

Pengembangan Organisasi Melalui Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik

Harris Usman Amin

Universitas Sjakhyakirti Palembang

Email: Harris.ua@gmail.com

ABSTRACT

This article attempts to discuss organizational development through a prophetic leadership model. Religious values and elements of transcendence that are characteristic in prophetic leadership are considered by some scientists to be contrary to positivistic (science) and are rarely discussed by experts. Through this article these values are linked to the values that exist in the development of the organization. From the results of the literature review came the conclusion that the values of humanization, liberation and transcendence that exist in prophetic leadership contain values that exist in organizational development. Therefore, it can be concluded that by applying a prophetic leadership model, the leader actually also performs organizational development.

Keywords: *Organization, Leadership, Prophetic Leadership, Organizational Development*

ABSTRAK

Artikel ini mencoba mendiskusikan pengembangan organisasi yang dilakukan lewat model kepemimpinan profetik. Nilai-nilai agama dan unsure transendensi yang menjadi cirri khas dalam kepemimpinan profetik dianggap sebagian ilmuwan bertentangan dengan paham positivistik (sains) dan jarang dibahas oleh para ahli. Melalui artikel ini nilai-nilai tersebut dihubungkan dengan nilai-nilai yang ada dalam pengembangan organisasi. Dari hasil review literature didapatkan kesimpulan bahwa nilai-nilai humanisasi, liberasi dan transendensi yang ada dalam kepemimpinan profetik mengandung nilai-nilai yang ada dalam pengembangan organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dengan menerapkan model kepemimpinan profetik maka pemimpin sebenarnya juga melakukan pengembangan organisasi.

Kata kunci: *Organisasi, Kepemimpinan, KepemimpinanProfetik, Pengembangan Organisasi*

A. PENDAHULUAN

Studi tentang pengembangan organisasi dan kepemimpinan bukan hal yang baru. Topik ini telah banyak dikaji oleh banyak peneliti sejak lima dekade yang lalu (Anning-Dorson et al., 2017; Ionescu & Bolcaş, 2019; Sanders, 2016; Whang, 1971). Beberapa ahli berpendapat bahwa kepemimpinan tranformasional dapat

menjadi solusi dalam menghadapi tantangan globalisasi yang dapat mempengaruhi perkembangan sebuah organisasi (Lewis et al., 2017). Kepemimpinan strategis juga dianggap oleh beberapa ahli melaksanakan fungsi pengembangan organisasi seperti planning dan menerapkan strategi koordinasi dan kreatifitas untuk mencari solusi dalam menyelesaikan permasalahan dalam suatu

organisasi (Ionescu & Bolcaş, 2019). Di Afrika menurut penelitian yang dilakukan Sanda (2017), kepemimpinan authentic dan traksaksional yang mengembangkan inovasi serta ikut terlibat didalamnya dapat mendorong pengembangan organisasi.

Pendapat para ahli tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan aspek penting dalam perkembangan suatu organisasi. Model kepemimpinan profetik adalah model kepemimpinan yang masih jarang dibahas oleh para ahli, terutama jika dikaitkan dengan pengembangan organisasi. Unsur agama dan transendental yang ada dalam kepemimpinan profetik menjadi hambatan dan bertentangan dengan paham *positivistik (sains)*. Menurut Supraja (2018), paham Positivistik (*sains*) bersifat empirik dan materialistic serta cenderung menjauhi dan memusuhi nilai-nilai agama yang bersifat metafisik dan transendental. Oleh karena itulah rasionalitas yang bersifat empirik dan nilai yang bersifat metafisik cenderung dipisahkan dan jarang dibahas dalam satu kesatuan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Amin et al (2020) membuktikan bahwa rasionalitas dapat diwujudkan melalui nilai-nilai agama yang bersifat transendental.

Artikel ini akan mendiskusikan nilai-nilai pengembangan organisasi yang

dikandung dalam model kepemimpinan profetik. Nilai-nilai humanisasi, liberasi dan transendental yang ada dalam kepemimpinan profetik akan didiskusikan dan dikaitkan dengan nilai-nilai yang ada dalam pengembangan organisasi. Dengan melakukan review literatur, artikel ini pertama-tama akan membahas tentang kepemimpinan profetik, kemudian dilanjutkan dengan pengembangan organisasi dan terakhir kesimpulan dari hasil penelitian ini.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan Profetik

Kepemimpinan profetik dibahas secara ilmiah pertama kali dalam artikel yang ditulis Berntsen (1979), menurut Berntsen kepemimpinan profetik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh orang yang dianggap nabi di dalam suku massai di Afrika, yang dipercaya mendapatkan kekuatan dari tuhan dan dapat memimpin suku melewati krisis yang terjadi. Kepemimpinan profetik juga disampaikan Doohan (1983) didefinisikan sebagai kepemimpinan yang dicontohkan oleh nabi yang berdasarkan keyakinan agama. Sedangkan menurut Khadra (1990), kepemimpinan profetik adalah kepemimpinan yang muncul pada sosok

yang disebut “*great man*”, kepemimpinan profetik berbeda dengan kepemimpinan lain didasarkan pada pandangan pengikutnya / *follower* yang menganggapnya superior dari yang lain.

