

Implementasi Kepemimpinan Profetik Dalam Memecahkan Masalah Sosial Di Indonesia: *Study Literatur Prophetic Leadership*

Reno Candra Sangaji¹, Tomi Agus Triono¹

(1) Program Doktorat Ilmu Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Ilsam Indonesia
Email Korespondensi: Tomiagustriono87@gmail.com

Abstrak: Indonesia sebagai negara besar dengan jumlah penduduk yang sangat banyak, mengalami berbagai masalah sosial yang tidak mudah untuk diselesaikan. Berbagai masalah sosial seperti korupsi, diskriminasi, kemiskinan, dan permasalahan lingkungan hidup sangat mempengaruhi kualitas hidup masyarakat Indonesia. Dalam situasi ini, kepemimpinan merupakan salah satu hal yang penting untuk memecahkan masalah sosial yang ada. Kepemimpinan profetik merupakan salah satu jenis kepemimpinan yang dapat memecahkan masalah sosial dengan baik. Secara umum, kepemimpinan profetik memiliki potensi untuk membantu dalam mengatasi masalah sosial melalui fokus pada nilai-nilai moral dan etika yang tinggi, serta kemampuan untuk memotivasi dan memimpin orang untuk bertindak dalam kepentingan masyarakat.

Kata kunci; Kepemimpinan Profetik; Masalah Sosial

Abstract: Indonesia, as a large country with a very large population, experiences various social problems that are not easy to solve. Various social problems such as corruption, discrimination, poverty, and environmental problems greatly affect the quality of life of the Indonesian people. In this situation, leadership is one of the important things to solve existing social problems. Prophetic leadership is one type of leadership that can solve social problems well. In general, prophetic leadership has the potential to help in overcoming social problems through a focus on high moral and ethical values, as well as the ability to motivate and lead people to act in the interests of society.

Keywords: Prophetic Leadership; Social Issues

Article Information: Submitted: 2023-03-30; Revised 2023-04-26; Accepted: 2023-05-10

PENDNAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi atau negara dalam mencapai tujuannya [1]. Dalam dunia modern saat ini, banyak model kepemimpinan yang berkembang dan diterapkan, namun tipe kepemimpinan yang berkaitan dengan nilai-nilai spiritual dan moral menjadi perhatian khusus bagi banyak pihak [2]. Selain itu kepemimpinan tidak hanya dilihat dari sisi kekuasaan dan kebijakan saja, tetapi juga harus memperhatikan peran dan tanggung jawab sosial sebagai pemimpin. Salah satu model kepemimpinan yang berpijak pada nilai-nilai tersebut adalah kepemimpinan profetik [3].

Kepemimpinan profetik merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang menekankan pada tanggung jawab sosial dan moral sebagai pemimpin, serta memiliki visi jangka panjang dan memimpin dengan inspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai



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

tujuan bersama [4]. Kepemimpinan profetik dianggap memiliki peran penting dalam mengatasi berbagai masalah sosial dan membangun masyarakat yang adil dan inklusif [5]. Dalam hal ini, kepemimpinan profetik berfokus pada keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat, bukan hanya segelintir elit atau kelompok tertentu.

Dengan demikian, implementasi kepemimpinan profetik diharapkan dapat membantu memecahkan berbagai masalah sosial yang ada, seperti tingkat kemiskinan yang tinggi, kesenjangan sosial, dan masalah-masalah lain yang berhubungan dengan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan suatu kepemimpinan yang mampu memecahkan masalah-masalah tersebut dan membawa negara menuju kemajuan. Konsep kepemimpinan profetik dapat menjadi solusi bagi masalah tersebut, dengan menekankan pada pendekatan yang bersifat pro-rakyat dan bertanggung jawab sosial.

Dengan melihat pentingnya peran kepemimpinan profetik dalam memecahkan masalah sosial, maka dalam paper ini akan dianalisis implementasi kepemimpinan profetik dalam memecahkan masalah sosial di Indonesia. Analisis ini akan membahas bagaimana kepemimpinan profetik diterapkan dalam konteks Indonesia, serta mengkaji sejauh mana implementasi tersebut membantu dalam mengatasi masalah sosial yang ada serta bagaimana implementasi kepemimpinan profetik dalam praktiknya. Hasil dari paper ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para pemimpin dan stakeholder lainnya untuk memahami pentingnya kepemimpinan profetik dan memberikan solusi yang lebih baik bagi masalah sosial di Indonesia.

