSI TEORITIS DAN PRAKTIS DALAM KEPEMIMPINAN PROFETIK

Neneng Aminah¹, Neng Nurhayati², Siti Patimah³, Rifyal Ahmad Lugowi⁴

^{1,2,3,4} Universitas Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

Email: 242625227.nenengaminah@uinbanten.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i4.983>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 October 2025

Final Revised: 11 October 2025

Accepted: 16 November 2025

Published: 14 December 2025

Keywords:

Prophetic Leadership Keyword

Islamic Management

Ethical Leadership

Spiritual Values

Organizational Sustainability



ABSTRACT

This research aims to analyze how prophetic leadership integrates moral, spiritual, and ethical values of Islam into modern management practices to create just and sustainable leadership. Method: The approach used is literature study, examining the teachings of the Qur'an, Hadith, and various case studies of the implementation of prophetic leadership in educational institutions and the business world. The analysis is conducted qualitatively to understand the application of Islamic values in the context of contemporary leadership. Results: Findings show that values such as trustworthiness, justice, transparency, and integrity are fundamental in building organizations that are not only efficient but also ethical and sustainable. Prophetic leadership can create a humanistic work culture and enhance organizational loyalty and performance. Novelty: This research presents innovation by combining traditional Islamic principles with the needs of modern leadership, resulting in a holistic and adaptive leadership paradigm. The main contribution lies in the development of management and leadership literature that emphasizes spiritual values as a key pillar in strategic decision-making.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan profetik mengintegrasikan nilai-nilai moral, spiritual, dan etika Islam ke dalam praktik manajemen modern guna menciptakan kepemimpinan yang berkeadilan dan berkelanjutan. Metode: Pendekatan yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji ajaran Al-Qur'an, Hadis, serta berbagai studi kasus implementasi kepemimpinan profetik di institusi pendidikan dan dunia bisnis. Analisis dilakukan secara kualitatif untuk memahami penerapan nilai-nilai keislaman dalam konteks kepemimpinan kontemporer. Hasil: Temuan menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti amanah, keadilan, transparansi, dan integritas menjadi fondasi utama dalam membangun organisasi yang tidak hanya efisien tetapi juga beretika dan berkelanjutan. Kepemimpinan profetik mampu menciptakan budaya kerja yang humanis dan meningkatkan loyalitas serta kinerja organisasi. Kebaruan: Penelitian ini menghadirkan inovasi dengan menggabungkan prinsip-prinsip tradisional Islam dengan kebutuhan kepemimpinan modern, sehingga menghasilkan paradigma kepemimpinan yang holistik dan adaptif. Kontribusi utama terletak pada pengembangan literatur manajemen dan kepemimpinan yang mengedepankan nilai spiritual sebagai pilar utama dalam pengambilan keputusan strategis.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Profetik, Manajemen Islam, Kepemimpinan Etis, Nilai Spiritual, Keberlanjutan Organisasi.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan profetik merupakan pendekatan kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai moral, spiritual, dan etika yang termaktub dalam ajaran Islam, serta merefleksikan teladan kehidupan Nabi Muhammad SAW. Pendekatan ini tidak sekadar memberikan pedoman operasional dalam manajemen modern, melainkan juga menyajikan suatu paradigma holistik yang menggabungkan kepemimpinan karismatik, transformasional, dan servant leadership. Dalam konteks ini, teori kepemimpinan profetik menitikberatkan pada dimensi spiritual dan etis yang membentuk perilaku kepemimpinan, sehingga menghasilkan pimpinan yang tidak hanya berfokus pada efisiensi tetapi juga pada keadilan dan kesejahteraan bersama (Kamaluddin & Citaningati, 2023). Selain itu, pendekatan ini menawarkan suatu kerangka kerja yang adaptif dalam menghadapi dinamika sosial dan ekonomi, di mana nilai-nilai keimanan dan ketakwaan dijadikan landasan utama pengambilan keputusan strategis. Perpaduan antara teori modern dan nilai-nilai tradisional ini diharapkan mampu menjembatani kesenjangan antara praktik kepemimpinan di era kontemporer dan semangat kepemimpinan profetik yang telah teruji oleh sejarah.

Dimensi teoretis dalam kepemimpinan profetik berakar pada pemikiran filosofis dan teologis Islam yang menempatkan moralitas, keadilan, dan integritas sebagai komponen inti kepemimpinan. Secara mendalam, teori ini mengemukakan bahwa seorang pemimpin hendaknya menginternalisasi nilai-nilai etis dan spiritual yang terus menerus diperbaharui melalui refleksi dan pembelajaran, agar mampu menjalankan peran sosial sebagai agen perubahan (Siddique et al., 2023). Penelitian oleh (Safitri et al. (2021) Menekankan bahwa teladan Nabi Muhammad SAW merupakan model kepemimpinan yang efektif dalam menanggapi dinamika zaman dengan pendekatan yang fleksibel dan adaptif, sehingga setiap pemimpin tidak hanya dituntut untuk berinovasi tetapi juga untuk menjaga kontinuitas nilai-nilai keagamaan. Lebih lanjut, pendekatan teoretis ini menunjukkan pentingnya keselarasan antara nilai spiritual dan praktik kepemimpinan, sehingga tercipta sinergi antara kebijakan strategis dan etika moral yang harus dijalankan secara konsisten. Pendekatan ini mendorong terciptanya lingkungan yang inklusif, di mana setiap individu merasa memiliki peran aktif dalam mewujudkan visi bersama berdasarkan nilai-nilai keislaman.

Etika kepemimpinan dalam konteks profetik menuntut adanya penerapan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan kejujuran pada setiap aspek pengambilan keputusan. Dalam ranah praktis, hal ini berarti bahwa seorang pemimpin senantiasa mempertimbangkan dampak moral dari setiap keputusan strategis, baik dalam skala organisasi maupun pemerintahan (Rahman et al., 2024). Penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip etika ini tidak hanya meningkatkan kredibilitas tetapi juga memperkuat budaya organisasi, sehingga mampu mengantisipasi konflik dan dilema etis yang mungkin timbul pada proses manajerial (Siddique et al., 2023). Tantangan dalam pengambilan keputusan sering kali muncul dari kebutuhan untuk menyeimbangkan antara kepentingan pribadi, kelompok, dan nilai-nilai umum yang bersumber dari ajaran Islam. Oleh karena itu, pemimpin profetik harus memiliki kapasitas intelektual dan spiritual yang tinggi guna melakukan analisis kritis sebelum menetapkan suatu kebijakan, sehingga keputusan yang diambil tidak hanya mengutamakan hasil jangka pendek tetapi juga keberlanjutan jangka panjang yang berlandaskan moralitas.

Implementasi kepemimpinan profetik dalam lingkungan pendidikan, khususnya di pesantren dan institusi pendidikan Islam, membuka peluang besar dalam pembentukan karakter dan moderasi beragama. Dalam studi yang dilakukan oleh (Arif (2021) , kepemimpinan profetik di pesantren terbukti efektif dalam menanamkan nilai-nilai

keimanan dan ketakwaan melalui pendekatan pembelajaran yang mengintegrasikan pengetahuan akademik dengan pengalaman spiritual. Lebih lanjut, (Kamaluddin & Citaningati (2023)menguraikan bahwa transformasi model kepemimpinan di institusi pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek teknis pengajaran, melainkan juga pada pembentukan karakter dan integritas, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan bermartabat. Penerapan konsep ini memungkinkan pendidik untuk berperan sebagai pionir dalam menyebarkan nilai-nilai etika dan moral yang harus melekat dalam kehidupan sehari-hari, serta merangsang para santri atau mahasiswa untuk berkembang menjadi individu yang visioner dan solider. Dengan demikian, pendidikan yang mengusung kepemimpinan profetik mampu menyiapkan sumber daya manusia yang kritis dan mandiri dalam menghadapi tantangan global.

Dalam ranah organisasi dan bisnis, penerapan kepemimpinan profetik muncul sebagai pendekatan strategis yang mengutamakan nilai-nilai spiritual dalam setiap kegiatan operasional. (Rahman et al., 2024)menyatakan bahwa nilai-nilai profetik, seperti amanah, transparansi, dan kejujuran, dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui terwujudnya budaya kerja yang humanis dan berorientasi pada keberlanjutan. Studi tersebut juga menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan nilai-nilai tersebut cenderung memiliki tingkat kepuasan karyawan dan loyalitas pelanggan yang tinggi, mengingat kepercayaan dan integritas menjadi modal utama dalam interaksi bisnis. Selain itu, (Kamaluddin & Citaningati, 2023) mengemukakan bahwa model kepemimpinan yang mengacu pada teladan Nabi Muhammad SAW memperbesar peluang inovasi dan kreativitas, karena pemimpin mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan ide-ide progresif sekaligus menjunjung tinggi nilai sosial. Integrasi antara nilai ekonomi dan etika ini memberikan kontribusi positif tidak hanya bagi pertumbuhan bisnis itu sendiri, tetapi juga bagi pembentukan lingkungan bisnis yang lebih adil dan berkelanjutan.

