

Paradigma Manajemen Prophetik

Jaminan Kepuasan

Apabila Anda mendapatkan buku ini dalam keadaan cacat produksi (di luar kesengajaan kami), seperti halaman kosong atau terbalik, silakan ditukar di toko tempat Anda membeli atau langsung kepada kami dan kami akan menggantinya segera dengan buku yang bagus.

Dr. H. Fauzan, S.Pd., M.Si.

Paradigma Manajemen Prophetik

Menuju Kepemimpinan Transformasional
dan Transendental



PARADIGMA MANAJEMEN PROPHETIK

Menuju Kepemimpinan Transformatif dan Transendental

Penulis: Dr. H. Fauzan, S.Pd., M.Si.

Editor: Ana Pratiwi, M.S.A

Tata Sampul: Narto

Tata Isi: Atika

Pracetak: Antini, Dwi, Wardi

Cetakan Pertama, Juni 2025

Penerbit

DIVA Press

(Anggota IKAPI)

Sampangan Gg. Perhutut No.325-B

Jl. Wonosari, Baturetno

Banguntapan Yogyakarta

Telp: (0274) 4353776, 081804374879

Fax: (0274) 4353776

E-mail: redaksi_divapress@yahoo.com

sekred2.divapress@gmail.com

Website: www.divapress-online.com

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Fauzan

Paradigma Manajemen Prophetik/Dr. H. Fauzan, S.Pd., M.Si.; editor, Ana Pratiwi, M.S.A—cet. 1—Yogyakarta: DIVA Press, 2025

186 hlmn; 14 x 20 cm

ISBN 978-623-189-656-8

I. Manajemen

II. Ana Pratiwi, M.S.A

I. Judul

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan semesta alam, yang telah menganugerahkan ilham, kekuatan, dan kesempatan untuk menuntaskan penulisan buku ini. Paradigma Manajemen Prophetik: Menuju Kepemimpinan Transformasional dan Transendental lahir dari kegelisahan akademik sekaligus panggilan spiritual untuk menghadirkan alternatif paradigma dalam praktik manajemen modern yang sering kali terjebak dalam sekularisme, materialisme, dan orientasi jangka pendek.

Di tengah kompleksitas dan disrupsi global saat ini, dunia membutuhkan kepemimpinan yang bukan hanya cerdas secara intelektual dan adaptif secara strategis, tetapi juga matang secara moral dan kokoh secara spiritual. Di sinilah manajemen prophetik menawarkan jalan: sebuah pendekatan yang berpijak pada nilai-nilai wahyu, mengintegrasikan akal dan pengalaman empiris, serta menjadikan organisasi sebagai wahana ibadah dan perjuangan kemanusiaan.

Buku ini tidak bermaksud menafikan capaian teori manajemen konvensional, namun berusaha memperkaya dan melengkapi wacana kepemimpinan dengan dimensi transendental. Gagasan yang disajikan di dalamnya

merupakan hasil kontemplasi, kajian literatur, dan pengamatan terhadap praktik organisasi yang mencoba menghidupkan nilai-nilai profetik dalam kehidupan nyata.

Saya menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada para guru, kolega, mahasiswa, dan institusi yang telah menjadi ruang diskusi, inspirasi, dan refleksi dalam perjalanan intelektual ini. Semoga buku ini menjadi bagian kecil dari ikhtiar membangun peradaban unggul yang menjunjung tinggi keadilan, kasih sayang, dan kemuliaan manusia sebagai khalifah di muka bumi.

Akhirnya, semoga buku ini dapat memberi manfaat bagi siapa pun yang membaca dan menjadikannya sebagai referensi dalam membentuk kepemimpinan yang lebih bermakna, berkeadaban, dan berorientasi akhirat.

Jember, April 2025

Penulis

Daftar Isi

KATA PENGANTAR.....	5
Daftar Isi	7
BAB 1 PENDAHULUAN	11
BAB 2 DASAR FILOSOFIS MANAJEMEN PROPHETIK.....	15
A. DEFINISI DAN CIRI-CIRI MANAJEMEN PROPHETIK	15
B. AKAR EPISTEMOLOGIS: WAHYU, AKAL, DAN EMPIRIS	26
C. NILAI-NILAI DASAR: TAUHID, AMANAH, ADIL, IHSAN	38
D. PERBANDINGAN DENGAN PARADIGMA MANAJEMEN KONVENSIONAL	47
BAB 3 PILAR-PILAR MANAJEMEN PROPHETIK	51
A. SHIDDIQ (KEBENARAN) DALAM KEPUTUSAN MANAJERIAL.....	51

B.	AMANA H (TANGGUNG JAWAB) DALAM KEPEMIMPINAN	55
C.	TABLIGH (KOMUNIKASI TRANSPARAN) DALAM ORGANISASI	58
D.	FATHANA H (KECERDASAN) DALAM STRATEGI DAN INOVASI	60
BAB 4	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PERSPEKTIF PROPHETIK.....	64
A.	KARAKTERISTIK PEMIMPIN TRANSFORMASIONAL DALAM PERSPEKTIF PROPHETIK	64
B.	NABI MUHAMMAD SAW SEBAGAI ROLE MODEL KEPEMIMPINAN PERUBAHAN	68
C.	MEMBANGUN VISI, INSPIRASI, DAN MOTIVASI	72
D.	STUDI KASUS KEPEMIMPINAN PROPHETIK NABI MUHAMMAD SAW	74
BAB 5	TRANSENDENSI DALAM PRAKTIK MANAJEMEN.....	79
A.	SPIRITUALITAS DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN	79
B.	ETIKA DAN AKHLAK DALAM TATA KELOLA ORGANISASI	83
C.	MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI BERBASIS IMAN	87

	D. MANAJEMEN SEBAGAI IBADAH: INTEGRASI DUNIAWI DAN UKHRAWI	91
BAB 6	MODEL IMPLEMENTASI MANAJEMEN PROPHETIK.....	96
	A. DESAIN ORGANISASI DAN BUDAYA PROPHETIK.....	96
	B. TRANSFORMASI SDM DAN SISTEM KINERJA	99
	C. ETOS KERJA DAN PRODUKTIVITAS DALAM BINGKAI PROPHETIK.....	101
	D. INDIKATOR DAN UKURAN KEBERHASILAN PROPHETIK MANAGEMENT.....	103
BAB 7	TANTANGAN DAN STRATEGI AKTUALISASI	126
	A. TANTANGAN DALAM KONTEKS GLOBAL DAN MODERN.....	127
	B. RESISTENSI BUDAYA DAN STRUKTURAL.....	129
	C. STRATEGI PENGUATAN: PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN KETELADANAN	131
	D. KOLABORASI ANTAR SEKTOR UNTUK MEMBANGUN EKOSISTEM PROPHETIK.....	134

BAB 8	STUDI KASUS DAN APLIKASI NYATA.....	149
A.	STUDI KASUS LEMBAGA/INSTITUSI DENGAN PENDEKATAN PROPHETIK1	49
B.	ANALISIS KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN	152
C.	PEMBELAJARAN DARI DUNIA NYATA: BEST PRACTICES.....	155
BAB 9	PENUTUP – MENUJU MASA DEPAN MANAJEMEN PROPHETIK.....	168
A.	REFLEKSI DAN REKOMENDASI.....	168
B.	INTEGRASI PROPHETIK MANAGEMENT DALAM ERA DISRUPSI.....	171
C.	MANAJEMEN PROPHETIK UNTUK GENERASI PEMIMPIN MASA DEPAN	173
D.	PENUTUP AKHIR	174
DAFTAR PUSTAKA		178
BIODATA RINGKAS		183



BAB 1

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika dunia modern yang terus bergerak cepat, organisasi dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks dan multidimensional. Globalisasi, revolusi digital, krisis etika, dan degradasi nilai kemanusiaan telah menjadi realitas yang tak terhindarkan. Dalam arus deras perubahan ini, teori dan praktik manajemen konvensional kerap kali menekankan pada efisiensi, produktivitas, dan kompetisi tanpa cukup memperhatikan dimensi etik, spiritual, dan kemaslahatan sosial. Manajemen menjadi sekadar instrumen teknokratik—menyszerhanakan manusia sebagai sumber daya, bukan sebagai subjek bermartabat yang memiliki nilai-nilai luhur dan tujuan hidup transendental.

Fenomena ini mendorong lahirnya gagasan bahwa dunia manajemen memerlukan pendekatan yang lebih utuh dan menyeluruh: suatu paradigma yang tidak hanya mengatur, mengukur, dan mengelola, tetapi juga membimbing, memanusiakan, dan mentransformasi. Dalam konteks inilah, paradigma manajemen prophetik hadir sebagai tawaran alternatif yang berakar pada nilai-nilai kenabian dan tradisi keilmuan Islam. Ia tidak dimaksudkan untuk menegasikan capaian positif dari manajemen modern,

melainkan sebagai kerangka korektif dan transformatif yang menyatukan dimensi intelektual, etikal, dan spiritual dalam satu bangunan sistem manajerial.

Paradigma manajemen prophetik berlandaskan pada nilai-nilai ilahiyah dan prinsip-prinsip kenabian yang diwariskan oleh para nabi sebagai pemimpin umat dan pengelola peradaban. Rasulullah SAW bukan hanya pembawa wahyu, tetapi juga pemimpin organisasi sosial, politik, dan ekonomi yang unggul dalam akhlak, strategi, dan visi kemanusiaan. Teladan beliau mencerminkan sebuah model kepemimpinan yang mampu menyatukan efektivitas struktural dengan keunggulan moral, sekaligus menjembatani kebutuhan dunia dan orientasi akhirat.

Gagasan manajemen prophetik bukanlah sesuatu yang sepenuhnya baru, melainkan aktualisasi dari khazanah intelektual Islam yang telah lama tumbuh, namun belum diformulasikan secara sistematis dalam wacana manajemen kontemporer. Oleh karena itu, buku ini disusun dengan semangat untuk memperkuat posisi epistemologis dan praksis dari paradigma manajerial yang bersumber dari wahyu, diperkuat oleh akal, dan dibuktikan melalui pengalaman empiris. Tujuannya bukan semata-mata akademik, melainkan juga praksis—menyediakan panduan konseptual dan operasional bagi para pemimpin dan manajer dalam membentuk organisasi yang bukan hanya unggul secara kinerja, tetapi juga bermakna secara moral dan spiritual.

Dalam proses penulisannya, buku ini menggunakan pendekatan deskriptif-analitis dengan landasan literatur keilmuan klasik dan kontemporer. Berbagai sumber utama dari Al-Qur'an, hadis, karya ulama klasik seperti Al-Ghazali dan Ibn Khaldun, hingga pemikir modern seperti Syed Muhammad Naquib al-Attas dan Ismail Raji al-Faruqi, menjadi referensi penting dalam membangun kerangka berpikir ini. Pendekatan interdisipliner digunakan untuk menjembatani pemikiran teologis, filosofis, dan manajerial, sehingga menghasilkan sintesis yang tidak hanya ideal, tetapi juga aplikatif dalam konteks manajemen modern.

Buku ini dirancang untuk membawa pembaca menyelami dasar-dasar filosofis dan epistemologis manajemen prophetik, menguraikan nilai-nilai utamanya, menjelaskan bagaimana paradigma ini membedakan diri dari manajemen konvensional, serta menggambarkan potensi implementasinya dalam organisasi nyata. Dengan kerangka konseptual yang disusun secara sistematis, buku ini diharapkan menjadi kontribusi bermakna dalam wacana pembaharuan manajemen berbasis nilai, sekaligus panduan inspiratif dalam membangun kepemimpinan yang tidak hanya transformasional dalam praktik, tetapi juga transcendental dalam orientasi.

Melalui perjalanan intelektual dan spiritual dalam buku ini, pembaca diajak untuk merefleksikan kembali hakikat manajemen sebagai bentuk ibadah kolektif, dan kepemimpinan sebagai amanah yang harus dipertanggungjawabkan tidak hanya di hadapan manusia, tetapi juga di hadapan Tuhan. Paradigma manajemen

prophetik hadir untuk menumbuhkan kesadaran bahwa keberhasilan sejati bukanlah semata hasil kuantitatif, tetapi juga pencapaian kualitas moral dan nilai kemanusiaan yang luhur.



BAB 2

DASAR FILOSOFIS MANAJEMEN PROPHETIK

A. DEFINISI DAN CIRI-CIRI MANAJEMEN PROPHETIK

Manajemen prophetik merupakan sebuah paradigma manajerial yang berakar kuat pada nilai-nilai luhur dan karakter kenabian (prophetik), yang dijadikan sebagai fondasi dalam seluruh proses manajemen—mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengendalian. Berbeda dari pendekatan manajemen konvensional yang umumnya menekankan pada aspek efisiensi, produktivitas, dan profitabilitas semata, manajemen prophetik hadir sebagai pendekatan yang lebih holistik. Ia menggabungkan orientasi kinerja dengan dimensi spiritual, etika, dan kebermaknaan (meaningfulness) dalam setiap keputusan dan tindakan manajerial.

Dalam paradigma ini, manajemen dipandang bukan semata sebagai kegiatan teknis atau administratif, melainkan sebagai amanah dan proses spiritual yang sarat nilai. Tujuan akhir dari praktik manajemen tidak hanya untuk mencapai keberhasilan duniawi, tetapi juga untuk meraih ridha Ilahi dan membangun peradaban yang berkeadaban.

Menurut Ismail Raji Al-Faruqi (1982), manajemen dalam perspektif Islam harus bertumpu pada integrasi antara wahyu (revelation) sebagai sumber utama kebenaran dan akal (reason) sebagai instrumen untuk memahami, menganalisis, dan mengimplementasikan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan nyata. Dengan demikian, manajemen prophetik tidak sekadar mekanistik, tetapi juga bersifat transformatif—mengubah individu dan organisasi ke arah yang lebih baik; etis—dilandasi prinsip kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab; spiritual—menumbuhkan kesadaran akan kehadiran Tuhan dalam setiap proses; serta teleologis—berorientasi pada tujuan akhir yang bersifat ukhrawi.

Dalam konteks ini, manajemen bukan hanya soal “mengatur sumber daya”, tetapi juga bagaimana membimbing manusia dan institusi untuk berjalan dalam jalan yang benar, lurus, dan penuh makna. Maka dari itu, manajemen prophetik menjadi model alternatif yang relevan untuk menjawab tantangan kepemimpinan kontemporer yang kerap kehilangan dimensi moral dan spiritual dalam pengambilan keputusan.

Ciri-ciri utama Manajemen Prophetik meliputi:

Manajemen prophetik memiliki sejumlah karakteristik khas yang membedakannya secara fundamental dari paradigma manajerial konvensional. Ciri-ciri ini menjadi fondasi etis dan spiritual yang menjiwai seluruh aktivitas organisasi dan kepemimpinan. Setidaknya terdapat empat

ciri utama yang menjadi penanda autentik dari pendekatan ini:

1. Berbasis Wahyu dan Nilai Transenden

Manajemen prophetik berpijak pada prinsip bahwa sumber nilai tertinggi dalam kehidupan dan pengelolaan organisasi adalah wahyu ilahi. Dalam konteks Islam, Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW menjadi rujukan utama dalam membentuk karakter individu maupun sistem manajerial yang beretika dan bermakna. Wahyu tidak hanya dipahami sebagai teks suci, tetapi juga sebagai sumber nilai-nilai transenden yang mampu memberi arah dan kedalaman pada setiap aspek manajemen modern.

Nilai-nilai seperti kejujuran (shiddiq), amanah, kesabaran (ṣabr), tanggung jawab, kasih sayang (rahmah), dan keadilan ('adl) bukan sekadar norma abstrak. Dalam manajemen prophetik, nilai-nilai ini diterjemahkan ke dalam kebijakan, perilaku kepemimpinan, budaya kerja, dan sistem pengambilan keputusan organisasi. Nilai-nilai transenden ini menjadi fondasi moral yang membedakan manajemen prophetik dari pendekatan manajerial konvensional yang sering kali terjebak dalam pragmatisme dan orientasi jangka pendek.

Firman Allah SWT dalam QS. Al-Ahzab: 21 menegaskan: *“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.”* (QS. Al-Ahzab: 21)

Ayat ini menegaskan bahwa Rasulullah SAW bukan hanya tokoh spiritual, tetapi juga figur manajerial yang visioner dan teladan dalam mengelola komunitas, membangun peradaban, dan menjalankan tanggung jawab sosial-politik berdasarkan nilai-nilai wahyu. Keteladanan beliau dalam memadukan spiritualitas, akhlak, dan kecerdasan strategis menjadi dasar konseptual dalam pembangunan sistem manajemen yang *rahmatan lil 'alamin*.

Dalam realitas kontemporer, pengarusutamaan nilai transenden ini menjadi sangat penting. Ketika banyak organisasi mengalami disorientasi nilai akibat tekanan pasar dan kompetisi global, manajemen prophetik hadir sebagai alternatif paradigmatis yang mengembalikan ruh spiritual dalam tata kelola. Ini bukan langkah mundur ke masa lalu, melainkan lompatan menuju masa depan yang lebih berkeadilan dan bermakna.

Seperti dikatakan oleh Al-Attas (1993), Islam tidak pernah memisahkan antara ilmu dan nilai, antara etika dan efektivitas. Maka, dalam manajemen prophetik, wahyu bukan saja menjadi dasar spiritual, tetapi juga sumber legitimasi epistemik yang memandu manusia untuk mengelola organisasi secara benar, bijak, dan bertanggung jawab di hadapan Allah dan sesama manusia.

Ayat ini menegaskan bahwa Rasulullah SAW bukan hanya sosok spiritual, tetapi juga figur manajerial dan kepemimpinan yang ideal—baik dalam konteks personal, sosial, maupun institusional.

2. *Berorientasi pada Kemaslahatan dan Keadilan Sosial*

Paradigma ini tidak menempatkan keuntungan materi sebagai tujuan utama, melainkan menjadikan masalah (kebaikan umum) dan keadilan sosial sebagai poros pergerakan. Kinerja organisasi diukur dari sejauh mana keberadaannya memberi manfaat luas, menegakkan keadilan, serta memperjuangkan nilai-nilai kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan prinsip maqashid al-syari'ah, yaitu perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.

Manajemen prophetik menolak pendekatan manajerial yang semata-mata berorientasi pada akumulasi keuntungan materi. Paradigma ini meletakkan **masalah (kemaslahatan umum)** dan **keadilan sosial** sebagai poros utama dalam pergerakan organisasi. Dalam kerangka ini, keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari pertumbuhan ekonomi atau pencapaian target operasional, melainkan dari sejauh mana organisasi tersebut **memberikan manfaat luas**, menegakkan keadilan, serta **memperjuangkan nilai-nilai kemanusiaan dan keberadaban**.

Konsep ini selaras dengan prinsip maqāṣid al-syari'ah—kerangka filsafat hukum Islam yang bertujuan menjaga lima aspek utama kehidupan manusia: agama (dīn), jiwa (nafs), akal ('aql), keturunan (nasl), dan harta (māl) (Al-Ghazali, Ihya' 'Ulumuddin; Al-Shatibi, Al-Muwafaqat). Prinsip ini menjadikan perlindungan hak dan martabat manusia sebagai tujuan utama dari setiap kebijakan dan tindakan, termasuk dalam pengelolaan organisasi.

Dengan demikian, orientasi profit yang kaku digeser menuju nilai kebermanfaatan (utility) yang berdimensi spiritual dan sosial.

Dalam praktiknya, orientasi pada kemaslahatan berarti organisasi bertanggung jawab atas dampak eksternal dari setiap aktivitasnya, termasuk dampak terhadap lingkungan, masyarakat, dan generasi mendatang. Nilai keadilan sosial diterapkan melalui prinsip distribusi yang adil terhadap sumber daya, peluang, dan hasil kerja. Hal ini mengarah pada praktik manajerial yang inklusif, partisipatif, dan memperhatikan kelompok yang termarginalkan.

Sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-Hadid: 25: “... *Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka al-Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat menegakkan keadilan...*” (QS. Al-Hadid: 25)

Ayat ini menunjukkan bahwa keadilan adalah misi utama kenabian, dan dalam konteks manajerial, hal ini menuntut struktur organisasi, kebijakan SDM, serta sistem evaluasi yang berpihak pada prinsip keadilan substantif, bukan sekadar prosedural.

Dalam konteks dunia modern, pendekatan ini mendapat resonansi dari model seperti *Triple Bottom Line* atau *Quadruple Bottom Line*, yang tidak hanya menilai keberhasilan organisasi berdasarkan keuntungan (profit), tetapi juga dari manfaat terhadap manusia (people), keberlanjutan lingkungan (planet), dan tujuan (purpose) (Elkington, 1997; Stokols, 2018).

Namun, manajemen prophetik melampaui model ini dengan memasukkan dimensi transendental—yakni pertanggungjawaban kepada Tuhan sebagai pemilik hakiki dari segala aktivitas manusia.

Maka, manajemen prophetik bukan hanya alternatif bagi manajemen konvensional, tetapi merupakan paradigma transformasional yang mengintegrasikan spiritualitas, etika, dan tujuan sosial dalam keseluruhan siklus organisasi. Tujuannya adalah menciptakan organisasi yang tidak hanya berhasil dalam angka, tetapi juga dalam kontribusi peradaban.

3. ***Mengintegrasikan Dimensi Dunia dan Akhirat***

Manajemen prophetik menolak dikotomi antara urusan dunia dan akhirat. Segala aktivitas manajerial dipandang sebagai bagian dari ibadah, sehingga ada pertanggungjawaban moral dan spiritual dalam setiap keputusan. Prinsip ini mengajarkan bahwa keberhasilan duniawi harus diiringi dengan orientasi ukhrawi, menjadikan organisasi bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga sebagai medan pembentukan karakter dan peradaban.

Paradigma manajemen prophetik secara tegas menolak dikotomi antara dunia dan akhirat yang selama ini menjadi warisan pemikiran dualistik dalam banyak tradisi manajerial modern. Dalam pandangan ini, seluruh aktivitas organisasi—mulai dari perencanaan strategis, pengambilan keputusan, hingga evaluasi kinerja—diposisikan sebagai bagian dari **ibadah** (**'ubūdiyyah**) dan **amanah** (**trust**) yang akan dipertanggungjawabkan

tidak hanya di hadapan manusia, tetapi juga di hadapan Allah SWT. Sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-Mulk: 2: *“Yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa di antara kamu yang paling baik amal nya...”* (QS. Al-Mulk: 2)

Ayat ini menegaskan bahwa kehidupan dunia adalah arena ujian, termasuk dalam konteks manajerial dan kepemimpinan. Oleh karena itu, keberhasilan duniawi seperti pencapaian target, efisiensi operasional, atau pertumbuhan ekonomi, tidak bisa dilepaskan dari orientasi ukhrawi, yaitu sejauh mana keberhasilan tersebut dilandasi niat baik, cara yang halal, serta tujuan yang maslahat.

Manajemen prophetik menempatkan organisasi bukan sekadar sebagai mesin produksi atau entitas ekonomi, melainkan sebagai wadah pembentukan karakter, transformasi moral, dan pembangunan peradaban. Dalam kerangka ini, nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, kejujuran, dan keadilan bukanlah aksesori, melainkan esensi dari kepemimpinan dan pengelolaan yang bermakna. Sebagaimana dikemukakan oleh Nasr (2006), dalam tradisi Islam, tidak ada dikotomi antara yang sakral dan yang profan, karena seluruh aspek kehidupan manusia adalah bagian dari perjalanan spiritual menuju kesempurnaan (*tazkiyat al-nafs*).

Konsep spiritual accountability (pertanggungjawaban spiritual) juga diperkuat oleh pendekatan spiritual leadership yang dikembangkan oleh Louis W. Fry (2003),

yang menyebut bahwa kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi hanya dapat dicapai bila individu merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna, tujuan hidup, dan kontribusi pada sesuatu yang lebih besar dari dirinya. Dalam konteks manajemen prophetik, hal ini sejalan dengan niat (niyyah) sebagai dasar amal, jalan (tariqah) sebagai metode yang benar, dan hasil (natijah) yang dinilai tidak hanya berdasarkan profitabilitas tetapi juga keberkahan dan kebermanfaatan.

Oleh karena itu, mengintegrasikan dimensi dunia dan akhirat dalam manajemen bukan sekadar idealisme, tetapi sebuah kerangka praksis yang menuntut perubahan sistemik dalam budaya organisasi, kepemimpinan, dan indikator kinerja. Organisasi yang dijalankan dalam paradigma ini akan memiliki orientasi jangka panjang yang bukan hanya menysasar keberhasilan dalam siklus bisnis, tetapi juga mewariskan nilai-nilai kebaikan dan peradaban luhur bagi masyarakat luas dan generasi mendatang.

4. ***Mengutamakan Akhlak dalam Seluruh Proses Manajerial*** Akhlak atau etika menjadi inti dalam seluruh proses manajemen, mulai dari perencanaan strategis hingga evaluasi kinerja. Manajer dalam perspektif prophetik tidak hanya dituntut untuk cakap secara teknis dan intelektual, tetapi juga matang secara moral dan spiritual. Keteladanan (uswah hasanah), kejujuran, adil dalam perlakuan terhadap bawahan, serta tanggung jawab terhadap publik merupakan wujud nyata dari akhlak manajerial yang ideal.

Dalam kerangka manajemen prophetik, akhlak bukanlah elemen tambahan atau pelengkap, melainkan menjadi inti dan fondasi utama dalam seluruh tahapan proses manajerial. Ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, hingga evaluasi dan pengambilan keputusan strategis. Akhlak dalam pengertian ini tidak hanya dipahami sebagai perilaku individu yang baik, tetapi sebagai kesadaran moral kolektif yang mengarahkan organisasi menuju kemaslahatan umum dan keadilan sosial.

Manajer dalam paradigma prophetik diharapkan tidak hanya memiliki kompetensi teknis dan intelektual, melainkan juga kedewasaan moral dan kedalaman spiritual. Hal ini merujuk pada konsep “uswah hasanah” (keteladanan mulia) sebagaimana Allah firmankan dalam QS. Al-Ahzab: 21: *“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu...”* (QS. Al-Ahzab: 21)

Dengan menjadikan Nabi Muhammad SAW sebagai model kepemimpinan, manajer prophetik diharapkan bersikap jujur (shiddiq), adil (‘adl), dapat dipercaya (amanah), dan bijaksana (hikmah) dalam mengelola sumber daya, menyikapi konflik, dan menghadapi tekanan kepentingan.

Dalam literatur kepemimpinan kontemporer, pendekatan ini memiliki kemiripan dengan konsep moral leadership dan servant leadership yang digagas oleh Greenleaf (1977) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Sendjaya & Sarros (2002). Dalam pandangan ini,

pemimpin yang efektif adalah mereka yang meletakkan integritas dan pelayanan terhadap orang lain di atas ambisi pribadi, serta memperlakukan bawahan sebagai manusia yang utuh, bukan sekadar alat produksi.

Lebih jauh, akhlak manajerial prophetik mem-persyaratkan keadilan dalam perlakuan terhadap bawahan, kejujuran dalam komunikasi, transparansi dalam pengelolaan sumber daya, dan tanggung jawab sosial terhadap publik. Ini sejalan dengan prinsip maqāṣid al-syarī'ah yang menekankan pentingnya melindungi lima aspek utama kehidupan manusia: agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta (Al-Ghazali, Ihya' Ulumuddin).

Akhlaq juga menjadi dasar dari trust (kepercayaan) dalam organisasi. Ketika manajer berlaku adil dan jujur, kepercayaan bawahan akan meningkat, yang pada gilirannya akan mendorong komitmen, kolaborasi, dan produktivitas jangka panjang (Covey, 2006). Hal ini menandakan bahwa nilai-nilai akhlak bukan hanya bernilai religius, tetapi juga memiliki implikasi manajerial dan strategis dalam meningkatkan performa organisasi.

Dengan demikian, pengutamaan akhlak dalam manajemen prophetik bukan sekadar aspek normatif, melainkan pendekatan transformatif yang menyelaraskan kinerja dengan kemuliaan, serta efektivitas dengan etika. Organisasi yang dibangun di atas nilai akhlak yang kokoh akan lebih tangguh menghadapi tantangan eksternal, lebih dipercaya oleh

publik, dan lebih siap mencetak pemimpin-pemimpin masa depan yang berkarakter kuat.

Dengan mengedepankan ciri-ciri tersebut, manajemen prophetik tidak hanya menjadi sistem pengelolaan organisasi, tetapi juga sebagai gerakan pembaharuan nilai—mengarahkan kepemimpinan dan struktur organisasi agar lebih bermakna, berkeadilan, dan berdampak luas bagi kemanusiaan.

B. AKAR EPISTEMOLOGIS: WAHYU, AKAL, DAN EMPIRIS

Paradigma manajemen prophetik dibangun di atas pondasi epistemologis yang khas, yang mengintegrasikan tiga sumber pengetahuan utama dalam tradisi intelektual Islam, yaitu: wahyu (revelation), akal ('aql), dan pengalaman empiris (*tajribah*). Ketiganya tidak diposisikan secara hierarkis atau saling bertentangan, melainkan saling melengkapi dalam membentuk kerangka berpikir dan bertindak seorang manajer dalam konteks yang transformatif dan transendental.

1. Wahyu (Revelation): Sumber Kebenaran Mutlak

Wahyu merupakan sumber utama dan tertinggi dalam epistemologi Islam. Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW menjadi landasan nilai, arah tindakan, serta tolok ukur kebenaran yang tidak bisa ditawar. Dalam konteks

manajemen prophetik, wahyu bukan sekadar dokumen spiritual, tetapi juga sumber inspirasi strategis, etis, dan praktis. Wahyu membimbing pengelolaan organisasi menuju tujuan luhur, membangun struktur yang adil, serta memastikan bahwa setiap proses tidak menyimpang dari nilai-nilai ilahiyah.

Sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-Baqarah: 2: *“Kitab (Al-Qur’an) ini tidak ada keraguan padanya; petunjuk bagi mereka yang bertakwa.”* Wahyu dalam hal ini memberikan kerangka normatif yang menjaga praktik manajerial agar tidak sekadar rasional-instrumental, tetapi juga berakar pada nilai-nilai tauhid, keadilan, dan tanggung jawab spiritual.

Dalam paradigma epistemologi Islam, wahyu menempati posisi paling tinggi dan otoritatif sebagai sumber pengetahuan, nilai, dan arah kehidupan. Tidak seperti pendekatan rasionalisme dan empirisme dalam filsafat Barat modern yang mengandalkan akal dan pengalaman sebagai sumber utama kebenaran, Islam menempatkan wahyu—yakni Al-Qur’an dan Sunnah Rasulullah SAW—sebagai sumber kebenaran mutlak yang tidak bisa ditawar. Dalam konteks manajemen prophetik, wahyu bukan hanya teks suci yang dibaca untuk ibadah spiritual, tetapi juga menjadi landasan strategis, etis, dan praktis dalam pengelolaan organisasi.

Sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-Baqarah: 2: *“Dzalika al-kitabu la raiba fih, hudan lil muttaqin”*. *“Kitab (Al-Qur’an) ini tidak ada keraguan padanya; petunjuk bagi mereka yang bertakwa.”*

Ayat ini menegaskan bahwa Al-Qur'an adalah petunjuk hidup bagi mereka yang memiliki kesadaran spiritual (takwa), termasuk dalam aktivitas manajerial dan kepemimpinan. Wahyu dalam hal ini memberikan kerangka normatif dan operasional bagi proses pengambilan keputusan, pembentukan struktur organisasi, hingga sistem evaluasi yang tidak semata-mata bertumpu pada logika duniawi seperti efisiensi atau profitabilitas, tetapi juga bertumpu pada nilai-nilai transendental seperti keadilan, amanah, dan tanggung jawab kepada Tuhan.