Kepemimpinan profetik berakar pada pengalaman hidup para nabi, serta mencakup semua aspek dan elemen dalam kehidupan dan kepemimpinan semua jenis situasi, kompleks atau non-kompleks (Nik Muhammad, 2015). Kepemimpinan profetik dapat dimaknai sebagai kepemimpinan yang didasarkan kepada nilai-nilai kenabian sebagai utusan Allah. Kepemimpinan yang dicontohkan oleh Nabi dan Rasul dengan mengikuti petunjuk Allah SWT melalui pedoman hidup Al-Qur'an merupakan kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap umat manusia. Djalaluddin menjelaskan bahwa di dalam kepemimpinan profetik terdapat nilai-nilai kepemimpinan yang efektif. Nilai-nilai itu, antara lain, adalah: (a) lemah lembut; (b) menghindari ucapan-ucapan yang keras dan kasar; (c) rendah hati; (d) mengampuni (e) memohon ampunan; (f) musyawarah; (g) memiliki tekad yang kuat; dan (h) tawakkal kepada Allah SWT. Kepemimpinan profetik yang didasari oleh sifat kenabian Rasulullah (shiddiq, amanah, tabligh, fathonah) sangat relevan dan harus menjadi prinsip dalam

kepemimpinan sebagai pengemban misi sosial profetik yaitu humanisasi, liberasi dan transendensi (Luluk Maktumah & Minhaji, 2020).

Berdasarkan penelitian dari Zulaikhah tahun 2005, apabila dilihat dari sudut pandang pendekatan teori kepemimpinan, kepemimpinan profetik termasuk dalam kepemimpinan situasional. Hal ini didasarkan pada fakta bahwa Nabi mampu menjadi pemimpin yang otoriter, *laissez faire*, atau demokratis. Tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabi sesuai dengan kondisi yang dihadapi (Anwar, 2017). Kepemimpinan profetik adalah nilai-nilai kepemimpinan yang bersumber dari Nabi Muhammad SAW dan Al-Qur'an untuk mengajak seseorang mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, ada lima criteria kepemimpinan profetik yang meliputi (1) berdasar iman, (2) berorientasi ibadah, (3) memiliki empat sifat nabi (shiddiq, amanah, tabligh dan fathonah), (4) humanis, serta (5) memimpindengansuarahati yang fitrah (Mansyur, 2014).

Menurut Adz-dzakiey (Budiharto & Himam, 2015), kepemimpinan profetik adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana para nabi dan rasul prophet

melakukannya. Kepemimpinan profetik adalah kemampuan mengendalikan diri dan memengaruhi orang lain dengan tulus untuk mencapai tujuan bersama sebagaimana dilakukan oleh para nabi. Dimensi kepemimpinan profetik terdiri atas empat aspek, yaitu *sidiq*, amanah, *tabligh*, dan *fathonah*, Nurani dan kebenaran (*conscience centred*) menjadi istilah kunci pada aspek *siddiq* kemudian profesional dan komitmen (*highly committed*) adalah istilah kunci aspek amanah. Selanjutnya keterampilan komunikasi (*communication skills*) merupakan istilah kunci aspek *tabligh* dan mampu mengatasi masalah (*problem solver*) sebagai istilah kunci aspek *fathonah*. Tujuan bersama dalam kepemimpinan profetik mempunyai makna adanya tujuan kehidupan di dunia maupun di akhirat (pasca kehidupan dunia). Hal ini membedakannya dengan konsep kepemimpinan yang telah berkembang sebelumnya yang hanya berorientasi pada tujuan dunia.

Kepemimpinan profetik dalam konsep dan praktiknya mengandung nilai-nilai dari kepemimpinan transformasional, kepemimpinan visioner, dan kepemimpinan situasional. Kepemimpinan profetik juga adalah kepemimpinan pelayanan karena peran pemimpin adalah melayani pengikutnya seperti yang ditunjukkan oleh

Nabi Muhammad SAW. Kepemimpinan profetik diukur menggunakan indikator-indikator berikut. Adanya control diri, memengaruhi orang lain dengan tulus, memberikan arahan (*jiwa, qolbu/ hati*), pemikiran yang masuk akal, tubuh dan perilaku melalui ciri-ciri teladan *sidiq* (*integritas*), amanah (*akuntabel, dapat dipercaya*), *tabligh* (*komunikasi empatik dan efektif*), serta *fathonah* (*cerdas*) (Budiono & Yasin, 2020).