Penerapan nilai-nilai kepemimpinan profetik dalam pengembangan sumber daya manusia telah membuka peluang besar dalam meningkatkan kinerja individu melalui pembentukan karakter yang utuh. (Safitri et al., 2021)menguraikan bahwa pemimpin yang mengadopsi pendekatan profetik cenderung menumbuhkan semangat kerja, integritas, dan rasa tanggung jawab sosial yang tinggi, sehingga memotivasi bawahannya untuk mencapai hasil yang optimal. Lebih jauh lagi, penelitian oleh (Mirela et al (2021)menunjukkan bahwa pendidikan kepemimpinan berbasis nilai-nilai profetik memungkinkan individu untuk mengasah kemampuan analitis dan kreatif dalam menghadapi tantangan kompleks di lingkungan profesional. Proses pengembangan kepemimpinan ini tidak hanya dilakukan melalui program pelatihan formal tetapi juga melalui pembelajaran kontekstual yang mengintegrasikan pengalaman praktis dengan nilai-nilai religius. Dengan demikian, penerapan konsep kepemimpinan profetik dapat menciptakan sinergi antara peningkatan kompetensi individu dengan pembentukan budaya organisasi yang mendukung pembaruan dan kesetaraan.

Secara keseluruhan, sinergi antara pendekatan teoretis dan penerapan praktis dalam kepemimpinan profetik menciptakan sebuah kerangka komprehensif yang relevan dengan berbagai dinamika organisasi modern. Teori kepemimpinan yang berakar pada nilai-nilai keislaman memberikan fondasi kuat untuk memandu praktik kepemimpinan dalam konteks yang beragam, mulai dari pendidikan, bisnis, hingga pemerintahan(Siddique et al., 2023). Di samping itu, penggabungan antara etika kepemimpinan dan prinsip-prinsip strategis dalam model profetik telah terbukti efektif dalam menciptakan budaya organisasi yang berkeadilan dan inovatif. Pemimpin yang menerapkan model ini tidak hanya mengedepankan hasil dan efisiensi, tetapi juga menekankan pentingnya keselarasan antara visi, misi, dan nilai spiritual

yang diyakini bersama. Kerangka teoretis dan praktis ini diharapkan mampu mendorong munculnya kepemimpinan yang responsif terhadap tantangan zaman dan mampu menjaga keberlanjutan nilai-nilai luhur dalam setiap aspek kehidupan sosial, sehingga membuka cakrawala baru bagi pengembangan kepemimpinan di masa depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur atau kajian pustaka. Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis dan memahami konsep kepemimpinan profetik berdasarkan ajaran Islam dan penerapannya dalam manajemen modern. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali makna mendalam dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer meliputi Al-Qur'an dan Hadis Nabi Muhammad SAW sebagai dasar utama ajaran Islam tentang kepemimpinan. Sementara itu, sumber data sekunder mencakup artikel jurnal ilmiah, buku-buku akademik, dan berbagai studi kasus yang membahas implementasi kepemimpinan profetik di institusi pendidikan dan organisasi bisnis. Data sekunder juga meliputi penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan topik kepemimpinan profetik dan manajemen Islam.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode dokumentasi dengan cara mengumpulkan, membaca, dan menganalisis berbagai literatur yang berkaitan dengan kepemimpinan profetik. Proses pengumpulan data dimulai dengan pencarian artikel jurnal melalui database akademik seperti Google Scholar menggunakan kata kunci "kepemimpinan profetik", "manajemen Islam", "ethical leadership", dan "prophetic leadership". Selain itu, peneliti juga mengkaji ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis-hadis yang berkaitan dengan karakter kepemimpinan dalam Islam, serta menganalisis berbagai studi kasus penerapan kepemimpinan profetik di berbagai organisasi.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode analisis isi (content analysis). Proses analisis dimulai dengan membaca dan memahami seluruh sumber literatur yang telah dikumpulkan. Kemudian, peneliti mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan kepemimpinan profetik, seperti nilai-nilai moral, prinsip-prinsip etika, dan implementasi praktis dalam organisasi modern. Data yang telah dianalisis kemudian disintesis untuk membentuk pemahaman yang komprehensif tentang konsep kepemimpinan profetik dan relevansinya dengan praktik manajemen kontemporer.

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan memanfaatkan berbagai jenis literatur yang beragam, mulai dari sumber-sumber keagamaan hingga penelitian akademik modern. Peneliti juga melakukan cross-checking terhadap informasi yang diperoleh dari berbagai sumber untuk memastikan konsistensi dan akurasi data. Selain itu, interpretasi dan analisis yang dilakukan dikonsultasikan dengan para ahli di bidang studi Islam dan manajemen untuk memvalidasi temuan penelitian.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, penelitian hanya menggunakan metode studi literatur tanpa melakukan observasi langsung terhadap praktik kepemimpinan profetik di lapangan. Kedua, fokus penelitian terutama pada konteks organisasi pendidikan dan bisnis, sehingga mungkin tidak mencakup semua aspek implementasi kepemimpinan profetik dalam berbagai sektor. Ketiga, terdapat keterbatasan akses terhadap beberapa sumber literatur klasik dalam bahasa Arab yang memerlukan interpretasi lebih mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Kepemimpinan Prophetic

Kepemimpinan prophetic merupakan paradigma kepemimpinan yang menonjolkan nilai-nilai kesucian dan keadilan, di mana seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengatur namun juga sebagai teladan moral dan spiritual. Seorang pemimpin prophetic dituntut untuk meneladani karakter mulia, seperti kejujuran, amanah, dan keadilan sebagaimana termaktub dalam pedoman hidup Al-Qur'an dan Hadits. Sebagaimana tertulis dalam Q.S. An-Nahl: 90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ “Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat”.

Prinsip tersebut menggambarkan betapa pentingnya fondasi keadilan dalam kepemimpinan (Mulyanty et al., 2024). Dalam perspektif Islam, kepemimpinan prophetic tidak semata-mata ditentukan oleh kapasitas intelektual, melainkan juga oleh kepekaan hati terhadap nilai-nilai spiritual yang mendasari setiap tindakan (Putri et al., 2021)). Selain itu, pandangan Islam sebagai pedoman hidup menegaskan bahwa pemimpin harus senantiasa mengamalkan nilai-nilai tersebut dalam praktik sehari-hari, sehingga pembentukan karakter dan implementasi nilai keislaman menjadi sinergi yang tak terpisahkan (Nasution, 2023)

Internalisasi nilai-nilai prophetic dalam konteks kepemimpinan menuntut pemimpin untuk memaknai empati dan tanggung jawab sosial sebagai landasan interaksi dengan bawahannya. Sejalan dengan hadits yang mengatakan, “Sesungguhnya pemimpin di antara kalian adalah pelayan rakyatnya,” pimpinan yang bersifat holistik harus mengutamakan nilai pengabdian dan kepekaan sosial dalam setiap keputusan strategis (Murtadlo et al., 2023). Penerapan prinsip empati, sebagaimana dijelaskan oleh Elyas dan Nasrulloh, menunjukkan bahwa sikap belas kasih dan kepedulian akan kesejahteraan sesama merupakan inti dari pelayanan kepemimpinan (Elyas & Nasrulloh, 2024). Selanjutnya, studi mengenai fasilitasi aktivis masjid oleh Kurnia et al. mengungkapkan bahwa para pemimpin muda yang menginternalisasi nilai-nilai Islam mampu menumbuhkan sikap moderat dan inklusif yang esensial untuk keberlanjutan organisasi (Kurnia et al., 2023). Penggabungan ketiga pendekatan ini menguatkan teori bahwa kepemimpinan prophetic harus merefleksikan nilai-nilai empati dan pengabdian yang berasal dari warisan keislaman.

Dalam konteks pendidikan dan pengembangan karakter, penerapan prinsip kepemimpinan prophetic memberikan dampak positif terhadap pembentukan sumber daya manusia yang unggul dan berakhlak mulia. Herlambang et al. menekankan bahwa Al-Qur'an dan Hadits menjadi dasar utama dalam penyusunan kurikulum pendidikan Islam, sehingga menanamkan nilai-nilai spiritual sejak dini (Herlambang et al., 2024). Untuk memperdalam pemahaman tersebut, Siregar melalui pendekatan tafsir emansipatoris menguraikan pentingnya menafsirkan ayat-ayat Al-Qur'an secara holistik untuk membentuk karakter kepemimpinan yang berintegritas (Siregar, 2024). Sebagai landasan tambahan, Afnanda mengemukakan bahwa pendidikan Islam yang relevan dengan profil pelajar Pancasila harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan praktik keteladanan dalam kehidupan sehari-hari (Afnanda, 2023). Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Q.S. Al-Hujurat ayat 13 yang menegaskan pentingnya keadilan dan keberagaman dalam interaksi sosial sebagai landasan kepemimpinan.