Dalam literatur manajemen kontemporer, konsep "*value-based leadership*" atau "*spiritual leadership*" telah mendapatkan tempat sebagai respon terhadap krisis etika dan makna dalam organisasi modern (Fry, 2003; Reave, 2005). Namun, pendekatan ini tetap bersifat relatif karena sumber nilainya berasal dari moralitas sekuler atau intuisi pribadi. Berbeda dengan itu, manajemen prophetik menyangkan dirinya pada wahyu sebagai tolok ukur kebenaran yang absolut, sehingga mampu memberikan arah yang konsisten dan kokoh dalam dinamika perubahan sosial.

Wahyu juga membimbing proses manajerial agar tetap berada dalam koridor tauhid, yaitu pengesaan Allah sebagai pusat orientasi hidup. Setiap keputusan manajerial, dalam paradigma ini, merupakan bentuk pengabdian (ibadah) dan amanah (trust) yang akan dimintai pertanggungjawaban tidak hanya secara profesional, tetapi juga secara spiritual (akhirat). Inilah yang membedakan secara mendasar manajemen prophetik dengan model manajemen konvensional.

Sebagai contoh, prinsip-prinsip yang diturunkan dari wahyu seperti ‘adl (keadilan), shura (musyawarah), dan amanah (kepercayaan) telah dijadikan dasar dalam pengembangan sistem tata kelola Islam baik dalam konteks pemerintahan, bisnis, maupun pendidikan (Nasr, 1984; Chapra, 2000). Oleh karena itu, manajemen yang berpijak pada wahyu akan lebih tahan terhadap penyimpangan, penyalahgunaan kekuasaan, dan krisis moral.

Dengan demikian, wahyu bukan hanya sumber inspirasi, tetapi juga menjadi sistem nilai dan petunjuk operasional yang konkret dalam membentuk organisasi yang etis, inklusif, dan berkelanjutan. Dalam dunia yang semakin kompleks dan rentan terhadap krisis nilai, menjadikan wahyu sebagai sumber kebenaran mutlak adalah pilihan strategis dan spiritual yang esensial untuk menciptakan tatanan manajerial yang visioner dan bertanggung jawab di hadapan Tuhan dan manusia.

2. Akal ('Aql): Instrumen Kritis dan Analitis

Akal adalah karunia ilahi yang memungkinkan manusia untuk berpikir, menimbang, serta memahami makna di balik teks dan realitas. Dalam manajemen prophetik, akal berperan penting sebagai alat ijtihad—yaitu proses menggali solusi kontekstual berdasarkan prinsip-prinsip wahyu. Akal memungkinkan manajer untuk melakukan inovasi, merumuskan kebijakan yang adaptif, serta menyelesaikan persoalan organisasi secara cerdas dan bijaksana.

Pemanfaatan akal tidak bertentangan dengan wahyu, tetapi justru dituntut dalam Islam, sebagaimana firman Allah SWT: *“Apakah mereka tidak menggunakan akal mereka?”* (QS. Yasin: 68). Dalam perspektif ini, akal bertugas menerjemahkan nilai-nilai transenden ke dalam strategi operasional yang kontekstual dan aplikatif.

Dalam paradigma epistemologi Islam, wahyu menempati posisi paling tinggi dan otoritatif sebagai sumber pengetahuan, nilai, dan arah kehidupan. Tidak seperti pendekatan rasionalisme dan empirisme dalam filsafat Barat modern yang mengandalkan akal dan pengalaman sebagai sumber utama kebenaran, Islam menempatkan wahyu—yakni Al-Qur’an dan Sunnah Rasulullah SAW—sebagai sumber kebenaran mutlak yang tidak bisa ditawar. Dalam konteks manajemen prophetik, wahyu bukan hanya teks suci yang dibaca untuk ibadah spiritual, tetapi juga menjadi landasan strategis, etis, dan praktis dalam pengelolaan organisasi.

Sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-Baqarah: 2: *“Dzalika al-kitabu la raiba fihi, hudan lil muttaqin”*. *“Kitab (Al-Qur’an) ini tidak ada keraguan padanya; petunjuk bagi mereka yang bertakwa.”*

Ayat ini menegaskan bahwa Al-Qur’an adalah petunjuk hidup bagi mereka yang memiliki kesadaran spiritual (takwa), termasuk dalam aktivitas manajerial dan kepemimpinan. Wahyu dalam hal ini memberikan kerangka normatif dan operasional bagi proses pengambilan keputusan, pembentukan struktur organisasi, hingga sistem evaluasi yang tidak semata-mata bertumpu pada logika duniawi

seperti efisiensi atau profitabilitas, tetapi juga bertumpu pada nilai-nilai transendental seperti keadilan, amanah, dan tanggung jawab kepada Tuhan.

Dalam literatur manajemen kontemporer, konsep “value-based leadership” atau “spiritual leadership” telah mendapatkan tempat sebagai respon terhadap krisis etika dan makna dalam organisasi modern (Fry, 2003; Reave, 2005). Namun, pendekatan ini tetap bersifat relatif karena sumber nilainya berasal dari moralitas sekuler atau intuisi pribadi. Berbeda dengan itu, manajemen prophetik menyangkan dirinya pada wahyu sebagai tolok ukur kebenaran yang absolut, sehingga mampu memberikan arah yang konsisten dan kokoh dalam dinamika perubahan sosial.

Wahyu juga membimbing proses manajerial agar tetap berada dalam koridor tauhid, yaitu pengesaan Allah sebagai pusat orientasi hidup. Setiap keputusan manajerial, dalam paradigma ini, merupakan bentuk pengabdian (ibadah) dan amanah (trust) yang akan dimintai pertanggungjawaban tidak hanya secara profesional, tetapi juga secara spiritual (akhirat). Inilah yang membedakan secara mendasar manajemen prophetik dengan model manajemen konvensional.

Sebagai contoh, prinsip-prinsip yang diturunkan dari wahyu seperti ‘adl (keadilan), shura (musyawarah), dan amanah (kepercayaan) telah dijadikan dasar dalam pengembangan sistem tata kelola Islam baik dalam konteks pemerintahan, bisnis, maupun pendidikan (Nasr, 1984; Chapra, 2000). Oleh karena itu, manajemen yang berpijak

pada wahyu akan lebih tahan terhadap penyimpangan, penyalahgunaan kekuasaan, dan krisis moral.

Dengan demikian, wahyu bukan hanya sumber inspirasi, tetapi juga menjadi sistem nilai dan petunjuk operasional yang konkret dalam membentuk organisasi yang etis, inklusif, dan berkelanjutan. Dalam dunia yang semakin kompleks dan rentan terhadap krisis nilai, menjadikan wahyu sebagai sumber kebenaran mutlak adalah pilihan strategis dan spiritual yang esensial untuk menciptakan tatanan manajerial yang visioner dan bertanggung jawab di hadapan Tuhan dan manusia.

3. Empiris (Tajribah): Sumber Data dan Validasi Nyata

Islam juga mengakui pentingnya pengalaman empiris atau tajribah sebagai sumber pengetahuan. Observasi, eksperimen, dan pembelajaran dari pengalaman menjadi bagian tak terpisahkan dari proses manajemen. Paradigma prophetik tidak menolak ilmu modern atau pendekatan empiris, tetapi menggunakannya secara selektif dan etis untuk mendukung pencapaian tujuan organisasional yang bermakna dan maslahat.

Dalam konteks ini, praktik manajerial prophetik tidak anti-bukti, tetapi justru mengintegrasikan data dan pengalaman nyata sebagai bentuk hikmah amaliyah (kebijaksanaan terapan).

Selain wahyu sebagai sumber kebenaran tertinggi, Islam juga memberikan ruang penting bagi pengalaman

empiris atau tajribah sebagai bagian dari epistemologi Islam. Islam tidak pernah memusuhi akal dan sains, melainkan mendorong pencarian pengetahuan berbasis observasi, pengalaman, dan pembuktian rasional sebagai bentuk refleksi atas tanda-tanda kebesaran Allah di alam semesta (ayat kauniyah).

Dalam banyak ayat, Al-Qur'an mengajak manusia untuk mengamati, meneliti, dan mengambil pelajaran dari pengalaman historis dan fenomena alam. Sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-Ankabut: 20: *"Katakanlah: Berjalanlah di muka bumi, lalu lihatlah bagaimana Allah memulai penciptaan..."*

Ayat ini adalah perintah eksplisit untuk menggunakan metode observasi dan pengalaman nyata dalam memahami hukum-hukum kehidupan. Dalam kerangka manajemen prophetik, tajribah menjadi sumber pembelajaran (learning source) dan alat validasi kebenaran operasional yang melengkapi kerangka nilai dari wahyu.

Ilmu dan Data sebagai Hikmah Amaliyah

Paradigma manajemen prophetik tidak bersikap anti-modern atau anti-sains. Justru ia mendorong pemanfaatan ilmu pengetahuan dan data secara selektif dan etis, yakni disaring melalui prinsip moral dan tujuan syar'i. Penggunaan data dalam perencanaan strategis, sistem monitoring-evaluasi, maupun dalam proses pengambilan keputusan, adalah bentuk hikmah amaliyah—yakni kebijaksanaan yang lahir dari praktik nyata dan pengalaman teruji (Al-Attas, 1993).

Hal ini juga sejalan dengan gagasan evidence-based management dalam manajemen modern, yang menekankan pentingnya membuat keputusan berbasis data dan hasil riset (Pfeffer & Sutton, 2006). Namun, berbeda dengan manajemen sekuler yang mungkin hanya mengejar efisiensi dan profit, manajemen prophetik memfilter data melalui dimensi etik, spiritual, dan kemaslahatan.

Peran Tajribah dalam Proses Pembelajaran Organisasi

Dalam institusi yang menerapkan manajemen prophetik, tajribah menjadi basis pengembangan kebijakan yang kontekstual dan responsif. Pengalaman baik maupun buruk dijadikan dasar untuk memperbaiki sistem, menyempurnakan layanan, dan memperkuat budaya kerja. Inilah yang dalam teori manajemen kontemporer dikenal dengan konsep organizational learning (Senge, 1990), di mana organisasi terus belajar dan berkembang dari interaksi dengan lingkungan.

Lebih jauh lagi, dalam Islam, pengalaman empiris bukan hanya bernilai teknis, tetapi juga mengandung hikmah yang bernilai spiritual. Seorang pemimpin yang bijak dalam tradisi prophetik tidak hanya mengandalkan intuisi atau wahyu, tetapi juga belajar dari sejarah (tarikh), peristiwa masa lalu (ibrah), dan praktik nyata yang membentuk pemahaman utuh tentang konteks sosial.

Sintesis: Integrasi Tajribah dalam Manajemen Prophetik

Dengan demikian, tajribah atau pengalaman empiris merupakan sumber penting dalam praktik manajerial prophetik. Ia memperkuat proses berpikir strategis, menghindarkan manajer dari sikap dogmatis, dan sekaligus menjadi sarana tazkiyah—penyucian diri dari kesalahan masa lalu melalui proses pembelajaran yang jujur dan reflektif. Dalam dunia modern yang penuh data dan kompleksitas, integrasi antara wahyu dan tajribah menjadikan manajemen prophetik tidak hanya ideal secara nilai, tetapi juga tangguh dan adaptif secara praksis.

4. Epistemologi Integral: Sintesis Wahyu, Akal, dan Empiris

Menurut Syed Muhammad Naquib al-Attas (1995), epistemologi Islam bersifat integral dan tidak dikotomis. Ia menolak pemisahan antara ilmu pengetahuan dan nilai, antara sains dan etika, serta antara dunia dan akhirat. Dalam kerangka ini, manajemen prophetik hadir sebagai bentuk praksis dari sintesis epistemologis tersebut: menggunakan wahyu sebagai sumber moral dan arah, akal sebagai alat analisis, serta pengalaman sebagai ladang pembuktian.

Paradigma ini sangat relevan untuk membangun organisasi yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga kokoh secara etika dan spiritual. Integrasi ini melahirkan kepemimpinan yang tidak hanya mampu menjawab tantangan rasional dan empiris, tetapi juga mampu memberi

arah moral dan makna yang lebih dalam terhadap aktivitas organisasi.

Dalam filsafat ilmu Islam, epistemologi bukan sekadar alat untuk mengetahui, tetapi juga sarana untuk mendekatkan diri kepada kebenaran yang hakiki (al-ḥaqq). Salah satu tokoh besar dalam peradaban Islam kontemporer, Syed Muhammad Naquib al-Attas (1995), menegaskan bahwa epistemologi Islam bersifat integral dan non-dualistik, yang menggabungkan dimensi spiritual dan rasional secara harmonis. Ia secara tegas menolak dikotomi antara wahyu dan akal, antara agama dan ilmu, serta antara dunia dan akhirat.

Dalam kerangka ini, manajemen prophetik muncul sebagai praksis dari epistemologi integral: bukan hanya sebagai seni mengatur sumber daya, tetapi sebagai proses bermakna yang ditopang oleh tiga poros utama: wahyu, akal, dan tajribah (pengalaman empiris).

1. Wahyu sebagai Sumber Moral dan Petunjuk

Wahyu – khususnya Al-Qur'an dan Sunnah – menjadi sumber nilai tertinggi (al-mabda' al-a'la). Ia bukan hanya memberikan aturan moral, tetapi juga arah tujuan strategis organisasi. Dalam manajemen prophetik, wahyu tidak dimaknai secara dogmatis, melainkan ditafsirkan secara kontekstual untuk menjawab tantangan zaman, sebagaimana semangat ijtihad dalam khazanah Islam.

Contoh aplikatifnya terlihat dalam konsep maqāṣid al-syari'ah, yang mengarahkan aktivitas manajerial pada

perlindungan dan pengembangan lima prinsip utama: agama (dīn), jiwa (nafs), akal ('aql), keturunan (nasl), dan harta (māl). Ini menjadi kerangka etis dan strategis bagi pengambilan keputusan dalam organisasi modern.

2. Akal sebagai Alat Rasional dan Reflektif

Akal dalam Islam dipandang sebagai anugerah ilahi yang tidak hanya bertugas untuk menganalisis, tetapi juga untuk memahami dan meresapi makna spiritual dari realitas. Dalam manajemen prophetik, akal digunakan untuk melakukan perencanaan, analisis risiko, pengambilan keputusan, hingga evaluasi berbasis rasionalitas yang terbimbing iman.

Al-Ghazali dalam *Ihya' 'Ulumuddin* menegaskan bahwa akal tanpa wahyu akan buta, sementara wahyu tanpa akal tidak akan dapat dimengerti secara utuh. Maka, keduanya harus bersinergi untuk menghasilkan kebijakan yang rasional dan bermoral, bukan hanya efisien tetapi juga maslahat.

3. Tajribah sebagai Validasi Praktis

Pengalaman empiris menjadi sumber pembelajaran dan inovasi dalam manajemen prophetik. Tajribah tidak bertentangan dengan wahyu, justru memperkaya pengetahuan dengan dimensi hikmah amaliyah (kebijaksanaan terapan). Melalui pengamatan, uji coba, dan refleksi terhadap keberhasilan dan kegagalan, organisasi dapat terus menyempurnakan sistem dan pendekatannya.

Seperti ditegaskan oleh Ibnu Khaldun dalam Muqaddimah, sejarah dan pengalaman adalah laboratorium sosial yang kaya akan pelajaran. Dalam hal ini, organisasi yang prophetik bukanlah yang statis, tetapi yang terus bertumbuh melalui siklus tazkiyah (penyucian), tajdid (pembaruan), dan ijtihad (inovasi).

Paradigma Integral untuk Organisasi Unggul

Ketika wahyu memberikan kerangka normatif, akal menyumbang kerangka analitik, dan tajribah memberi kerangka praktikal, maka terbentuklah organisasi integralistik—yakni organisasi yang berprestasi secara teknis dan kompetitif, namun tetap menjaga integritas moral dan makna spiritual.

Paradigma ini sangat relevan dalam era disrupsi dan kompleksitas saat ini, di mana organisasi bukan hanya dituntut adaptif, tetapi juga bertanggung jawab secara sosial dan spiritual. Integrasi ini memungkinkan manajemen prophetik menjadi model keberlanjutan (sustainability), bukan sekadar dalam aspek lingkungan dan ekonomi, tetapi juga dalam dimensi etika dan peradaban.

C. NILAI-NILAI DASAR: TAUHID, AMANAH, ADIL, IHSAN

Manajemen prophetik tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai inti ajaran Islam yang menjadi fondasi moral dan spiritual dalam seluruh praktik manajerial. Nilai-nilai ini tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga aplikatif—mengarahkan perilaku manajerial menuju orientasi

transenden yang bermakna. Empat nilai utama yang membentuk kerangka nilai manajemen prophetik adalah tauhid, amanah, adil, dan ihsan.

1. Tauhid (Monoteisme): Orientasi Vertikal dalam Manajemen

Tauhid, sebagai asas fundamental dalam ajaran Islam, tidak hanya mengajarkan keyakinan terhadap keesaan Allah SWT, tetapi juga membentuk seluruh cara pandang terhadap realitas, termasuk dalam dunia manajemen. Dalam paradigma manajemen prophetik, tauhid menjadi orientasi vertikal yang menyatukan seluruh dimensi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi aktivitas manajerial ke dalam satu tujuan utama: pengabdian kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Konsepsi ini melampaui sekadar pengakuan teoretis terhadap keesaan Tuhan. Ia mengimplikasikan bahwa setiap keputusan, strategi, dan tindakan manajerial harus terhubung secara langsung dengan nilai-nilai ilahiyah. Tidak ada ruang bagi dikotomi antara nilai spiritual dan praktik duniawi. Dengan demikian, manajer dalam kerangka tauhidi tidak hanya bertanggung jawab kepada stakeholder duniawi, tetapi lebih dalam lagi, mempertanggungjawabkan segala amalnya kepada Allah SWT di akhirat kelak.

Prinsip tauhid menolak dengan tegas sekularisasi dalam manajemen modern, di mana rasionalitas instrumental sering kali dipisahkan dari dimensi moralitas dan spiritualitas. Dalam dunia manajemen kontemporer yang banyak mengedepankan efisiensi, profitabilitas,

dan kompetisi tanpa batas, tauhid mengingatkan bahwa keberhasilan sejati adalah keberhasilan yang tidak hanya diukur dengan capaian material, melainkan juga dengan ketulusan niat dan keberkahan hasil.

Sebagaimana ditegaskan oleh Seyyed Hossein Nasr (1993), tauhid bukan hanya fondasi metafisis dalam Islam, melainkan juga sumber utama etika. Tauhid menyatukan ilmu, tindakan, dan tujuan dalam satu jaringan makna yang berorientasi kepada Tuhan. Oleh karena itu, dalam paradigma manajemen prophetik, penguasaan ilmu manajerial harus dibarengi dengan niat yang benar, metode yang halal, dan orientasi kebermanfaatan bagi umat manusia serta seluruh makhluk Allah.

Dengan menempatkan tauhid sebagai inti, manajemen bukan lagi sekadar aktivitas teknis mengelola sumber daya, tetapi menjadi bentuk ibadah kolektif. Setiap proyek, kebijakan, dan inovasi yang dilakukan dalam organisasi adalah bagian dari amanah besar untuk memakmurkan bumi (istikhlaf) dalam koridor nilai-nilai yang diridhai Allah SWT.

Integrasi tauhid dalam manajemen inilah yang menjadi jantung dari paradigma prophetik: membangun sistem kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara duniawi, tetapi juga mulia secara ukhrawi.

2. Amanah (Tanggung Jawab): Integritas sebagai Pilar Kepemimpinan

Dalam Islam, amanah merupakan konsep luhur yang bermakna kepercayaan dan tanggung jawab yang harus diemban seseorang, baik terhadap Allah SWT maupun terhadap sesama manusia. Amanah tidak sekadar tugas administratif; ia adalah janji suci yang mengikat antara manusia dan Tuhannya. Dalam kerangka manajemen prophetik, amanah menjadi pilar utama yang membentuk karakter kepemimpinan: menuntut integritas moral, kejujuran, keadilan, dan akuntabilitas dalam setiap tindakan.

Seorang manajer dalam perspektif ini dipandang bukan sebagai pemilik kekuasaan, melainkan sebagai pemegang amanah yang diberi kepercayaan untuk mengelola sumber daya dan mengarahkan manusia menuju kemaslahatan bersama. Oleh karena itu, setiap kebijakan, keputusan, dan tindakan manajerial harus didasarkan tidak hanya pada kalkulasi rasional tentang efektivitas, tetapi juga pada pertimbangan tanggung jawab moral di hadapan Allah SWT dan tanggung jawab sosial di hadapan masyarakat.

Allah SWT memperingatkan dengan tegas dalam QS. Al-Anfal: 27: *“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad), dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.”*

Ayat ini menegaskan bahwa pelanggaran terhadap amanah bukan hanya bentuk kegagalan manajerial, tetapi juga bentuk pengkhianatan spiritual yang berat.

Amanah, dalam konteks ini, menjadi fondasi keabsahan kepemimpinan dalam Islam; tanpa amanah, tidak ada legitimasi.

Dalam dunia modern yang seringkali terjebak dalam pragmatisme kekuasaan dan kepentingan pribadi, prinsip amanah mengingatkan bahwa keberhasilan sejati dalam kepemimpinan bukanlah sekadar mencapai target, melainkan memenuhi tanggung jawab dengan kejujuran, konsistensi, dan kesungguhan hati.

Sebagaimana dicontohkan oleh Rasulullah SAW dan para sahabatnya, kepemimpinan yang dilandasi amanah mampu membangun kepercayaan publik, memperkuat solidaritas sosial, dan mengantarkan perubahan yang berkelanjutan. Manajemen prophetik menghidupkan kembali makna luhur amanah ini di tengah tantangan zaman, menjadikannya standar emas bagi setiap individu yang diberi tanggung jawab memimpin.

3. Adil (Keadilan): Prinsip Etis dalam Semua Dimensi Manajerial

Keadilan adalah nilai inti dalam Islam yang menjadi syarat mutlak bagi keberlangsungan kehidupan yang harmonis, termasuk dalam dunia manajerial. Dalam paradigma manajemen prophetik, keadilan bukan sekadar norma prosedural, melainkan prinsip substansial yang harus mewarnai setiap aspek organisasi: mulai dari alokasi sumber daya, sistem penghargaan dan insentif, perlakuan terhadap karyawan, hingga proses pengambilan keputusan strategis.

Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nahl: 90: *“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat ihsan...”*

Ayat ini menegaskan bahwa keadilan adalah perintah ilahi yang bersifat universal, tidak tergantung pada kondisi atau situasi tertentu. Dalam praktik manajerial, keadilan menjadi landasan terciptanya kepercayaan internal, memperkuat stabilitas organisasi, serta meningkatkan motivasi dan loyalitas para anggota.

Manajemen prophetik memahami keadilan tidak hanya sebagai pemenuhan prosedur formal, tetapi juga sebagai pencapaian keseimbangan substansial antara hak dan kewajiban, antara individu dan kolektif, antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan masyarakat luas. Seorang pemimpin yang adil memastikan bahwa tidak ada kelompok yang dirugikan atau terpinggirkan, dan bahwa semua kebijakan berorientasi pada kemaslahatan umum (*maslahah ‘ammah*).

Dalam konteks dunia modern yang penuh dengan ketimpangan dan bias struktural, prinsip keadilan prophetik menawarkan model alternatif: manajemen yang berani memperjuangkan hak-hak yang dilemahkan, memulihkan ketidaksetaraan, dan membangun ekosistem kerja yang sehat, manusiawi, serta produktif.

Melalui keadilan, manajemen prophetik tidak hanya menciptakan organisasi yang efektif, tetapi juga membangun komunitas yang lebih beradab dan berkah. Sebab, di mata

Islam, keadilan bukan hanya sarana mencapai tujuan, melainkan tujuan itu sendiri.

4. *Ihsan (Keunggulan dan Ketulusan): Spirit Kerja Berkualitas*

Ihsan merupakan nilai spiritual yang sangat luhur dalam Islam, yang bermakna menjalankan segala aktivitas dengan kesungguhan hati dan keikhlasan, seolah-olah seseorang melihat Allah, meskipun sebenarnya tidak melihat-Nya secara langsung. Konsep ini, sebagaimana diajarkan Rasulullah SAW dalam Hadis Jibril (HR. Muslim), mengandung makna mendalam tentang kesadaran ilahiah yang senantiasa mengiringi seluruh gerak kehidupan manusia.

“Ihsan adalah engkau menyembah Allah seakan-akan engkau melihat-Nya. Jika engkau tidak melihat-Nya, maka sesungguhnya Dia melihatmu.”

Dalam konteks manajemen prophetik, nilai ihsan menjadi pondasi utama untuk membangun budaya mutu (quality culture) dalam organisasi. Manajer dan seluruh anggota organisasi yang berpegang pada prinsip ihsan akan berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas, bekerja dengan dedikasi penuh, dan menghindari sikap pura-pura atau pencitraan belaka.

Ihsan mendorong munculnya profesionalisme yang berbasis spiritualitas—sebuah kualitas kerja yang tidak hanya diukur dari pencapaian target eksternal, tetapi juga dari ketulusan, etika, dan niat suci di balik setiap tindakan.

Dengan ihsan, pekerjaan tidak lagi dilihat sebagai beban atau kewajiban administratif semata, melainkan sebagai bentuk ibadah yang bermakna, yang menghubungkan dunia profesional dengan visi ukhrawi.

Penerapan nilai ihsan dalam organisasi prophetik menghasilkan budaya kerja yang lebih dinamis, kreatif, dan berintegritas. Ini menjadi sumber utama keunggulan kompetitif yang tidak mudah ditiru oleh model manajemen sekuler murni. Organisasi yang dibangun di atas spirit ihsan bukan hanya unggul dalam kinerja, tetapi juga bermartabat dalam karakter dan misi sosialnya.

Dengan demikian, ihsan tidak hanya memperkaya kualitas kerja secara teknis, tetapi juga menanamkan ruh spiritual yang mendalam dalam setiap proses organisasi—sebuah kekuatan transformatif yang sangat diperlukan di era disrupsi saat ini.

5. Integrasi Nilai-Nilai Dasar: Tauhid, Amanah, Adil, dan Ihsan dalam Manajemen Prophetik

Keempat nilai dasar—tauhid, amanah, adil, dan ihsan—bukan sekadar hiasan idealistik dalam ranah teori, melainkan menjadi landasan operasional dan strategis yang konkret dalam manajemen prophetik. Nilai-nilai ini membentuk kerangka kerja yang menyatukan dimensi spiritual, etis, dan teknis secara harmonis dalam setiap aktivitas organisasi.

Tauhid mengarahkan seluruh orientasi manajerial kepada pengabdian tunggal kepada Allah SWT, menjaga agar setiap keputusan dan tindakan tetap berada dalam koridor

ketundukan spiritual. Amanah mengikat pemimpin dan seluruh anggota organisasi dalam tanggung jawab moral dan akuntabilitas yang melampaui sekadar pertanggungjawaban duniawi. Adil memastikan bahwa setiap kebijakan, alokasi sumber daya, dan relasi organisasi mencerminkan keseimbangan, keberpihakan pada kebenaran, dan penghormatan terhadap hak-hak semua pihak. Sementara ihsan menanamkan semangat keunggulan dan ketulusan dalam berkarya, membangun budaya kerja yang tidak hanya mengejar hasil, tetapi juga menjunjung makna dan keikhlasan.

Dengan mengintegrasikan keempat prinsip ini, manajemen tidak lagi dipahami sekadar sebagai seni mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan duniawi, melainkan sebagai bentuk ibadah kolektif—sebuah amal yang diarahkan untuk menciptakan kemaslahatan dunia dan akhirat. Paradigma ini mentransformasikan organisasi menjadi ruang perjumpaan antara profesionalisme dan spiritualitas, antara produktivitas dan keberkahan, serta antara tujuan rasional dan tujuan ilahiah.

Melalui penghayatan nilai-nilai tersebut, manajemen prophetik menawarkan bukan hanya efektivitas, tetapi juga kebermaknaan yang mendalam, menjadikan setiap langkah organisasi sebagai bagian dari perjalanan menuju ridha Allah SWT.

D. PERBANDINGAN DENGAN PARADIGMA MANAJEMEN KONVENSIONAL

Aspek	Manajemen Konvensional	Manajemen Prophetik
Tujuan	Profit, efisiensi, pertumbuhan organisasi	Kemaslahatan, ridha Allah, dan keadilan sosial
Sumber Nilai	Rasionalitas dan pragmatisme	Wahyu, akal, dan etika
Gaya Kepemimpinan	Transaksional, transformasional	Transformasional dan transcendental
Motivasi	Eksternal: gaji, promosi	Internal dan spiritual: tanggung jawab dan ibadah
Etika	Relatif dan kontekstual	Absolut dan normatif (berbasis syariah)

Di tengah dominasi paradigma manajemen konvensional yang banyak dipengaruhi oleh rasionalisme Barat dan pendekatan saintifik, paradigma manajemen prophetik hadir sebagai tawaran alternatif yang menawarkan sintesis antara spiritualitas, moralitas, dan efektivitas manajerial. Perbedaan mendasar antara keduanya tidak hanya terletak pada metodologi atau teknik, melainkan pada pondasi filosofis dan orientasi nilai yang menjadi titik pijaknya.

Manajemen konvensional, sebagaimana dikembangkan dalam berbagai teori klasik seperti Scientific Management oleh Frederick Taylor atau Administrative Theory oleh

Henri Fayol, bertumpu pada efisiensi, produktivitas, dan rasionalisasi kerja. Tujuan utama dari sistem ini seringkali bersifat materialistik—mengejar profit, pertumbuhan organisasi, dan optimalisasi sumber daya. Dalam paradigma ini, keberhasilan diukur dari pencapaian indikator kuantitatif seperti keuntungan, ekspansi pasar, dan kenaikan laba. Nilai-nilai yang mendasari pendekatan ini pun biasanya bersifat pragmatis dan kontekstual, mengikuti perkembangan pasar dan logika ekonomi.

Sebaliknya, manajemen prophetik meletakkan orientasi keberhasilan bukan semata pada output ekonomi, tetapi pada kemaslahatan, keadilan sosial, dan keridhaan Allah SWT sebagai orientasi tertinggi. Dengan demikian, keberhasilan tidak hanya diukur berdasarkan capaian duniawi, tetapi juga kontribusinya terhadap kesejahteraan umat dan nilai-nilai etik-spiritual. Sumber nilai dalam paradigma ini tidak hanya berasal dari rasionalitas dan pengalaman empiris, tetapi berpijak pada wahyu (Al-Qur'an dan Hadis), akal sehat yang terarah, dan prinsip-prinsip moral yang bersifat transenden.

Gaya kepemimpinan dalam manajemen konvensional sering kali bersifat transaksional—berbasis pada sistem insentif, hukuman, dan kontrak kerja. Meskipun pendekatan transformasional telah banyak digunakan untuk menginspirasi perubahan dalam organisasi, orientasinya tetap terbatas pada dunia kerja. Dalam paradigma prophetik, kepemimpinan tidak hanya dituntut untuk mampu menginspirasi perubahan, tetapi juga harus menuntun pada transformasi spiritual dan moral, menjadikan kepemimpinan sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab ilahiyah. Ini

yang disebut sebagai kepemimpinan transendental, yang meneladani kepemimpinan para nabi, terutama Rasulullah SAW sebagai *uswatun hasanah* (QS. Al-Ahzab: 21).

Motivasi dalam manajemen konvensional bersifat eksternal dan materialistik: gaji, promosi, tunjangan, atau status jabatan. Dalam manajemen prophetik, motivasi utama adalah internal dan spiritual, berangkat dari kesadaran akan amanah, keikhlasan, dan tanggung jawab kepada Tuhan. Seorang manajer tidak hanya mengerjakan tugasnya karena kewajiban formal, tetapi karena menganggap pekerjaannya sebagai bagian dari pengabdian kepada Allah, dan karena itu, harus dilakukan secara jujur, adil, dan ihsan.