LITERATUR REVIEW

Konsep Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan profetik pertama kali dikemukakan oleh futuris dan pemikir terkenal, Peter Drucker, dalam bukunya "The Practice of Management" [6]. Ia menjelaskan bahwa kepemimpinan profetik adalah suatu gaya kepemimpinan yang menekankan pada tanggung jawab sosial dan moral sebagai pemimpin, serta memiliki visi jangka panjang dan memimpin dengan inspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama.

Konsep kepemimpinan adalah sebuah prinsip yang menjelaskan bagaimana seorang individu mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama [7]. Dalam organisasi, kepemimpinan sering diterjemahkan sebagai proses dimana seorang pemimpin memimpin dan memotivasi staf untuk mencapai sasaran perusahaan [8]. Ini mencakup aspek-aspek seperti visi, strategi, komunikasi, dan pengambilan keputusan [9].

Berikut adalah beberapa konsep kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli dan referensi yang dapat ditemukan melalui berbagai sumber:

- a. Teori Transformational Leadership - Teori ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan memotivasi bawahan dengan menciptakan visi yang kuat dan membantu mereka mencapai potensi mereka [7].



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

- b. Teori Transaksional Leadership - Teori ini menekankan pada interaksi antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin memberikan insentif dan sanksi untuk memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi [10].
- c. Teori Situasional Leadership - Teori ini menekankan pada bagaimana pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka tergantung pada tingkat kematangan dan kebutuhan bawahan [11].
- d. Teori Charismatic Leadership - Teori ini menekankan pada aura dan pesona pemimpin yang mempengaruhi bawahan dan memotivasi mereka untuk mengikuti visi pemimpin [12].
- e. Teori Authentic Leadership - Teori ini menekankan pada kejujuran, integritas, dan transparansi pemimpin dalam memimpin dan membuat keputusan [13].

Kepemimpinan Profetik

Teori kepemimpinan profetik adalah sebuah konsep yang berfokus pada kepemimpinan yang berasal dari ajaran agama dan spiritualitas [14]. Konsep ini menekankan pada pemimpin yang memiliki integritas dan kualitas moral yang tinggi, serta memiliki visi dan misi yang jelas dan dapat memotivasi dan memimpin bawahannya menuju keberhasilan [15]. Para ahli kepemimpinan menjelaskan bahwa pemimpin profetik adalah pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuannya melalui pengaruh positif dan komunikasi yang efektif [16].

Konsep teori kepemimpinan profetik berangkat dari pandangan bahwa kepemimpinan tidak hanya melibatkan tindakan dan kebijakan yang rasional, tetapi juga memiliki unsur-unsur spiritual dan moral [17]. Menurut para ahli, kepemimpinan profetik memiliki ciri-ciri seperti:

- a. Kepemimpinan yang bertumpu pada ajaran agama dan nilai-nilai spiritual.
- b. Kepemimpinan yang memiliki visi dan misi yang jelas dan bertujuan untuk membantu masyarakat dan memecahkan masalah sosial.
- c. Kepemimpinan yang bersifat transformatif dan mengarahkan pada perubahan positif.
- d. Kepemimpinan yang memiliki keterbukaan dan kejujuran dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan para bawahan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistematik literatur review dengan mengambil topik profetik leadership, pencarian sumber literatur dilakukan melalui database seperti ProQuest, JSTOR, Emerald, Scencedirec dan Google Scholar. Pencarian dilakukan dengan menggunakan kata kunci seperti "profetik leadership," "religious leadership," dan "spiritual leadership." Sumber literatur diambil dari jurnal tekemuka yang relevan dengan topik penelitian.