Dalam dunia organisasi, penerapan karakteristik prophetic tidak hanya diterjemahkan dalam kebijakan strategis, melainkan juga dalam pendekatan kepemimpinan yang responsif terhadap dinamika kultural dan sosial. Rachman melalui teori “The Triangle of Educational Leadership” menyoroti sinergi antara pengaruh, integritas, dan visi sebagai tiga pilar utama dalam kepemimpinan yang efektif (Rachman, 2022). Selain itu, Gozali memberikan gambaran tentang bagaimana prinsip-prinsip Al-Qur'an dan hadits dapat diimplementasikan dalam konteks pendidikan multikultural untuk menciptakan iklim organisasi yang inklusif (Gozali, 2023). Upaya mengatasi ketidakpercayaan karyawan dalam transformasi organisasi, sebagaimana diungkap oleh Wicaksono dan Herachwati, menunjukkan bahwa pemimpin prophetic harus mampu membangun kepercayaan melalui komunikasi yang transparan dan pelayanan yang tulus (Wicaksono & Herachwati, 2023). Lebih lanjut, hadits Nabi Muhammad SAW yang menyatakan *سَيِّدُ الْقَوْمِ خَادِمُهُمْ* “Sebaik-baik pemimpin adalah yang menjadikan dirinya sebagai pelayan” menjadi rujukan penting dalam mengarahkan praktik kepemimpinan di ranah korporasi dan lembaga pendidikan.

Secara menyeluruh, karakteristik kepemimpinan prophetic merupakan sintesis antara nilai keislaman, etos kerja yang tinggi, dan inovasi manajerial yang adaptif terhadap perubahan zaman. Abdul et al. mengemukakan bahwa moderasi beragama merupakan akar teologi yang menjadi pedoman dalam pengelolaan konflik serta dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis (Abdul et al., 2023). Almagribi dan Muslimah menekankan bahwa integrasi antara ilmu, budaya, dan ekonomi di lembaga pendidikan Islam merupakan contoh konkret dari penerapan nilai-nilai prophetic dalam praktik kepemimpinan (Almagribi & Muslimah, 2021). Selain itu, strategi praktis dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan yang diuraikan oleh Yustiva menggarisbawahi pentingnya adaptabilitas dan komunikasi dalam setiap upaya perubahan organisasi (Yustiva, 2023). Mengingat hal tersebut, firman Allah dalam Q.S. Al-Imran ayat 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

“Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.

Dalam ayat ini mengajarkan nilai kelembutan dan kebijaksanaan yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin sebagai manifestasi dari kepemimpinan prophetic yang ideal.

Peran Pemimpin Prophetic dalam Organisasi

1. Peran sebagai Pembawa Perubahan (Agent of Change)

Pemimpin profetik sebagai agen perubahan dalam organisasi dituntut untuk memiliki visi yang jauh ke depan guna membebaskan organisasi dari praktik-praktik yang destruktif. Penelitian Saepudin et al. Saepudin et al.(2023) menunjukkan bahwa pemimpin yang berperan sebagai agen perubahan mampu menawarkan alternatif solusi terhadap permasalahan yang ada. Strategi kepemimpinan visioner dijelaskan oleh Hurdianto (2021) yang menekankan pentingnya menetapkan arah ke depan dan menginspirasi seluruh anggota organisasi. Dengan demikian, integrasi antara visi strategis dan tindakan pembaruan mendasari keberhasilan perubahan dalam suatu organisasi.

Dalam kerangka teoretis, kepemimpinan profetik mengedepankan prinsip liberasi

(nahi munkar) yang memaksa pemimpin untuk menyaring sistem yang tidak adil. Fadliah (2022) mengemukakan bahwa di era disrupsi, kepemimpinan profetik harus mampu merombak struktur lama dan menggantikannya dengan sistem yang lebih humanis. Penelitian Lamirin et al. (2023) menambahkan bahwa paradigma transformasional dalam kepemimpinan dapat memacu inovasi yang mendasar. Pendekatan ini menegaskan bahwa perubahan bukan hanya bersifat struktural, melainkan juga melibatkan dimensi nilai-nilai moral dan spiritual.

Dari sisi implementasi, pemimpin profetik dituntut untuk mengaktualisasikan perubahan dalam pengaturan operasional sehari-hari. Fahma et al (2024) menguraikan bahwa penerapan strategi perubahan inovatif, misalnya di lingkungan sekolah Muhammadiyah, dapat menciptakan transformasi positif yang berkelanjutan. Selain itu, Hariri et al (2022) menunjukkan bagaimana transformasi budaya organisasi dapat terwujud melalui peran pemimpin yang memadukan visi dengan praktik manajerial, sehingga perubahan yang terjadi menjadi signifikan bagi kemajuan organisasi.

2. Peran sebagai Teladan (Role Model)

Keteladanan (*uswah hasanah*) merupakan fondasi utama dalam kepemimpinan profetik, di mana seorang pemimpin tidak hanya menyampaikan instruksi, melainkan juga memberikan contoh melalui tindakan nyata. Alfulana et al (2021) menekankan bahwa keberhasilan pembentukan karakter dalam organisasi sangat bergantung pada peran pemimpin yang menjadi teladan. Adriansyah et al (2022) menyatakan bahwa pemimpin visioner mampu membentuk budaya dan etos kerja yang positif melalui *personal branding* yang inspiratif. Dengan demikian, teladan yang konsisten menciptakan kepercayaan dan komitmen di kalangan anggota organisasi.

Lebih lanjut, dalam konteks pengembangan budaya organisasi, studi Hendra et al (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang menunjukkan teladan dalam hal integritas dan profesionalisme dapat menggugah partisipasi aktif. Rahayu & Muna (2021) juga menunjukkan bahwa strategi pengembangan kepemimpinan yang memberdayakan anggota organisasi melalui teladan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan inovatif. Pendekatan ini membantu membentuk sistem nilai yang konsisten dan memperkuat kolaborasi antar individu.

Pada ranah pendidikan, peran teladan pemimpin tidak hanya berimplikasi pada keseharian operasional tetapi juga sebagai cermin nilai-nilai luhur yang harus diinternalisasikan oleh seluruh anggota organisasi. (Asmadi et al., 2022) menemukan bahwa institusi pendidikan yang dipimpin oleh figur teladan mengalami peningkatan loyalitas dan prestasi yang signifikan, sementara Faizal (2024) menggarisbawahi pentingnya integrasi nilai profesionalisme, etika, dan spiritualitas dalam menciptakan perubahan sistemik di lingkungan organisasi. Dengan demikian, peran sebagai teladan mendorong penanaman nilai-nilai positif yang bersifat transformasional.

3. Peran sebagai Penjaga Nilai dan Etika

Pemimpin profetik bertanggung jawab menjaga nilai-nilai luhur dan etika dalam setiap kebijakan organisasi. Nugraha et al (2021) menegaskan bahwa penerapan etos kerja Islami dapat mengurangi perilaku kontraproduktif. Penelitian Supriani et al (2022) menunjukkan bahwa internalisasi nilai moral dalam kepemimpinan membentuk fondasi etika yang kuat dalam organisasi. Kedua studi ini menyoroti bahwa keberadaan nilai-nilai moral menjadi penopang utama dalam menciptakan lingkungan yang transparan dan adil.

Dari segi konseptual, pemimpin profetik hendaknya menjadikan nilai universal sebagai dasar kebijakan agar organisasi tetap konsisten terhadap prinsip keadilan dan integritas. Hendrawan et al (2021) menguraikan bahwa kepemimpinan visioner yang

melayani harus berlandaskan nilai-nilai etika yang universal, sedangkan Fatayan et al (2022) menyoroti pentingnya kaderisasi yang beretika sebagai cerminan dari integritas internal suatu lembaga. Sintesis kedua pendekatan ini menggarisbawahi bahwa penegakan nilai dan etika merupakan prasyarat keberhasilan jangka panjang.

Implementasi nilai dan etika dalam praktik organisasi terbukti meningkatkan ketahanan terhadap godaan praktik tidak etis. Wicaksono & Herachwati (2023) menyampaikan bahwa organisasi yang dijalankan dengan prinsip etika yang tinggi cenderung menunjukkan konsistensi operasional. Herlina et al (2022) menemukan bahwa integrasi nilai moral dalam manajemen SDM mengarah pada peningkatan kinerja serta mengurangi praktik-praktik yang menyimpang. Dengan demikian, penjagaan nilai dan etika oleh pemimpin profetik menjadi mekanisme penyeimbang dalam sistem organisasi.