Dari sisi etika, pendekatan konvensional bersandar pada etika relativistik—baik dan buruk ditentukan oleh norma sosial atau kepentingan korporat. Dalam manajemen prophetik, etika bersifat absolut dan normatif, berpijak pada nilai-nilai syariah yang tidak berubah oleh ruang dan waktu. Keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab adalah prinsip yang tidak bisa ditawar meski bertentangan dengan kepentingan profit atau pasar.

Sebagai ilustrasi, pendekatan Taylorisme dalam Scientific Management menganggap efisiensi sebagai nilai tertinggi dalam manajemen. Pekerja diperlakukan sebagai bagian dari sistem mekanis yang harus dimaksimalkan produktivitasnya. Namun dalam manajemen prophetik, sebagaimana ditegaskan oleh Beekun (1997), efisiensi memang penting, tetapi tidak boleh mengorbankan keadilan, kasih sayang, atau tanggung jawab moral. Sebuah organisasi tidak boleh mengejar produktivitas dengan menekan hak

pekerja, melanggar nilai kemanusiaan, atau menafikan dimensi spiritualitas kerja.

Dengan demikian, perbedaan antara manajemen konvensional dan prophetik tidak sekadar teknis, tetapi sangat mendasar. Manajemen prophetik menawarkan kerangka kerja yang lebih utuh, yang menyatukan dimensi dunia dan akhirat, rasionalitas dan spiritualitas, tujuan individu dan kemaslahatan kolektif—menjadikannya relevan tidak hanya dalam konteks institusi keislaman, tetapi juga dalam menginspirasi reformasi etika manajerial di tengah krisis moral global.

Sebagai contoh, dalam manajemen konvensional (misalnya teori Taylorisme atau Scientific Management), efisiensi merupakan nilai tertinggi. Namun dalam manajemen prophetik, efisiensi penting tapi tidak boleh mengorbankan nilai keadilan, kasih sayang, atau tanggung jawab moral (Beekun, 1997).



BAB 3

PILAR-PILAR MANAJEMEN PROPHETIK

Dalam kerangka manajemen prophetik, kepemimpinan dan pengelolaan organisasi tidak bisa dilepaskan dari nilai-nilai inti yang melekat pada karakter kenabian. Pilar-pilar ini bukan sekadar atribut moral pribadi, tetapi fondasi struktural bagi proses manajerial yang efektif dan bermartabat. Empat pilar utama yang menjadi penyangga manajemen prophetik adalah shiddiq (kebenaran), amanah (tanggung jawab), tabligh (komunikasi transparan), dan fathanah (kecerdasan). Keempat nilai ini tidak hanya berfungsi sebagai etika personal, melainkan sebagai prinsip operasional yang menentukan arah dan kualitas kepemimpinan dalam organisasi.

A. SHIDDIQ (KEBENARAN) DALAM KEPUTUSAN MANAJERIAL

Pilar pertama, shiddiq, merujuk pada integritas dan kejujuran dalam setiap aspek keputusan manajerial. Dalam konteks ini, kebenaran tidak boleh dikorbankan

demi kepentingan jangka pendek atau keuntungan sesaat. Seorang pemimpin yang shiddiq adalah pemimpin yang menjadikan transparansi informasi, konsistensi nilai, dan komitmen pada fakta sebagai dasar dari setiap kebijakan dan tindakan. Dalam ekosistem organisasi, shiddiq menciptakan kepercayaan, mencegah manipulasi data, dan menjamin bahwa setiap keputusan berlandaskan pada pertimbangan moral dan rasional yang objektif.

Dalam manajemen prophetik, nilai shiddiq atau kebenaran menempati posisi fundamental sebagai landasan integritas dalam pengambilan keputusan. Secara etimologis, shiddiq berasal dari bahasa Arab yang berarti benar, jujur, dan dapat dipercaya. Nilai ini merupakan karakter utama kenabian yang diakui bahkan oleh lawan-lawan Rasulullah SAW sebelum kenabiannya, sehingga beliau mendapat gelar Al-Amin (yang terpercaya). Dalam konteks kepemimpinan manajerial, shiddiq bukan hanya dimaknai sebagai kejujuran personal, tetapi sebagai sikap konsisten terhadap kebenaran dalam seluruh proses pengambilan kebijakan.

Keputusan manajerial dalam dunia modern sering kali dihadapkan pada dilema antara efisiensi dan etika, antara profitabilitas dan kejujuran. Dalam situasi seperti ini, shiddiq menjadi prinsip moral yang menjaga keputusan dari kompromi terhadap nilai-nilai kebenaran. Sebagaimana ditegaskan oleh Beekun dan Badawi (1999), dalam sistem manajemen Islam, pemimpin dituntut untuk mendasarkan keputusannya pada data yang jujur, tidak menyesatkan, serta mempertimbangkan maslahat jangka panjang—baik secara spiritual maupun sosial.

Penerapan shiddiq dalam keputusan manajerial mencakup beberapa aspek penting. Pertama, transparansi informasi. Seorang pemimpin yang shiddiq akan menghindari manipulasi data, distorsi realitas, atau menyembunyian informasi demi kepentingan kelompok atau individu. Dalam konteks organisasi, transparansi mendorong terciptanya budaya kepercayaan (trust culture), yang menurut Covey (2006) merupakan salah satu elemen utama dalam membangun organisasi yang sehat dan berkelanjutan. Ketika kepercayaan tumbuh, efektivitas kerja meningkat, dan konflik akibat ketidakpastian informasi dapat diminimalisir.

Kedua, shiddiq menuntut konsistensi nilai antara apa yang dikatakan dan dilakukan. Ketika keputusan strategis sebuah organisasi tidak sesuai dengan nilai-nilai yang diikrarkan, maka terjadilah krisis integritas. Dalam hal ini, shiddiq menjadi perekat antara visi dan implementasi, antara retorika dan praktik. Sebagaimana dikatakan oleh Al-Attas (1995), ilmu dan nilai dalam Islam tidak dapat dipisahkan; pengetahuan manajerial yang benar harus selaras dengan tujuan moral dan spiritual.

Ketiga, komitmen terhadap fakta. Shiddiq mengharuskan manajer atau pemimpin untuk bersandar pada realitas objektif, bukan pada asumsi yang bias atau kepentingan subjektif. Dalam proses pengambilan keputusan, data dan analisis empiris tetap penting, tetapi harus dikawal oleh etika kebenaran. Dalam kerangka ini, prinsip maqasid al-shari'ah dapat digunakan sebagai panduan etis untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak merugikan

kemanusiaan, merusak lingkungan, atau menyalahi prinsip-prinsip keadilan sosial (Kamali, 2008).

Secara strategis, shiddiq juga berperan dalam menciptakan legitimasi kepemimpinan. Pemimpin yang jujur akan lebih mudah diterima, dihormati, dan diikuti oleh bawahannya. Hal ini senada dengan teori authentic leadership dalam psikologi organisasi modern, yang menekankan pentingnya keaslian, integritas, dan kejujuran sebagai komponen penting dari kepemimpinan efektif (Avolio & Gardner, 2005). Dengan kata lain, prinsip shiddiq bukan hanya memiliki nilai spiritual, tetapi juga implikasi manajerial yang signifikan dalam menciptakan organisasi yang etis dan produktif.

Oleh karena itu, dalam paradigma manajemen prophetik, shiddiq menjadi pondasi utama dalam setiap proses keputusan. Ia bukan sekadar nilai moral, tetapi merupakan sistem kerja—sebuah etos kepemimpinan yang menjamin bahwa setiap keputusan diambil tidak hanya berdasarkan logika teknokratik, tetapi juga berdasarkan pada komitmen terhadap kebenaran, keadilan, dan tanggung jawab spiritual. Dalam dunia yang semakin kompleks dan penuh tantangan etis, shiddiq memberikan arah moral sekaligus menjadi jembatan antara keberhasilan duniawi dan keberkahan ukhrawi.

B. AMANAH (TANGGUNG JAWAB) DALAM KEPEMIMPINAN

Pilar kedua adalah amanah, yaitu tanggung jawab multidimensional yang mencakup tanggung jawab kepada Tuhan, kepada sesama manusia, dan kepada lingkungan sosial-organisasional. Dalam Al-Qur'an, amanah didefinisikan sebagai beban kepercayaan yang berat, yang bahkan langit dan bumi enggan memikulnya (QS. Al-Ahzab: 72). Dalam manajemen prophetik, amanah tidak hanya diartikan sebagai loyalitas terhadap tugas, tetapi juga mencakup integritas dalam penggunaan wewenang, kejujuran dalam pengelolaan sumber daya, serta kesetiaan pada visi dan misi organisasi. Pemimpin yang amanah akan menempatkan kepercayaan publik di atas kepentingan pribadi, dan menjadikan akuntabilitas sebagai prinsip utama dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Dalam kerangka manajemen prophetik, nilai amanah memegang peranan sentral sebagai pilar moral dan spiritual dalam kepemimpinan. Amanah bukan sekadar konsep etis dalam wacana keagamaan, melainkan prinsip multidimensional yang mengatur bagaimana seorang pemimpin mengelola otoritas, tanggung jawab, dan sumber daya yang dipercayakan kepadanya. Secara terminologis, amanah berarti kepercayaan, dan dalam konteks kepemimpinan, ia menuntut kejujuran, tanggung jawab, integritas, dan kesetiaan terhadap tujuan mulia yang diemban.

Al-Qur'an menggambarkan amanah sebagai beban yang agung dan berat. Dalam QS. Al-Ahzab ayat 72 dinyatakan:

“Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanah kepada langit, bumi, dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanah itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanah itu oleh manusia. Sungguh, manusia itu sangat zalim dan sangat bodoh.” Ayat ini secara metaforis menunjukkan betapa besar tanggung jawab kepemimpinan dan betapa rawannya penyalahgunaan amanah ketika tidak disertai kesadaran spiritual dan moral.

Dalam praktik manajerial, amanah mencakup tanggung jawab kepada tiga entitas utama: kepada Allah SWT sebagai pemilik mutlak segala sesuatu, kepada manusia sebagai sesama khalifah, dan kepada organisasi sebagai wadah aktualisasi visi. Menurut Beekun (1997), seorang pemimpin yang amanah bukan hanya bertanggung jawab atas keberhasilan teknis dan administratif, tetapi juga atas etika proses yang ditempuh untuk mencapainya. Ini termasuk transparansi dalam pengambilan keputusan, keadilan dalam distribusi sumber daya, dan komitmen terhadap nilai-nilai kolektif.

Pemimpin yang amanah adalah pemimpin yang menjadikan integritas sebagai pondasi dalam menjalankan kekuasaan. Wewenang tidak dipandang sebagai hak prerogatif untuk memerintah, melainkan sebagai beban tanggung jawab yang harus dipertanggungjawabkan secara vertikal kepada Tuhan dan secara horizontal kepada manusia. Dalam pandangan Al-Faruqi (1982), nilai-nilai etis seperti amanah harus menjadi kerangka rujukan utama dalam merancang sistem dan strategi organisasi yang bermakna (value-based management).

Selain itu, amanah juga meliputi akuntabilitas (*hisbah*) yang menjadi salah satu prinsip dalam tata kelola yang islami. Akuntabilitas dalam hal ini bukan sekadar laporan pertanggungjawaban formal, tetapi mencakup *accountability to God*—yakni kesadaran bahwa setiap tindakan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT (QS. Al-Zalzalah: 7-8). Oleh sebab itu, setiap keputusan strategis yang diambil harus dilandasi dengan niat yang benar (*niyyah*), proses yang transparan, dan hasil yang adil.

Dalam konteks modern, konsep amanah dapat disejajarkan dengan teori *servant leadership* yang dikemukakan oleh Greenleaf (1977), di mana pemimpin adalah pelayan bagi orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin tidak memposisikan diri sebagai pusat kekuasaan, tetapi sebagai fasilitator kebaikan bersama. Perspektif ini juga memperkuat pendekatan manajemen prophetik yang menempatkan pelayanan dan pengabdian sebagai esensi kepemimpinan.

Dengan demikian, amanah tidak hanya menuntut kinerja manajerial yang efektif, tetapi juga integritas moral dan orientasi *transcendental*. Kepemimpinan yang dibangun di atas amanah akan menghasilkan organisasi yang tidak hanya produktif, tetapi juga bermartabat, berkeadilan, dan berpihak pada kemaslahatan publik. Di tengah krisis kepemimpinan yang kerap ditandai oleh korupsi, manipulasi, dan penyalahgunaan kekuasaan, amanah menawarkan jalan etis untuk membangun kepercayaan dan keberlanjutan dalam tata kelola organisasi.

C. TABLIGH (KOMUNIKASI TRANSPARAN) DALAM ORGANISASI

Tabligh, sebagai pilar ketiga, menekankan pentingnya komunikasi yang jujur, terbuka, dan edukatif dalam organisasi. Dalam tradisi kenabian, tabligh adalah kewajiban untuk menyampaikan pesan kebenaran secara utuh tanpa disembunyikan, sekalipun berisiko ditolak atau tidak populer. Dalam praktik manajerial, nilai tabligh terwujud dalam sistem komunikasi internal yang partisipatif dan tidak manipulatif, penyampaian visi yang jelas kepada tim, serta keterbukaan terhadap kritik dan masukan. Organisasi yang dilandasi semangat tabligh akan mendorong dialog konstruktif, memperkuat keterlibatan anggota, serta membangun budaya kerja yang inklusif dan transparan.

Dalam paradigma manajemen prophetik, tabligh merupakan pilar krusial yang menekankan pentingnya komunikasi yang jujur, terbuka, dan penuh tanggung jawab dalam seluruh proses pengelolaan organisasi. Secara harfiah, tabligh berasal dari akar kata *balagha* yang berarti “menyampaikan”. Dalam konteks kenabian, tabligh adalah amanah besar yang melekat pada setiap rasul, yakni menyampaikan wahyu secara benar, utuh, dan tanpa manipulasi, sekalipun hal itu menimbulkan resistensi sosial atau politik (QS. Al-Ma'idah: 67). Rasulullah bersabda, “Ballighu 'anni walau ayah”—“Sampaikanlah dariku walau satu ayat” (HR. Bukhari)—yang menegaskan pentingnya menyampaikan pesan dengan amanah, sekalipun tampak sederhana.

Dalam ranah organisasi modern, nilai tabligh diterjemahkan ke dalam prinsip komunikasi yang etis, transparan, dan inklusif. Komunikasi bukan sekadar aliran informasi dari pimpinan ke bawahan, tetapi juga mekanisme dialog yang memungkinkan partisipasi aktif seluruh elemen organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), komunikasi organisasi yang efektif mencakup kejelasan pesan, saluran yang tepat, dan penerimaan yang positif dari audiens. Namun, dalam manajemen prophetik, aspek spiritual dan moral dari komunikasi juga mendapat perhatian utama. Komunikasi tidak boleh mengandung kebohongan, manipulasi, atau niat tersembunyi yang bertentangan dengan nilai kebenaran.

Komunikasi yang dilandasi semangat tabligh juga mencerminkan keberanian moral (*moral courage*) untuk menyampaikan hal-hal yang benar, bahkan ketika tidak populer. Pemimpin yang membawa nilai tabligh akan menyampaikan visi, misi, serta tantangan organisasi dengan jujur dan objektif. Ia tidak menyembunyikan kegagalan ataupun membesar-besarkan keberhasilan. Hal ini sejalan dengan konsep *authentic leadership* yang dikembangkan oleh Luthans dan Avolio (2003), di mana transparansi dan konsistensi nilai menjadi indikator utama kepemimpinan yang bermakna dan dipercaya.

Selain itu, tabligh juga berkaitan dengan keterbukaan terhadap kritik dan masukan. Dalam budaya organisasi prophetik, kritik tidak dianggap sebagai ancaman, tetapi sebagai ekspresi kepedulian terhadap kebaikan bersama. Hal ini senada dengan prinsip *shura* (*musyawarah*), yang

menekankan pentingnya konsultasi dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan (QS. Ash-Shura: 38). Organisasi yang menerapkan nilai tabligh akan membangun sistem komunikasi dua arah, memperkuat keterlibatan anggota (employee engagement), serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap tujuan organisasi.

Dalam jangka panjang, komunikasi yang menginternalisasi semangat tabligh akan menciptakan budaya organisasi yang sehat, penuh kepercayaan (trust-based culture), dan resilien terhadap konflik internal. Kejujuran dalam menyampaikan kondisi organisasi, baik dalam hal pencapaian maupun tantangan, akan memperkuat legitimasi kepemimpinan serta memperkokoh solidaritas antar anggota organisasi.

Dengan demikian, tabligh bukan sekadar aktivitas menyampaikan informasi, tetapi sebuah komitmen etis untuk menjadikan komunikasi sebagai medium dakwah nilai, penyemaian kebenaran, dan pemberdayaan anggota organisasi menuju transformasi bersama.

D. FATHANAH (KECERDASAN) DALAM STRATEGI DAN INOVASI

Terakhir, pilar fathanah mencerminkan kecerdasan dan kebijaksanaan dalam membaca realitas, merumuskan strategi, serta memimpin perubahan. Fathanah dalam konteks manajerial mencakup kemampuan analitis, kreativitas, serta keberanian dalam mengambil keputusan yang berani namun terukur. Pemimpin yang fathanah mampu

mengintegrasikan data, intuisi, dan nilai dalam setiap kebijakan, serta memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan strategi tanpa kehilangan arah moral. Inovasi dan efisiensi menjadi bagian dari etos kerja yang didasari pada visi jangka panjang dan orientasi spiritual.

Pilar keempat dalam manajemen prophetik adalah *fathanah*, yang secara harfiah berarti kecerdasan, kebijaksanaan, atau kemampuan intelektual yang tinggi. Dalam konteks kenabian, *fathanah* bukan sekadar kemampuan kognitif biasa, melainkan kecerdasan yang menyatu dengan nilai-nilai spiritual, etis, dan sosial. Para nabi dikenal memiliki *fathanah* sebagai bagian dari sifat kenabiannya—yakni kemampuan untuk memahami kompleksitas realitas, merancang strategi dakwah, merespons perubahan sosial, serta menavigasi konflik dengan solusi yang bijak dan berjangka panjang.

Dalam konteks manajerial kontemporer, *fathanah* merujuk pada kapasitas seorang pemimpin atau manajer dalam memahami dinamika organisasi, membaca peluang dan tantangan eksternal, serta menyusun strategi yang visioner namun tetap grounded secara nilai. Kecerdasan yang dimaksud tidak hanya mencakup kecerdasan logis dan analitis (IQ), tetapi juga kecerdasan emosional (EQ) dan spiritual (SQ)—yang memungkinkan pemimpin bertindak secara komprehensif dan manusiawi (Zohar & Marshall, 2000).

Pemimpin yang *fathanah* mampu mengintegrasikan data objektif dengan intuisi dan nilai-nilai moral dalam pengambilan keputusan strategis. Ia tidak terpaku pada satu

pendekatan linear, melainkan adaptif terhadap perubahan lingkungan tanpa kehilangan arah prinsipil. Hal ini sejalan dengan teori *dynamic capabilities* dalam manajemen strategik, yaitu kemampuan organisasi untuk secara proaktif mengadaptasi, mengintegrasikan, dan mengkonfigurasi ulang kompetensi internal dan eksternal untuk merespons perubahan lingkungan (Teece, Pisano, & Shuen, 1997).

Selain itu, fathanah juga mencakup kemampuan untuk memimpin inovasi. Dalam Islam, inovasi (*tajdid*) yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah adalah bagian dari *ijtihad* intelektual yang dihargai. Inovasi dalam organisasi prophetik tidak hanya berorientasi pada efisiensi atau keunggulan pasar, tetapi juga pada kebermanfaatan (*maslahah*), keadilan sosial, dan kelestarian jangka panjang. Oleh karena itu, pemimpin yang fathanah tidak hanya menciptakan strategi yang efektif, tetapi juga membangun budaya organisasi yang terbuka terhadap ide baru, mendukung pembelajaran berkelanjutan (*organizational learning*), dan menghargai proses reflektif sebagai bagian dari transformasi.

Dalam praktiknya, fathanah menuntut keseimbangan antara pemikiran sistematis dan sensitivitas etis. Strategi yang baik bukan hanya cerdas dari sisi teknis, tetapi juga bermakna dari sisi moral. Dengan demikian, fathanah dalam manajemen prophetik melahirkan tipe kepemimpinan yang tidak hanya responsif terhadap perubahan zaman, tetapi juga berakar kuat pada orientasi transendental dan visi peradaban yang mulia.

Keempat pilar ini tidak berdiri sendiri-sendiri, tetapi saling menguatkan dan membentuk suatu sistem nilai yang utuh. Shiddiq menuntun arah kejujuran, amanah menjadi penjaga kepercayaan, tabligh menjamin keterbukaan komunikasi, dan fathanah melengkapi dengan kecakapan strategis. Bersama-sama, nilai-nilai ini membentuk kerangka kepemimpinan prophetik yang tidak hanya relevan dalam konteks organisasi keagamaan, tetapi juga aplikatif dalam dunia manajemen publik maupun korporasi modern yang membutuhkan keseimbangan antara efisiensi dan etika.

Dalam dunia yang semakin kompleks dan penuh disrupsi, pilar-pilar manajemen prophetik menawarkan pondasi kokoh yang mampu menjawab tantangan zaman tanpa kehilangan arah moral dan spiritual. Dengan meneladani karakter Nabi Muhammad SAW sebagai pemimpin terbaik sepanjang sejarah, manajemen prophetik membuka jalan menuju organisasi yang bukan hanya berhasil secara materi, tetapi juga bermakna dalam kontribusinya terhadap kemanusiaan dan peradaban.



BAB 4

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PERSPEKTIF PROPHETIK

Kepemimpinan merupakan elemen inti dalam manajemen, dan dalam paradigma prophetik, kepemimpinan tidak hanya dinilai dari keberhasilan mencapai target organisasi, tetapi juga dari kapasitas moral dan spiritual dalam membawa perubahan yang berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional dalam perspektif prophetik memadukan dimensi perubahan struktural dengan kedalaman etis dan transendensi nilai.

A. KARAKTERISTIK PEMIMPIN TRANSFORMASIONAL DALAM PERSPEKTIF PROPHETIK

Kepemimpinan transformasional merupakan paradigma kepemimpinan yang berfokus pada perubahan mendasar dalam perilaku, nilai, serta arah organisasi. Model ini, sebagaimana dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994), menekankan empat karakteristik utama: idealized influence,

inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Pemimpin transformasional bukanlah sekadar pelaksana kebijakan, melainkan visioner yang mampu menanamkan inspirasi, membangkitkan potensi individu, serta mengubah pola pikir dan budaya organisasi secara menyeluruh.

Dalam dimensi idealized influence, seorang pemimpin menjadi figur teladan yang menampilkan konsistensi antara nilai yang dianut dan tindakan nyata yang dilakukan. Inspirational motivation menggambarkan kemampuannya dalam mengartikulasikan visi masa depan yang bermakna, membangkitkan harapan, dan membangun optimisme kolektif. Melalui intellectual stimulation, pemimpin mendorong anggota organisasi untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif, menciptakan ruang bagi lahirnya ide-ide baru. Sedangkan individualized consideration menuntut sensitivitas dan kepedulian personal terhadap kebutuhan, pertumbuhan, dan aspirasi setiap individu dalam organisasi (Bass & Avolio, 1994).

Namun, dalam kerangka manajemen prophetik, kepemimpinan transformasional melampaui batas psikologis dan sosial biasa; ia diperluas ke wilayah eksistensial dan spiritual. Pemimpin transformasional-kenabian bukan hanya agen perubahan struktural, melainkan juga pembimbing ruhani yang mengarahkan transformasi batin serta orientasi hidup manusia. Ia tidak sekadar berbicara tentang pertumbuhan organisasi atau efisiensi sistem, tetapi juga tentang penanaman nilai-nilai luhur seperti tauhid, amanah, keadilan, dan ihsan sebagai fondasi setiap perubahan.

Dalam konteks ini, pemimpin prophetik menginspirasi bukan karena kharisma pribadi semata, melainkan berkat integritas spiritual, keselarasan antara ucapan dan tindakan, serta komitmen tulus terhadap visi ilahiah. Ia menanamkan etos kerja sebagai bentuk 'amal ṣāliḥ (amal saleh), menumbuhkan semangat pelayanan untuk umat (khidmah), dan memahami perubahan bukan sebagai respon mekanistik terhadap pasar, melainkan sebagai panggilan etis untuk mewujudkan maṣlaḥah 'āmmah (kemaslahatan umum).

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dalam perspektif prophetik adalah kepemimpinan yang memadukan keberanian untuk berinovasi dengan kesalehan spiritual; mengintegrasikan kecanggihan manajerial dengan ketundukan terhadap nilai-nilai wahyu; serta menempatkan efektivitas organisasi dalam kerangka pencapaian ridha Allah SWT sebagai tujuan tertinggi.

PERBANDINGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MODERN DAN PROPHETIK

Modern	Prophetik
 Sumber Inspirasi Visi pribadi, nilai-nilai niversl	Tujuan Utama Wahyu ilahi, nilai-nilai tauhid
 Tujuan Utama Efektivitas organisasi, pertumbuhan kinerja	Motivasi Perubahan Panggilan etis, misi spiritual
 Orientasi Etika profesional dan sosial	Orientasi Nilai Etika wahyu: tauhid, amanah, adil, ihsan
 Gaya Hubungan dengan Bawahan Pemberdayaan dan perhatian personal	Sukses Diukur Dari Kinerja bermakna, keberkahan, dampak sosial
 Susees Diukur Dari Target kinerja dan inovasi	Karakter Utama Pemimpin Visioner, transendental, teladan spiritual

B. NABI MUHAMMAD SAW SEBAGAI ROLE MODEL KEPEMIMPINAN PERUBAHAN

Dalam khazanah sejarah peradaban manusia, Nabi Muhammad SAW tampil sebagai sosok agung yang memanifestasikan kepemimpinan perubahan secara holistik — melampaui ranah sosial-politik hingga ke ranah spiritual, kultural, dan epistemologis. Kepemimpinan beliau tidak sekadar merombak struktur masyarakat jahiliyah yang sarat dengan penindasan, diskriminasi, dan dekadensi moral; lebih dari itu, Nabi membangun fondasi peradaban baru yang berlandaskan pada nilai tauhid, keadilan, kasih sayang, dan penghormatan terhadap ilmu pengetahuan.

Transformasi yang dipimpin oleh Nabi Muhammad SAW bersifat menyeluruh dan berkelanjutan. Ia tidak memaksakan perubahan dengan cara koersif, melainkan menginternalisasikan nilai-nilai kebenaran melalui pendekatan yang persuasif, penuh kesabaran, dan dilandasi kasih sayang. Kepemimpinan beliau bertumpu pada perubahan kesadaran batin manusia—mengubah hati sebelum membangun ulang sistem sosial. Dalam aspek ini, kepemimpinan Nabi menampilkan esensi kepemimpinan transformasional sebagaimana digambarkan oleh Bass dan Avolio (1994), tetapi dengan dimensi tambahan berupa otoritas moral dan spiritual yang bersumber langsung dari wahyu ilahi.

Al-Qur'an menegaskan kedudukan Nabi Muhammad SAW sebagai teladan paripurna dalam QS. Al-Ahzab: 21: *"Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik (uswah hasanah) bagimu, (yaitu) bagi orang yang*

mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) Hari Kiamat dan dia banyak menyebut Allah.”

Ayat ini menempatkan Rasulullah SAW bukan sekadar sebagai pemimpin umat dalam konteks sosio-politik, melainkan juga sebagai arsitek perubahan spiritual, seorang inspirator perubahan yang lintas zaman. Keteladanan beliau tampak nyata dalam keberanian menghadapi tekanan dan ancaman Quraisy, dalam kesabaran saat menghadapi cercaan, serta dalam keahliannya membangun solidaritas antara kaum Muhajirin dan Anshar melalui pendekatan yang berlandaskan kasih dan keadilan.

Secara konkret, Nabi Muhammad SAW menghidupkan karakteristik kepemimpinan transformasional yang menyentuh dimensi terdalam manusia:

- Shiddiq (kejujuran dan integritas moral), yang membangun kredibilitas dan kepercayaan masyarakat, bahkan sebelum beliau diangkat menjadi nabi.
- Fathanah (kecerdasan dan kebijaksanaan strategis), yang terlihat dalam pembentukan Piagam Madinah sebagai pondasi negara multikultural pertama di dunia.
- Amanah dan Tabligh (kepedulian personal dan keterbukaan komunikasi), yang menjadikan beliau bukan hanya diikuti, tetapi dicintai dengan sepenuh hati oleh pengikutnya.

Tidak mengherankan bila Karen Armstrong (1991) dalam *Muhammad: A Prophet for Our Time* menggambarkan Rasulullah sebagai “*seorang reformis spiritual sekaligus*

negarawan yang berhasil memadukan agama dan politik dalam sebuah kerangka moral yang kuat.”

Dengan demikian, Nabi Muhammad SAW bukan hanya pemimpin revolusi sosial, tetapi juga merupakan role model utama bagi paradigma kepemimpinan prophetik-transformasional: model kepemimpinan yang menenun keberanian bertransformasi dengan kesalehan spiritual, mengintegrasikan inovasi sosial dengan nilai-nilai ketuhanan, serta mengarahkan perubahan bukan sekadar demi efektivitas duniawi, tetapi demi mencapai ridha Allah SWT.

Tabel ringkasan karakteristik kepemimpinan Nabi Muhammad SAW berdasarkan dimensi utama yang sudah kita bahas:

Dimensi Kepemimpinan	Karakteristik Nabi Muhammad SAW	Implementasi Konkret
Shiddiq (Kejujuran & Integritas)	Konsistensi antara ucapan dan tindakan; membangun kepercayaan publik.	Gelar “Al-Amin” (yang terpercaya) sebelum kenabian; amanah dalam perjanjian.

Fathanah (Kecerdasan & Kebijaksanaan)	Kecerdasan strategis dan kemampuan mengambil keputusan dalam situasi kompleks.	Penyusunan Piagam Madinah; strategi diplomatik dalam Perjanjian Hudaibiyah.
Amanah (Tanggung Jawab)	Menjalankan semua mandat dengan penuh tanggung jawab kepada Allah dan manusia.	Memimpin negara Madinah dengan keadilan; menjaga hak semua golongan.
Tabligh (Komunikasi & Keteladanan)	Menyampaikan pesan kebenaran dengan jujur, sabar, dan penuh kasih sayang.	Dakwah secara terbuka dan bijak; membina umat melalui nasihat dan teladan hidup.
Inspirasi Transformasional	Membangkitkan motivasi spiritual dan moral; mendorong perubahan berbasis makna dan nilai ilahi.	Mengubah masyarakat jahiliyah menjadi komunitas komunitas beradab dan beriman.

C. MEMBANGUN VISI, INSPIRASI, DAN MOTIVASI

Salah satu aspek paling esensial dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuannya untuk merumuskan dan mengkomunikasikan visi yang tidak hanya rasional, tetapi juga menyentuh dimensi spiritual dan moral para pengikutnya. Dalam konteks ini, Nabi Muhammad SAW tampil sebagai contoh paling sempurna. Beliau tidak hanya memimpin perubahan struktural dalam masyarakat, tetapi juga membangun visi kolektif yang berakar kuat pada nilai-nilai tauhid, keadilan sosial, dan penghormatan terhadap martabat manusia.