Konsep profetik digagas oleh Prof. Kuntowijoyo melalui idenya dalam ilmu sosial profetik. Dalam ilmu sosial profetik, Kuntowijoyo ingin agar ilmu sosial profetik tidak hanya berhenti pada usaha menjelaskan dan memahami realitas apa adanya, tetapi lebih dari itu, yaitu mentransformasikannya menuju cita-cita yang diidamkan masyarakatnya. Ilmu sosial profetik merumuskan tiga nilai penting sebagai pijakan yang sekaligus menjadi unsur yang akan membentuk karakter para digmatiknya, yaitu humanisasi, liberalisasi, dan transendensi. Hal tersebut terkandung dalam QS Ali Imron (3), ayat 110: “Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma’ruf (*humanisasi*), dan mencegah dari yang munkar (*liberasi*), dan beriman kepada Allah (*transendensi*). Sekiranya ahli kitab

beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik”.

Menurut Kuntowijoyo, tiga muatan inilah (humanisasi, liberasi, dan transendensi) yang menjadi tujuan profetik, Sementara itu, tujuan humanisasi adalah memanusiaakan manusia. Saat ini masyarakat sedang mengalami proses dehumanisasi akibat adanya industrialisasi yang menjadikan sebagian masyarakat abstrak tanpa wajah kemanusiaan. Kemudian tujuan liberasi adalah pembebasan dari kekejaman kemiskinan struktural, keangkuhan teknologi, dan pemerasan kelimpahan. Tujuan transendensi adalah menambahkan dimensi transcendental dalam kebudayaan, yaitu membersihkan diri dengan mengingatkan kembali dimensi transcendental yang menjadi bagian sah dari fitrah kemanusiaan. Konsep ilmu sosial profetik yang digagas Kuntowijoyo adalah sebagai indikator kepemimpinan profetik. Dalam konsep itu, kepemimpinan profetik merupakan kepemimpinan yang mengikuti sifat dan perilaku nabi dalam upaya mewujudkan nilai-nilai profetik (humanisasi, liberasi, dan transendensi).

2. Pengembangan Organisasi

Menurut Carnevale (2003) pengembangan organisasi adalah teknologi sarat nilai yang digunakan untuk mengubah organisasi. Sedangkan menurut Cummings & Worley (2015) pengembangan organisasi adalah pengaplikasian seluruh sistem dan transfer pengetahuan ilmu perilaku untuk pengembangan yang direncanakan, peningkatan, dan penguatan strategi, struktur, dan proses yang mengarah pada efektivitas organisasi. Pengembangan organisasi juga dipahami sebagai pertimbangan secara umum tentang bagaimana pekerjaan dilakukan, apa yang dipercaya dan dirasakan oleh orang-orang yang melakukan pekerjaan tentang efisiensi dan efektivitas mereka, daripada prosedur linier langkah demi langkah yang spesifik, konkret, untuk mencapai sesuatu (Burke, 2015).

Pengembangan organisasi juga didefinisikan sebagai proses meningkatkan efektifitas organisasi, memfasilitasi individu, dan perubahan organisasi melalui intervensi sosial, perilaku dan ilmu pengetahuan (Anderson, 2017). Menurut Anderson (2017) dalam pengembangan organisasi ada nilai-nilai yang menjadi dasar praktisi dalam melaksanakan pengembangan organisasi, yaitu :

1. Partisipasi, keterlibatan dan pemberdayaan
2. Grup/Tim
3. Tumbuh, berkembang dan belajar
4. Menghargai pribadi/ individu
5. Dialog dan kolaborasi
6. Orisinalitas, keterbukaan dan kepercayaan

Nilia-Nilai dalam pengembangan organisasi seperti nilai humanistic yang mencakup keterbukaan, prinsip demokratis dan kesejahteraan menjadi penting untuk meningkatkan efektivitas profesi pengembangan organisasi serta meningkatkan dorongan dari eksekutif, karyawan, pejabat pemerintah, dan organisasi global (Cummings & Worley, 2015). Para praktisi pengembangan organisasi khususnya dari unsure pemimpin/*leader* menggunakan nilai-nilai tersebut dalam melaksanakan tahapan pengembangan organisasi mulai dari tahap pengumpulan data/*data gathering* sampai ke tahap intervensi.

Menurut Ionescu & Bolcaş (2019), Pengembangan organisasi memiliki beberapa fitur yang menentukan, antara lain proses yang terintegrasi dan berkesinambungan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, melibatkan perencanaan dan koordinasi,

difokuskan pada sistem manajemen – strategi – budaya organisasi”, secara permanen merampingkan proses manajerial dan eksekutif organisasi, menempatkan fokus utama pada pembelajaran organisasi, melibatkan solusi kreatif untuk memecahkan masalah yang dihadapi organisasi, dan bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pembaruan perusahaan melalui proyek-proyek perubahan.