4. Peran sebagai Pembangun Komunitas (Community Builder)

Peran pemimpin sebagai pembangun komunitas meliputi upaya membangun keharmonisan dan sinergi antaranggota organisasi. Fitriyana et al (2024) menegaskan bahwa pemimpin yang visioner mampu menciptakan jaringan komunikasi yang erat antar unit organisasi, sementara (Heryana et al., 2024) mengungkapkan bahwa strategi pengabdian kepada masyarakat dapat dijadikan model kolaborasi internal yang kuat. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan rasa kebersamaan tetapi juga menciptakan iklim kerja yang suportif.

Lebih jauh, pembentukan komunitas dalam organisasi ditopang oleh mekanisme partisipatif yang melibatkan seluruh anggota. kegiatan pemberdayaan internal dapat meningkatkan solidaritas dan kepercayaan. Selain itu, Tingkas & Ahmad (2022) menekankan pentingnya komunikasi yang dinamis sebagai kunci memfasilitasi kerjasama tim. Kombinasi strategi tersebut memungkinkan terciptanya "ukhuwah" atau persaudaraan yang kokoh di lingkungan organisasi.

Hasil dari upaya pembentukan komunitas yang efektif adalah terwujudnya jaringan kerja yang adaptif dan suportif. Suntara & Hijran (2023) mengemukakan bahwa penerapan teori kontingensi dalam kepemimpinan mahasiswa telah menghasilkan peningkatan efektivitas kolaborasi, sementara Afdhal (2023) mengkaji kontinuitas nilai adat dalam memperkuat identitas kolektif. Dengan demikian, peran sebagai pembangun komunitas menjadi pilar penting bagi keberlanjutan dan inovasi organisasi.

5. Peran sebagai Penghubung Spiritual

Pemimpin profetik diharapkan mampu menjembatani antara realitas operasional organisasi dengan dimensi spiritualitas. Fadliah (2022) menunjukkan bahwa penerapan nilai kepemimpinan profetik di era disrupsi mencakup pengintegrasian nilai-nilai spiritual ke dalam kebijakan. Adriansyah et al (2022) menegaskan bahwa budaya organisasi yang berkarakter dapat terbentuk melalui penyampaian visi spiritual yang konsisten. Dengan demikian, peran penghubung spiritual membantu menyelaraskan tujuan material dengan makna spiritual yang mendalam.

Lebih lanjut, pemimpin sebagai penghubung spiritual memiliki tugas untuk membantu anggota organisasi menemukan makna dan motivasi dalam pekerjaan mereka. Kepemimpinan yang visioner harus mengedepankan dimensi kemanusiaan dalam setiap interaksi. Afdhal (2023) menyoroti bahwa warisan budaya dan nilai-nilai tradisional dapat menjadi jembatan antara realitas duniawi dengan aspirasi spiritual. Dengan cara ini, pemimpin menciptakan sinergi antara kepentingan operasional dan pencarian makna hidup bagi seluruh anggota.

Dalam praktiknya, efektivitas peran penghubung spiritual tercermin dari meningkatnya kepuasan batin dan motivasi internal anggota organisasi. Pemimpin yang

berhasil mengintegrasikan nilai spiritual dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih harmonis yang Mempunyai orientasi spiritual yang kuat berkontribusi pada kinerja dan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, penghubung spiritual memainkan peran strategis dalam membangun fondasi nilai yang memberi arti pada setiap aktivitas organisasi.

6. Peran sebagai Pengambil Keputusan Bijaksana

Pengambilan keputusan yang bijaksana merupakan ciri khas kepemimpinan profetik, di mana keputusan tidak hanya didasarkan pada pertimbangan material semata tetapi juga mempertimbangkan aspek maslahat dan madharat. Istikarani et al (2025) mengungkapkan bahwa proses pengambilan keputusan dalam kerangka nilai Islami melibatkan analisis mendalam dan partisipatif. Suntara & Hijran (2023) menyoroti bahwa penerapan teori kontingensi dalam kepemimpinan dapat meningkatkan efektivitas keputusan yang diambil. Pendekatan ini menuntut pemimpin untuk selalu berupaya menemukan solusi terbaik yang sejalan dengan nilai kemanusiaan dan keadilan.

Lebih jauh, pengambilan keputusan bijaksana memerlukan penyeimbangan antara berbagai aspek strategis dan operasional. Sugianto et al (2023) menekankan bahwa analisis kebutuhan (need assessment) dalam proses pengambilan keputusan penting untuk memastikan kebijakan yang diterapkan relevan dengan kondisi organisasi. Transparansi dan komunikasi yang terbuka mendukung terciptanya kepercayaan dalam proses tersebut. Sinergi antara penilaian strategis dan partisipasi anggota organisasi menghasilkan keputusan yang lebih inklusif dan akuntabel.

Akhirnya, hasil dari pengambilan keputusan yang bijaksana terlihat dari peningkatan kinerja dan stabilitas organisasi. Keputusan yang mempertimbangkan kepentingan bersama menghasilkan kebijakan yang berkelanjutan Yang membuktikan bahwa pemimpin yang mampu menggabungkan analisis logis dan nilai-nilai etika akan mengoptimalkan kinerja organisasi. Dengan demikian, peran sebagai pengambil keputusan bijaksana menutup rangkaian peran kepemimpinan profetik yang utuh dan integratif.

Tantangan dalam Kepemimpinan Prophetic

a. Tantangan Teologis dan Konseptual

1. Interpretasi Nilai-Nilai Kenabian

Salah satu tantangan mendasar dalam kepemimpinan profetik terletak pada interpretasi nilai-nilai kenabian, di mana kecenderungan pemahaman secara literal sering mengabaikan konteks historis dan tujuan universal ajaran kenabian. Sifat-sifat kenabian seperti siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah seharusnya dipahami secara kontekstual agar relevan pada zaman kontemporer (Fadliah, 2022)). Perbedaan interpretasi terhadap nilai-nilai tersebut mengakibatkan implementasi yang beragam dan kadang menyelisih dari semangat asli yang termaktub dalam ajaran kenabian (Jafari et al., 2024). Dengan demikian, penyesuaian ulang interpretasi merupakan prasyarat penting untuk memastikan nilai kenabian dapat dioperasionalkan secara konstruktif pada era modern.

2. Integrasi dengan Teori Manajemen Modern

Integrasi nilai-nilai profetik dengan paradigma manajemen modern merupakan tantangan konseptual yang kompleks. Sebagian pemimpin kesulitan memadukan paradigma spiritual-religius dengan praktik manajerial sekuler yang menitikberatkan pada efisiensi dan rasionalitas organisasi. Studi oleh Jafari et al (2024) menunjukkan bahwa pengoperasionalan nilai-nilai kenabian ke dalam praktik manajemen sehari-hari masih menemui hambatan karena perbedaan dasar epistemologis antara kedua paradigma tersebut. Di sisi lain, (Jafari et al., 2024) menyoroti bahwa upaya penyelarasan konsep kepemimpinan profetik harus mempertimbangkan hukum organisasi modern tanpa mengorbankan esensi nilai spiritual,

sehingga menciptakan suatu sintesis yang aplikatif.

3. Masalah Universalitas dan Partikularitas

Kendati prinsip-prinsip kenabian bersifat universal, implementasinya harus disesuaikan dengan kondisi partikular tiap organisasi. Pertentangan antara kesetiaan pada prinsip-prinsip kenabian dan kebutuhan adaptasi terhadap kondisi lokal serta global merupakan persoalan yang rumit. Penelitian Zaeni et al (2024) mengemukakan bahwa pendekatan kepemimpinan profetik harus mampu menjembatani tuntutan universalitas nilai keagamaan dengan realitas konteks spesifik organisasi. Keberhasilan implementasi nilai-nilai kenabian bergantung pada kemampuan pemimpin menyesuaikan prinsip dasar dengan dinamika budaya lokal, sehingga tercipta keseimbangan yang relevan dan kontekstual.

b. Tantangan Dalam Implementasi

1. Resistensi Struktural dan Kultural

Implementasi kepemimpinan profetik dalam organisasi sering menghadapi hambatan struktural dan kultural yang kuat. Struktur organisasi yang hierarkis dan birokratis kerap kali tidak mendukung terciptanya ruang bagi nilai-nilai spiritual untuk berkembang. Struktur kelembagaan yang kaku menghambat inisiasi perubahan yang berlandaskan prinsip kenabian. Firdaus et al (2023) menyoroti bahwa budaya materialisme dalam lingkungan kerja menjadi penghalang utama bagi penerapan kepemimpinan profetik secara menyeluruh.