Visi yang dibangun Nabi Muhammad SAW melampaui batas ruang dan waktu. Ini bukan sekadar gagasan politis atau ekonomi, melainkan sebuah arah peradaban yang membebaskan manusia dari belenggu ketidakadilan, kejahatan, dan penyembahan terhadap selain Allah. Visi tersebut bukan hanya disampaikan melalui retorika, melainkan diwujudkan secara nyata dalam seluruh aspek kehidupan beliau—mulai dari hubungan antarindividu, pengelolaan komunitas, hingga kebijakan publik. Konsistensi ini mencerminkan prinsip utama dalam teori kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (1994), yakni bahwa visi harus mampu menginspirasi secara intrinsik dan diwujudkan melalui tindakan nyata dan autentik.

Dalam tradisi kenabian, inspirasi yang dihasilkan bukan berasal dari manipulasi psikologis atau janji-janji kosong, melainkan bersumber dari kekuatan nilai dan keteladanan moral. Nabi Muhammad SAW memotivasi para sahabatnya

tidak dengan iming-iming kekuasaan duniawi, melainkan dengan menawarkan makna transendental atas perjuangan mereka. Sebagaimana tergambar dalam peristiwa hijrah, harapan yang ditanamkan bukan hanya kemenangan politik, tetapi ketaatan terhadap perintah Allah SWT dan tekad untuk mewujudkan masyarakat yang lebih adil, beradab, dan bermartabat (Ramadan, 2007).

Motivasi dalam kepemimpinan prophetik bersifat pembebasan, bukan eksploitasi. Ia membebaskan manusia dari keterikatan sempit pada materialisme dan orientasi jangka pendek, lalu mengarahkannya pada pencapaian *maqāṣid al-ākhirah* (tujuan akhirat). Dengan demikian, setiap kerja dan pengabdian menjadi bermakna secara spiritual, bukan sekadar alat mencapai target duniawi. Organisasi dan komunitas dikelola sebagai ruang aktualisasi nilai-nilai ilahiah, bukan sekadar mekanisme pencapaian efisiensi.

Membangun visi, inspirasi, dan motivasi dalam kepemimpinan prophetik berarti menghubungkan realitas sosial dengan nilai-nilai transenden. Ini adalah seni mengarahkan aktivitas duniawi menuju orientasi ukhrawi, memadukan keberhasilan dengan kebermaknaan, serta menjadikan kepemimpinan sebagai jembatan menuju perubahan yang lebih adil, inklusif, dan penuh nilai ibadah.



D. STUDI KASUS KEPEMIMPINAN PROPHETIK NABI MUHAMMAD SAW

Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW merupakan warisan peradaban yang tidak hanya efektif dalam dimensi sosial-politik, tetapi juga sarat dengan nilai-nilai etis dan spiritual. Kepemimpinan beliau menunjukkan bagaimana perubahan sosial dapat diwujudkan secara transformatif, berkelanjutan, dan berbasis nilai luhur. Dua peristiwa penting, yakni transformasi sosial di Madinah dan Perjanjian

Hudaibiyah, menjadi bukti konkret implementasi prinsip-prinsip manajemen prophetik dalam konteks nyata.

1. Transformasi Sosial di Madinah: Membentuk Tata Kelola Inklusif

Setibanya di Madinah, Nabi Muhammad SAW menghadapi masyarakat yang sangat terfragmentasi secara etnis, religius, dan politik. Tantangan besar ini direspons dengan cemerlang melalui penyusunan Piagam Madinah (Mithaq al-Madinah), yang oleh banyak sejarawan (Watt, 1956; Hamidullah, 1975) disebut sebagai konstitusi tertulis pertama di dunia. Piagam ini bukan sekadar dokumen politik, tetapi manifestasi nilai keadilan, persaudaraan, musyawarah (shūrā), dan tanggung jawab sosial.

Dalam membangun sistem baru ini, Nabi tidak menerapkan pendekatan otoriter. Sebaliknya, beliau menata masyarakat dengan pola partisipatif dan kolaboratif, memastikan bahwa semua kelompok, baik Muslim maupun non-Muslim, mendapatkan hak dan perlindungan yang adil. Prinsip-prinsip yang dihidupkan dalam Piagam Madinah sejalan dengan model kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio (1994), yakni membangun visi kolektif, memotivasi secara moral, dan memperkuat integritas sosial dengan berlandaskan pada nilai-nilai universal.

Transformasi sosial ini menandai keberhasilan Nabi dalam membangun solidaritas lintas identitas, mengokohkan persatuan, dan mendemonstrasikan bahwa perubahan

sistemik dapat terjadi tanpa mengorbankan nilai keadilan dan kemanusiaan.

2. *Perjanjian Hudaibiyah: Strategi Prophetik dalam Mengelola Konflik*

Perjanjian Hudaibiyah menjadi contoh lain kepemimpinan prophetik Nabi dalam situasi yang penuh ketegangan. Walaupun secara kasat mata perjanjian ini tampak merugikan kaum Muslimin, Nabi Muhammad SAW memperlihatkan tingkat kebijaksanaan strategis (fathanah) dan keteguhan amanah yang luar biasa.

Menghadapi tekanan dan kekecewaan sebagian sahabat, Nabi tetap tenang dan berpikir jangka panjang. Allah SWT pun mengabadikan momen ini dalam Al-Qur'an: *"Sesungguhnya Kami telah memberikan kepadamu kemenangan yang nyata."* (QS. Al-Fath: 1).

Secara strategis, Perjanjian Hudaibiyah membuka peluang besar bagi perluasan dakwah Islam secara damai. Nabi menunjukkan bahwa kepemimpinan sejati bukan hanya tentang memenangkan pertarungan sesaat, tetapi tentang merancang kemenangan hakiki berdasarkan kesabaran, visi besar, dan kepercayaan pada janji ilahi.

Dalam konteks teori kepemimpinan modern, tindakan Nabi dalam peristiwa ini menggambarkan kemampuan membaca dinamika sosial, mengelola risiko dengan bijak, dan memprioritaskan maslahat umat di atas ego atau tekanan sesaat—sebuah karakteristik yang esensial dalam kepemimpinan transformatif yang berorientasi nilai.

Jadi, Melalui dua studi kasus ini, jelas bahwa Nabi Muhammad SAW tidak hanya bertindak sebagai pemimpin spiritual, tetapi juga sebagai arsitek perubahan sosial dan manajer strategis. Kepemimpinannya memadukan idealisme etis dengan pragmatisme strategis, mengintegrasikan nilai-nilai transenden dengan realitas kontekstual.

Model kepemimpinan prophetik ini menjadi teladan abadi, relevan untuk menghadapi tantangan kepemimpinan di era modern yang semakin kompleks dan membutuhkan sintesis antara nilai, visi, dan aksi.

Tabel Studi Kasus Kepemimpinan Prophetik Nabi Muhammad SAW:

No.	Peristiwa	Konteks Sosial-Politik	Strategi Kepemimpinan	Nilai Prophetik yang Diaplikasikan	Hasil/Output
1	Transformasi Sosial di Madinah	Fragmentasi etnis, agama, dan politik; ketidakstabilan sosial	Menyusun Piagam Madinah berbasis musyawarah dan keadilan inklusif	Tauhid, Keadilan (‘Adl), Musyawarah (Shura), Tanggung Jawab Kolektif (Mas’uliyah Ijtimaiyyah)	Terwujudnya masyarakat multikultural yang damai dan berdaulat
2	Perjanjian Hudaibiyah	Ketegangan tinggi antara Muslim dan Quraisy, ancaman perang terbuka	Membuat perjanjian damai meski dianggap berat sebelah, demi visi jangka panjang	Amanah, Kecerdasan Strategis (Fathanah), Kesabaran (Sabr)	Terbukanya peluang ekspansi dakwah Islam secara damai dan lebih luas



BAB 5

TRANSENDENSI DALAM PRAKTIK MANAJEMEN

Dalam era modern yang sarat dengan rasionalitas instrumental dan tekanan target materialistik, praktik manajemen sering kali tereduksi menjadi sekadar upaya mencapai efisiensi dan efektivitas. Namun, paradigma manajemen prophetik menawarkan pendekatan alternatif yang lebih utuh: menjadikan transendensi dan spiritualitas sebagai inti dari tindakan manajerial. Transendensi di sini bukan berarti menjauh dari dunia, tetapi justru mengakar dalam kesadaran akan dimensi ilahiah dalam setiap keputusan dan tindakan. Dengan demikian, manajemen tidak lagi bersifat sekuler dan mekanistik, melainkan menjadi proses yang bermakna secara spiritual dan etis.

A. SPIRITUALITAS DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Pengambilan keputusan dalam paradigma manajemen prophetik tidak semata-mata berdasarkan kalkulasi untung-rugi, tetapi disinari oleh cahaya nilai-nilai spiritual. Spiritualitas manajerial berarti adanya kesadaran bahwa

setiap keputusan harus dipertanggungjawabkan tidak hanya di hadapan manusia, tetapi juga di hadapan Allah SWT. Dalam Al-Qur'an, Allah menyeru agar manusia berhukum dengan adil dan jangan mengikuti hawa nafsu (QS. An-Nisa: 135). Prinsip ini menuntut bahwa pengambilan keputusan harus didasarkan pada kejujuran, keadilan, dan orientasi terhadap kemaslahatan.

Menurut Kriger dan Seng (2005), pemimpin spiritual cenderung menggunakan intuisi moral yang dipandu oleh nilai agama untuk menyaring informasi dan membuat keputusan yang tidak hanya benar secara teknis, tetapi juga etis dan bermakna. Hal ini mengindikasikan bahwa spiritualitas tidak bertentangan dengan rasionalitas, melainkan melengkapi dan memperhalusnya.

Dalam tradisi manajemen modern, pengambilan keputusan sering kali diasosiasikan dengan pendekatan rasional, berbasis analisis data, prediksi tren, dan kalkulasi untung-rugi. Meskipun pendekatan ini memberikan kerangka yang objektif dan terukur, ia kerap kali bersifat reduksionistik, mengabaikan dimensi etis dan spiritual yang lebih dalam. Di sinilah paradigma manajemen prophetik hadir sebagai alternatif yang holistik, menempatkan spiritualitas sebagai cahaya penuntun dalam setiap proses pengambilan keputusan.

Spiritualitas dalam manajemen bukanlah sekadar perasaan religius atau sikap pribadi yang terpisah dari dunia kerja, melainkan suatu kesadaran eksistensial bahwa setiap keputusan memiliki konsekuensi moral dan tanggung jawab transendental. Dalam konteks ini, keputusan manajerial

tidak hanya berdimensi teknis, tetapi juga merupakan tindakan moral yang memiliki implikasi terhadap hubungan manusia dengan Tuhan, sesama, dan lingkungan. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nisa (4): 135, “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kalian penegak keadilan, sebagai saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri...” Ayat ini menegaskan bahwa keadilan adalah standar ilahiah dalam bertindak, dan pengambilan keputusan harus bebas dari dorongan hawa nafsu dan kepentingan pragmatis.

Dalam penelitian Kriger dan Seng (2005), konsep spiritual leadership menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki orientasi spiritual cenderung menggunakan intuisi moral dan nilai-nilai keyakinan sebagai filter dalam proses pengambilan keputusan. Mereka tidak hanya mempertimbangkan “apa yang benar secara prosedural”, tetapi juga “apa yang benar secara etis dan bermakna”—dalam pengertian mendalam tentang kebaikan universal dan tanggung jawab ukhrawi.

Spiritualitas juga memberikan kerangka batiniah yang menyeimbangkan kecerdasan rasional dan emosional. Ia mendorong pengambil keputusan untuk tidak bersikap reaktif atau impulsif, tetapi reflektif dan kontemplatif. Spiritualitas menghadirkan kehati-hatian (*warā'*) dalam bertindak, ketundukan terhadap nilai-nilai ilahiah, serta kepedulian pada masalah kolektif. Dengan demikian, keputusan yang dihasilkan bukan hanya efektif dalam jangka pendek, tetapi juga berkelanjutan dan berkeadilan dalam jangka panjang.

Lebih jauh lagi, spiritualitas mendorong pemimpin untuk memandang tugasnya bukan sebagai alat kekuasaan, melainkan sebagai bentuk ibadah dan amanah. Dalam kerangka ini, pengambilan keputusan merupakan bagian dari proses menyempurnakan amal, mengelola niat, serta mempersembahkan tindakan yang terbaik kepada Allah SWT. Hal ini selaras dengan semangat ihsan dalam hadis Jibril (HR. Muslim), yaitu berbuat seolah-olah melihat Allah, dan jika tidak mampu, maka yakinlah bahwa Allah melihat kita.

Dengan demikian, spiritualitas dalam manajemen bukanlah antitesis dari rasionalitas, melainkan elemen penyempurna yang menjadikan pengambilan keputusan lebih bernilai, adil, dan bertanggung jawab. Spiritualitas menempatkan manusia bukan hanya sebagai makhluk ekonomi (*homo economicus*), tetapi sebagai makhluk moral dan spiritual (*homo spiritualis*) yang setiap keputusannya membawa dampak terhadap keseimbangan dunia dan akhirat.

Tabel: Spiritualitas dalam Pengambilan Keputusan Manajerial Prophetik

Aspek	Penjelasan
Definisi	Pengambilan keputusan berbasis nilai spiritual, mempertimbangkan pertanggungjawaban di hadapan Allah, bukan semata-mata kalkulasi rasional atau untung-rugi.

Landasan Qur'ani	QS. An-Nisa: 135 – Menyeru keadilan dan larangan mengikuti hawa nafsu dalam pengambilan keputusan.
Pendekatan Prophetik	Menggabungkan rasionalitas analitis dengan intuisi moral dan nilai agama, memperhalus keputusan melalui kesadaran spiritual dan tanggung jawab ukhrawi.
Penelitian Pendukung	Kruger & Seng (2005): Pemimpin spiritual menggunakan intuisi moral dan keyakinan sebagai filter dalam mengambil keputusan.
Perbedaan dengan Manajemen Modern	Manajemen modern sering reduksionistik dan hanya fokus pada efektivitas teknis, sementara paradigma prophetik menambahkan dimensi etis, moral, dan transendental.
Prinsip Kunci	Kejujuran, keadilan, maslahat kolektif, warā' (kehati-hatian), dan kesadaran transendental.
Dampak Keputusan	Tidak hanya efektif jangka pendek, tetapi juga berkelanjutan, berkeadilan, bermakna secara spiritual, dan menjadi bentuk ibadah serta amanah.
Filosofi Dasar	Manusia sebagai <i>homo spiritualis</i> – makhluk moral dan spiritual, bukan hanya makhluk ekonomi.

B. ETIKA DAN AKHLAK DALAM TATA KELOLA ORGANISASI

Etika dan akhlak merupakan pondasi utama dalam tata kelola organisasi berbasis transendensi. Dalam tradisi

manajemen Islam, etika bukanlah pilihan tambahan, melainkan prasyarat keberhasilan organisasi. Akhlak seperti kejujuran, keadilan, kesabaran, dan kasih sayang menjadi prinsip dasar dalam membangun hubungan antar manusia dalam organisasi. Rasulullah SAW bersabda, “Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia” (HR. Ahmad), yang mengisyaratkan bahwa dimensi moral adalah misi utama kenabian sekaligus spirit utama dalam kepemimpinan.

Organisasi yang mengabaikan akhlak, meski sukses secara finansial, akan mudah rapuh secara sosial. Sebaliknya, organisasi yang menempatkan nilai sebagai dasar akan membangun iklim kerja yang lebih sehat, kolaboratif, dan bermartabat.

Dalam paradigma manajemen prophetik, etika dan akhlak bukanlah aksesori tambahan dalam manajemen modern, melainkan merupakan fondasi eksistensial dari tata kelola yang sehat dan berkelanjutan. Etika tidak hanya dipandang sebagai pedoman perilaku, tetapi sebagai cerminan dari spiritualitas dan komitmen moral seseorang dalam menjalankan peran kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya. Di sinilah nilai-nilai Islam memainkan peran sentral dalam membentuk tata kelola yang bermartabat dan berorientasi pada kemaslahatan bersama.

Etika manajerial dalam perspektif Islam berakar pada syariah dan akhlak nabi, menjadikan kejujuran (sidq), keadilan ('adl), kesabaran (ṣabr), dan kasih sayang (rahmah) sebagai kompas moral dalam pengambilan kebijakan dan relasi organisasi. Rasulullah SAW menyatakan dalam

sabdanya, *“Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia”* (HR. Ahmad). Hadis ini menegaskan bahwa misi kenabian tidak terlepas dari pembinaan akhlak sebagai fondasi bagi transformasi sosial. Oleh karena itu, organisasi yang meneladani nilai-nilai prophetik harus menjadikan akhlak sebagai bagian integral dari strategi dan budaya kerjanya.

Dalam konteks tata kelola, akhlak tidak hanya relevan pada level interpersonal, tetapi juga institusional. Misalnya, transparansi dalam pelaporan keuangan, keadilan dalam sistem penggajian dan promosi, serta tanggung jawab sosial kepada masyarakat sekitar adalah manifestasi konkret dari etika institusional. Menurut Beekun dan Badawi (1999), prinsip-prinsip etika Islam dalam manajemen harus mencakup tanggung jawab (responsibility), kebajikan (benevolence), dan akuntabilitas (accountability) yang tidak hanya mengikat secara legal, tetapi juga spiritual.

Organisasi yang menafikan etika dan akhlak mungkin bisa meraih keuntungan dalam jangka pendek, tetapi akan kehilangan legitimasi, kepercayaan publik, dan semangat kolektif di jangka panjang. Sebaliknya, organisasi yang menjadikan etika sebagai landasan operasional akan membangun ekosistem kerja yang lebih sehat, kolaboratif, dan manusiawi. Etika menciptakan iklim saling percaya (trust culture), memperkuat loyalitas karyawan, dan mendorong inovasi yang berkelanjutan karena didorong oleh niat yang tulus dan visi jangka panjang.

Etika juga memberikan ketahanan moral dalam menghadapi dilema manajerial yang kompleks. Ketika

prosedur formal tidak memadai atau ambiguitas moral muncul, akhlak menjadi penuntun yang lebih dalam dan personal. Inilah yang menjadikan manajemen prophetik unggul—ia menyatukan dimensi rasional dan spiritual, teknis dan moral, dunia dan akhirat dalam satu keutuhan praksis.

Dengan menjadikan akhlak sebagai ruh tata kelola, organisasi tidak hanya akan bertumbuh secara material, tetapi juga berkembang sebagai ruang pertumbuhan manusia yang paripurna. Tata kelola yang demikian bukan hanya akan menghasilkan efisiensi, tetapi juga keberkahan—karena nilai-nilai ilahiah menjadi pijakan dalam setiap keputusan dan tindakan.

Tabel: Etika dan Akhlak dalam Tata Kelola Organisasi Profetik:

Aspek	Penjelasan
Definisi	Etika dan akhlak sebagai fondasi utama tata kelola organisasi yang berlandaskan nilai-nilai spiritual dan transendensi.
Landasan Hadis	“Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia” (HR. Ahmad).
Nilai Utama	Kejujuran (ṣidq), keadilan (‘adl), kesabaran (ṣabr), kasih sayang (raḥmah).
Etika dalam Institusi	Transparansi, keadilan dalam penggajian/promosi, tanggung jawab sosial kepada masyarakat (Beekun & Badawi, 1999).

Peran Etika	Membentuk trust culture, meningkatkan loyalitas, mendorong inovasi yang berkelanjutan, dan memperkuat legitimasi organisasi.
Akhlak sebagai Penuntun	Menjadi panduan moral dalam menghadapi dilema dan ambiguitas, melampaui sekadar prosedur teknis formal.
Dampak Jangka Panjang	Organisasi menjadi lebih bermartabat, sehat secara sosial, berkelanjutan, dan mendapatkan keberkahan.
Paradigma Prophetik	Menyatukan rasionalitas teknis dengan kedalaman moral dan spiritualitas dalam setiap aspek pengelolaan organisasi.

C. MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI BERBASIS IMAN

Budaya organisasi tidak terbentuk dari sistem dan prosedur semata, tetapi tumbuh dari nilai-nilai yang diinternalisasi oleh seluruh anggotanya. Dalam manajemen prophetik, iman menjadi benih utama budaya organisasi. Iman menumbuhkan rasa tanggung jawab spiritual, keterikatan batin terhadap tujuan mulia, dan motivasi intrinsik untuk bekerja dengan ikhlas dan profesional.

Menurut Beekun (1997), budaya organisasi Islami dibentuk oleh lima nilai utama: kejujuran (sidq), tanggung jawab (amanah), keadilan ('adl), kecerdasan (fathanah), dan kepedulian sosial (rahmah). Nilai-nilai ini perlu dikelola bukan hanya dalam dokumen visi-misi, tetapi dalam praktik

harian seperti gaya komunikasi, proses pengambilan keputusan, dan cara menyelesaikan konflik.

Budaya berbasis iman membangun *esprit de corps*—rasa kebersamaan yang tidak sekadar berbasis kepentingan proyek, tetapi dilandasi oleh spiritualitas kolektif dan pengabdian bersama kepada Allah. Budaya organisasi bukan hanya soal kebiasaan kerja atau sistem nilai yang diwariskan dari waktu ke waktu, melainkan merupakan ekspresi kolektif dari keyakinan, visi, dan prinsip-prinsip hidup yang diinternalisasi oleh seluruh anggota institusi. Dalam paradigma manajemen prophetik, budaya organisasi yang ideal adalah budaya yang berakar pada keimanan—iman kepada Tuhan, kepada nilai-nilai kebenaran, dan kepada kemuliaan manusia sebagai khalifah di bumi.

Budaya yang dibangun atas dasar iman tidak hanya membentuk perilaku eksternal, tetapi menyentuh dimensi batiniah individu dalam organisasi. Dalam hal ini, iman berfungsi sebagai kekuatan motivasional terdalam yang mendorong individu untuk berkontribusi bukan hanya karena insentif material, tetapi karena kesadaran spiritual bahwa setiap amal, sekecil apa pun, akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT (QS. Az-Zalzalah: 7–8). Keimanan memupuk niat yang lurus, menghadirkan keikhlasan dalam bekerja, serta membangun integritas dalam setiap lini aktivitas organisasi.

Budaya iman juga menciptakan iklim kerja yang inklusif, adil, dan empatik. Dalam QS. Al-Hujurat: 13, Allah SWT menekankan prinsip kesetaraan dan penghargaan terhadap keberagaman: “Sesungguhnya yang paling mulia

di antara kamu di sisi Allah adalah yang paling bertakwa.” Ayat ini menegaskan bahwa ukuran utama dalam budaya organisasi bukanlah status, jabatan, atau latar belakang sosial, melainkan ketakwaan, dedikasi, dan kontribusi nyata. Maka, organisasi yang berbudaya iman akan menolak diskriminasi, membangun rasa saling menghormati, dan membuka ruang partisipasi bagi semua.

Menurut Tashihiko Izutsu (2002), iman dalam Islam bukan sekadar pernyataan dogmatis, melainkan kesadaran eksistensial yang aktif—yang membentuk cara pandang terhadap realitas dan mengarahkan tindakan menuju kemaslahatan. Dalam konteks organisasi, ini berarti bahwa keputusan strategis, pola kepemimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi pun harus merefleksikan nilai-nilai ketauhidan, keadilan, dan kasih sayang.

Implementasi budaya berbasis iman bisa terlihat dalam bentuk sederhana namun bermakna: mulai dari doa bersama sebelum rapat, pengelolaan waktu yang menghargai ibadah, transparansi dalam pelaporan, hingga sistem kerja yang fleksibel namun bertanggung jawab. Semua itu menciptakan suasana kerja yang tidak hanya profesional, tetapi juga bermartabat secara spiritual.

Budaya iman juga menjadi sumber ketahanan organisasi dalam menghadapi tekanan dan perubahan. Ketika organisasi diuji oleh krisis, konflik, atau disorientasi visi, nilai-nilai spiritual menjadi jangkar yang menguatkan, bukan justru tercerabut oleh tekanan duniawi. Sebagaimana dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW dalam masa-masa sulit dakwahnya di Makkah dan kemudian Madinah, iman

menjadi fondasi yang menjaga arah dan konsistensi gerak perubahan.

Dengan demikian, membangun budaya organisasi berbasis iman bukan sekadar menambahkan label religius dalam manajemen, melainkan membangun kehidupan organisasi yang penuh makna, tanggung jawab, dan keberkahan. Inilah esensi dari manajemen prophetik—sebuah tata kelola yang menyatukan profesionalisme dan spiritualitas, kerja dan ibadah, strategi dan ketulusan.

Tabel: Membangun Budaya Organisasi Berbasis Iman

Aspek	Penjelasan
Konsep Utama	Budaya organisasi tumbuh dari nilai-nilai iman yang diinternalisasi, bukan sekadar dari sistem dan prosedur teknis.
Nilai-Nilai Inti (Beekun, 1997)	Kejujuran (sidq), tanggung jawab (amanah), keadilan ('adl), kecerdasan (fathanah), kepedulian sosial (rahmah).
Fungsi Iman	Menjadi kekuatan motivasional terdalam untuk bekerja dengan ikhlas, penuh tanggung jawab spiritual, dan kesadaran ukhrawi.
Esprit de Corps	Terbangun atas spiritualitas kolektif, bukan semata kepentingan proyek atau duniawi.

Prinsip Kese-taraan (QS. Al-Hu-jurat:13)	Ketakwaan, dedikasi, dan kontribusi nyata menjadi ukuran utama dalam relasi organisasi, bukan status atau jabatan.
Implementasi Nyata	Doa bersama, menghargai waktu ibadah, transparansi pelaporan, fleksibilitas kerja yang bertanggung jawab.
Pengaruh Iman da-lam Organisasi	Membentuk perilaku batiniah yang berintegritas, membangun budaya kerja adil, inklusif, penuh empati, serta menjaga ketahanan organisasi saat krisis.
Pandangan Izutsu (2002)	Iman sebagai kesadaran eksistensial aktif yang mengarahkan tindakan ke arah kemaslahatan dan keadilan.
Tujuan Akhir	Menciptakan kehidupan organisasi yang bermakna, bertanggung jawab, profesional, dan penuh keberkahan.

D. MANAJEMEN SEBAGAI IBADAH: INTEGRASI DUNIAWI DAN UKHRAWI

Puncak dari transendensi dalam manajemen adalah menjadikan aktivitas manajerial sebagai bentuk ibadah. Dalam perspektif ini, bekerja bukan hanya sarana mencari nafkah, tetapi juga amal yang mengandung nilai ukhrawi. Al-Qur'an mengajarkan bahwa tidak ada sekecil apapun amal yang akan luput dari perhatian Allah (QS. Az-Zalzalah: 7-8), termasuk aktivitas administratif dan pengambilan keputusan dalam organisasi.

Konsep “*manajemen sebagai ibadah*” menjembatani antara profesionalisme dan spiritualitas. Seorang manajer yang menginternalisasi hal ini akan senantiasa menjaga integritas, berkomitmen pada kualitas, dan menjadikan pelayanan kepada orang lain sebagai jalan mendekatkan diri kepada Tuhan. Inilah yang dimaksud oleh Nasr (1993) sebagai integrasi antara dunia dan akhirat dalam praksis manusia modern.

Manajemen prophetik, dalam konteks ini, adalah sebuah jalan untuk mewujudkan ihsan—berbuat sebaik-baiknya seolah-olah melihat Allah. Prinsip ini membentuk orientasi yang tidak hanya produktif, tetapi juga penuh makna dan keberkahan.

Dalam paradigma manajemen prophetik, aktivitas manajerial tidak dipandang sebagai kegiatan profan yang terpisah dari spiritualitas, melainkan sebagai bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Konsep ini berpijak pada prinsip tauhid, bahwa seluruh aspek kehidupan manusia—termasuk aktivitas organisasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, hingga pelayanan publik—merupakan medan pengabdian kepada Tuhan. Dengan demikian, manajemen tidak hanya bertujuan untuk mencapai efisiensi atau profit, melainkan diarahkan untuk meraih ridha Allah dan kemaslahatan umat.

Ibadah dalam pengertian luas mencakup segala perbuatan yang dilakukan dengan niat yang tulus dan sesuai dengan syariat. Seorang pemimpin atau manajer yang menjalankan tugasnya dengan niat untuk memperbaiki kehidupan umat, menegakkan keadilan, dan mengembangkan potensi manusia, sejatinya sedang melakukan ibadah. Allah SWT

berfirman: “Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka beribadah kepada-Ku” (QS. Adz-Dzariyat: 56). Ayat ini menjadi landasan ontologis bahwa segala aktivitas manusia, jika disertai dengan niat yang benar dan cara yang benar, merupakan bagian dari ibadah.

Integrasi duniawi dan ukhrawi dalam manajemen prophetik terlihat dari orientasi jangka panjang yang melampaui kepentingan sesaat. Keberhasilan manajerial tidak hanya diukur dari pencapaian target finansial, tetapi juga dari dampaknya terhadap kesejahteraan masyarakat, pelestarian lingkungan, serta peningkatan kualitas moral individu dalam organisasi. Dalam hal ini, nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, keadilan, dan ihsan menjadi indikator kinerja spiritual yang melekat dalam setiap keputusan dan kebijakan.

Menurut Beekun dan Badawi (1999), manajemen dalam Islam adalah seni dan ilmu untuk mengelola sumber daya secara optimal dalam kerangka nilai-nilai Islam. Ini berarti bahwa setiap aktivitas manajerial harus mempertimbangkan dimensi moral, sosial, dan eskatologis. Seorang manajer bukan hanya bertanggung jawab terhadap pemilik modal atau regulator, tetapi juga terhadap masyarakat luas dan, yang paling utama, kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Penerapan konsep manajemen sebagai ibadah juga memiliki implikasi praktis dalam pengembangan etos kerja. Individu yang menyadari bahwa pekerjaannya adalah bentuk ibadah akan bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab, dan keikhlasan. Mereka tidak mudah terpengaruh oleh godaan materialisme atau tekanan eksternal, karena

orientasi mereka adalah kepuasan batiniah dan keberkahan hidup. Ini juga menciptakan budaya kerja yang lebih sehat, kolaboratif, dan anti-korupsi.

Sebagai contoh, dalam pengelolaan waktu, organisasi yang mengadopsi prinsip manajemen sebagai ibadah akan memperhatikan keseimbangan antara produktivitas dan kebutuhan spiritual, seperti menyediakan waktu untuk salat berjamaah atau kajian rutin. Dalam pengambilan keputusan strategis, pemimpin yang memegang teguh nilai ini akan menghindari manipulasi atau konflik kepentingan, dan lebih memilih kebijakan yang adil, transparan, serta berdampak positif dalam jangka panjang.

Dengan demikian, manajemen sebagai ibadah adalah bentuk tertinggi dari profesionalisme yang dilandasi oleh spiritualitas. Ia menyatukan logika dan etika, strategi dan niat, hasil dan proses—semuanya bergerak harmonis dalam satu arah: pengabdian kepada Tuhan dan pelayanan terhadap umat manusia. Inilah esensi manajemen prophetik: menjadikan aktivitas manajerial sebagai jalan menuju keselamatan dunia dan akhirat.

Tabel: Manajemen sebagai Ibadah: Integrasi Duniawi dan Ukhrawi

Aspek	Penjelasan
Konsep Utama	Manajemen dipahami sebagai bentuk ibadah, bukan sekadar aktivitas duniawi, tetapi jalan menuju ridha Allah dan kemaslahatan umat.