DISKUSI

Keuntungan positif kepemimpinan Profetik

Sesuai dengan tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui implementasi kepemimpinan profetik dalam memecahkan masalah sosial di dalam organisasi ataupun masyarakat, terdapat keuntung kepemimpinan profetik. Kepemimpinan profetik dapat memiliki dampak positif bagi karyawan dan masyarakat dalam beberapa hal sebagai berikut:

- a. Motivasi dan semangat kerja yang tinggi: Kepemimpinan profetik menekankan pada pengembangan diri dan peningkatan kualitas hidup bagi para karyawan [18]. Konsep ini dapat memotivasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuannya.
- b. Keterlibatan dan tanggung jawab karyawan: Kepemimpinan profetik menekankan pada partisipasi dan tanggung jawab karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah [19]. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan dan tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan mereka.
- c. Kecerdasan emosional dan pengembangan diri: Kepemimpinan profetik menekankan pada pengembangan kecerdasan emosional dan diri bagi para karyawan [20]. Hal ini dapat membantu mereka untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kualitas hidup mereka.
- d. Peningkatan kualitas hidup masyarakat: Kepemimpinan profetik juga memfokuskan pada peningkatan kualitas hidup masyarakat [21]. Dengan membantu para karyawan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka, kepemimpinan profetik juga dapat membantu masyarakat untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik.

Implementasi Kepemimpinan Profetik

Implementasi kepemimpinan profetik melibatkan beberapa langkah dan prinsip penting untuk memastikan bahwa pemimpin memiliki pengaruh positif pada lingkungan dan masyarakat. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat dilakukan dalam implementasi kepemimpinan profetik:

- a. Menentukan visi dan misi yang jelas: Pemimpin harus memiliki visi dan misi yang jelas dan dipahami oleh semua pihak untuk memastikan bahwa mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama [22].
- b. Membangun komunikasi yang efektif: Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan membangun hubungan yang baik dengan para anggotanya [23]. Ini akan membantu memastikan bahwa semua orang memahami apa yang harus dilakukan dan bagaimana hal itu harus dilakukan.
- c. Mengembangkan kebijakan dan strategi: Pemimpin harus memiliki kebijakan dan strategi yang jelas untuk mengatasi masalah sosial yang dihadapi [24]. Ini akan membantu memastikan bahwa mereka memiliki arah dan tujuan yang jelas dalam mengatasi permasalahan.



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

- d. Memastikan transparansi dan akuntabilitas: Pemimpin harus memastikan bahwa mereka memiliki transparansi dan akuntabilitas yang jelas dalam mengatasi masalah sosial [25]. Ini akan membantu memastikan bahwa mereka dapat dipertanggungjawabkan dan bahwa mereka tidak mengambil keuntungan atau memperlakukan orang dengan tidak adil.
- e. Menumbuhkan budaya dan nilai-nilai: Pemimpin harus menumbuhkan budaya dan nilai-nilai yang positif dalam lingkungan kerja [22]. Ini akan membantu memastikan bahwa para anggota memiliki motivasi dan semangat untuk bekerja sama dan mencapai tujuan bersama.

KESIMPULAN

secara umum, kepemimpinan profetik memiliki potensi untuk membantu dalam mengatasi masalah sosial melalui fokus pada nilai-nilai moral dan etika yang tinggi, serta kemampuan untuk memotivasi dan memimpin orang untuk bertindak dalam kepentingan masyarakat. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan profetik memiliki dampak positif pada kinerja dan motivasi karyawan, dan dapat membantu dalam membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan.

SARAN

Untuk memperoleh hasil diskusi yang lebih detail, disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mengumpulkan berbagai pendapat dari berbagai sumber, seperti ahli kepemimpinan, praktisi bisnis, dan akademisi.

REFERECES

- [1] A. U. Ibrahim and C. O. Daniel, "Impact of leadership on organisational performance," *International Journal of Business, Management and Social Research*, vol. 6, no. 2, pp. 367–374, 2019.
- [2] S. Allen and L. W. Fry, "A framework for leader, spiritual, and moral development," *Journal of Business Ethics*, pp. 1–15, 2022.
- [3] A. Fauzi, "Transformation Of Values In Developing Leadership Prophetic Islamic Education," *2nd ICET Theme: Improving The Quality Of Education and Training Through Strengthening Networking*, pp. 1196–1204, 2016.
- [4] M. K. Umam, "Dimensi Kepemimpinan Transformatif Era Disrupsi Perspektif Manajerial Birokrasi," *AL-WIJDĀ N: Journal of Islamic Education Studies*, vol. 4, no. 2, pp. 127–146, 2019.
- [5] T. Koburtay, T. Abuhusein, and Y. M. Sidani, "Women Leadership, Culture, and Islam: Female Voices from Jordan," *Journal of Business Ethics*, pp. 1–17, 2022.