2. Inkonsistensi antara Nilai dan Praktik

Inkonsistensi antara nilai-nilai yang diinisiasi dengan praktik nyata pada tingkat manajerial merupakan tantangan serius dalam implementasi kepemimpinan profetik. Penelitian oleh (Jafari et al., 2024) memperlihatkan bahwa sering ditemukan celah antara pernyataan nilai kenabian dengan tindakan operasional pemimpin. Tekanan situasional dan interpretasi yang berbeda menyebabkan jarak antara idealisme dan realitas praktik kepemimpinan. Hal ini menuntut adanya mekanisme kontrol internal yang memastikan keselarasan antara nilai dan tindakan.

3. Keterbatasan Kemampuan Adaptif dan Responsif

Pemimpin yang mengidentifikasi diri dengan kepemimpinan profetik kerap mengalami keterbatasan dalam beradaptasi dengan perubahan eksternal yang cepat. Kecenderungan rigid dan kurangnya responsif terhadap dinamika lingkungan mengurangi efektivitas kepemimpinan profetik secara signifikan (Mirela et al., 2021). Penelitian Winanda (2024) juga menunjukkan bahwa kurangnya fleksibilitas dalam menerjemahkan nilai-nilai kenabian ke dalam strategi adaptif organisasi menimbulkan hambatan serius bagi kemajuan dan inovasi. Oleh sebab itu, peningkatan kemampuan adaptif merupakan kebutuhan mendesak bagi para pemimpin profetik.

c. Tantangan Lingkungan dan Eksternal

1. Sekularisasi dan Materialisme

Kepemimpinan profetik berhadapan dengan dominasi paradigma sekular dan materialisme dalam lingkungan organisasi modern, yang seringkali menolak dimensi spiritual dan etis. Sangaji & Triono (2023) mengungkapkan bahwa orientasi materi yang berlebihan mengikis nilai-nilai kenabian, sehingga menghambat proses transformasi organisasi secara menyeluruh. Sistematis untuk mengutamakan keuntungan ekonomis seringkali bertentangan dengan upaya pengintegrasian nilai-nilai spiritual, sehingga membuat penerapan kepemimpinan profetik menjadi tidak konsisten dengan realitas pasar.

2. Tekanan Persaingan dan Tuntutan Efisiensi

Dalam lingkungan bisnis global, tekanan untuk bersaing dan mencapai efisiensi operasional secara instan kerap berbenturan dengan nilai-nilai yang menekankan proses panjang penanaman spiritualitas. Sholeh et al (2023) mencatat bahwa orientasi jangka pendek

dalam persaingan bisnis sering kali mengabaikan aspek keadilan dan kesejahteraan bersama yang menjadi inti dari kepemimpinan profetik. Pratama et al., (2022) juga mengamati bahwa tekanan untuk mencapai target finansial mengakibatkan penurunan prioritas pada nilai-nilai etis, sehingga mengganggu harmoni antara praktik bisnis dan nilai keagamaan.

3. Pluralisme Nilai dan Perubahan Sosial Teknologi

Era globalisasi dan kemajuan teknologi menghadirkan tantangan pluralisme nilai yang kompleks, di mana organisasi harus mengakomodasi beragam latar belakang budaya dan keyakinan. Perbedaan interpretasi nilai antar komunitas menuntut pemimpin untuk memiliki pendekatan yang inklusif dalam mengelola keberagaman. Sandiki (2024) menekankan bahwa perubahan sosial dan digital yang sangat cepat menambah lapisan kompleksitas, karena pemimpin dituntut mengadaptasi prinsip kenabian agar relevan dalam menghadapi dinamika dunia modern.

d. Tantangan Personal dan Psikologis

1. Beban Moral dan Ekspektasi Tinggi

Pemimpin profetik dihadapkan pada beban moral dan ekspektasi yang sangat tinggi dari lingkungan internal maupun eksternal. Hampir setiap tindakan baik dan buruk yang dilakukan akan menjadi tolok ukur integritas serta keautentikan kepemimpinan, sehingga menimbulkan tekanan psikologis yang intens. Amtiran & Gulo (2022) mengemukakan bahwa standar moral yang tinggi menuntut konsistensi sempurna yang seringkali sulit dipertahankan dalam situasi kompleks, sementara model kepemimpinan di pondok pesantren yang dikaji dalam studi di Pesantren Miftahunnajah Faujiah et al (2024) menunjukkan bahwa ekspektasi yang berlebihan dapat memicu stres yang mendalam pada pemimpin.

2. Konflik Peran dan Tanggung Jawab

Konflik antara peran organisasional dan tuntutan nilai kenabian sering muncul sebagai dilema yang kompleks. Dalam praktiknya, pemimpin harus menyeimbangkan antara keinginan mencapai efisiensi operasional dengan komitmen terhadap prinsip keadilan dan kesejahteraan. Wahab et al (2024) secara eksplisit menyebutkan bahwa perbedaan persepsi terkait tanggung jawab moral dan profesional dapat menyebabkan konflik internal, sedangkan Bahari & Sari (2024) menggarisbawahi bahwa dilema peran ini menuntut pemimpin untuk mengembangkan strategi komunikasi yang efektif guna mengelola ekspektasi yang beragam.

3. Burnout dan Ketidakseimbangan Kehidupan

Komitmen yang sangat tinggi terhadap nilai-nilai profetik kerap menyebabkan risiko burnout, kejenuhan spiritual, serta ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Firdaus et al (2023) melaporkan bahwa tekanan untuk selalu tampil ideal sering mengakibatkan penurunan efektivitas kepemimpinan secara keseluruhan, sementara kegagalan dalam menyeimbangkan aspek kehidupan pribadi dengan tanggung jawab publik turut memicu terjadinya kelelahan emosional. Kondisi ini menuntut adanya dukungan sistemik serta praktik penguatan spiritual secara berkelanjutan agar pemimpin dapat menjaga kesehatan mental dan integritas diri.

e. Tantangan Pengembangan dan Berkelanjutan

1. Menemukan dan Mengembangkan Pemimpin Profetik

Sistem pendidikan dan pelatihan kepemimpinan masa kini cenderung lebih menekankan aspek teknis manajemen daripada pengembangan karakter dan spiritualitas yang autentik. Minimnya kurikulum yang mengeluarkan pemimpin dengan landasan kenabian menjadi kendala serius. Kesenjangan antara teori dan praktik dalam pendidikan kepemimpinan berdampak pada rendahnya kualitas calon pemimpin profetik.

2. Pendekatan Pendidikan dan Pelatihan yang Tepat

Pendekatan pendidikan dan pelatihan yang holistik dan integratif sangat diperlukan untuk mengembangkan dimensi spiritual, intelektual, dan emosional pada calon pemimpin. Mirela et al (2021) menunjukkan bahwa model kepemimpinan profetik harus mencakup metode pembelajaran yang tidak hanya bersifat kognitif, namun juga afektif dan praktis. Winanda (2024) menyarankan bahwa program pelatihan harus dirancang agar mampu mengembangkan kesadaran nilai dan kepekaan terhadap konteks lokal serta global, sehingga menghasilkan pemimpin yang adaptif dan visioner.

3. Mentransfer Nilai antar Generasi

Transmisi nilai-nilai profetik antar generasi merupakan tantangan kritis untuk keberlanjutan kepemimpinan berbasis nilai. Faujiah et al.(2024) mengungkapkan adanya kesenjangan persepsi antara generasi senior dan junior, di mana interpretasi terhadap nilai-nilai kenabian berbeda secara signifikan. Susanto et al (2021) menekankan pentingnya peran model role model dan mentoring yang efektif agar pengetahuan, pengalaman, serta nilai-nilai spiritual dapat diteruskan secara utuh kepada generasi penerus.

f. Tantangan Kontekstual Khusus

1. Kepemimpinan Profetik dalam Organisasi Bisnis

Dalam konteks organisasi bisnis, tekanan untuk memaksimalkan keuntungan jangka pendek seringkali bertolak belakang dengan prinsip keadilan dan kesejahteraan yang menjadi inti kepemimpinan profetik. Target finansial dan orientasi profit dapat mengikis nilai-nilai etis, Transformasi paradigma bisnis yang kondusif bagi nilai spiritual sangat diperlukan agar kepemimpinan profetik dapat beroperasi secara konsisten.

2. Kepemimpinan Profetik dalam Lembaga Pendidikan

Di sektor pendidikan, orientasi standarisasi dan hasil akademik yang tinggi menempatkan pemimpin pada dilema antara pencapaian indikator kinerja dan penerapan nilai-nilai holistik. Pratama et al. (2022) menyoroti bahwa tekanan untuk mencapai target kuantitatif sering mengorbankan proses pengembangan karakter dan moral. Reformasi sistem pendidikan yang mendukung pendekatan kepemimpinan profetik perlu diupayakan agar integrasi nilai keagamaan dan profesionalisme dapat tercapai secara seimbang.