Dasar Al-Qur'an	QS. Az-Zalzalah: 7–8 (setiap amal dicatat), QS. Adz-Dzariyat: 56 (tujuan penciptaan adalah untuk beribadah kepada Allah).
Integrasi Duniawi-Ukhrawi	Aktivitas manajerial menggabungkan tujuan efisiensi duniawi dengan orientasi spiritual ukhrawi.
Prinsip-Prinsip Kunci	Kejujuran (sidq), amanah, keadilan ('adl), ihsan (berbuat sebaik mungkin).
Pandangan Beekun & Badawi (1999)	Manajemen adalah seni dan ilmu mengelola sumber daya dalam kerangka nilai-nilai Islam, dengan mempertimbangkan aspek moral, sosial, dan eskatologis.
Implikasi Praktis	Penerapan nilai keadilan, transparansi, pengelolaan waktu berbasis keseimbangan produktivitas dan kebutuhan spiritual (misal: salat berjamaah).
Dampak Positif	Meningkatkan etos kerja, keikhlasan, ketahanan moral terhadap godaan materialisme, menciptakan budaya kerja kolaboratif dan anti-korupsi.
Tujuan Akhir	Mengarahkan seluruh aktivitas organisasi menuju keberkahan hidup, keselamatan dunia-akhirat, dan pelayanan umat secara bermartabat.



BAB 6

MODEL IMPLEMENTASI MANAJEMEN PROPHETIK

Implementasi manajemen prophetik menuntut transformasi menyeluruh yang mencakup struktur organisasi, budaya kerja, sistem pengelolaan sumber daya manusia, dan indikator keberhasilan organisasi. Ini bukan hanya soal membawa nilai-nilai kenabian ke dalam organisasi, tetapi juga merancang ulang cara berpikir, bertindak, dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Manajemen prophetik harus dihidupkan dalam sistem, bukan sekadar jargon moral.

A. DESAIN ORGANISASI DAN BUDAYA PROPHETIK

Organisasi yang ingin mengadopsi pendekatan prophetik harus dirancang dengan landasan nilai-nilai seperti tauhid, amanah, keadilan, dan ihsan. Struktur organisasi tidak hanya dibentuk untuk mencapai efisiensi, tetapi juga untuk menciptakan ruang partisipasi, keadilan distributif, dan kesetaraan. Budaya organisasi menjadi instrumen utama dalam menanamkan nilai-nilai prophetik secara

kolektif. Seperti dikemukakan oleh Schein (2010), budaya organisasi adalah “pola asumsi dasar” yang dipelajari oleh sekelompok orang sebagai cara terbaik dalam menyelesaikan masalah eksternal dan integrasi internal. Dalam manajemen prophetik, pola ini harus sejalan dengan akhlak Rasulullah SAW sebagai teladan utama.

Dalam kerangka manajemen prophetik, desain organisasi bukan semata-mata soal struktur formal yang memetakan tugas dan wewenang, tetapi merupakan manifestasi nilai-nilai spiritual dan moral yang mengakar dalam ajaran Islam. Organisasi prophetik harus dirancang dengan menginternalisasi prinsip **tauhid, amanah, keadilan, dan ihsan** dalam seluruh dimensinya. Tauhid memberikan landasan bahwa seluruh aktivitas organisasi adalah bentuk pengabdian kepada Allah SWT, bukan sekadar kepentingan institusional (Nasr, 1993). Amanah menuntut penggunaan kekuasaan dan sumber daya secara bertanggung jawab, sedangkan keadilan dan ihsan mendorong keseimbangan antara efisiensi dan empati, antara hasil dan proses.

Struktur organisasi prophetik perlu fleksibel dan partisipatif. Ini berarti menghindari model hierarkis yang otoriter dan eksploitatif, serta membuka ruang partisipasi yang luas dari seluruh anggota organisasi dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks Islam, pendekatan ini selaras dengan prinsip syura (musyawarah), yang merupakan metode partisipatif dalam penyelesaian masalah, sebagaimana tercermin dalam QS. Asy-Syura: 38. Syura bukan sekadar konsultasi formal, tetapi ekspresi kesetaraan dan tanggung jawab kolektif.

Budaya organisasi dalam manajemen prophetik menjadi kunci dalam menanamkan dan menghidupkan nilai-nilai tersebut secara konsisten. Edgar Schein (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah “a pattern of shared basic assumptions” (pola asumsi dasar bersama) yang dipelajari oleh kelompok dalam menyelesaikan persoalan eksternal dan adaptasi internal. Dengan kata lain, budaya bukan sekadar slogan, tetapi sistem nilai yang membentuk perilaku dan sikap kolektif. Dalam konteks manajemen prophetik, budaya ini harus mengacu pada akhlak Nabi Muhammad SAW sebagai sumber teladan utama.

Akhlak Rasulullah mencakup kejujuran (shiddiq), tanggung jawab (amanah), keterbukaan (tabligh), dan kecerdasan strategis (fathanah), yang semuanya menjadi fondasi perilaku organisasi yang sehat dan berorientasi spiritual. Seperti ditegaskan oleh Al-Qur’an, “Sesungguhnya telah ada pada diri Rasulullah suri teladan yang baik bagimu...” (QS. Al-Ahzab: 21). Dengan menjadikan akhlak Rasul sebagai kerangka budaya, organisasi tidak hanya mengejar keberhasilan materiil, tetapi juga pembentukan karakter dan integritas moral kolektif.

Selain itu, pemikiran kontemporer seperti yang dikembangkan oleh Beekun (1997) dalam Islamic Business Ethics, menekankan bahwa organisasi Islam harus berupaya menciptakan keseimbangan antara efisiensi manajerial dan tanggung jawab etis. Hal ini berarti bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari produktivitas atau keuntungan finansial, tetapi juga dari seberapa besar nilai-

nilai luhur Islam dihidupkan dalam proses manajerial sehari-hari.

Dengan demikian, desain organisasi dan budaya prophetik bukan sekadar tentang sistem dan struktur, melainkan tentang cara menghidupkan nilai-nilai kenabian dalam setiap simpul kehidupan organisasi. Ketika struktur dan budaya dibangun atas dasar spiritualitas dan etika, organisasi tidak hanya menjadi entitas yang kuat secara administratif, tetapi juga menjadi sarana peradaban yang menyinari masyarakat dengan nilai-nilai luhur.

B. TRANSFORMASI SDM DAN SISTEM KINERJA

Sumber daya manusia (SDM) adalah ruh dari setiap organisasi. Dalam paradigma manajemen prophetik, SDM tidak dipandang semata sebagai aset produksi, tetapi sebagai khalifah fil ardh—manusia yang mengemban amanah ilahiah untuk memakmurkan bumi dengan nilai dan tanggung jawab. Oleh karena itu, transformasi SDM dalam kerangka ini bersifat holistik, mencakup dimensi kognitif, afektif, spiritual, dan sosial.

Transformasi SDM yang sejati tidak cukup hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis atau efisiensi kerja. Yang lebih fundamental adalah membangun kedewasaan spiritual (spiritual maturity) yang menumbuhkan integritas, kejujuran, tanggung jawab moral, dan orientasi ukhrawi dalam diri setiap individu. Konsep ini sejalan dengan pendekatan spiritual leadership yang dikembangkan oleh

Louis W. Fry (2003), yang menyatakan bahwa kinerja optimal tercapai bukan hanya melalui insentif eksternal, tetapi melalui makna hidup, rasa keterhubungan dengan tujuan transenden, dan komitmen terhadap nilai luhur. Ketika seseorang merasa pekerjaannya bagian dari pengabdian kepada Tuhan dan misi kemanusiaan, maka akan muncul *intrinsic motivation* yang jauh lebih kuat dan berkelanjutan.

Dalam manajemen prophetik, sistem pengembangan SDM tidak sekadar melatih keahlian, tetapi juga membentuk karakter. Program pelatihan dan pengembangan harus dirancang untuk menumbuhkan kejujuran (*shiddiq*), tanggung jawab (*amanah*), komunikasi yang baik (*tabligh*), dan kecerdasan strategis (*fathanah*). Empat nilai kenabian ini menjadi kerangka utama dalam membangun profil SDM yang utuh dan berdaya saing tinggi, sekaligus berkomitmen pada nilai-nilai luhur.

Demikian pula dengan sistem kinerja, tidak cukup hanya mengandalkan ukuran kuantitatif seperti produktivitas atau target penjualan. Evaluasi kinerja harus memperhitungkan indikator moral seperti integritas kerja, kontribusi terhadap sesama, kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi, serta semangat *ta'awun* (kerja sama) dan *ikhlas* (ketulusan). Dalam kerangka ini, reward tidak hanya diberikan atas pencapaian materiil, tetapi juga atas kontribusi sosial dan sikap etis dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan prinsip *maqasid al-shariah*, yang menekankan keseimbangan antara manfaat dunia dan maslahat akhirat dalam setiap aktivitas manusia (Kamali, 2008).

Penerapan sistem kinerja prophetik juga mensyaratkan adanya appraisal system yang bersifat edukatif dan bukan semata evaluatif. Umpan balik diberikan bukan untuk menghukum, tetapi untuk membina, membimbing, dan menumbuhkan potensi terbaik dalam diri setiap insan organisasi. Evaluasi menjadi instrumen pembelajaran spiritual sekaligus profesional.

Dengan pendekatan ini, transformasi SDM dalam manajemen prophetik menjadi proses berkelanjutan untuk menjadikan manusia sebagai subjek perubahan, bukan objek. Individu yang unggul secara ruhani dan profesional inilah yang menjadi pilar utama keberlanjutan organisasi.

C. ETOS KERJA DAN PRODUKTIVITAS DALAM BINGKAI PROPHETIK

Etos kerja dalam manajemen prophetik berlandaskan pada kesadaran ibadah dalam bekerja. Ini melahirkan produktivitas yang bukan hanya karena dorongan insentif material, tetapi karena adanya motivasi intrinsik untuk memberikan kontribusi terbaik sebagai bentuk pengabdian kepada Allah. Al-Qur'an menegaskan pentingnya kerja keras dengan keikhlasan: *"Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu..."* (QS. At-Taubah: 105). Dalam kerangka ini, produktivitas bukan semata-mata output, tetapi juga kualitas niat, proses, dan dampaknya terhadap sesama.

Dalam manajemen prophetik, etos kerja tidak sekadar dipahami sebagai disiplin, ketekunan, dan tanggung jawab

profesional. Lebih dari itu, ia merupakan perwujudan dari kesadaran spiritual yang menempatkan setiap aktivitas kerja sebagai bentuk ibadah ('amal shalih) dan kontribusi terhadap kemaslahatan umat. Prinsip ini menjadikan kerja bukan hanya sebagai alat pencapaian ekonomi, tetapi juga jalan menuju kedekatan dengan Allah SWT dan keberkahan dalam kehidupan.

Etos kerja seperti ini melampaui motivasi eksternal seperti gaji, promosi, atau pengakuan. Sebaliknya, ia dilandasi oleh motivasi intrinsik yang kuat—yakni niat untuk bekerja sebagai bagian dari pengabdian kepada Tuhan. Al-Qur'an secara eksplisit mendorong umat Islam untuk bekerja secara aktif dan bertanggung jawab: "*Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah, Rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu...*" (QS. At-Taubah: 105). Ayat ini tidak hanya menekankan pentingnya bekerja, tetapi juga menegaskan dimensi akuntabilitas spiritual dan sosial dalam setiap amal perbuatan.

Konsep ini beririsan dengan gagasan meaningful work dalam literatur manajemen kontemporer. Wrzesniewski et al. (1997) menjelaskan bahwa pekerjaan yang dirasakan bermakna akan memicu keterlibatan emosional dan dedikasi yang lebih tinggi, sekaligus meningkatkan produktivitas jangka panjang. Dalam konteks manajemen prophetik, makna kerja tidak ditentukan oleh status atau besarnya penghasilan, tetapi oleh niat yang benar, proses yang etis, dan dampak positif terhadap orang lain (ta'awun dan rahmah).

Produktivitas dalam bingkai prophetik juga tidak dinilai semata dari besarnya output, tetapi juga dari kualitas proses—apakah dilakukan dengan jujur, adil, dan penuh keikhlasan. Oleh karena itu, indikator keberhasilan tidak hanya berorientasi pada hasil akhir (end result), tetapi juga mencakup dimensi niat, kebermanfaatan, dan keberkahan. Hal ini selaras dengan prinsip barakah productivity yang berkembang dalam literatur ekonomi Islam kontemporer (Luqman & Beekun, 2020), yaitu pencapaian kinerja optimal dengan memperhatikan integritas spiritual dan tanggung jawab sosial.

Secara organisasional, budaya kerja seperti ini akan melahirkan lingkungan yang suportif, kolaboratif, dan bermartabat. Setiap individu merasa terhubung secara spiritual dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya menciptakan loyalitas dan daya tahan kerja yang tinggi. Etos kerja prophetik menjadikan tempat kerja sebagai ladang pahala, bukan sekadar sumber penghasilan, dan membentuk insan-insan yang produktif sekaligus reflektif.

D. INDIKATOR DAN UKURAN KEBERHASILAN PROPHETIK MANAGEMENT

Untuk mengukur keberhasilan implementasi manajemen prophetik, diperlukan indikator yang bersifat holistik. Tidak hanya ukuran finansial atau operasional, tetapi juga spiritualitas organisasi, tingkat keadilan dalam kebijakan, kepuasan moral karyawan, hingga kontribusi

sosial organisasi. Salah satu pendekatan yang relevan adalah quadruple bottom line yang meliputi people, planet, profit, dan purpose. Ukuran keberhasilan prophetik tidak dapat dilepaskan dari niat (niyyah), proses (tariqah), dan hasil (natijah) yang seimbang antara dunia dan akhirat.

Dalam kerangka manajemen prophetik, keberhasilan organisasi tidak cukup diukur melalui capaian-capaian finansial atau indikator operasional semata. Sebaliknya, ukuran keberhasilan harus bersifat holistik—mencakup dimensi spiritual, etis, sosial, dan ekologis—yang selaras dengan visi tauhid dan kemaslahatan. Paradigma ini menuntut perubahan cara pandang dari orientasi profit-centric menjadi purpose-centric, yakni keberhasilan yang dilandasi oleh niat suci (niyyah), proses yang etis (tariqah), dan hasil yang bermakna (natijah), dalam keseimbangan duniawi dan ukhrawi.

Salah satu pendekatan konseptual yang relevan dalam hal ini adalah kerangka Quadruple Bottom Line (QBL), yang mencakup empat dimensi keberhasilan: people (manusia dan komunitas), planet (lingkungan), profit (kinerja ekonomi), dan purpose (tujuan transcendental atau spiritual) (Elkington, 1997; Fry & Nisiewicz, 2013). Dalam konteks manajemen prophetik, keempat dimensi ini dapat dirumuskan ulang dalam bingkai tauhid sebagai berikut:

1. *People: Pemuliaan Manusia sebagai Subjek Manajemen*

Dalam paradigma manajemen prophetik, dimensi People tidak sekadar merujuk pada sumber daya manusia sebagai faktor produksi, tetapi sebagai subjek utama pembangunan organisasi yang dimuliakan Allah sebagai khalifah fil-ardh. Firman Allah SWT: *“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: ‘Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi...’”* (QS. Al-Baqarah: 30)

Ayat ini menegaskan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki potensi dan amanah ilahiyah untuk memakmurkan bumi melalui tugasnya masing-masing. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus berlandaskan pada keadilan, penghormatan martabat, dan pemberdayaan spiritual.

Keadilan Sosial dalam Organisasi

Aspek pertama yang menjadi tolok ukur keberhasilan adalah keadilan sosial. Ini mencakup perlakuan yang setara terhadap seluruh anggota organisasi tanpa diskriminasi berdasarkan status, jabatan, gender, atau latar belakang sosial. Struktur yang adil meminimalkan ketimpangan kekuasaan dan memperkuat budaya saling menghormati.

Organisasi prophetik menekankan human dignity sebagai prinsip dasar. Perlakuan yang tidak adil bukan hanya menciptakan disfungsi organisasi, tetapi juga menyalahi nilai-nilai spiritual yang mendasari konsep khalifah.

Kepuasan Moral Karyawan

Kepuasan dalam manajemen prophetik bukan hanya soal kompensasi finansial, tetapi menyentuh aspek kepuasan moral dan spiritual. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya bermakna, adil, dan sesuai dengan nilai-nilai yang diyakininya, maka muncul keterikatan emosional dan spiritual terhadap organisasi (spiritual engagement).

Hal ini sejalan dengan model spiritual leadership Fry (2003), yang menunjukkan bahwa spiritual well-being menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Keadilan Distribusi Beban Kerja dan Penghargaan

Keseimbangan antara beban kerja dan penghargaan menjadi aspek kritis dalam manajemen yang adil. Organisasi prophetik menolak sistem eksploitatif yang menumpuk tugas tanpa memperhatikan kapasitas individu, atau sistem insentif yang hanya berbasis hasil tanpa mempertimbangkan proses dan integritas.

Evaluasi dilakukan secara holistik, menghargai kerja keras, niat baik, dan kontribusi sosial. Ini menciptakan rasa tanggung jawab kolektif dan kepercayaan antar anggota tim.

Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan

Partisipasi aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan adalah bentuk nyata penghormatan terhadap potensi khalifah dalam diri manusia. Musyawarah dan keterbukaan menjadi saluran yang memperkuat rasa memiliki (sense of ownership), serta memperkaya proses keputusan melalui beragam perspektif.

“Dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka...” (QS. Asy-Syura: 38)

Organisasi yang membuka ruang partisipatif menunjukkan bahwa ia tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang inklusif dan bermartabat.

Indikator Keberhasilan *People* dalam Manajemen Prophetik:

INDIKATOR	DESKRIPSI
Keadilan Sosial	Tidak ada diskriminasi; terdapat kebijakan anti-diskriminasi dan etika kerja
Kepuasan Moral Karyawan	Tingkat rasa makna, kenyamanan spiritual, dan kebanggaan bekerja di organisasi
Keseimbangan Beban Kerja dan Penghargaan	Distribusi tugas yang proporsional; sistem insentif yang adil dan etis
Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan	Karyawan dilibatkan dalam musyawarah strategis dan operasional
Peningkatan Kapasitas Spiritual dan Etik Karyawan	Tersedianya program pembinaan moral dan nilai secara berkelanjutan

Jadi. Dimensi *People* dalam manajemen prophetik tidak sekadar berbicara tentang efisiensi SDM, tetapi tentang pembentukan peradaban organisasi yang mengakui manusia

sebagai khalifah. Keberhasilan diukur dari sejauh mana organisasi memuliakan anggotanya secara adil, bermakna, dan partisipatif—dengan dasar nilai-nilai ilahiyah yang membumi dalam setiap proses manajerial.

2. Planet: Tanggung Jawab Ekologis sebagai Amanah Ilahiyah

Dalam manajemen prophetik, dimensi Planet mencerminkan kesadaran bahwa manusia bukanlah pemilik mutlak bumi, melainkan khalifah yang diberi amanah untuk menjaga dan memakmurkannya. Prinsip ini berakar kuat dalam Al-Qur'an, salah satunya dalam firman Allah SWT: *"Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, setelah (Allah) memperbaikinya, dan berdoaah kepada-Nya dengan rasa takut (takwa) dan harapan. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik."* (QS. Al-A'raf: 56)

Ayat ini menegaskan bahwa keberlanjutan lingkungan adalah bagian dari amanah moral dan spiritual. Organisasi yang mengadopsi paradigma prophetik tidak boleh bersikap eksploitatif, melainkan harus menjunjung tinggi nilai istikhlaf (perwakilan) dan amanah dalam setiap kebijakan yang menyangkut sumber daya alam dan ekologi.

Prinsip Istikhlaf dalam Pengelolaan Sumber Daya

Manusia diberi mandat oleh Allah untuk menjadi khalifah di bumi, yang berarti pengelolaan lingkungan harus dilakukan secara berkelanjutan, bertanggung jawab, dan adil. Dalam konteks organisasi, hal ini diterjemahkan dalam

kebijakan yang menghindari pencemaran, pemborosan, dan perusakan lingkungan, serta berkomitmen pada pelestarian ekosistem.

Manajemen prophetik memandang bumi sebagai amanah, bukan aset ekonomi semata. Karenanya, eksploitasi alam yang merusak berarti pengkhianatan terhadap amanah tersebut.

Kebijakan Ramah Lingkungan sebagai Cermin Nilai

Organisasi prophetik harus mengadopsi kebijakan operasional yang eco-conscious, seperti efisiensi energi, pengurangan limbah, penggunaan bahan ramah lingkungan, serta edukasi tentang kesadaran ekologi kepada seluruh pemangku kepentingan. Ini mencerminkan integrasi antara nilai spiritual dan praktik manajemen lingkungan.

Upaya ini tidak hanya melindungi bumi, tetapi juga mencerminkan rasa syukur atas ciptaan Allah dan bentuk taqwa ekologis (eco-taqwa).

Etika Lingkungan dalam Budaya Organisasi

Etika lingkungan harus menjadi bagian dari budaya organisasi, bukan sekadar program formal. Ketika seluruh anggota organisasi memiliki kesadaran ekologis sebagai bagian dari tanggung jawab spiritual, maka setiap keputusan—dari strategi besar hingga kebiasaan sehari-hari—akan mempertimbangkan dampaknya terhadap lingkungan.

Dalam manajemen prophetik, keberlanjutan bukan tren, tetapi perintah Tuhan.

Kolaborasi untuk Keadilan Ekologis

Organisasi juga diharapkan berkolaborasi dengan komunitas, pemerintah, dan lembaga lain dalam upaya perlindungan lingkungan. Keadilan ekologis tidak hanya tentang konservasi, tetapi juga memastikan bahwa akses terhadap sumber daya alam dilakukan secara adil dan berkelanjutan bagi generasi mendatang.

Indikator Keberhasilan Planet dalam Manajemen Prophetik:

Indikator	Deskripsi
Kepatuhan terhadap prinsip keberlanjutan	Adanya kebijakan yang menolak eksploitasi dan mendukung konservasi
Efisiensi penggunaan sumber daya	Penggunaan air, energi, dan bahan yang hemat dan bijak
Pengelolaan limbah dan polusi	Sistem pengolahan limbah dan pengurangan polusi yang terukur dan terintegrasi
Edukasi dan literasi ekologi	Program internalisasi nilai lingkungan di kalangan karyawan dan stakeholders
Kolaborasi keberlanjutan	Kemitraan dengan pihak eksternal untuk pelestarian dan restorasi lingkungan

Jadi, Dimensi Planet dalam manajemen prophetik menegaskan bahwa keberlanjutan ekologis adalah bagian dari ibadah. Organisasi tidak hanya bertanggung jawab

secara hukum atau reputasi, tetapi juga secara spiritual. Ketika bumi dijaga dengan nilai-nilai amanah, syukur, dan takwa, maka organisasi prophetik telah melaksanakan mandat ilahiyahnya secara paripurna.

3. *Profit: Kinerja Ekonomi Bernilai Kifayah dan Etika*

Dalam paradigma Manajemen Prophetik, dimensi Profit tetap diposisikan sebagai aspek penting, namun tidak sebagai tujuan tunggal. Profit dimaknai sebagai bentuk kifayah, yaitu kemampuan organisasi untuk mandiri secara finansial agar dapat memenuhi kebutuhan internal, serta berkontribusi secara sosial dan spiritual bagi masyarakat luas.

Profit sebagai Sarana, Bukan Tujuan

Paradigma ini menempatkan keuntungan (profit) bukan sebagai orientasi utama, melainkan sebagai sarana untuk menciptakan kemaslahatan (manfaat umum). Keberhasilan ekonomi organisasi harus selalu dikaitkan dengan niat, proses, dan dampak sosialnya, sebagaimana prinsip maqashid al-syari'ah. Dalam kerangka ini, setiap laba yang dihasilkan harus berasal dari aktivitas yang halal, etis, dan adil, serta digunakan secara bertanggung jawab.

Etika dalam Proses Pencapaian Keuntungan

Profit yang dicapai melalui eksploitasi, ketidakadilan, atau manipulasi bertentangan dengan nilai-nilai manajemen prophetik. Oleh karena itu, organisasi harus:

- Menjamin keadilan dalam rantai pasok dan hubungan bisnis.
- Menghindari riba, gharar (ketidakpastian), dan maysir (spekulasi).
- Menjunjung tinggi prinsip transparansi dan tanggung jawab dalam setiap transaksi.

Praktik ini memastikan bahwa profit tidak sekadar angka, tetapi merupakan hasil dari proses yang berkah dan bermartabat.

Profit yang Berkontribusi pada Pemberdayaan

Profit dalam manajemen prophetik juga harus berkontribusi pada pemberdayaan, bukan hanya pemilik modal. Ini bisa diwujudkan melalui:

- Program kesejahteraan karyawan yang berkeadilan.
- Pemberdayaan komunitas sekitar melalui zakat perusahaan, wakaf produktif, dan CSR yang bermakna.
- Investasi dalam pendidikan, kesehatan, dan pengembangan kapasitas masyarakat.

Dengan cara ini, organisasi bukan hanya “menghasilkan” uang, tetapi juga menghasilkan kebaikan.

Kinerja Keuangan yang Terintegrasi dengan Spiritualitas

Kinerja keuangan diukur bukan hanya melalui indikator ekonomi seperti ROI atau growth, tetapi juga melalui indikator spiritual dan sosial, seperti:

- Seberapa besar profit digunakan untuk kebaikan bersama?

- Apakah proses pencapaiannya dilakukan dengan penuh integritas?
- Apakah keuntungan membawa dampak positif bagi lingkungan dan generasi mendatang?

Indikator Keberhasilan Profit dalam Manajemen Prophetik:

Indikator	Deskripsi
Kemandirian finansial organisasi	Kemampuan organisasi bertahan dan tumbuh tanpa ketergantungan eksternal
Kesesuaian sumber profit dengan prinsip syariah	Seluruh aktivitas bisnis bebas dari riba, gharar, dan praktik tidak etis
Distribusi profit untuk kemaslahatan	Alokasi dana untuk zakat, CSR, dan program sosial yang berdampak
Efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan aset	Pengelolaan dana yang profesional, bertanggung jawab, dan amanah
Transparansi dan akuntabilitas keuangan	Laporan keuangan yang terbuka, akurat, dan diaudit secara syar'i

Jadi, Dimensi Profit dalam manajemen prophetik bukan hanya tentang mencetak surplus, tetapi tentang memaknai keuntungan sebagai sarana ibadah dan pemberdayaan. Dalam kerangka kifayah, keuntungan yang diraih harus

membawa berkah: halal dalam prosesnya, adil dalam distribusinya, dan maslahat dalam pemanfaatannya.

4. *Purpose: Orientasi Ilahiyah sebagai Tujuan Tertinggi Organisasi*

Dimensi Purpose menjadi inti dan pembeda paling mendasar antara Manajemen Prophetik dan paradigma manajemen sekuler. Jika dalam paradigma konvensional tujuan organisasi sering dibatasi pada aspek pertumbuhan, efisiensi, atau dominasi pasar, maka dalam manajemen prophetik, purpose merujuk pada orientasi ilahiyah, yakni menjalankan amanah sebagai khalifah untuk menegaskan nilai-nilai Tuhan di muka bumi.

Sebagaimana firman Allah SWT: *“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku.”* (QS. Adz-Dzariyat: 56)

Organisasi Sebagai Wasilah Ibadah dan Pengabdian

Dalam kerangka ini, organisasi bukan sekadar entitas ekonomi atau birokrasi, melainkan wasilah (sarana) untuk ibadah. Segala aktivitas manajerial—dari perencanaan, produksi, distribusi, hingga pengambilan keputusan—dipahami sebagai bagian dari bentuk pengabdian kepada Allah SWT (ubudiyah). Dengan demikian, organisasi prophetik bukan hanya dituntut untuk berhasil, tetapi bermakna secara spiritual.

Visi Organisasi yang Transendental

Purpose dalam manajemen prophetik mendorong organisasi untuk menyusun visi yang bukan sekadar

jangka pendek, tetapi bernuansa ukhrawi dan berlandaskan kemaslahatan. Visi organisasi prophetik harus menjawab pertanyaan mendasar: Apakah keberadaan kita membawa kebaikan bagi semesta (rahmatan lil 'alamin)? Apakah kita menjadi bagian dari perbaikan atau justru kerusakan?

Membangun Makna dan Tujuan Kolektif

Pemimpin dalam paradigma ini tidak hanya menjadi manajer sumber daya, tetapi pemandu makna (meaning-maker). Ia menumbuhkan kesadaran bersama bahwa pekerjaan sehari-hari adalah bagian dari proyek peradaban. Nilai seperti amanah, ihsan, dan istiqamah menjadi bahan bakar spiritual yang menyatukan organisasi menuju tujuan yang lebih tinggi.

Evaluasi yang Melampaui Dunia

Keberhasilan organisasi tidak hanya dinilai dari laporan keuangan atau capaian kuantitatif, tetapi juga dari:

- Integritas niat dan tindakan,
- Kontribusi terhadap keadilan dan kemanusiaan,
- Kesesuaian antara aktivitas dan nilai ilahiyah,
- Warisan kebaikan (legacy) yang ditinggalkan untuk generasi selanjutnya.

Ini adalah bentuk pertanggungjawaban manajerial yang holistik: kepada manusia dan kepada Tuhan.

Indikator Purpose dalam Manajemen Prophetik:

Indikator	Deskripsi
Visi dan misi yang berbasis nilai ilahiyah	Pernyataan visi organisasi mencerminkan orientasi spiritual dan kemaslahatan
Aktivitas organisasi sebagai ibadah	Pekerjaan diposisikan sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan
Legacy spiritual dan sosial	Organisasi meninggalkan dampak positif yang berkelanjutan dan bernilai akhirat
Niat kolektif yang selaras	Seluruh anggota memahami dan menyatu dalam tujuan spiritual organisasi

Jadi, Dimensi Purpose mengangkat organisasi ke tingkat eksistensial yang lebih tinggi. Dalam paradigma prophetik, organisasi bukan sekadar alat produksi atau kekuasaan, melainkan media perwujudan nilai-nilai ilahi dalam kehidupan. Inilah puncak dari manajemen yang bermakna: ketika kerja menjadi ibadah, dan hasil menjadi rahmat.

Indikator Keberhasilan Manajemen Prophetik dalam Praktik Organisasi

Meskipun manajemen prophetik berakar pada nilai-nilai spiritual dan transenden, keberhasilannya tetap dapat diukur secara sistematis melalui sejumlah indikator yang terukur dan aplikatif. Indikator ini tidak hanya mencerminkan

kinerja material, tetapi juga menilai dimensi moral, sosial, dan spiritual dari organisasi. Beberapa indikator utama meliputi:

1) Indeks Spiritualitas Organisasi

Dalam upaya mengintegrasikan nilai-nilai transendental ke dalam kehidupan organisasi, diperlukan instrumen untuk mengukur sejauh mana atmosfer kerja mencerminkan spiritualitas yang diidealkan. Salah satu pendekatan yang relevan adalah konsep Indeks Spiritualitas Organisasi yang diadaptasi dari Kriger dan Seng (2005). Indeks ini bertujuan untuk menilai kedalaman internalisasi nilai-nilai ruhani dalam budaya organisasi, sekaligus menjadi tolok ukur dalam mengembangkan lingkungan kerja yang lebih bermakna.

Indeks Spiritualitas Organisasi berfokus pada empat dimensi utama:

- a) *Ketulusan Niat (Ikhlas)* Spiritualitas sejati dalam organisasi bermula dari ketulusan niat para anggotanya. Indeks ini mengukur sejauh mana tindakan individu dan kolektif dalam organisasi didasari oleh niat yang murni, tidak sekadar motif profit atau status, melainkan orientasi pengabdian dan kemaslahatan.
- b) *Komitmen terhadap Kebenaran (Sidq)* Kejujuran menjadi pilar penting dalam membangun kepercayaan dan integritas. Indeks ini menilai konsistensi organisasi dalam menjunjung nilai kejujuran, baik dalam komunikasi internal, pelayanan publik, maupun dalam pengambilan keputusan strategis.