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

- [6] P. F. Drucker, *The Practice of management / Peter F. Drucker*. London: London: Pan Books, 1955.
- [7] B. M. Bass and R. E. Riggio, *Transformational leadership*. Psychology press, 2006.
- [8] P. G. Northouse, *Adaptive leadership*. 2016.
- [9] P. G. Northouse, *Leadership: Theory and practice*. Sage publications, 2021.
- [10] B. M. Bass and B. J. Avolio, *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. sage, 1994.
- [11] P. Hersey and K. H. Blanchard, "Management of organizational behavior: Utilizing human resources." Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510, 1969.
- [12] J. A. Conger and R. N. Kanungo, *Charismatic leadership in organizations*. Sage Publications, 1998.
- [13] B. J. Avolio and W. L. Gardner, "Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership," *The leadership quarterly*, vol. 16, no. 3, pp. 315–338, 2005.
- [14] M. A. Mutalib, A. Rafiki, and W. M. F. A. W. Razali, *Principles and Practice of Islamic Leadership*. Springer, 2022.
- [15] A. Lumpkin and R. M. Achen, "Explicating the synergies of self-determination theory, ethical leadership, servant leadership, and emotional intelligence," *Journal of Leadership Studies*, vol. 12, no. 1, pp. 6–20, 2018.
- [16] M. Tang, A. Rahim, and I. Ismail, "Transformative-Prophetic Leadership Pattern in Management of Education Institutions (Muhammad SAW Leadership Study)," *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, vol. 2, no. 2, pp. 34–52, 2019.
- [17] A. Abdallah, F. Çitaku, M. Waldrop, D. Zillioux, L. P. Çitaku, and Y. Hayat Khan, "A review of Islamic perspectives on leadership," *International Journal of Scientific Research and Management*, vol. 7, no. 11, pp. 574–578, 2019.
- [18] G. Ahmed, "An analysis of strategic leadership effectiveness of prophet muhammad (pbuh) based on dave ulrich leadership code," *Journal of Islamic Studies and Culture*, vol. 7, no. 1, 2019.
- [19] A. H. Busari, S. N. Khan, S. M. Abdullah, and Y. H. Mughal, "Transformational leadership style, followership, and factors of employees' reactions towards organizational change," *Journal of Asia Business Studies*, vol. 14, no. 2, pp. 181–209, 2020.
- [20] S. Johar, M. A. Abdullah, M. A. Yusoff, K. A. Suhaimy, K. Isa, and F. Ismail, "Emotional intelligence dimension on self-esteem of employees through the personality



- of leader,” *International Journal of Engineering and Technology*, vol. 24, pp. 1161–1166, 2018.
- [21] B. Karsono, R. Suraji, and I. Sastrodiharjo, “The Influence of Leadership Spirituality to Improving the Quality of Higher Education in Indonesia,” *International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, vol. 9, no. 02, pp. 6832–6841, 2022.
- [22] D. D. Warrick, “What leaders need to know about organizational culture,” *Business Horizons*, vol. 60, no. 3, pp. 395–404, 2017.
- [23] C. Liao, “Leadership in virtual teams: A multilevel perspective,” *Human resource management review*, vol. 27, no. 4, pp. 648–659, 2017.
- [24] R. C. Ford, R. F. Piccolo, and L. R. Ford, “Strategies for building effective virtual teams: Trust is key,” *Business Horizons*, vol. 60, no. 1, pp. 25–34, 2017.
- [25] L. Cortellazzo, E. Bruni, and R. Zampieri, “The role of leadership in a digitalized world: A review,” *Frontiers in psychology*, vol. 10, p. 1938, 2019.