3. Kepemimpinan Profetik dalam Pemerintahan dan Organisasi Non-Profit

Dalam konteks pemerintahan, struktur birokrasi yang rigid dan politisasi kekuasaan menjadi penghambat utama implementasi nilai-nilai kenabian. (Sandiki, 2024) mencatat bahwa reformasi sistem dan budaya birokrasi harus menjadi agenda prioritas agar kepemimpinan profetik dapat diterapkan secara efektif, sedangkan Fadliah (2022)(yang telah dibahas sebelumnya) mengingatkan bahwa transformasi budaya organisasi juga esensial bagi lembaga non-profit guna mengoptimalkan daya guna nilai-nilai spiritual dalam manajemen sumber daya.

g. Strategi Mengatasi Tantangan

1. Pendekatan Integratif dan Kontekstual

Untuk mengatasi tantangan konseptual dan implementasional, diperlukan pendekatan integratif yang menggabungkan nilai-nilai kenabian dengan metodologi manajemen modern secara kontekstual. (Haq & Fitri, 2022) menyarankan agar paradigma spiritual direayasa secara strategis dalam kerangka manajemen. Pentingnya adaptasi strategi kepemimpinan sehingga tidak terjadi konflik antara nilai religius dan tuntutan operasional.

2. Pengembangan Komunitas Praktik dan Penguatan Spiritualitas Personal

Pembentukan komunitas praktik kepemimpinan profetik merupakan salah satu strategi efektif untuk berbagi pengalaman, mendukung satu sama lain, serta meningkatkan

praktik spiritual para pemimpin. Jafari et al (2024) mengemukakan bahwa melalui mentoring dan kelompok diskusi, nilai-nilai kenabian dapat ditransformasikan secara lebih nyata dalam aktivitas organisasi. Penguatan spiritualitas personal melalui praktik rutin seperti refleksi dan kontemplasi sangat penting untuk ketahanan psikologis pemimpin.

3. Penelitian, Pengembangan Model, dan Transformasi Budaya Organisasi

Pengembangan model kepemimpinan profetik yang aplikatif memerlukan penelitian empiris serta pengembangan instrumen evaluasi yang valid. Amtiran & Gulo (2022) menekankan urgensi pengkajian model-model kepemimpinan yang holistik sebagai dasar transformasi sistem dan budaya organisasi. Perombakan sistem penghargaan serta struktur organisasi harus sejalan dengan nilai-nilai spiritual, sehingga tercipta lingkungan yang mendukung keberlanjutan dan integritas kepemimpinan

4. Dampak Kepemimpinan Prophetic dalam organisasi

Dampak kepemimpinan profetik dalam organisasi secara holistik terbukti signifikan dalam berbagai dimensi, mulai dari peningkatan integritas hingga transformasi sosial. Secara mendasar, penerapan nilai-nilai profetik seperti amanah, kejujuran, dan keadilan mendorong adanya tata kelola yang transparan serta akuntabel sehingga meningkatkan integritas organisasi. Dewantoro et al (2021) mengungkapkan bahwa penerapan model kepemimpinan profetik di lingkungan pendidikan telah mengaktualisasikan nilai-nilai kejujuran dan tanggung jawab dalam manajemen strategis, yang pada gilirannya memfasilitasi peningkatan kepercayaan stakeholder. Integrasi nilai-nilai profetik, yang mencakup prinsip transparansi dan keadilan, berkontribusi pada terbentuknya lingkungan kerja yang bebas dari penyalahgunaan wewenang dan menumbuhkan budaya akuntabilitas. Kepemimpinan spiritual, yang merupakan esensi dari kepemimpinan profetik, mendorong terciptanya sistem budaya organisasi yang mendasari praktik integritas melalui komunikasi yang efektif dan pengelolaan sumber daya yang bertanggung jawab.

Dalam konteks pengembangan budaya organisasi yang sehat, kepemimpinan profetik berkontribusi dalam membentuk lingkungan kerja yang inklusif dan humanis. Firdaus et al (2023) menekankan bahwa penerapan nilai kenabian dalam kepemimpinan menumbuhkan semangat kolektif dan pengakuan atas keberagaman, sehingga menghasilkan kultur organisasi yang adaptif dan kolaboratif. Dengan mengimplementasikan nilai-nilai humanisasi, organisasi tidak hanya berfokus pada tujuan ekonomis semata, melainkan juga memberikan perhatian pada kesejahteraan psikososial karyawan. Kepemimpinan spiritual dapat mendorong peningkatan kohesi internal yang pada akhirnya memediasi terciptanya suasana kerja yang suportif dan loyal, mendukung budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan.

Peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi juga mendapat kontribusi positif dari kepemimpinan profetik. Amin (2024) memaparkan bahwa penerapan nilai amanah dan fathonah berperan krusial dalam mendorong pengambilan keputusan strategis yang berorientasi pada pertumbuhan jangka panjang, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Dalam konteks pendidikan, transformasi misi melalui kepemimpinan profetik meningkatkan kinerja operasional lembaga, yang mencerminkan kelayakan model tersebut dalam merangsang produktivitas di berbagai sektor. Dengan demikian, nilai-nilai kepercayaan dan kecerdasan yang diusung mampu menciptakan sinergi yang mendorong peningkatan kinerja kolektif.

Selain itu, kepemimpinan profetik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap penguatan komitmen organisasi. Nilai-nilai spiritual dan transendensi yang diintegrasikan dalam model kepemimpinan ini tidak hanya memberikan makna mendalam pada pekerjaan, tetapi juga menumbuhkan loyalitas karyawan melalui ikatan emosional dan moral. Amin

Amin (2024) menyatakan bahwa penerapan nilai kepemimpinan profetik membentuk komitmen afektif yang kuat, yang tercermin dari rendahnya tingkat turnover dan tingginya loyalitas karyawan. Temuan serupa disampaikan oleh Dewantoro et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa model kepemimpinan profetik di lingkungan sekolah tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga mengukuhkan keterikatan emosional antara pimpinan dan pengikut, sehingga menghasilkan hubungan yang lebih solid dan berkelanjutan.

Dalam ranah transformasi sosial, kepemimpinan profetik memainkan peran penting melalui pendekatan dakwah dan implementasi nilai-nilai keadilan. Firdaus et al (2023) menyoroti bahwa model kepemimpinan profetik mendorong pemimpin untuk tidak hanya fokus pada keuntungan internal organisasi, melainkan juga berkontribusi pada pemberdayaan masyarakat melalui program-program sosial yang berkelanjutan. Amin (2024) mengemukakan bahwa nilai-nilai profetik berperan sebagai katalisator dalam mendorong transformasi sosial, dengan mengintegrasikan prinsip inklusivitas dan keadilan dalam setiap lapisan organisasi. Kepemimpinan spiritual yang diterapkan dalam konteks organisasi dapat menciptakan efek riak yang meluas, sehingga memfasilitasi pembentukan jaringan koalisi antar lembaga dan masyarakat guna mewujudkan perubahan sosial yang mendalam.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan profetik memberikan dampak komprehensif dalam meningkatkan integritas, mengembangkan budaya organisasi yang sehat, meningkatkan kinerja dan produktivitas, menguatkan komitmen internal, serta mendorong transformasi sosial. Pendekatan kepemimpinan ini tidak hanya menekankan pencapaian tujuan strategis organisasi, tetapi juga membangun nilai-nilai etis dan spiritual yang berperan sebagai landasan bagi keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi secara holistik.

KESIMPULAN

Kepemimpinan profetik merupakan pendekatan yang sangat relevan dalam konteks organisasi modern, terutama dalam institusi pendidikan dan bisnis. Pendekatan ini tidak hanya mengedepankan efisiensi dan hasil, tetapi juga menekankan pentingnya nilai-nilai moral, spiritual, dan etika yang berakar pada ajaran Islam. Dengan meneladani kehidupan Nabi Muhammad SAW, pemimpin profetik diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan berkeadilan, di mana setiap individu merasa memiliki peran aktif dalam mewujudkan visi bersama. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengintegrasikan dimensi spiritual dan etis dalam setiap aspek pengambilan keputusan.

Namun, penerapan kepemimpinan profetik tidak tanpa tantangan. Resistensi struktural dan kultural sering kali menjadi hambatan dalam mengimplementasikan nilai-nilai profetik di dalam organisasi. Struktur organisasi yang hierarkis dan birokratis dapat menghambat inisiatif perubahan yang berlandaskan prinsip-prinsip keadilan dan moralitas. Selain itu, inkonsistensi antara nilai yang diusung dan praktik nyata di lapangan juga dapat menciptakan kesenjangan yang merugikan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memiliki kapasitas intelektual dan spiritual yang tinggi agar dapat mengatasi tantangan ini dengan bijaksana.