- c) *Lingkungan Kerja yang Memfasilitasi Ibadah dan Kontemplasi*
Organisasi yang bernapaskan spiritualitas tidak hanya fokus pada produktivitas material, tetapi juga menyediakan ruang dan waktu untuk memenuhi kebutuhan rohani karyawannya. Indeks ini mengevaluasi adanya kebijakan dan fasilitas yang memungkinkan anggota organisasi melaksanakan ibadah, refleksi diri, dan pengembangan spiritualitas personal.
- d) *Kehadiran Makna dan Nilai dalam Aktivitas Harian*
Lebih dari sekadar rutinitas teknis, aktivitas sehari-hari dalam organisasi harus membawa nilai tambah secara spiritual. Indeks ini mengkaji sejauh mana pekerjaan sehari-hari dipersepsikan memiliki makna, kontribusi terhadap tujuan mulia, serta memperkaya kehidupan batin karyawan.

Untuk mengukur keempat dimensi tersebut, metode yang digunakan meliputi survei internal berbasis persepsi karyawan, audit kebijakan organisasi yang berhubungan dengan praktik ibadah dan pengembangan spiritual, serta observasi terhadap gaya kepemimpinan yang dijalankan. Survei ini biasanya dirancang dalam bentuk kuesioner dengan skala Likert untuk menangkap nuansa persepsi karyawan terhadap suasana spiritualitas di tempat kerja.

Kehadiran Indeks Spiritualitas Organisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai kompas strategis bagi manajemen untuk memperkuat dimensi ruhaniah organisasi. Dengan mengintegrasikan nilai ikhlas, sidq, fasilitasi ibadah, dan pemaknaan aktivitas, organisasi

tidak hanya membangun kinerja yang berkelanjutan, tetapi juga menciptakan tempat kerja yang lebih manusiawi, harmonis, dan berorientasi pada keberkahan.

2) Indeks Keadilan Organisasi

Keadilan merupakan salah satu nilai fundamental dalam membangun organisasi yang sehat dan bermartabat. Dalam kerangka manajemen prophetik, keadilan tidak hanya dilihat sebagai norma sosial, tetapi sebagai amanah kepemimpinan yang berakar pada maqashid al-syari'ah, yakni menjaga martabat dan kesejahteraan manusia. Mengacu pada teori keadilan organisasi yang dikembangkan oleh Greenberg (1990), Indeks Keadilan Organisasi dirancang untuk mengukur sejauh mana prinsip-prinsip keadilan terwujud dalam praktik keseharian organisasi.

Indeks ini terdiri dari tiga dimensi utama:

a) Keadilan Distributif

Dimensi ini menilai persepsi karyawan terhadap keadilan dalam distribusi hasil-hasil organisasi, seperti kompensasi, promosi, dan pengakuan. Keadilan distributif berfokus pada pertanyaan: apakah imbalan yang diterima sepadan dengan kontribusi yang diberikan? Organisasi yang adil dalam distribusi hasil akan memperkuat rasa penghargaan, loyalitas, dan motivasi karyawannya.

b) Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural mengacu pada sejauh mana proses dan kebijakan pengambilan keputusan dalam organisasi dipandang adil, konsisten, transparan, dan bebas dari

bias. Dimensi ini menilai bagaimana aturan diterapkan, bagaimana masukan karyawan dihargai, dan seberapa terbuka prosedur dalam menangani keluhan atau konflik. Prosedur yang adil menciptakan legitimasi dan kepercayaan terhadap otoritas organisasi.

c) *Keadilan Interaksional*

Selain keadilan dalam hasil dan prosedur, aspek interaksi antarindividu juga menjadi indikator penting. Keadilan interaksional mencakup cara atasan dan rekan kerja memperlakukan satu sama lain, termasuk sopan santun, rasa hormat, empati, serta kejelasan komunikasi. Dimensi ini menilai apakah hubungan di tempat kerja dibangun atas dasar penghormatan terhadap harkat dan martabat setiap individu.

Pengukuran Indeks Keadilan Organisasi dapat dilakukan melalui survei internal yang mengkaji persepsi karyawan terhadap ketiga aspek ini. Survei ini dapat dikembangkan menggunakan instrumen berbasis Likert Scale, yang menilai sejauh mana karyawan merasakan keadilan dalam pengalaman mereka sehari-hari di organisasi.

Dalam perspektif prophetik, keadilan bukan sekadar instrumen untuk efisiensi, melainkan merupakan manifestasi langsung dari nilai amanah (trust) dalam kepemimpinan. Rasulullah SAW sendiri dalam berbagai sabdanya menekankan pentingnya bersikap adil, bahkan dalam perkara yang tampak kecil, sebagai wujud tanggung jawab spiritual dan sosial. Oleh karena itu, organisasi yang berkomitmen pada nilai keadilan tidak hanya membangun

legitimasi duniawi, tetapi juga meniti jalan keberkahan ukhrawi.

Indeks ini menjadi instrumen strategis untuk memastikan bahwa pertumbuhan organisasi tidak mengabaikan hakikat kemanusiaan. Keadilan yang terjaga akan menciptakan budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama, sebagaimana diidealkan dalam manajemen berbasis nilai transendensi.

3) *Skor Kontribusi Sosial*

Dalam paradigma manajemen prophetik, keberadaan organisasi tidak semata-mata dinilai dari pencapaian internalnya, tetapi juga dari kontribusinya terhadap kemaslahatan sosial. Prinsip rahmatan lil 'alamin—menjadi rahmat bagi seluruh alam—menjadi spirit dasar yang mendorong organisasi untuk aktif berperan dalam memperbaiki kualitas hidup masyarakat, menjaga kelestarian lingkungan, dan mendorong keadilan sosial.

Skor Kontribusi Sosial dikembangkan untuk mengukur sejauh mana organisasi berpartisipasi secara nyata dalam berbagai aktivitas sosial, dengan dimensi-dimensi sebagai berikut:

a) Pemberdayaan Masyarakat Marginal

Indikator ini menilai inisiatif organisasi dalam memberdayakan kelompok-kelompok yang terpinggirkan, seperti program pelatihan keterampilan, akses terhadap pendidikan, pemberian modal usaha mikro, atau dukungan sosial lainnya. Organisasi prophetik berupaya mengangkat harkat manusia yang lemah

dan termarginalkan sebagai bentuk implementasi nilai keadilan dan kasih sayang.

b) *Keterlibatan dalam Inisiatif Kemaslahatan Publik*

Dimensi ini mengukur partisipasi organisasi dalam proyek-proyek kemasyarakatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan umum, seperti pengembangan fasilitas kesehatan, pendidikan, akses air bersih, atau pemberdayaan komunitas lokal. Kemaslahatan menjadi tujuan sentral, bukan sekadar agenda filantropi yang seremonial.

c) *Dukungan terhadap Lingkungan Hidup*

Kesadaran ekologis merupakan bagian integral dari visi prophetik, mengingat manusia diamanahi sebagai khalifah di bumi (QS. Al-Baqarah: 30). Indikator ini mengevaluasi keterlibatan organisasi dalam program pelestarian lingkungan, pengelolaan limbah yang berkelanjutan, penggunaan energi terbarukan, dan kampanye kesadaran ekologi di masyarakat.

d) *Tanggung Jawab Sosial (CSR) Berbasis Nilai Spiritual*

e) Berbeda dari Corporate Social Responsibility (CSR) yang berbasis regulasi semata, organisasi berbasis iman mendorong CSR yang lahir dari kesadaran spiritual. Aktivitas CSR dinilai bukan hanya dari kuantitas program, tetapi juga dari kualitas nilai yang ditanamkan, keberlanjutan dampaknya, serta ketulusan niat di balik pelaksanaannya.

Pengukuran Skor Kontribusi Sosial dapat dilakukan melalui evaluasi program, audit sosial tahunan, dan

survei persepsi masyarakat penerima manfaat. Indikator ini membantu organisasi untuk terus merefleksikan relevansi sosialnya, memperbaiki strategi intervensinya, dan memastikan bahwa kiprahnya membawa masalah yang luas.

Dalam kerangka manajemen prophetik, kontribusi sosial bukanlah aktivitas tambahan yang dilakukan setelah kebutuhan internal terpenuhi, melainkan bagian inheren dari eksistensi organisasi itu sendiri. Organisasi sejati adalah yang menjadi agen perubahan, bukan hanya bagi anggotanya, tetapi bagi lingkungan sosial dan ekologis yang lebih luas.

Dengan menjaga keseimbangan antara profesionalisme internal dan kontribusi sosial eksternal, organisasi tidak hanya meraih keberhasilan duniawi, tetapi juga menapaki jalan keberkahan dan kebermaknaan dalam perspektif ukhrawi.

4) *Survei Kepuasan Batin Karyawan*

Dalam paradigma manajemen prophetik, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan tidak berhenti pada aspek fisik dan material semata, tetapi meluas hingga mencakup kesejahteraan batiniah. Sejalan dengan pemikiran Ashmos dan Duchon (2000) tentang workplace spirituality, kesejahteraan spiritual di tempat kerja menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi dari perspektif yang lebih holistik.

Survei Kepuasan Batin Karyawan dikembangkan untuk mengukur empat dimensi utama yang merefleksikan kondisi batin individu dalam konteks organisasional, yaitu:

- a) *Persepsi Akan Makna dalam Pekerjaan Sehari-hari*
Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan merasakan bahwa tugas dan aktivitas hariannya memiliki makna yang lebih dalam, tidak sekadar rutinitas mekanis. Pekerjaan yang bermakna meningkatkan motivasi intrinsik, loyalitas, dan kualitas kontribusi.
- b) *Rasa Terhubung dengan Sesuatu yang Lebih Besar dari Diri Sendiri*
Dimensi ini mengevaluasi apakah karyawan merasa menjadi bagian dari tujuan luhur atau misi kolektif yang melampaui kepentingan pribadi. Perasaan ini memperkuat komitmen spiritual dan solidaritas sosial di dalam organisasi.
- c) *Keseimbangan antara Tuntutan Kerja dan Kehidupan Pribadi*
Organisasi prophetik memperhatikan keseimbangan (work-life balance) sebagai bagian dari tanggung jawab moral terhadap anggotanya. Karyawan yang mampu menjaga harmoni antara dunia kerja dan kehidupan personalnya cenderung lebih sehat, produktif, dan stabil secara emosional.
- d) *Tingkat Kebahagiaan dan Ketenangan Batin di Tempat Kerja*
Ukuran ini mencakup perasaan bahagia, tenteram, dan bebas dari stres berlebihan di lingkungan kerja. Ketenangan batin adalah indikator bahwa organisasi tidak hanya berfungsi sebagai tempat mencari nafkah, tetapi juga sebagai ruang aktualisasi diri dan spiritualitas.

Survei ini biasanya menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner yang dilengkapi dengan skala likert, namun dapat diperkaya dengan data kualitatif berupa wawancara atau forum diskusi untuk menangkap nuansa emosional yang lebih dalam. Hasil survei menjadi dasar bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan internal yang lebih ramah jiwa, seperti program pengembangan pribadi, ruang refleksi spiritual, sistem kerja fleksibel, dan budaya organisasi yang humanistik.

Dalam manajemen prophetik, kepuasan batin karyawan bukan sekadar faktor tambahan, melainkan esensi dari keberhasilan organisasi dalam membentuk komunitas kerja yang sehat, harmonis, dan berorientasi ukhrawi. Karyawan yang bahagia, tenang, dan merasa pekerjaannya bermakna adalah aset tak ternilai bagi organisasi yang berkomitmen membangun peradaban unggul yang diridhai Allah SWT.

Jadi, Keberhasilan manajemen prophetik tidak bisa direduksi menjadi angka semata, tetapi dapat direfleksikan melalui indikator-indikator integratif yang menggabungkan spiritualitas, etika, keadilan, dan kemaslahatan sosial. Evaluasi berbasis indikator ini membantu organisasi untuk senantiasa menjaga orientasi ilahiyah sekaligus menjawab tantangan-tantangan manajerial secara profesional dan akuntabel.

Dengan pendekatan ini, manajemen tidak lagi menjadi sekadar proses teknokratis, tetapi sebuah amal ibadah yang multidimensi. Ukuran keberhasilan prophetik bukan hanya dinilai dari seberapa “besar” organisasi berkembang, tetapi seberapa “benar” dan “berkah” arah pertumbuhannya.



BAB 7

TANTANGAN DAN STRATEGI AKTUALISASI

Dalam perjalanan menuju implementasi manajemen prophetik, berbagai tantangan dan hambatan tidak dapat dihindari. Dalam era globalisasi dan modernisasi yang serba cepat ini, nilai-nilai spiritual sering kali terpinggirkan oleh tuntutan efisiensi dan keuntungan material. Oleh karena itu, pengaktualisasian manajemen prophetik membutuhkan pemahaman mendalam tentang tantangan yang dihadapi, baik dari perspektif global maupun dalam konteks internal organisasi. Bab ini akan membahas berbagai tantangan yang muncul, baik yang bersifat budaya, struktural, maupun eksternal, serta strategi-strategi yang efektif untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Dengan mengedepankan pendekatan berbasis pendidikan, pelatihan, dan keteladanan, serta memperkuat kolaborasi antar sektor, manajemen prophetik diharapkan dapat diaplikasikan secara nyata dalam dunia organisasi modern.

A. TANTANGAN DALAM KONTEKS GLOBAL DAN MODERN

Manajemen prophetik menghadapi tantangan besar dalam konteks global dan modern yang sarat dengan dinamika sosial, politik, dan ekonomi. Salah satu tantangan utama adalah kecenderungan dunia modern yang semakin sekuler dan materialistik, yang seringkali meminggirkan nilai-nilai spiritual dan moral dalam pengambilan keputusan. Paradigma manajemen yang cenderung mengutamakan efisiensi ekonomi, profitabilitas, dan pertumbuhan yang berorientasi pada duniawi seringkali bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar manajemen prophetik yang menekankan keseimbangan antara tujuan duniawi dan ukhrawi (Al-Qur'an, QS. Al-Baqarah: 201).

Selain itu, dalam konteks globalisasi, nilai-nilai lokal yang lebih spiritual dan etis dapat tergerus oleh pengaruh budaya asing yang lebih materialistik dan konsumtif. Hal ini mengarah pada penerapan model-model manajemen yang cenderung mengesampingkan nilai-nilai luhur dalam kehidupan sosial dan organisasi. Dalam dunia yang terus berkembang dan bergerak cepat, tantangan besar adalah menjaga kesinambungan antara tuntutan pasar dan komitmen terhadap nilai-nilai moral yang menjadi landasan manajemen prophetik.

Manajemen prophetik menghadapi tantangan signifikan di tengah arus globalisasi dan modernitas yang semakin kompleks. Dunia kontemporer saat ini didominasi oleh paradigma sekularisme dan materialisme, yang secara tidak langsung menggeser nilai-nilai spiritual dan etika dari pusat

pengambilan keputusan manajerial (Nasr, 1993). Model manajemen modern sering kali berorientasi pada efisiensi ekonomi, pertumbuhan finansial, dan keberhasilan pasar sebagai indikator utama keberhasilan. Hal ini kerap kali bertentangan dengan prinsip-prinsip manajemen prophetik yang mengedepankan keseimbangan antara tujuan duniawi dan ukhrawi—sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an: "Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat..." (QS. Al-Baqarah: 201).

Dalam konteks globalisasi, budaya organisasi dan nilai lokal yang sarat dengan spiritualitas seringkali terdisrupsi oleh penetrasi nilai-nilai asing yang lebih pragmatis dan konsumtif (Friedman, 2005). Akibatnya, banyak organisasi di negara-negara berpenduduk mayoritas Muslim pun mengadopsi model manajemen konvensional Barat secara mentah tanpa penyesuaian nilai-nilai. Padahal, tantangan modern ini menuntut pemikiran yang lebih integratif—yaitu bagaimana mengembangkan sistem manajerial yang tidak hanya tangguh secara ekonomi, tetapi juga berakar kuat pada etika dan tanggung jawab sosial.

Selain itu, percepatan teknologi informasi dan tekanan pasar global telah menciptakan budaya organisasi yang sering kali bersifat transaksional dan kompetitif ekstrem. Dalam situasi seperti ini, kepemimpinan yang berbasis nilai spiritual—seperti kejujuran, kasih sayang, dan amanah—sering dianggap tidak efisien atau bahkan utopis. Padahal, penelitian kontemporer dalam spiritual leadership (Fry, 2003) menunjukkan bahwa pemimpin

yang mengintegrasikan makna hidup dan spiritualitas dalam pekerjaannya justru mampu mendorong kinerja jangka panjang yang lebih berkelanjutan dan bermakna bagi organisasi.

Tantangan ini menegaskan perlunya desain ulang orientasi manajerial agar mampu menjawab realitas global tanpa kehilangan akar nilai-nilai transendensi. Maka, aktualisasi manajemen prophetik bukanlah upaya romantis yang terputus dari kenyataan, tetapi justru jawaban atas krisis nilai dalam tata kelola organisasi modern.

B. RESISTENSI BUDAYA DAN STRUKTURAL

Selain tantangan eksternal, tantangan lain yang tidak kalah penting adalah resistensi budaya dan struktural dalam organisasi. Banyak organisasi yang sudah terbiasa dengan pola-pola manajerial konvensional yang menitikberatkan pada struktur hierarkis, kontrol yang ketat, dan pengukuran kinerja yang hanya mengutamakan hasil kuantitatif. Pergeseran menuju manajemen prophetik memerlukan perubahan mendalam dalam pola pikir (mindset) dan budaya organisasi yang telah terinternalisasi dalam waktu yang lama.

Resistensi ini tidak hanya muncul dari pihak manajer atau pemimpin yang terbiasa dengan gaya kepemimpinan otoriter atau transaksional, tetapi juga dari anggota organisasi yang mungkin tidak familiar dengan konsep spiritualitas dalam bekerja. Oleh karena itu, strategi untuk mengatasi resistensi ini perlu melibatkan perubahan dalam

budaya organisasi, dengan menanamkan nilai-nilai prophetik yang mencakup integritas, keadilan, transparansi, dan kasih sayang dalam setiap aktivitas organisasi.

Implementasi manajemen prophetik tidak jarang menghadapi hambatan internal yang bersifat budaya dan struktural. Tantangan ini bersumber dari kenyataan bahwa sebagian besar organisasi telah lama mengadopsi sistem manajerial konvensional berbasis rasionalitas instrumental, efisiensi prosedural, dan kepatuhan struktural yang kaku. Budaya organisasi yang demikian terbentuk dari akumulasi nilai, norma, dan praktik yang secara terus-menerus direproduksi dan menjadi bagian dari kebiasaan kolektif (Schein, 2010).

Resistensi terhadap perubahan bukan sekadar persoalan teknis atau prosedural, melainkan lebih dalam lagi menyangkut pola pikir (mindset) dan sistem nilai yang telah mengakar. Konsep-konsep seperti integritas spiritual, amanah, dan kerja sebagai ibadah sering kali dianggap asing atau tidak relevan dalam dunia kerja yang pragmatis. Bahkan, gaya kepemimpinan otoriter dan transaksional yang berbasis pada reward–punishment system kerap dianggap lebih efektif dalam menggerakkan kinerja dibandingkan pendekatan yang humanistik dan transendental (Bass & Riggio, 2006).

Lebih jauh, struktur organisasi yang terlalu birokratis dan hierarkis sering kali menjadi penghalang dalam menciptakan iklim kerja yang partisipatif dan inklusif—dua karakter utama dalam budaya prophetik. Resistensi struktural ini dapat menghambat diseminasi nilai-nilai

seperti keadilan, transparansi, dan kasih sayang yang semestinya menjadi pondasi dalam manajemen prophetik.

Untuk itu, strategi transformatif diperlukan guna mengatasi resistensi ini, yaitu melalui reorientasi budaya organisasi. Perubahan budaya bukan hanya soal slogan atau program pelatihan sesaat, tetapi memerlukan keteladanan kepemimpinan (*leading by example*), penguatan sistem insentif yang sesuai dengan nilai spiritual, dan penyelarasan proses manajerial dengan misi moral organisasi. Menurut Cameron dan Quinn (2011), perubahan budaya yang berhasil adalah ketika terdapat kesesuaian antara sistem nilai yang diyakini dengan sistem kerja yang dijalankan secara kolektif.

Maka dari itu, membumikan nilai-nilai prophetik dalam organisasi bukan hanya proyek normatif, tetapi merupakan tantangan perubahan sistemik—menyangkut transformasi struktur, proses, dan identitas kolektif organisasi.

C. STRATEGI PENGUATAN: PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN KETELADANAN

Salah satu strategi utama dalam mengatasi tantangan dan resistensi dalam mengimplementasikan manajemen prophetik adalah dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan. Ini bukan hanya terbatas pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi lebih pada penguatan dimensi spiritual dan etis dalam pengambilan keputusan. Pelatihan berbasis nilai-nilai keislaman dan spiritualitas dapat membantu para pemimpin dan anggota organisasi untuk memahami dan menginternalisasi konsep-konsep seperti

amanah, keadilan, shiddiq, dan fathanah dalam praktik manajerial sehari-hari.

Selain itu, keteladanan dari para pemimpin organisasi menjadi sangat penting. Sebagaimana yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW, keteladanan dalam berperilaku dengan nilai-nilai moral dan spiritual menjadi kunci dalam menginspirasi perubahan yang positif. Pemimpin yang menunjukkan integritas, kejujuran, dan kedekatan dengan nilai-nilai keislaman dalam praktik sehari-hari akan lebih mampu menggerakkan organisasi menuju prinsip-prinsip prophetik.

Menghadapi resistensi budaya dan struktural dalam implementasi manajemen prophetik menuntut adanya strategi penguatan yang sistematis dan berkelanjutan. Salah satu pendekatan yang paling esensial adalah penguatan kapasitas individu dan organisasi melalui pendidikan, pelatihan, dan keteladanan. Pendekatan ini tidak hanya menargetkan dimensi kognitif dan teknis, tetapi lebih jauh menekankan pada transformatif nilai dan spiritualitas yang menjadi inti dari paradigma prophetik.

Pertama, pendidikan dan pelatihan berbasis nilai menjadi sarana utama untuk menginternalisasi prinsip-prinsip seperti amanah (tanggung jawab), shiddiq (jujur), fathanah (cerdas), dan tabligh (komunikatif). Seperti ditegaskan oleh Fry (2003), kepemimpinan spiritual yang efektif berawal dari pengembangan makna dan nilai hidup yang lebih tinggi melalui proses pembelajaran yang reflektif dan transformasional. Oleh karena itu, pelatihan manajerial prophetik harus menggabungkan aspek kognitif, afektif,

dan spiritual secara terpadu—misalnya melalui workshop reflektif, pembinaan ruhiyah, pelatihan kepemimpinan etis, dan kajian nilai kenabian.

Kedua, keteladanan pemimpin (role modeling) menjadi elemen vital dalam membentuk budaya organisasi yang sejalan dengan prinsip prophetik. Dalam konteks ini, Nabi Muhammad SAW adalah teladan utama, sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an: "Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu..." (QS. Al-Ahzab: 21). Keteladanan bukan sekadar simbolis, melainkan tindakan nyata yang mencerminkan integritas, empati, dan visi profetik dalam setiap pengambilan keputusan dan interaksi sosial.

Kepemimpinan berbasis keteladanan ini memperkuat kredibilitas moral dan mempercepat penerimaan nilai dalam organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Kouzes dan Posner (2012), salah satu praktik utama dalam kepemimpinan efektif adalah "modeling the way"—yakni ketika pemimpin secara konsisten menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang mereka komunikasikan.

Ketiga, pembudayaan nilai secara kolektif juga harus ditanamkan melalui program-program penguatan karakter organisasi, seperti forum spiritualitas, refleksi mingguan, atau sistem mentoring etis yang memfasilitasi transfer nilai antar generasi dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendekatan values-based management yang menekankan integrasi nilai-nilai moral dalam seluruh proses manajerial dan pengambilan keputusan (Schwartz, 2001).

Dengan strategi yang menggabungkan pendidikan, pelatihan, dan keteladanan secara sistemik, organisasi akan lebih siap dalam melakukan transformasi menuju model manajemen yang bukan hanya efisien secara teknis, tetapi juga luhur secara moral dan spiritual.

D. KOLABORASI ANTAR SEKTOR UNTUK MEMBANGUN EKOSISTEM PROPHETIK

Untuk mewujudkan manajemen prophetik secara lebih luas, kolaborasi antar sektor menjadi sangat penting. Ini mencakup kerjasama antara pemerintah, organisasi non-pemerintah, sektor swasta, dan academia untuk menciptakan ekosistem yang mendukung prinsip-prinsip prophetik. Pemerintah dapat berperan dalam membuat kebijakan yang mendukung integrasi nilai-nilai etis dan moral dalam sistem manajerial, sementara sektor swasta dapat menjadi pendorong inovasi yang berbasis pada nilai sosial dan lingkungan.

Selain itu, academia memiliki peran penting dalam memberikan kajian-kajian ilmiah yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam manajemen, serta melahirkan pemimpin yang memahami pentingnya spiritualitas dalam konteks pekerjaan. Kolaborasi ini juga mencakup pemanfaatan teknologi untuk menyebarkan nilai-nilai prophetik secara lebih luas, melalui platform-platform pendidikan online, seminar, dan pelatihan berbasis teknologi.

Melalui kolaborasi yang holistik ini, ekosistem prophetik yang mendukung implementasi manajemen berbasis nilai-nilai spiritual dan etis dapat tercipta, tidak hanya di level organisasi, tetapi juga dalam skala yang lebih besar, baik di tingkat nasional maupun global.

Untuk menghadirkan paradigma manajemen prophetik dalam skala yang luas dan berkelanjutan, diperlukan sinergi lintas sektor yang saling melengkapi. Kolaborasi ini bukan hanya sekadar bentuk kerjasama fungsional, melainkan strategi kolektif dalam membangun ekosistem nilai yang menjunjung tinggi integritas, keadilan, dan keberlanjutan, sebagaimana menjadi inti dari kepemimpinan dan manajemen yang diteladankan oleh Nabi Muhammad SAW.

Menurut Stoker (2006), pendekatan kolaboratif dalam manajemen publik menekankan pentingnya multi-actor governance, di mana pengambilan keputusan dan solusi tidak dapat lagi dimonopoli oleh satu aktor tunggal, tetapi harus melibatkan partisipasi berbagai pemangku kepentingan. Dalam konteks manajemen prophetik, sinergi antara pemerintah, sektor swasta, lembaga non-pemerintah, dan academia menjadi sangat krusial.

1. **Peran Pemerintah** Pemerintah dapat menciptakan kerangka regulatif yang mendukung penerapan nilai-nilai moral dan spiritual dalam praktik manajerial. Kebijakan publik yang menekankan pada good governance, akuntabilitas, serta penguatan karakter aparatur negara merupakan bagian dari arsitektur

sistemik untuk mendorong keberpihakan pada nilai-nilai prophetik (Kettunen & Kallio, 2020).

Pemerintah memiliki peran strategis dalam membentuk lingkungan yang kondusif bagi implementasi manajemen berbasis nilai-nilai moral dan spiritual. Dalam konteks *manajemen prophetik*, negara tidak cukup hanya bertindak sebagai regulator ekonomi dan administrasi, melainkan juga sebagai arsitek moral dan pelindung integritas publik.

Kebijakan publik yang dirancang dengan mempertimbangkan dimensi etika dan spiritual akan menghasilkan tata kelola yang tidak hanya efektif secara prosedural, tetapi juga berakar pada prinsip keadilan, tanggung jawab sosial, dan kemaslahatan. Dengan demikian, regulasi bukan sekadar alat kontrol, tetapi menjadi media transformasi sosial dan spiritual.

Kerangka Regulatif Etis dan Spiritual

Pemerintah dapat merancang regulasi yang memperkuat *ethical* infrastructure dalam organisasi publik dan swasta. Ini mencakup kebijakan yang:

- Mendorong transparansi dan akuntabilitas berbasis nilai,
- Memperkuat pengawasan moral internal melalui lembaga etik dan auditor independen,
- Mewajibkan pelatihan kepemimpinan yang tidak hanya teknokratik, tetapi juga berbasis nilai-nilai integritas dan pelayanan.

Menurut Kettunen dan Kallio (2020), keberhasilan tata kelola modern bukan hanya terletak pada prosedur yang

efisien, tetapi pada kemampuan organisasi publik dalam mempertahankan kepercayaan masyarakat melalui integritas moral. Oleh karena itu, *good governance* dalam kerangka prophetik harus mencakup prinsip kejujuran, keadilan, empati, dan keberpihakan kepada yang lemah.

Penguatan Karakter Aparatur Negara

Sebagai penggerak kebijakan, aparatur negara memainkan peran sentral dalam mewujudkan visi prophetik. Maka, pembangunan sumber daya manusia aparatur tidak boleh berhenti pada penguasaan birokrasi, tetapi harus menyentuh aspek spiritualitas dan etika kepemimpinan.

Pelatihan semacam *leadership by values*, integritas berbasis agama, dan etika pelayanan publik harus menjadi bagian dari kurikulum pelatihan ASN (Aparatur Sipil Negara). Dengan demikian, negara dapat mencetak pemimpin-pemimpin publik yang berjiwa amanah, adil, dan ikhlas, sebagaimana yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW sebagai *rahmatan lil 'alamin*.

Kebijakan Berbasis Maqashid al-Syari'ah

Pemerintah juga dapat menjadikan prinsip maqāṣid al-syarī'ah sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan publik yang prophetik. Melalui orientasi pada perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta, kebijakan yang dihasilkan tidak hanya produktif, tetapi juga berorientasi pada kemanusiaan dan keberlanjutan. Misalnya, kebijakan fiskal yang mendukung distribusi zakat dan wakaf untuk pemberdayaan ekonomi mustahik, atau regulasi pendidikan yang menekankan

integrasi antara iman dan ilmu, adalah bentuk konkret dari sinergi antara nilai spiritual dan tata kelola modern.

Peran Negara sebagai Fasilitator Ekosistem Nilai

Pemerintah juga dapat berperan sebagai fasilitator ekosistem kolaboratif antar sektor – termasuk sektor swasta, masyarakat sipil, dan institusi pendidikan – untuk menumbuhkan budaya kerja dan sistem organisasi yang prophetik. Hal ini bisa diwujudkan melalui insentif terhadap praktik bisnis berbasis etika, kemitraan dalam pendidikan karakter, serta platform dialog lintas sektor yang mengangkat isu spiritualitas dalam pembangunan.

Dengan peran yang terarah, negara dapat menjadi aktor utama dalam menciptakan lingkungan struktural dan kultural yang mendorong implementasi manajemen prophetik. Hal ini tidak hanya menciptakan organisasi yang unggul secara kinerja, tetapi juga membangun peradaban yang adil, bermoral, dan berkelanjutan.

2. *Kontribusi Sektor Swasta.*

Sektor swasta memiliki kekuatan dalam inovasi dan pengaruh ekonomi yang luas. Dengan mengadopsi prinsip corporate social responsibility (CSR) yang berbasis spiritualitas dan kemaslahatan publik, perusahaan dapat menjadi motor penggerak transformasi nilai dalam dunia bisnis. Model bisnis yang mengintegrasikan nilai seperti etika Islam, keadilan distributif, dan kelestarian lingkungan menciptakan harmoni antara profit dan purpose (Siswanto, 2021).

Sektor swasta memiliki posisi yang sangat strategis dalam membentuk pola kehidupan sosial, ekonomi, bahkan budaya masyarakat modern. Dengan daya jangkau ekonomi yang luas dan kapasitas inovasi yang tinggi, sektor ini berperan penting dalam mengakselerasi penerapan nilai-nilai *prophetik* ke dalam praktik dunia usaha. Namun, peran ini hanya akan berdampak positif apabila didasari oleh paradigma manajemen yang tidak hanya profit-oriented, tetapi juga purpose-driven dan *value-centered*.

CSR Spiritual dan Transformatif

Salah satu wujud konkret kontribusi sektor swasta adalah melalui penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) yang berlandaskan pada nilai spiritual dan kebermanfaatan publik. Tidak seperti CSR konvensional yang sering bersifat simbolik atau sekadar kepatuhan, CSR *prophetik* bertumpu pada nilai amanah (trust), keadilan ('adl), dan rahmah (compassion). Inisiatif bisnis diarahkan tidak hanya untuk menciptakan nilai ekonomi, tetapi juga untuk memperbaiki kondisi sosial dan ekologis.

Menurut Siswanto (2021), CSR yang berorientasi spiritual dan berbasis *maqāṣid al-syarī'ah* mendorong perusahaan untuk menjadikan keberlanjutan, kesetaraan, dan keberpihakan kepada yang rentan sebagai bagian integral dari strategi bisnis. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat membangun trust kapital di tengah masyarakat dan menjadi aktor penting dalam pembangunan moral bangsa.

Model Bisnis Berbasis Nilai Islam

Perusahaan-perusahaan yang beroperasi dalam kerangka ekonomi Islam menunjukkan bahwa *profit dan purpose* bukanlah dua kutub yang bertentangan. Model bisnis seperti perbankan syariah, industri halal, dan wakaf produktif telah membuktikan bahwa nilai spiritual dapat berjalan beriringan dengan keberhasilan ekonomi. Prinsip-prinsip seperti kejujuran dalam muamalah, keadilan dalam harga, serta keberkahan dalam transaksi menjadi pondasi dalam menciptakan ekosistem bisnis yang sehat, berkelanjutan, dan inklusif. Bahkan dalam ekonomi digital, beberapa startup telah mulai merancang algoritma dan strategi marketing yang mempertimbangkan etika Islam dan keamanan spiritual pengguna.

Etika Lingkungan dan Keadilan Distributif

Manajemen prophetik juga menuntut sektor swasta untuk mempraktikkan keadilan ekologis sebagai bagian dari tanggung jawab sosialnya. Ini tercermin dalam praktik green business, pengelolaan limbah yang beretika, serta investasi pada sumber energi terbarukan yang berkelanjutan. Sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-A'raf: 56, manusia tidak boleh berbuat kerusakan di muka bumi setelah adanya perbaikan.

Selain itu, keadilan distributif—yakni memberikan manfaat ekonomi secara lebih merata, terutama kepada kelompok marginal—harus menjadi tujuan utama dari ekspansi bisnis. Ini dapat diwujudkan melalui kebijakan upah adil, dukungan UMKM, dan kepemilikan saham

karyawan (employee stock ownership plan) sebagai bentuk pemberdayaan kolektif.

Spiritual Branding dan Budaya Perusahaan

Perusahaan yang menerapkan manajemen prophetik biasanya menonjolkan budaya organisasi yang berbasis spiritualitas. Mereka tidak hanya mempromosikan citra religius dalam komunikasi publik, tetapi juga menanamkan nilai-nilai tersebut dalam sistem kerja, manajemen SDM, hingga relasi dengan konsumen dan mitra.

Konsep seperti spiritual branding dan value-driven marketing memungkinkan perusahaan membangun loyalitas konsumen yang lebih dalam karena dilandasi oleh kesamaan nilai dan misi kemanusiaan.

Jadi, Kontribusi sektor swasta dalam manajemen prophetik bukan hanya pelengkap, tetapi krusial dalam memperluas dampak nilai-nilai ilahiyah dalam tatanan sosial. Dengan menjadikan nilai spiritual sebagai kerangka strategis, sektor swasta dapat menciptakan ekosistem bisnis yang tidak hanya kompetitif, tetapi juga bermartabat, adil, dan maslahat.

3. *Peran Akademia dan Lembaga Pendidikan*

Lembaga pendidikan tinggi memiliki tanggung jawab strategis dalam mencetak pemimpin masa depan yang tidak hanya kompeten secara intelektual, tetapi juga matang secara spiritual. Kurikulum berbasis integrasi ilmu dan nilai dapat mendorong pemahaman kritis terhadap peran spiritualitas dalam manajemen dan kepemimpinan. Selain itu, riset dan publikasi ilmiah

berperan dalam memperkuat basis teoritis dan empiris dari paradigma prophetik.

Mencetak Pemimpin yang Holistik: Intelektual dan Spiritual

Lembaga pendidikan tinggi, terutama universitas, merupakan pabrik ide sekaligus ruang pembibitan kepemimpinan masa depan. Dalam kerangka manajemen prophetik, pendidikan tinggi tidak cukup hanya menghasilkan pemimpin yang kompeten secara teknis dan kognitif, tetapi juga matang dalam dimensi etika, spiritual, dan kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Al-Attas (1995) yang menegaskan bahwa pendidikan sejati dalam Islam adalah proses ta'dib—yakni internalisasi adab, bukan sekadar transfer ilmu. Melalui kurikulum yang terintegrasi antara ilmu dan nilai (*integrated curriculum*), mahasiswa diajak untuk memahami bahwa ilmu manajemen bukanlah bebas nilai, melainkan sarat dengan dimensi moral dan orientasi ukhrawi. Dengan pendekatan ini, institusi pendidikan tinggi berkontribusi dalam membentuk paradigma baru: manajer sebagai khalifah, bukan sekadar eksekutor.

Integrasi Ilmu dan Nilai dalam Kurikulum

Model pembelajaran di perguruan tinggi perlu bergeser dari pendekatan sektoral menuju pendekatan interdisipliner dan transendental. Dalam hal ini, beberapa universitas Islam terkemuka di Indonesia, seperti Universitas Islam Indonesia (UII) dan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, telah mengembangkan

model kurikulum berbasis *integrasi-interkoneksi* antara ilmu-ilmu keislaman dan sains modern (Wibowo & Iqbal, 2019; Amin Abdullah, 2006).

Kurikulum prophetik menempatkan nilai-nilai wahyu sebagai dasar epistemologis, dan mengembangkan kompetensi mahasiswa dalam membaca realitas sosial dengan kearifan spiritual. Mata kuliah seperti *etika bisnis Islam, manajemen spiritual, dan kepemimpinan profetik* menjadi medium pembentukan kesadaran manajerial yang integral dan etis.

Riset dan Produksi Pengetahuan Berbasis Spiritualitas

Akademisi memegang peran penting dalam memperkuat fondasi ilmiah dari manajemen prophetik. Melalui riset, disertasi, tesis, jurnal ilmiah, dan forum akademik, mereka dapat mengkaji secara mendalam relevansi nilai-nilai kenabian dalam pengelolaan organisasi kontemporer. Pengembangan teori-teori manajemen yang bersumber dari *maqāṣid al-syarīʿah*, konsep *ihsan* dalam kerja, hingga spiritualitas dalam kepemimpinan transformasional merupakan bagian dari kontribusi ilmiah ini (Fry, 2003; Beekun & Badawi, 2005).

Publikasi ilmiah yang mengangkat tema-tema ini tidak hanya memperluas khazanah keilmuan Islam, tetapi juga menawarkan alternatif paradigma terhadap dominasi manajemen sekular yang bersifat mekanistik dan reduksionistik.

Pembentukan Ekosistem Akademik Berbasis Nilai

Lembaga pendidikan tinggi juga berperan dalam menciptakan ekosistem akademik yang menjunjung tinggi nilai-nilai prophetik. Ini mencakup budaya akademik yang menjunjung integritas, musyawarah dalam pengambilan keputusan, pelayanan berbasis kasih sayang, serta kepemimpinan yang visioner dan beretika.

Kampus sebagai *miniatur masyarakat* perlu menampilkan praktik nyata dari prinsip-prinsip manajemen prophetik, mulai dari tata kelola kelembagaan, layanan administrasi, hingga pengelolaan sumber daya manusia. Dengan cara ini, mahasiswa tidak hanya mempelajari teori, tetapi juga menyaksikan langsung praktik nilai dalam kehidupan akademik sehari-hari.

Jadi, Akademisi dan lembaga pendidikan tinggi merupakan agen utama dalam mentransformasi paradigma manajemen menuju pendekatan yang lebih bermakna, transformatif, dan berakar pada nilai spiritual. Melalui kurikulum yang berimbang, riset yang visioner, serta praktik kelembagaan yang etis, institusi pendidikan dapat menjadi lumbung pemikiran dan laboratorium sosial bagi manajemen prophetik.

4. ***Pemanfaatan Teknologi Digital*** Teknologi menjadi alat penting dalam mendiseminasikan nilai-nilai prophetik secara luas dan lintas batas. Platform digital seperti learning management systems (LMS), seminar online, dan media sosial dapat dimanfaatkan untuk mengedukasi publik, memperluas jaringan nilai, serta

mempercepat proses transformasi budaya organisasi berbasis etika dan spiritualitas (Hassan & Ahmed, 2011).

Dalam era disrupsi digital, teknologi bukan hanya alat pendukung operasional, tetapi juga menjadi medium strategis untuk mentransformasikan nilai, menyebarkan pengetahuan, dan membentuk budaya organisasi. Manajemen prophetik, yang berakar pada nilai-nilai wahyu dan spiritualitas, justru menemukan momentumnya melalui digitalisasi, karena teknologi memungkinkan replikasi dan ekspansi nilai-nilai luhur ke dalam sistem yang lebih luas dan inklusif.

Digitalisasi sebagai Media Diseminasi Nilai Prophetik

Pemanfaatan Learning Management System (LMS), webinar, dan media sosial memberikan ruang baru bagi penyebaran nilai-nilai keislaman dan etika profetik. Organisasi dan lembaga pendidikan dapat menyisipkan nilai-nilai spiritual dalam konten digital seperti modul e-learning, micro-learning berbasis video, dan podcast manajerial yang menekankan ihsan, amanah, dan keadilan sebagai prinsip kerja.

Hal ini senada dengan temuan Hassan dan Ahmed (2011), yang menyatakan bahwa teknologi informasi dapat menjadi medium dakwah sosial dan transformasi etis dalam organisasi, asalkan digunakan secara sadar dan strategis. Teknologi menjadi sarana untuk memperluas jangkauan nilai, tidak hanya dalam ruang geografis, tetapi juga dalam berbagai lapisan sosial.

“The digital domain provides opportunities for promoting Islamic ethics and organizational values, especially when aligned with leadership that understands both the theology and the technology.” — Hassan & Ahmed, 2011

Membangun Budaya Organisasi Melalui Platform Digital

Teknologi dapat dimanfaatkan untuk membentuk dan menginternalisasi budaya organisasi berbasis nilai prophetik. Misalnya, aplikasi manajemen kinerja dapat disesuaikan dengan indikator moral dan sosial; sistem reward digital dapat dirancang tidak hanya berdasarkan output material, tetapi juga kontribusi spiritual dan sosial karyawan.

Organisasi seperti Daarut Tauhiid telah memanfaatkan teknologi untuk pelatihan spiritual leadership secara online, yang memungkinkan internalisasi nilai akhlak melalui sistem digital. Dengan pendekatan ini, nilai-nilai transenden tidak lagi eksklusif dalam ruang ibadah atau pelatihan konvensional, tetapi hadir dalam algoritma dan dashboard kerja harian.

Memperkuat Kolaborasi Nilai Melalui Jaringan Digital

Teknologi juga memungkinkan pembentukan jejaring lintas institusi yang memiliki visi spiritual serupa. Komunitas daring, platform diskusi ilmiah, hingga kolaborasi penelitian tentang manajemen profetik dapat memperkaya wacana dan praktik. Teknologi berperan sebagai jembatan nilai antar komunitas yang berbeda

secara geografis, namun satu dalam misi spiritual dan sosial.

Contohnya, kolaborasi antara universitas Islam, lembaga zakat, dan pusat kajian manajemen Islam yang dilakukan secara daring telah mempercepat pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik. Inilah bentuk nyata dari prinsip ta'awun (kerjasama dalam kebaikan) dalam era digital.

Tantangan Etika dalam Digitalisasi Prophetik

Meskipun teknologi menawarkan banyak peluang, penerapan nilai prophetik juga menghadapi tantangan etis seperti komersialisasi konten keagamaan, manipulasi data, dan bias algoritma. Oleh karena itu, prinsip tazkiyah (penyucian niat) dan muraqabah (kesadaran akan pengawasan Tuhan) harus menjadi pondasi penggunaan teknologi dalam manajemen prophetik.

Teknologi harus menjadi alat etis, bukan alat netral—karena tanpa nilai, teknologi hanya mempercepat disorientasi. Oleh sebab itu, nilai-nilai ilahiyah perlu diinternalisasikan ke dalam desain dan penggunaan sistem digital secara holistik.

Jadi, Teknologi digital bukanlah ancaman terhadap nilai-nilai spiritual, melainkan peluang besar untuk memperluas pengaruh dan efektivitas manajemen prophetik. Dengan pendekatan strategis dan etis, digitalisasi dapat menjadi katalis dalam membangun budaya organisasi yang bermakna, inklusif, dan berakar pada nilai ilahiyah.

Dengan membangun ekosistem kolaboratif, nilai-nilai manajemen prophetik tidak hanya akan hidup di ruang-ruang organisasi tertentu, tetapi akan menjelma menjadi gerakan sosial dan moral kolektif yang membawa perubahan nyata dalam kehidupan masyarakat dan bangsa.



BAB 8

STUDI KASUS DAN APLIKASI NYATA

Setiap gagasan besar membutuhkan pembuktian nyata di lapangan. Manajemen prophetik, sebagai paradigma yang mengintegrasikan nilai spiritual dengan praktik manajerial modern, perlu diuji dalam konteks riil agar tidak hanya menjadi wacana konseptual. Bab ini menyajikan berbagai studi kasus dari lembaga dan institusi yang telah mengadopsi pendekatan prophetik dalam tata kelola mereka. Melalui analisis keberhasilan maupun kegagalan, kita dapat melihat bagaimana nilai-nilai seperti shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah diterjemahkan ke dalam kebijakan, budaya organisasi, dan strategi operasional. Selain itu, pembelajaran dari praktik terbaik (best practices) di berbagai sektor akan menjadi referensi penting untuk institusi yang ingin mengaktualisasikan manajemen prophetik secara berkelanjutan dan transformatif.

A. STUDI KASUS LEMBAGA/INSTITUSI DENGAN PENDEKATAN PROPHETIK

Implementasi manajemen prophetik dalam organisasi bukanlah gagasan utopis. Sejumlah institusi telah mencoba

menerapkan pendekatan ini, baik secara eksplisit maupun implisit, dengan menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai inti dari tata kelola organisasi. Salah satu contoh menonjol adalah Dompot Dhuafa di Indonesia, yang secara konsisten mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam strategi organisasinya.

Dompot Dhuafa menerapkan nilai-nilai seperti amanah (trustworthiness), adil (justice), dan ihsan (excellence in ethical behavior) dalam seluruh proses manajemen, dari perencanaan hingga evaluasi. Pendekatan ini tidak hanya menekankan efisiensi dan akuntabilitas, tetapi juga menyelaraskan seluruh aktivitas lembaga dengan tujuan spiritual dan sosial (Sulaiman et al., 2014). Selain itu, Universitas Islam Indonesia (UII) di Yogyakarta juga merupakan contoh perguruan tinggi yang mengusung nilai-nilai manajemen prophetik dalam pengembangan kurikulum dan budaya kampusnya melalui pendekatan integralistik antara ilmu, iman, dan amal (Wibowo & Iqbal, 2019).

Implementasi manajemen prophetik dalam organisasi bukanlah suatu gagasan utopis, melainkan dapat direalisasikan melalui komitmen terhadap nilai-nilai spiritual dan moral sebagai fondasi tata kelola yang menyeluruh. Beberapa institusi di Indonesia telah membuktikan bahwa pendekatan prophetik tidak hanya kompatibel dengan efisiensi organisasi, tetapi juga memperkuat legitimasi sosial dan keberlanjutan moral lembaga.

Salah satu contoh institusi yang menonjol dalam hal ini adalah Dompot Dhuafa, sebuah lembaga filantropi Islam yang memadukan prinsip-prinsip profesionalisme modern

dengan nilai-nilai Islam seperti amanah (trustworthiness), 'adl (justice), dan ihsan (excellence in ethical behavior). Nilai-nilai ini diterapkan dalam seluruh siklus manajerial, mulai dari perencanaan strategis, manajemen program, hingga evaluasi dampak sosial. Dompot Dhuafa membangun sistem akuntabilitas berbasis syariah dan mengembangkan model tata kelola yang tidak hanya transparan, tetapi juga mencerminkan semangat pelayanan (servant leadership) dan keadilan sosial (Sulaiman, Ahmad & Alwi, 2014).

Selain itu, Universitas Islam Indonesia (UII) di Yogyakarta juga menjadi representasi institusi pendidikan tinggi yang mengintegrasikan pendekatan manajemen prophetik dalam visi-misi kelembagaan. UII menerapkan prinsip integralistik antara ilmu, iman, dan amal melalui desain kurikulum, budaya organisasi, dan kepemimpinan kampus yang menempatkan nilai-nilai keislaman sebagai landasan etik dan operasional. Dalam model pengembangan SDM-nya, UII tidak hanya fokus pada kompetensi akademik, tetapi juga pembentukan karakter dan spiritualitas mahasiswa dan dosen, sebagai bagian dari strategi prophetic leadership (Wibowo & Iqbal, 2019).

Kedua institusi ini menunjukkan bahwa ketika manajemen tidak hanya dipandang sebagai sistem teknokratis, tetapi sebagai medan pengabdian yang dilandasi nilai-nilai kenabian, maka organisasi dapat menjadi rahmatan lil 'alamin—sumber keberkahan bagi masyarakat luas. Pendekatan prophetik bukan hanya memberikan arah moral, tetapi juga mendorong inovasi sosial dan ketahanan organisasi dalam menghadapi kompleksitas dunia modern.

B. ANALISIS KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN

Keberhasilan lembaga-lembaga ini biasanya terkait dengan konsistensi dalam implementasi nilai, keteladanan pemimpin, serta struktur organisasi yang mendukung partisipasi dan transparansi. Sebagai contoh, Dompot Dhuafa menanamkan nilai amanah secara sistemik dengan membangun sistem audit syariah dan manajemen risiko berbasis nilai (Afifuddin & Siti-Nabiha, 2010). Di sisi lain, beberapa lembaga yang mencoba mengadopsi prinsip prophetik gagal dalam implementasi karena adanya resistensi budaya, dominasi pola pikir transaksional, atau ketidaksesuaian antara nilai yang dicanangkan dengan perilaku pemimpinnya.

Gagalnya implementasi manajemen berbasis nilai biasanya disebabkan oleh ketidakkonsistenan antara nilai deklaratif dan praktik aktual (*value-practice mismatch*) (Schein, 2010). Ketika pemimpin gagal menjadi teladan dan hanya menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai jargon, maka kepercayaan anggota organisasi melemah, dan budaya kerja berbasis integritas menjadi sulit terbentuk.

Implementasi manajemen prophetik dalam berbagai lembaga menunjukkan bahwa keberhasilan tidak semata bergantung pada deklarasi nilai-nilai spiritual, melainkan pada konsistensi antara visi, perilaku kepemimpinan, dan sistem kelembagaan. Keberhasilan institusi seperti Dompot Dhuafa dan Universitas Islam Indonesia (UII) terletak pada kemampuan mereka untuk menginternalisasi nilai-nilai

prophetik dalam tataran sistem, budaya, dan tindakan organisasi.

Faktor Keberhasilan

Salah satu faktor penting keberhasilan adalah konsistensi nilai dan perilaku, yang tercermin dalam kepemimpinan yang berintegritas serta kebijakan yang mencerminkan prinsip-prinsip keadilan, amanah, dan ihsan. Dompot Dhuafa, misalnya, secara sistemik menanamkan nilai amanah melalui pengembangan sistem audit syariah, manajemen risiko berbasis nilai, dan pelaporan keuangan yang transparan. Langkah ini tidak hanya memperkuat kepercayaan publik, tetapi juga memperkuat struktur internal yang menjunjung tinggi akuntabilitas spiritual (Afifuddin & Siti-Nabiha, 2010).

Selain itu, struktur organisasi yang inklusif dan partisipatif juga menjadi kunci. Struktur yang memungkinkan keterlibatan berbagai pihak dalam pengambilan keputusan cenderung lebih mudah untuk menyerap dan menjaga keberlangsungan nilai-nilai prophetik. Hal ini mendukung argumen Mintzberg (2009) bahwa organisasi yang mampu menyeimbangkan struktur formal dan informal lebih adaptif terhadap perubahan nilai dan konteks sosial.

Faktor Kegagalan

Sebaliknya, kegagalan dalam implementasi manajemen prophetik sering kali disebabkan oleh ketidaksesuaian antara nilai deklaratif dan praktik aktual—apa yang disebut

Edgar Schein (2010) sebagai value-practice mismatch. Ketika pemimpin hanya menjadikan nilai-nilai keislaman sebagai slogan tanpa menampilkan keteladanan yang nyata, maka nilai-nilai tersebut kehilangan kekuatan transformasionalnya.

Dominasi gaya kepemimpinan transaksional, yang menekankan pada hasil jangka pendek, imbal jasa, dan efisiensi material, juga menjadi penghambat. Pola pikir ini sering kali tidak kompatibel dengan pendekatan prophetik yang menuntut visi jangka panjang, kesabaran dalam proses, dan motivasi intrinsik yang dilandasi niat ibadah.

Resistensi budaya organisasi juga menjadi tantangan utama. Budaya organisasi yang sudah terbiasa dengan praktik-praktik materialistik dan kompetisi tanpa batas akan mengalami cognitive dissonance ketika diperkenalkan pada nilai spiritual seperti kasih sayang (rahmah), keikhlasan (ikhlas), dan tanggung jawab moral (mas'uliyah). Dalam banyak kasus, perubahan nilai tidak terjadi karena lemahnya komunikasi nilai dan minimnya ruang refleksi kolektif dalam organisasi (Hatch, 2018).

Refleksi dan Implikasi

Studi-studi ini mengajarkan bahwa keberhasilan manajemen prophetik tidak bisa dilepaskan dari pemimpin sebagai moral agent, sistem sebagai enabler, dan budaya sebagai ruang inkubasi nilai. Tanpa ketiganya, organisasi akan mengalami disonansi antara idealisme spiritual dan realitas struktural.

Dengan demikian, keberhasilan manajemen prophetik menuntut integrasi antara struktur (system), kultur (culture), dan spiritualitas (soul) dalam satu kesatuan harmonis. Dalam istilah Al-Qur'an, keberhasilan bukan hanya ditentukan oleh hasil (natijah), tetapi oleh niat (niyyah) dan jalan (tariqah) yang ditempuh secara istiqamah dan jujur.

C. PEMBELAJARAN DARI DUNIA NYATA: BEST PRACTICES

Dari pengalaman nyata berbagai organisasi, ada beberapa best practices yang dapat diambil sebagai pelajaran untuk membangun manajemen prophetik yang efektif:

Internalisasi nilai melalui pendidikan berkelanjutan: Institusi seperti UII dan Daarut Tauhiid Leadership Center menyelenggarakan pelatihan rutin untuk membentuk karakter kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam. Ini sejalan dengan gagasan Fry (2003) tentang spiritual leadership yang menekankan pembentukan makna dan tujuan hidup dalam kerja.

Keteladanan pemimpin sebagai penggerak utama: Nabi Muhammad SAW menjadi model sempurna kepemimpinan transformasional karena konsistensi antara perkataan dan perbuatan (Bass & Steidlmeier, 1999). Lembaga yang berhasil menerapkan nilai prophetik selalu ditopang oleh pemimpin yang hidup dengan nilai-nilai tersebut secara nyata.

Struktur dan kebijakan yang mendukung inklusi dan keadilan: Misalnya, pengambilan keputusan berbasis musyawarah, sistem reward yang mempertimbangkan kontribusi moral dan sosial, serta adanya mekanisme kontrol dan evaluasi berbasis spiritualitas, bukan hanya profitabilitas.

Penggunaan teknologi untuk memperluas dampak nilai: Beberapa lembaga sosial dan pendidikan telah memanfaatkan media digital untuk menyebarkan nilai-nilai prophetik melalui konten edukatif, platform pengembangan karakter, dan sistem manajemen berbasis nilai-nilai moral.

Pengalaman nyata dari berbagai institusi menunjukkan bahwa implementasi manajemen prophetik tidak hanya mungkin, tetapi juga efektif dalam menciptakan organisasi yang berdaya saing dan bermakna. Studi kasus dari institusi seperti Universitas Islam Indonesia (UII) dan Daarut Tauhiid Leadership Center mengajarkan sejumlah praktik terbaik (best practices) yang layak dijadikan model replikasi maupun adaptasi.

1. Internalisasi Nilai melalui Pendidikan Berkelanjutan: Pilar Transformasi Manajemen Prophetik

Salah satu fondasi penting dari keberhasilan manajemen berbasis nilai adalah proses internalisasi nilai melalui pendidikan berkelanjutan. Institusi seperti UII secara sistematis melaksanakan pelatihan nilai-nilai Islam integratif dalam program kepemimpinan, akademik, dan pengabdian

masyarakat. Demikian pula, Daarut Tauhiid Leadership Center mengembangkan pelatihan kepemimpinan spiritual yang memadukan pembinaan mental, spiritual, dan sosial.

Praktik ini sejalan dengan kerangka spiritual leadership yang dikemukakan oleh Fry (2003), yang menekankan bahwa pemimpin spiritual menciptakan visi yang menginspirasi, mengaitkan pekerjaan dengan makna eksistensial, dan mengembangkan komunitas berbasis nilai. Pendidikan bukan hanya alat transfer ilmu, tetapi menjadi sarana transendensi dan pembentukan purpose-driven leadership (Fry, 2003).

Dalam manajemen prophetik, pendidikan bukan sekadar alat untuk mentransfer pengetahuan teknis, melainkan instrumen strategis untuk mentransformasikan nilai dan karakter. Internalisasi nilai—yakni proses menyerap, memahami, dan mengamalkan prinsip spiritual dan etika—memerlukan pendekatan sistematis, berkelanjutan, dan kontekstual. Nilai-nilai seperti amanah, keadilan, ihsan, dan tanggung jawab sosial perlu dibangun tidak hanya melalui ceramah, tetapi melalui pengalaman reflektif, keteladanan, dan pelatihan praktik.

Institusi seperti Universitas Islam Indonesia (UII) telah membuktikan efektivitas model ini melalui program pelatihan kepemimpinan dan integrasi nilai Islam dalam kurikulum. Tidak hanya dosen dan mahasiswa, tetapi juga tenaga kependidikan dibekali dengan pembinaan nilai yang bersifat struktural, seperti *training of trainers*, lokakarya nilai, dan integrasi ke dalam sistem evaluasi kinerja.

Demikian pula, Daarut Tauhiid Leadership Center (DTLC) mengembangkan pelatihan *spiritual leadership* yang memadukan tiga dimensi pembinaan: mental (nalar dan logika sehat), spiritual (keimanan dan ibadah), dan sosial (akhlak dan kepedulian sosial). Program-program seperti *Manajemen Qolbu*, *Rihlah Tarbawiyah*, dan *Sekolah Kepemimpinan* menjadi media internalisasi yang efektif karena bersifat reflektif, aplikatif, dan terstruktur.

Kerangka Spiritual Leadership Theory (SLT) yang dikembangkan oleh Louis W. Fry (2003) memberi landasan teoretik yang kuat dalam menjelaskan pentingnya pendidikan berbasis nilai dalam organisasi. Menurut Fry, pemimpin spiritual adalah mereka yang:

- Mengartikulasikan visi transendental yang memberikan makna dan tujuan (calling) kepada pekerjaan;
- Membangun komunitas yang penuh kasih (membership), di mana individu merasa dihargai, didengar, dan diperlakukan adil;
- Menjadi teladan dalam kejujuran, integritas, dan komitmen moral, yang secara langsung mempengaruhi budaya organisasi.

Pendidikan berkelanjutan dalam konteks ini berfungsi sebagai media pembentukan makna eksistensial, bukan hanya sebagai penyampai informasi. Inilah yang membedakan manajemen prophetik dari manajemen konvensional. *“Spiritual leadership involves motivating and inspiring workers through a transcendent vision and a culture based on altruistic*

love to produce a sense of calling and membership.” — Fry (2003, p. 712)

Pendidikan berkelanjutan yang mendukung manajemen prophetik perlu didesain dalam tiga lapisan:

- Pendidikan Formal: Kurikulum berbasis integrasi ilmu dan nilai, di mana setiap mata kuliah memuat dimensi etika dan spiritual.
- Pendidikan Nonformal: Pelatihan, workshop, dan retreat kepemimpinan yang menekankan pembangunan karakter dan spiritualitas.
- Pendidikan Informal: Keteladanan pimpinan, budaya kerja, dan ekosistem nilai dalam organisasi yang mendukung pembelajaran kontekstual sehari-hari.

Internalisasi nilai secara berkelanjutan akan memperkuat keselarasan antara visi institusi, perilaku individu, dan budaya kolektif. Ketika proses pendidikan menjadi pengalaman spiritual dan moral, maka organisasi tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga tangguh secara etis dan sosial.

Jadi, Pendidikan berkelanjutan adalah jantung dari transformasi manajemen prophetik. Ia memastikan bahwa nilai tidak berhenti sebagai jargon normatif, melainkan menjadi praktik nyata dalam kehidupan organisasi. Dengan pendekatan sistemik dan teoritik seperti yang ditawarkan Fry (2003), serta praktik kontekstual dari lembaga seperti UII dan DTLC, maka proses internalisasi nilai dapat mencetak pemimpin yang bukan hanya kompeten, tetapi

juga bermakna—pemimpin yang tidak sekadar “berhasil”, tetapi “berfaedah” bagi masyarakat dan semesta.

2. *Keteladanan Pemimpin sebagai Penggerak Utama dalam Manajemen Prophetik*

Keteladanan tetap menjadi elemen paling kuat dalam mempengaruhi budaya organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Bass & Steidlmeier (1999), pemimpin transformasional yang autentik adalah mereka yang mempraktikkan nilai-nilai moral dan spiritual secara konsisten. Dalam konteks prophetik, Rasulullah SAW menjadi teladan utama, di mana integritas personal dan komitmen terhadap nilai adalah instrumen utama dalam membentuk karakter umat.

Lembaga-lembaga seperti Dompot Dhuafa menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai—bukan hanya kompetensi teknis—adalah penentu utama keberhasilan. Ketika pemimpin hidup dengan nilai-nilai yang diadvokasikannya, maka legitimasi moral organisasi meningkat, dan proses transformasi menjadi lebih organik.

Dalam paradigma manajemen prophetik, kepemimpinan bukan sekadar fungsi manajerial, tetapi merupakan ekspresi nilai yang hidup. Pemimpin tidak hanya dituntut untuk mengelola sumber daya secara efisien, tetapi juga menjadi teladan moral dan spiritual bagi seluruh elemen organisasi. Keteladanan ini mencakup integritas pribadi, kejujuran, keadilan, empati, dan keselarasan antara kata dan tindakan.

Sebagaimana ditegaskan oleh Bass & Steidlmeier (1999) dalam teori Authentic Transformational Leadership,

pemimpin transformasional sejati adalah mereka yang bertindak berdasarkan prinsip moral dan spiritual yang diyakini. Mereka tidak menggunakan kekuatan pengaruh semata, tetapi menyentuh hati dan kesadaran moral para pengikutnya melalui integritas dan komitmen terhadap nilai.

“Authentic transformational leaders are guided by moral values and act consistently with them. Their influence is rooted in personal example rather than rhetoric.” — Bass & Steidlmeier (1999)

Model paling sempurna dari kepemimpinan berbasis keteladanan adalah Rasulullah SAW. Allah SWT berfirman: *“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu...”* (QS. Al-Ahzab: 21)

Kepemimpinan beliau mencerminkan kesatuan antara perkataan dan perbuatan, antara visi spiritual dan tindakan sosial. Keberhasilannya dalam membangun masyarakat Madinah bukan hanya karena strategi, tetapi karena legitimasi moral yang dibangun dari keteladanan akhlaknya: jujur (al-amin), adil, sabar, dan penuh kasih sayang.