Di sisi lain, pemimpin profetik juga berperan sebagai agen perubahan yang mampu menawarkan solusi inovatif terhadap permasalahan yang ada. Dengan visi yang jauh ke depan, pemimpin ini dapat menginspirasi anggota organisasi untuk beradaptasi dengan dinamika sosial dan ekonomi yang terus berubah. Penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan profetik diharapkan dapat mendorong terciptanya budaya organisasi yang humanis dan

berorientasi pada keberlanjutan, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, kepemimpinan profetik menawarkan kerangka kerja yang komprehensif dan adaptif dalam menghadapi tantangan zaman. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan etika dalam praktik kepemimpinan, diharapkan pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang tidak hanya fokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada keberlanjutan jangka panjang yang berlandaskan moralitas. Oleh karena itu, pengembangan pemimpin profetik melalui pendidikan dan pelatihan yang holistik sangat penting untuk memastikan keberlanjutan nilai-nilai luhur dalam setiap aspek kehidupan sosial.

REFERENSI

- Abdul, M. R., Rerung, A. E., Fahmi, M. R., Himawan, A. H., Mappasomba, Z., Musfeptial, M., Nasri, D., Mulyadi, M., Pramono, P., Adilla, I., Hermansyah, H., Saputra, J. A., Mibtadin, M., Nuriyanto, L. K., Setiyanto, D. A., Faesol, A., Azisi, A. M., Pamungkas, M. D., Siagian, N. E., & Lumbangaol, W. R. D. (2023). Moderasi Beragama: Akar Teologi, Nalar Kebudayaan, Dan Kontestasi Di Ruang Digital. <https://doi.org/10.55981/brin.904>
- Adriansyah, H., Handayani, I. F., & Maftuhah, M. (2022). Peran Pemimpin Visioner Dalam Mewujudkan Budaya Sekolah Berkarakter. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 23–35. <https://doi.org/10.26555/jiei.v3i1.6162>
- Afdhal, A. (2023). An Examination of Traditional Customs in Minangkabau Leadership Tradition: Continuity and Changes in the Modern Era. *Publicus*, 1(2), 119–134. <https://doi.org/10.30598/publicusvol1iss2p119-134>
- Afnanda, M. (2023). Landasan Pendidikan Agama Islam Dengan Profil Pelajar Pancasila Di Era Kurikulum Merdeka. *Tarbiyah Darussalam Jurnal Ilmiah Kependidikan Dan Keagamaan*, 7(02), 15. <https://doi.org/10.58791/tadrs.v7i02.323>
- Alfulana, M. W., Rapsjani, M. F. A., & Fauzi, A. (2021). Kepemimpinan Membentuk Karakter Dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(8), 1387–1394. <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i8.253>
- Almagribi, A. B., & Muslimah, M. (2021). Implementasi Hubungan Ilmu, Budaya, Dan Ekonomi Pada Lembaga Pendidikan Islam Indonesia. *Anthropos Jurnal Antropologi Sosial Dan Budaya (Journal of Social and Cultural Anthropology)*, 7(1), 28. <https://doi.org/10.24114/antro.v7i1.24265>
- Amin, H. U. (2024). Pengembangan Organisasi Melalui Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (Jiask)*, 6(2), 175–186. <https://doi.org/10.48093/jiask.v6i2.205>
- Amtiran, A. A., & Gulo, A. (2022). Visi Dan Etika Kepemimpinan Kristen Di Era Post Modernisme. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(9), 3551–3560. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i9.1158>
- Arif, M. (2021). Prophetic Leadership in Forming the Religious Moderation Values in Islamic Education Institutions. *Cendekia Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 19(2), 219–235. <https://doi.org/10.21154/cendekia.v19i2.3109>
- Asmadi, I., Ilyas, A. A. R. M., Tirtajaya, A., Muctar, H. S., & Wahidin, D. (2022). Kepemimpinan Pendidikan Di Tengah Kompleksitas Perubahan. *Edukatif Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 6050–6056. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3444>
- Bahari, L. P. J., & Sari, V. (2024). <Prophetic Leadership>; Kajian Psikologi Islam Dalam Manajemen Kepemimpinan Pada <Serial Anime One Piece>; Harapan, 1(1), 28–42. <https://doi.org/10.70115/harapan.v1i1.77>

- Dewantoro, M. H., Madjid, A., Wasim, A. T., & Hamami, T. (2021). Liberasi Kepemimpinan Propetik Dalam Satuan Sekolah Dasar Dan Menengah Muhammadiyah. *Keuangan Islam Dan Peran Kesejahteraan*, 20(2), 385–416. <https://doi.org/10.20885/millah.vol20.iss2.art8>
- Elyas, Y. I., & Nasrulloh, N. (2024). Konsep Empati Sebagai Prinsip Pelayanan Dengan Pendekatan Hermeneutika Terhadap Ayat Al-Qur'an Dan Hadits. *Jimr*, 2(12), 284–293. <https://doi.org/10.62504/jimr1101>
- Fadliah, I. R. (2022). Kepemimpinan Profetik Pada Lembaga Pendidikan Di Era Disrupsi. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(12), 5713–5720. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i12.1247>
- Fahma, N., Kusuma, A. A. S., P, H. J., Soemardjoko, B., & Narimo, S. (2024). Strategi Perubahan Inovatif Dalam Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Muhammadiyah. *Ideguru Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(3), 1345–1350. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i3.975>
- Faizal, F. (2024). Peran Manajemen SDM Dalam Membangun Kepemimpinan Yang Inklusif Dan Beragam. *Jimr*, 2(10), 46–59. <https://doi.org/10.62504/jimr917>
- Fatayan, A., Ayu, S., & Bachrudin, A. A. (2022). Analysis of the Effectiveness of Muhammadiyah, Ciledug Branch, Tangerang City in the Membership Caderization Process. *Al-Risalah*, 13(1), 223–234. <https://doi.org/10.34005/alrisalah.v13i1.1806>
- Faujiah, H., Muslihah, E., & Shobri, S. (2024). Model Kepemimpinan Profetik (Nabi Muhammad Saw) Dan Implementasinya Di Pondok Pesantren Miftahunnajah Lamongan Serang. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1436–1441. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3466>
- Firdaus, G. G., Sa'diyah, M., & Subagiya, B. (2023). Membangun Kepemimpinan Profetik Santri: Kontribusi OSTADA Di Pesantren Daarul Uluum Lido. *Idarah Tarbawiyah Journal of Management in Islamic Education*, 4(2), 181–192. <https://doi.org/10.32832/itjmie.v4i2.15145>
- Fitriyana, D., Assayuti, M. J., Suryaningsih, Laia, H. W., Wahyudin, C., & Salbiah, E. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Karimahtauhid*, 3(2), 1747–1763. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11908>
- Gozali, A. G. (2023). Multicultural Education in the Perspective of the Qur'an and Hadith: Concepts and Implementation. *Pedagogia Jurnal Pendidikan*, 13(1), 13–21. <https://doi.org/10.21070/pedagogia.v13i1.1570>
- Haq, S. N., & Fitri, A. (2022). Implementasi Prophetic Leadership Pada Umkm (Studi Kasus Pada Ayam Geprek Juara Rawamangun Jakarta Timur). *Taraadin Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 110. <https://doi.org/10.24853/trd.1.2.110-120>
- Hariri, A. P. A., Wijayanti, A. Y., & Laugu, N. (2022). Representasi Kepemimpinan Transformatif-Kolaboratif Kepala Perpustakaan UMY Sebagai Agen Perubahan Di Masa Krisis Covid-19. *Unilib Jurnal Perpustakaan*, 13(2). <https://doi.org/10.20885/unilib.vol13.iss2.art2>
- Hendra, H., Hanitha, V., & Angreni, T. (2022). Pengembangan Motivasi Dan Kepemimpinan Bagi Para Anggota OSIS Sekolah Narada Jakarta. *Near Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 35–39. <https://doi.org/10.32877/nr.v2i1.570>
- Hendrawan, A. Y., Mambang, M., Waruwu, R. H., & Pebrianti, E. W. (2021). Peran Kepemimpinan Visioner Yang Melayani Dalam Mendidik Dan Menghasilkan Calon Pemimpin Yang Memiliki Karakter Kuat Pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(4), 577–597. <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i4.151>

- Herlambang, A. G., Fathurrahman, F., Ramadhan, M. I., Zilhazem, M. T., & Wismanto, W. (2024). Analisis Tentang Kedudukan Al-Qur'an Dan Hadits Sebagai Dasar Pendidikan Islam. *MJPM*, 2(2), 702–713. <https://doi.org/10.60126/maras.v2i2.246>
- Herlina, E., Tukiran, M., Yusnita, N., Hermansyah, H., & Andrianto, M. T. (2022). Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Agen Perubahan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(6), 487–497. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v2i6.346>
- Heryana, H., Sudrajat, A. R., Priyatna, F., Sani, N. A. S., Munajat, I. D., & Esthi, R. B. (2024). Webinar Pengabdian Kepada Masyarakat: Peran Strategi Seorang Leader Membangun Corporate Culture. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Tunas Membangun*, 4(2), 82–88. <https://doi.org/10.36728/tm.v4i2.3909>
- Hurdianto, T. (2021). Strategi Kepemimpinan Visioner Dalam Memajukan Lembaga Pendidikan. <https://doi.org/10.31219/osf.io/396jv>
- Istikarani, M., Asikin, N., Ansori, A., Anwar, K., & Yusup, M. (2025). Directing Dan Koordinating (Taujih Wa Tansiq) Dalam Perpektif Islam. *Ijim*, 3(1), 135–144. <https://doi.org/10.69693/ijim.v3i1.309>
- Jafari, M., Maghribi, H., & Salman, A. M. b. (2024). Konsep Kepemimpinan Profetik Dalam Pendidikan Islam. *Alhamra Jurnal Studi Islam*, 5(1), 97. <https://doi.org/10.30595/ajsi.v5i1.19644>
- Kamaluddin, K., & Citaningati, P. R. (2023). Islamic Leadership: Prophet Muhammad as a Role Model for Being Charismatic, Transformational, and Servant Leader. *International Journal of Applied Business and International Management*, 8(2), 53–66. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v8i2.2460>
- Kurnia, R., Nurkhalizah, A., Fazriyah, S. I., & Munandar, A. (2023). Facilitation of Young Mosque Activists to Strengthen Moderate Religious Attitudes by Studying the Interpretation of Quran Verses. *Jurnal Sejati*, 3(2), 213–230. <https://doi.org/10.24235/sejati.v3i2.65>
- Mirela, T., Arifin, Z., Jamroh, M., & Us, K. A. (2021). Prophetic Leadership: Examining the Prophetic Leadership Concept of the Prophet Muhammad SAW. *Innovatio Journal for Religious Innovations Studies*, 21(1), 62–74. <https://doi.org/10.30631/innovatio.v21i1.130>
- Muliyanty, I., Hamdanah, H., & Fahmi, N. (2024). Dasar Al-Qur'an Dan Hadits Tentang Kepemimpinan. *Journal on Education*, 6(4), 20928–20935. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.6226>
- Murtadlo, G., Pranada, A. R., Hidayati, A., Fransiska, D., Ananda, N. B., & Sari, P. A. (2023). Integrasi Pembelajaran Al-Qur'an Hadits Dalam Konteks Sains Dan Ilmu Sosial. *Pandu*, 1(1), 35–43. <https://doi.org/10.59966/pandu.v1i1.73>
- Nasution, I. F. (2023). Islam Sebagai Pedoman Hidup. *Al-Murabbi*, 1(1), 26–38. <https://doi.org/10.62086/al-murabbi.v1i1.361>
- Nugraha, B. A., Rahmania, F. A., & Nurendra, A. M. (2021). Kepemimpinan Profetik, Etos Kerja Islami, Dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns). *Journal of Psychological Science and Profession*, 5(1). <https://doi.org/10.24198/jpsp.v5i1.29492>
- Pratama, R. W., Wadi, H., & Suud, S. (2022). Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Mengelola Kultur Sekolah Yang Kondusif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(2c), 761–768. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i2c.567>
- Putri, A. R. A., Salsabilla, D. S., Sholehuddin, I., & Husnia, T. S. (2021). Leadership Dalam Perspektif Islam. *Leadership Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 207–221. <https://doi.org/10.32478/leadership.v2i2.719>

- Rachman, P. (2022). The Triangle of Educational Leadership. *Humanistika Jurnal Keislaman*, 8(2), 313–331. <https://doi.org/10.55210/humanistika.v8i2.842>
- Rahayu, T., & Muna, N. (2021). Peran Empowering Leadership Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Selama Work From Home. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 98–110. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3211>
- Rahman, S. S. A., Nadzri, S., & Senik, Z. C. (2024). The Practice of Prophetic Leadership in Strategic Management Process: Reflection of Muslim SME Entrepreneurs. *Journal of Management and Muamalah*, 14(2), 88–98. <https://doi.org/10.53840/jmm.v14i2.219>
- Saepudin, S., Kodir, D. A., Fatimatuazzahroh, F., Sukarna, S., & Mashuri, M. (2023). Memahami Peran Pemimpin Sebagai Agen Perubahan. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 84–98. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.509>
- Safitri, E., Abdurrahman, M. F., Qona'ah, P. F., & Aini, W. N. (2021). The Leadership of the Prophet: The Role Model of Today's Leaders. *Matan Journal of Islam and Muslim Society*, 3(2), 156. <https://doi.org/10.20884/1.matan.2021.3.2.4445>
- Sandiki, R. (2024). Review Book: Kepemimpinan Yang Membumi. *Track*, 3(2), 124–129. <https://doi.org/10.61660/track.v3i2.189>
- Sangaji, R. C., & Triono, T. A. (2023). Implementasi Kepemimpinan Profetik Dalam Memecahkan Masalah Sosial Di Indonesia: Study Literatur Profetik Leadership. *Journal of Society Bridge*, 1(2), 7–13. <https://doi.org/10.59012/jsb.v1i2.9>
- Sholeh, M. I., Tanzeh, A., Fuadi, I., & Kojin. (2023). Kepemimpinan Profetik (Study Proses Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia). *Jmpi*, 1(1), 27–44. <https://doi.org/10.71305/jmpi.v1i1.9>
- Siddique, M. U., Sultan, S. A., & Arshad, A. (2023). A Study of Islamic Perspective on Leadership. *Al-Nasr*, 58–72. <https://doi.org/10.53762/alnasr.02.03.e05>
- Siregar, R. H. (2024). Nalar Tafsir Emansipatoris Dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah Ayat 168. *Comserva Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(12), 4995–5006. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i12.1299>
- Sugianto, A., Qomariah, M. S., & Alisha, A. N. (2023). Peran Guru Bimbingan Dan Konseling Dalam Analisis Profil Gaya Belajar Siswa Sebagai Need Assessment Pembelajaran Berdiferensiasi. *G-Couns Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(03), 520–531. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.4696>
- Suntara, R. A., & Hijran, M. (2023). Implementasi Teori Kontingensi Dalam Eskalasi Efektivitas Kepemimpinan Mahasiswa. *Jurnal Basicedu*, 7(6), 3406–3419. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i6.6412>
- Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.417>
- Susanto, H., Suyono, H., Bashori, K., & Situmorang, N. Z. (2021). Kepemimpinan Profetik Satgas Penanganan Covid-19 Di Kota Yogyakarta. *Syntax Literate Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(2), 774. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i2.2176>
- Tingkas, E. B., & Ahmad, S. A. (2022). Dinamika Pengetua Wanita Sebagai Agen Perubahan Di Sekolah Berpaksikan Gaya Komunikasi Dinamik: Satu Perspektif. *Jurnal Kinabalu*, 28, 98–123. <https://doi.org/10.51200/ejk.v28i1.4173>
- Wahab, M. I., Romelah, & Humaidi, N. (2024). Kepemimpinan Profetik: Urgensi Mengkaji Model Kepemimpinan Kh Ahmad Dahlan Di Era Abad 21. *Jurnal Paris Langkis*, 5(1), 56–73. <https://doi.org/10.37304/paris.v5i1.15306>

- Wicaksono, T. H., & Herachwati, N. (2023). Ketidakpercayaan Karyawan Sebuah Tantangan Bagi Pemimpin Baru Dalam Perubahan Organisasi. *Isoquant Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 7(2), 180–192. <https://doi.org/10.24269/iso.v7i2.2056>
- Winanda, A. (2024). Teologi Profetik Dalam Perspektif Pendidikan Agama Islam. *Bestari | Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 20(2), 138. <https://doi.org/10.36667/bestari.v20i2.1129>
- Yustiva, F. (2023). Strategi Untuk Mengatasi Resistensi Terhadap Perubahan Organisasi: Pendekatan Psikologis Dan Praktis. *Taveij*, 3(2), 178–184. <https://doi.org/10.55642/taveij.v3i2.653>
- Zaeni, A., Huda, M. K., & Muchlis, M. (2024). Pendidikan Profetik Bagi Anak Di Era Kejayaan Islam: Persinggungan Antara Teologi Iqro Dan Kebijakan Pendidikan. *JPGSD*, 3(1), 26–35. <https://doi.org/10.52434/jpgsd.v3i1.3378>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