Salah satu contoh kontemporer dari penerapan keteladanan prophetik adalah Dompot Dhuafa, lembaga filantropi Islam yang mengelola dana zakat, infak, dan wakaf untuk pemberdayaan umat. Keberhasilan lembaga ini bukan hanya karena sistem yang baik, tetapi karena karakter pemimpin-pemimpinnya yang menjadikan nilai Islam sebagai poros kepemimpinan. Nilai amanah, keadilan, dan ihsan menjadi etos kerja yang ditularkan melalui tindakan, bukan sekadar instruksi.

Penelitian Afifuddin & Siti-Nabiha (2010) menunjukkan bahwa sistem audit syariah dan manajemen risiko berbasis nilai di Dompot Dhuafa dibentuk atas dasar komitmen pemimpin terhadap nilai, bukan semata dorongan eksternal. Keteladanan ini menciptakan budaya organisasi yang tangguh secara spiritual dan sosial.

Keteladanan pemimpin memiliki dampak langsung terhadap pembentukan budaya organisasi. Ketika pemimpin menunjukkan kejujuran dalam keputusan, kesetaraan dalam perlakuan, dan komitmen terhadap kemaslahatan, maka anggota organisasi akan lebih mudah menyerap dan meniru perilaku tersebut. Inilah mekanisme pembentukan budaya secara organik dan otentik—tidak melalui paksaan, tetapi melalui inspirasi dan peniruan (*modelling*).

Lebih jauh, keteladanan juga membangun **legitimasi moral** organisasi. Dalam dunia yang dipenuhi skeptisisme terhadap institusi, kehadiran pemimpin yang hidup dengan nilai-nilai yang ia advokasikan menjadi pembeda utama antara organisasi yang hanya berorientasi pada profit dan organisasi yang benar-benar berorientasi pada maslahat dan nilai.

Jadi, Keteladanan adalah fondasi dari manajemen prophetik. Ia bukan pelengkap, tetapi motor utama transformasi nilai dalam organisasi. Pemimpin yang autentik—yang hidup selaras dengan nilai spiritual dan etika yang diyakininya—akan menciptakan iklim organisasi yang tidak hanya produktif, tetapi juga bermakna. Dari Rasulullah SAW hingga pemimpin lembaga kontemporer seperti Dompot Dhuafa, pelajaran yang dapat diambil

adalah bahwa nilai tidak cukup diceramahkan—ia harus dicontohkan.

3. Struktur dan Kebijakan yang Mendukung Inklusi dan Keadilan

Praktik musyawarah dalam pengambilan keputusan, sistem insentif yang menghargai kontribusi moral dan sosial, serta evaluasi berbasis spiritualitas menunjukkan bahwa manajemen prophetik tidak menolak efisiensi, tetapi mengarahkan efisiensi kepada keadilan sosial. Pendekatan ini konsisten dengan teori keadilan organisasi yang dikembangkan oleh Greenberg (1990), di mana persepsi terhadap keadilan distributif dan prosedural sangat menentukan keterlibatan dan komitmen anggota organisasi.

Institusi yang berhasil biasanya memiliki struktur yang tidak terlalu kaku secara hierarkis, tetapi fleksibel dalam mengakomodasi partisipasi serta ruang untuk inovasi sosial dan spiritual.

Dalam kerangka manajemen prophetik, struktur organisasi tidak dibentuk untuk melanggengkan kekuasaan atau dominasi, melainkan untuk menciptakan *ketersalingan*, *keseimbangan*, dan *kemaslahatan*. Oleh karena itu, struktur yang diusung bersifat partisipatif dan tidak hierarkis secara ekstrem. Fungsi struktural tetap ada untuk efektivitas, namun tidak menutup ruang bagi musyawarah, aspirasi, dan kontribusi dari seluruh elemen organisasi, termasuk kelompok-kelompok marginal.

Kebijakan internal dalam organisasi prophetik dirancang untuk menjamin keterlibatan semua anggota dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya mencerminkan prinsip musyawarah yang diajarkan dalam Al-Qur'an: *"Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan mereka dan melaksanakan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka..."* (QS. Asy-Syura: 38).

Dalam pendekatan ini, sistem penghargaan tidak hanya berbasis pada output material seperti target produksi atau efisiensi finansial, tetapi juga mencakup kontribusi moral, sosial, dan spiritual. Misalnya, seorang pegawai yang menunjukkan kejujuran, empati dalam pelayanan publik, atau komitmen terhadap kegiatan sosial-organisasi, diberikan penghargaan yang setara dengan pencapaian teknis.

Praktik ini mendobrak logika manajerial konvensional yang sering mengabaikan dimensi nilai dan etika. Model insentif seperti ini mencerminkan teori keadilan distributif dan prosedural yang dikemukakan oleh Greenberg (1990), yang menyatakan bahwa persepsi keadilan dalam pembagian hasil (*distributive justice*) dan proses pengambilan keputusan (*procedural justice*) berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan keterlibatan karyawan. *"Employees are more committed when they perceive both outcomes and processes to be fair."* — Greenberg (1990), *Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow*.

Manajemen prophetik juga memperkenalkan model evaluasi yang melampaui angka dan target kuantitatif,

dengan memasukkan indikator spiritual dan etika sebagai bagian dari asesmen kinerja. Evaluasi tidak hanya menilai *apa* yang dikerjakan, tetapi juga *bagaimana* dan *untuk apa* pekerjaan tersebut dilakukan.

Misalnya, seorang manajer tidak hanya dinilai dari tercapainya target program, tetapi juga dari caranya memimpin: apakah adil terhadap tim, apakah terbuka terhadap kritik, dan apakah menunjukkan kepekaan sosial. Pendekatan ini mengedepankan prinsip ihsan, yaitu bekerja seakan-akan dilihat oleh Allah SWT (hadits Jibril), yang mendorong akuntabilitas internal dan transenden.

Beberapa universitas Islam, seperti Universitas Islam Indonesia (UII) dan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, telah mengembangkan model kepemimpinan dan struktur yang relatif non-hierarkis dengan mengedepankan forum-forum musyawarah, tim lintas-unit berbasis kolaborasi, serta kebijakan inklusi terhadap kelompok difabel dan mahasiswa dari latar belakang sosial-ekonomi yang berbeda.

Kebijakan ini menciptakan **iklim organisasi yang lebih sehat secara psikososial**, di mana civitas akademika merasa dihargai dan dilibatkan, bukan sekadar sebagai obyek administrasi. Dari sinilah muncul inovasi dan komitmen kolektif yang kuat.

Struktur dan kebijakan dalam manajemen prophetik tidak bertujuan menentang efisiensi, tetapi justru mengkritisi efisiensi yang menindas, dan mengarahkan efektivitas kerja pada nilai-nilai keadilan sosial, pemberdayaan, dan inklusi. Organisasi prophetik bukan hanya tempat mencari nafkah,

tetapi juga ruang spiritual, tempat individu tumbuh secara moral dan sosial.

Struktur prophetik ditandai dengan:

- Mekanisme musyawarah dalam perumusan kebijakan
- Penghargaan terhadap kontribusi non-material
- Evaluasi berbasis nilai dan spiritualitas

Jadi, Sistem organisasi yang fleksibel dan manusiawi. Struktur dan kebijakan dalam organisasi prophetik merupakan cerminan dari epistemologi integral yang menggabungkan wahyu, akal, dan pengalaman. Inklusi, keadilan, dan spiritualitas menjadi roh yang menghidupkan setiap proses manajerial. Dengan demikian, manajemen prophetik bukan hanya membangun organisasi yang efisien, tetapi juga menciptakan ruang kerja yang adil, bermakna, dan berdaya transformasi tinggi.

4. Pemanfaatan Teknologi untuk Memperluas Dampak Nilai

Lembaga seperti Rumah Zakat, ACT, hingga berbagai institusi pendidikan Islam telah memanfaatkan teknologi digital sebagai sarana menyebarluaskan nilai-nilai prophetik. Melalui platform e-learning, media sosial, podcast spiritual, dan manajemen digital berbasis prinsip moral, nilai-nilai seperti keikhlasan, amanah, dan ihsan ditransformasikan menjadi bagian dari ekosistem digital.

Penggunaan teknologi ini bukan hanya sebagai alat komunikasi, tetapi sebagai medium pengarusutamaan

nilai dalam tatanan masyarakat digital. Ini menguatkan konsep technology as value amplifier, di mana teknologi bukan netral, melainkan bisa diarahkan untuk mendukung orientasi etis dan transendental (Floridi, 2014).

Pembelajaran dari dunia nyata memperlihatkan bahwa manajemen prophetik memerlukan transformasi sistemik, yang melibatkan empat elemen utama: nilai, struktur, budaya, dan kepemimpinan. Ketika keempat elemen ini selaras dan berakar pada spiritualitas Islam, maka organisasi bukan hanya menjadi efektif, tetapi juga bermakna dan berkelanjutan.

Nilai-nilai spiritual tidak hanya kompatibel dengan praktik manajerial modern, tetapi menjadi landasan moral dan etis yang memperkuat resilience organisasi, terutama dalam menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas dunia kontemporer. Keberhasilan implementasi sangat bergantung pada konsistensi nilai, komitmen pemimpin, serta integrasi antara spiritualitas dan strategi organisasi.

Jadi, Implementasi manajemen prophetik dalam institusi nyata memerlukan transformasi sistemik yang melibatkan nilai, struktur, budaya, dan kepemimpinan. Studi kasus dari lembaga-lembaga yang berhasil menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual tidak hanya kompatibel dengan praktik manajemen modern, tetapi justru memberikan landasan moral yang kuat untuk keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang. Keberhasilan implementasi sangat bergantung pada konsistensi nilai, komitmen pemimpin, dan integrasi antara spiritualitas dan strategi organisasi.



BAB 9

PENUTUP – MENUJU MASA DEPAN MANAJEMEN PROPHETIK

A. REFLEKSI DAN REKOMENDASI

Manajemen prophetik bukan hanya alternatif epistemologis terhadap teori organisasi dan kepemimpinan konvensional; ia adalah resistensi spiritual terhadap krisis nilai yang mewarnai zaman modern. Di tengah dunia yang dibentuk oleh logika materialisme, efisiensi mekanistik, dan obsesi terhadap hasil jangka pendek, paradigma ini mengajukan visi manajerial yang utuh—mengintegrasikan dunia dan akhirat, kinerja dan keberkahan, serta kekuasaan dan pengabdian.

Paradigma ini menegaskan kembali bahwa organisasi bukan sekadar mesin produksi atau alat pencetak laba, tetapi entitas moral dan spiritual yang berperan dalam membentuk peradaban. Kepemimpinan bukan semata-mata soal efektivitas, tetapi tentang amanah, teladan, dan pertanggungjawaban ilahiyah.

Refleksi Inti

Berdasarkan seluruh pemaparan dalam buku ini, terdapat tiga hal pokok yang menjadi benang merah keberhasilan implementasi manajemen prophetik:

- *Konsistensi Nilai (Value Consistency)*: Keberhasilan tidak mungkin dicapai jika organisasi hanya menjadikan nilai spiritual sebagai jargon tanpa praksis. Konsistensi antara ucapan, kebijakan, dan tindakan menjadi ruh transformasi.
- *Komitmen Kepemimpinan*: Pemimpin adalah titik awal sekaligus motor pergerakan nilai dalam organisasi. Tanpa pemimpin yang hidup dengan nilai-nilai prophetik, perubahan hanya menjadi simbolik dan temporer.
- *Keselarasan Struktur dan Sistem*: Sistem organisasi harus dibentuk untuk mendukung nilai, bukan sekadar prosedur. Struktur yang mendukung inklusi, keadilan, dan musyawarah akan mendorong kultur yang spiritual dan transformatif.

Rekomendasi Strategis

Untuk menjadikan manajemen prophetik sebagai arus utama dalam teori dan praktik organisasi modern, maka diperlukan langkah-langkah strategis sebagai berikut:

1. *Membangun Kurikulum Kepemimpinan Berbasis Nilai*
Institusi pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan perlu mendesain kurikulum kepemimpinan yang tidak hanya mengajarkan kompetensi teknis, tetapi juga karakter, visi transenden, dan etika profetik.

2. *Mengintegrasikan Ukuran Spiritual dan Sosial dalam Evaluasi Organisasi*

Sistem evaluasi kinerja organisasi harus melampaui ukuran finansial. Perlu dikembangkan instrumen pengukuran yang menilai atmosfer spiritual, kontribusi sosial, keadilan internal, serta keseimbangan batin individu dalam organisasi.

3. *Merancang Framework Kebijakan yang Berkeadilan dan Penuh Kasih Sayang*

Kebijakan organisasi sebaiknya dirancang berdasarkan prinsip rahmah, ‘adl, dan shura—menghindari pendekatan represif dan eksploitatif. Sistem insentif dan pengambilan keputusan harus memfasilitasi pertumbuhan moral, bukan hanya produktivitas.

4. *Memperluas Riset dan Diseminasi Ilmiah*

Akademisi dan praktisi perlu berkolaborasi untuk memperkuat landasan teoretik dan bukti empiris dari manajemen prophetik. Ini mencakup publikasi jurnal ilmiah, studi kasus keberhasilan institusi, hingga forum-forum diskusi lintas disiplin.

Jadi, Paradigma manajemen prophetik adalah panggilan untuk kembali kepada akar spiritual kepemimpinan: amanah, kejujuran, kasih sayang, dan keadilan. Ini bukan sekadar wacana, tetapi tuntunan nyata dalam membangun organisasi yang bermakna, berkelanjutan, dan bernilai akhirat. Jalan ini memang tidak selalu mudah, tetapi ia penuh cahaya. Sebagaimana sabda Nabi SAW: ***“Pemimpin suatu kaum***

adalah pelayan mereka.” Dan sebaik-baik pelayanan adalah yang dilandasi cinta dan takut kepada Tuhan.

B. INTEGRASI PROPHETIK MANAGEMENT DALAM ERA DISRUPSI

Era disrupsi ditandai oleh kemajuan teknologi eksponensial, perubahan sosial yang cepat, serta ketidakpastian geopolitik dan ekonomi global. Kondisi ini menciptakan turbulensi yang menguji ketahanan organisasi, fleksibilitas kepemimpinan, dan kejelasan arah nilai. Di tengah arus perubahan yang deras, diperlukan pondasi yang tidak hanya adaptif, tetapi juga kokoh secara moral dan spiritual.

Manajemen prophetik hadir sebagai jawaban atas tantangan zaman ini. Ia bukan sekadar pendekatan etis alternatif, melainkan sistem nilai yang menawarkan stabilitas, makna, dan arah dalam dinamika dunia modern. Nilai-nilai seperti integritas, amanah, keadilan, dan kepemimpinan berbasis keteladanan menjadi jangkar di tengah ketidakpastian.

Untuk tetap relevan, paradigma ini harus terintegrasi secara aktif ke dalam strategi-strategi mutakhir organisasi modern, seperti digitalisasi, inovasi, dan tata kelola berbasis data. Integrasi tersebut dapat diwujudkan melalui beberapa pendekatan berikut:

- ***Artificial Intelligence dan Manajemen Nilai:*** Algoritma dan kecerdasan buatan yang dikembangkan untuk mendukung pengambilan keputusan seharusnya

tidak netral secara moral. Manajemen prophetik mendorong pembiasaan etis berbasis spiritualitas—di mana keputusan algoritmik mempertimbangkan dimensi kemanusiaan, tanggung jawab sosial, dan nilai-nilai tauhid.

- ***Sustainability dan Maqashid Syariah:*** Model keberlanjutan organisasi harus selaras dengan maqashid al-syari'ah—perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Prinsip rahmatan lil 'alamin menjadi landasan dalam membangun sistem bisnis dan kebijakan yang tidak eksploitatif, melainkan kontributif terhadap harmoni sosial dan ekologis.
- ***Transformasi Organisasi Berbasis Makna dan Misi:*** Alih-alih sekadar mengejar efisiensi atau keunggulan kompetitif, manajemen prophetik mendorong organisasi untuk bertransformasi berdasarkan misi transendental: membawa manfaat, menegakkan nilai Tuhan di muka bumi, dan membentuk peradaban berakhlak. Ini menciptakan perubahan yang bersifat holistik dan bermakna.

Sebagaimana dikemukakan oleh Patricia Aburdene (2005) dalam Megatrends 2010, arus utama masa depan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi oleh kebangkitan spiritualitas dalam kepemimpinan dan bisnis. Dalam konteks tersebut, manajemen prophetik memperoleh relevansi historis dan strategis—sebagai jembatan antara kebijaksanaan langit dan tantangan bumi.

C. MANAJEMEN PROPHETIK UNTUK GENERASI PEMIMPIN MASA DEPAN

Di tengah tantangan zaman yang kompleks dan dunia yang terus bergerak dalam pusaran disrupsi, kebutuhan akan pemimpin yang tidak hanya cerdas secara strategis, tetapi juga matang secara spiritual, menjadi semakin mendesak. Pendidikan dan pembinaan generasi muda harus diarahkan untuk melahirkan pemimpin transformatif yang juga transendental—mereka yang mampu menggerakkan perubahan, sekaligus menjaga nilai dan makna dalam setiap langkahnya.

Manajemen prophetik menawarkan fondasi konseptual dan praksis bagi model kepemimpinan masa depan yang berakar pada nilai-nilai ilahiyah. Ia mengusulkan profil kepemimpinan yang tidak hanya mengandalkan kemampuan teknokratis, tetapi juga kualitas spiritual dan moral. Karakter pemimpin prophetik dirumuskan dalam empat sifat utama yang diwariskan oleh Nabi Muhammad SAW:

- *Shiddiq* – Jujur dalam visi dan komunikasi; seorang pemimpin prophetik tidak membangun legitimasi dari pencitraan, tetapi dari kejujuran yang konsisten.
- *Amanah* – Dapat dipercaya dalam menjalankan tanggung jawab; loyalitasnya bukan pada kekuasaan, tetapi pada nilai dan masyarakat yang diembannya.
- *Fathanah* – Cerdas dalam strategi dan kebijakan; mampu membaca zaman dan merespons tantangan dengan kebijaksanaan dan ketepatan.
- *Tabligh* – Transparan dan komunikatif; menyampaikan dengan jujur dan mengeksekusi dengan integritas.

Model kepemimpinan seperti ini bukan utopia historis. Ia telah terbukti membentuk peradaban besar dalam sejarah Islam, sebagaimana yang ditunjukkan oleh Rasulullah SAW dan para khalifah rasyidin. Mereka mengintegrasikan iman, ilmu, dan amal dalam satu tarikan napas kepemimpinan.

Untuk mewujudkan generasi pemimpin seperti ini, sistem pendidikan dan pelatihan harus mengalami reorientasi nilai. Kurikulum tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga mentransmisikan kebijaksanaan. Program pelatihan tidak semata meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membentuk kesadaran spiritual dan komitmen sosial.

Melalui internalisasi nilai prophetik dalam pendidikan dan pembinaan kepemimpinan, kita sedang menyiapkan generasi yang tidak hanya mampu menghadapi masa depan, tetapi juga mampu membentuk masa depan—dengan rahmat, keadilan, dan keberkahan.

D. PENUTUP AKHIR

Paradigma *manajemen prophetik* bukan hanya ajakan untuk kembali kepada nilai-nilai transendental, tetapi juga upaya strategis untuk meredefinisi arah dan makna kepemimpinan di era modern. Ketika dunia sibuk mengejar efisiensi dan profit, manajemen prophetik mengajak untuk mengejar keberkahan dan kebermaknaan. Ketika kepemimpinan seringkali menjadi alat kekuasaan, manajemen prophetik menjadikannya sarana pengabdian. Masa depan organisasi, institusi, bahkan peradaban, sangat

mungkin dibangun dengan pondasi nilai prophetik yang bersifat universal dan berkeadilan.

Buku ini telah menjelajahi secara komprehensif hakikat, prinsip, dan praktik dari Paradigma Manajemen Prophetik, sebuah pendekatan manajerial yang mengintegrasikan dimensi spiritual, etika, dan transendensi ke dalam struktur dan dinamika organisasi modern. Di tengah dunia yang kian terfragmentasi oleh materialisme, efisiensi mekanistik, dan individualisme pragmatis, manajemen prophetik hadir sebagai oase nilai—sebuah jalan tengah yang memadukan keunggulan duniawi dan keberkahan ukhrawi.

Paradigma ini tidak dimaksudkan sebagai penolakan atas ilmu manajemen modern, melainkan sebagai penyempurnaan dan reposisi. Ia menolak dikotomi antara akal dan wahyu, antara rasionalitas dan moralitas, serta antara profit dan purpose. Manajemen prophetik menempatkan organisasi sebagai ruang ibadah dan pengabdian, bukan sekadar entitas ekonomi atau administratif.

Refleksi dari pembahasan di seluruh bab menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen prophetik bertumpu pada beberapa fondasi utama:

- Komitmen nilai yang konsisten (value consistency)
- Keteladanan pemimpin sebagai sumber inspirasi dan arah
- Struktur dan sistem yang memungkinkan partisipasi, keadilan, dan spiritualitas
- Kemampuan mengintegrasikan wahyu, akal, dan tajribah secara harmonis dalam pengambilan keputusan

Dalam konteks era disrupsi dan transformasi digital, pendekatan ini justru menjadi semakin relevan. Ketika teknologi berkembang lebih cepat dari etika, manajemen prophetik hadir sebagai kompas moral yang memastikan bahwa inovasi tidak kehilangan ruh kemanusiaan. Ketika dunia menjadi lebih terkoneksi namun juga lebih rapuh, ia menawarkan kepemimpinan yang kuat secara visi dan lembut dalam tindakan.

Melangkah ke depan, beberapa rekomendasi dapat menjadi pijakan bagi penerapan manajemen prophetik secara lebih luas dan sistematis:

- Menyusun kurikulum kepemimpinan berbasis nilai di seluruh level pendidikan;
- Mengintegrasikan indikator spiritual dan sosial ke dalam sistem evaluasi organisasi;
- Merancang kebijakan organisasi yang adil, transparan, dan welas asih;
- Mendorong riset interdisipliner yang menguatkan dimensi teoritis dan aplikatif dari manajemen prophetik.

Akhirnya, manajemen prophetik bukan sekadar sistem. Ia adalah ikhtiar peradaban, yaitu usaha bersama untuk membangun dunia kerja, organisasi, dan masyarakat yang memuliakan manusia sebagai khalifah, menjadikan nilai sebagai pijakan, dan menempatkan Tuhan sebagai tujuan.

Sebagaimana firman-Nya: *“Tidak Aku ciptakan jin dan manusia kecuali untuk menyembah-Ku”* (QS. Adz-Dzariyat:

56). Dengan manajemen prophetik, kita melangkah bukan hanya untuk mencapai keberhasilan, tetapi juga untuk menebar keberkahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. A. (2006). *Islam sebagai Ilmu: Epistemologi, Metodologi, dan Etika*. Yogyakarta: Pilar Media.
- Siswanto, S. (2021). *Spiritual CSR dan Transformasi Bisnis di Era Industri 4.0*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 9(2), 189–204.
- Afifuddin, H., & Siti-Nabiha, A. K. (2010). Towards Good Accountability: The Role of Accounting in Islamic Religious Organisations. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 66, 1133–1141.
- Al-Attas, S. M. N. (1995). *Prolegomena to the Metaphysics of Islam*. Kuala Lumpur: ISTAC.
- (1995). *Prolegomena to the Metaphysics of Islam: An Exposition of the Fundamental Elements of the Worldview of Islam*. International Institute of Islamic Thought and Civilization.
- Al-Qur'an, QS. Asy-Syura: 38
- Al-Qur'an: QS. Al-Ahzab: 21
- Basri, H. (2020). *Manajemen Filantropi Islam Kontemporer*. Yogyakarta: Gama Press.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181–217. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00016-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00016-8)

- Beekun, R. I. (2006). *Islamic Business Ethics*. Herndon, VA: International Institute of Islamic Thought.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing Ethical Responsibility Among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective. *Journal of Business Ethics*, 60 (2), 131–145.
- (2005). *Leadership: An Islamic Perspective*. Beltsville, MD: Amana Publications.
- Chapra, M. U. (1992). *Islam and the Economic Challenge*. The Islamic Foundation & IIIT.
- (2000). *The Future of Economics: An Islamic Perspective*. Islamic Foundation.
- Dusuki, A. W., & Abdullah, N. I. (2007). *Maqasid al-Shari'ah, Maslahah, and Corporate Social Responsibility*. The American Journal of Islamic Social Sciences, 24(1), 25–45.
- Elkington, J. (1999). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone Publishing.
- Floridi, L. (2014). *The Fourth Revolution: How the Infosphere is Reshaping Human Reality*. Oxford University Press.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L. W., & Nisiewicz, M. S. (2013). *Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership*. Stanford University Press.
- Ghazali, A. H. M. (n.d.). *Ihyā' 'Ulūm al-Dīn*.

- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Hasan, Z. (2010). *Corporate Governance: Western and Islamic Perspectives*. International Institute of Islamic Thought.
- Hassan, A., & Ahmed, A. (2011). *Islamic Ethics and Information Technology: Exploring the Ethical Problems in the Use of IT in the Muslim World*. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 4(1), 57–72.
- Hatch, M. J. (2018). *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives* (4th ed.). Oxford University Press.
- Ibnu Khaldun. (2006). *The Muqaddimah: An Introduction to History*. Princeton University Press.
- Kamla, R., & Gallhofer, S. (2017). *Islam, Nature and Accounting: Islamic Principles and the Notion of Accountability*. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30(6), 1271–1301.
- Kettunen, P., & Kallio, J. (2020). *Ethics, Integrity and Public Governance: A Realist Perspective*. *Public Integrity*, 22(3), 282–297.
- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. Berrett-Koehler Publishers.
- Pfeffer, J., & Sutton, R. I. (2006). *Hard Facts, Dangerous Half-Truths, and Total Nonsense: Profiting from*

- Evidence-Based Management*. Harvard Business Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sendjaya, S., & Sarros, J. C. (2002). *Servant Leadership: Its Origin, Development, and Application in Organizations*. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(2), 57–64.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
- Siswanto, B. (2021). *Manajemen Berbasis Nilai: Paradigma Baru Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulaiman, M., et al. (2014). *Ethics and Accountability in Islamic Management*. Routledge.
- Sulaiman, M., Mohd Nor, M. N., & Ahmad, K. (2014). *Towards a Holistic Understanding of Islamic Philanthropy: A Comparative Study of Waqf Institutions in Malaysia and Indonesia*. *Jurnal Syariah*, 22(2), 201–234.
- Sulaiman, M., Williams, R., & Wilson, R. (2014). *Accounting and Accountability in Islamic Perspective*. Routledge.
- Wibowo, A., & Iqbal, M. (2019). *Integrasi Ilmu dan Agama dalam Kurikulum Pendidikan Tinggi Islam*. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 17–32.
- Wibowo, A., & Iqbal, M. (2019). *Model Pendidikan Integralistik di Universitas Islam Indonesia*. Yogyakarta: UII Press.

- Wibowo, A., & Iqbal, M. (2019). *Model Pendidikan Integralistik di Universitas Islam Indonesia*. Yogyakarta: UII Press.
- Widyasari, M. (2021). *Kepemimpinan Etis dan Kinerja Organisasi Berbasis Spiritualitas*. Jakarta: Prenadamedia.
- Yusof, Z. M., & Ismail, R. (2016). *Digital Transparency in Faith-Based Institutions: Challenges and Strategies*. *International Journal of Islamic Business*, 1(2), 45–57.

BIODATA RINGKAS



Dr. H. Fauzan, S.Pd., M.Si. Lahir 12 Maret 1974 di Situbondo, setamat Sekolah Dasar di Gunung Malang 1 Suboh, menempuh pendidikan SMP Suboh, SMA Negeri 1 Suboh dan S1 Program Pendidikan Sejarah nya ditempuh di Universitas Jember.

Tahun 1998 menempuh Kursus Bahasa Inggris di Pare Kediri, tahun 1999 mulai mengajar di MAN I Situbondo di Demung, tahun 2001 mulai mengajar di SMA Negeri 1 Suboh. Pernah menjadi Pimpinan Umum majalah Mahasiswa Pijar Pendidikan FKIP Universitas Jember. Pendidikan S2 Program Pascasarjana Konsentrasi Program Kebijakan Publik di Universitas Jember diselesaikan pada tahun 2007. Tahun 2008 mendirikan SMA Negeri 1 Besuki. Tahun 2013-2017 menjabat sebagai Kepala Seksi SMA di Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo. Tahun 2017-2018 menjabat sebagai Kepala Seksi SMA, SMK, PK-PLK di Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur Wilayah Kabupaten Situbondo. Selain itu tugas kesehariannya dosen *freelance* di beberapa universitas swasta. Dan pada tanggal 2 Februari 2019, pindah kepegawaian nya dari Provinsi Jawa Timur ke Kementerian Agama sebagai Tenaga Pengajar di UIN KHAS Jember di FEBI, kuliah S3 di FISIP Universitas Jember dengan beasiswa 5000 Doktor Kementerian Agama Republik

Indonesia. Dan menjadi lulusan tercepat di program Doktor FISIP Unej. Saat ini diberi tugas untuk menjadi Wakil 3 Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama FEBI UIN KHAS Jember.

Pria murah senyum ini adalah putra pertama dari tiga bersaudara, pasangan KH. Misbahul Munir dan Hj. Hamidatus Salamah (alm). Sampai saat ini ia telah menulis 20 judul buku, antara lain: Buku Jalan Hidup Menemukan Makna di Setiap Persimpangan (Gemilang Press Indonesia, 2025), Buku TEGUH DALAM BADAI, WASPADA DALAM TENANG: Prinsip Ketahanan, Kepemimpinan, dan Pengabdian (Pustaka Ilmu, 2025), Buku Pasar Langit, Potret Ekonomi Mekkah Madinah dalam Pusaran Ibadah (Istana Agency, 2025) Buku Growth Mindset (Diva Press, 2025), Buku Krisis Minat Belajar Mahasiswa: Analisis Psikologis dan Sosiologis (Pustaka Ilmu, 2025), Buku Ekonomi Makro Modern: Tantangan dan Peluang (Istana Agency, 2025), Buku Sistem Informasi Manajemen Perspektif Islam ((Diva Press, 2024), buku Administrasi Lembaga Bank dan Non Bank (Diva Press, 2024), buku Sistem Pengendalian Manajemen (Indigo Media, 2024), buku Birokrasi dan Publik Governance (Istana Agency, 2024), buku Strategies Success In Life (Diva Press, 2024), buku Perilaku Organisasi (UIN KHAS PRESS, 2023), buku Etika Bisnis & Profesi (Indigo Media, 2023) di Jakarta, buku Motivasi Ibuku Tangguh di antara Aku dan Tuhanku (Istana Agency, 2023), Buku Prophetic Governance (UIN KHAS PRESS, 2022), Manajemen Sumber Daya Insani Ala Pesantren (ASWAJA PRESSINDO Yogyakarta, 2021), Sistem

Informasi Manajemen (Bildung Yogyakarta, 2020). Buku MANAJEMEN PEMASARAN SYARIAH Sebuah Pengantar (Bildung Yogyakarta, 2019). Buku Model Pembelajaran dalam Berbagai Pendekatan (LP3DI Press, 2019). Dan, juga menjadi editor beberapa buku karya dosen FEBI UIN KHAS dan Dosen Perguruan Tinggi Lain.

https://scholar.google.com/citations?user=BE_hhcAAAAAJ&hl=id

Paradigma Manajemen Prophetik