C. METODE PENELITIAN

Untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan artikel ini, yaitu bagaimana pengembangan organisasi dilakukan melalui nilai-nilai kepemimpinan profetik. Metode yang dilakukan adalah menggunakan studi literature atau *literature review*. Peneliti telah melakukan review terhadap literatur yang berkaitan dengan kepemimpinan profetik dan pengembangan organisasi. Dengan menggunakan bantuan aplikasi *Publish or Perish 8* dan *Google Scholar* peneliti melakukan kajian terhadap artikel yang mempunyai sitasi terbanyak sampai tahun 2022. Setelah melakukan kajian terhadap beberapa artikel, peneliti menarik benang merah antara pengembangan organisasi dan kepemimpinan profetik.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Organisasi Melalui Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik

Dari penjelasan sebelumnya, kepemimpinan mempunyai dampak yang besar terhadap keberhasilan pengembangan organisasi. Melalui model kepemimpinan profetik nilai-nilai pengembangan organisasi dapat dilaksanakan secara beriringan dengan nilai-nilai kepemimpinan profetik. Adapun nilai-nilai dalam kepemimpinan profetik yaitu humanisasi, liberasi dan transendensi.

1. Humanisasi

Dalam ilmu sosial profetik, menurut Kuntowijoyo(2007) humanisasi berarti memanusiakan manusia, menghilangkan “kebendaan”, ketergantungan, kekerasan, dan kebencian dari manusia. Sementara itu, dalam bahasa agama, konsep humanisasi merupakan terjemahan kreatif dari *al-amar bi al-ma'ruf*, yang makna asalnya adalah menganjurkan atau menegakkan kebaikan. Dengan demikian, konsep *al-amar bi al-ma'ruf* mempunyai makna untuk selalu menganjurkan berbuat kebaikan terhadap sesama manusia dengan memperlakukan yang manusiawi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), humanisasi adalah penumbuhan rasa

perikemanusiaan. Humanisasi merupakan suatu tindakan memanusiakan manusia dengan memberikan kebaikan dan perlakuan yang baik kepada sesama manusia. Dalam konteks kepemimpinan profetik, humanisasi ditunjukkan dengan perilaku Nabi Muhammad SAW yang berbuat kebaikan kepada umatnya.

Nilai humanisasi jika dikaitkan dengan nilai dalam pengembangan organisasi maka nilai yang mengandung unsure humanisasi yaitu :

- a. Partisipasi, keterlibatan dan pemberdayaan

Dalam nilai ini pemimpin melibatkan bawahan/*follower* dalam kegiatan organisasi dan memberikan ruang untuk memberikan masukan dan terlibat secara aktif dalam mengembangkan organisasi. Dengan nilai ini, seorang pemimpin telah memanusiakan bawahannya dengan cara menghargai keterlibatan atau partisipasi mereka dalam organisasi.

- b. Grup/Tim

Nilai ini adalah nilai dalam pengembangan organisasi yang melaksanakan pembentukan kelompok kerja dalam sebuah grup/tim. Dengan membentuk grup/tim diharapkan tujuan dalam pengembangan organisasi dapat dilaksanakan dalam sebuah grup/tim dan

bukan masing-masing individu sehingga keberhasilan dari tujuan pengembangan organisasi lebih mudah tercapai. Dalam nilai ini ada unsure humanisasi yang terjadi, seorang pemimpin yang membentuk grup/tim telah bersikap memanusiakan manusia dengan meringankan beban kerja dari beban individu menjadi beban secara grup/tim sehingga tujuan pengembangan organisasi lebih mudah diwujudkan.

2. Liberasi

Liberasi dalam bahasa agama sesuai dengan konsep *al-nahi 'an al-mungkar* yang bermakna melarang atau mencegah segala tindak kejahatan. Sementara itu, *al-nahi 'an-mungkar* adalah membebaskan manusia untuk tidak melakukan perbuatan kejahatan yang dapat mencela harkat dan martabat manusia. Nilai-nilai liberatif dalam konteks ilmu sosial profetik memiliki tanggung jawab profetik untuk membebaskan manusia dari kekejaman kemiskinan, pemerasan kelimpahan, dominasi struktural yang menindas, dan hegemoni kesadaran palsu.

Dalam nilai pengembangan organisasi ada beberapa nilai yang mengandung misi liberasi, yaitu :

- a. Tumbuh, berkembang dan belajar
Nilai tumbuh, berkembang dan belajar adalah nilai yang menuntut

suatu organisasi untuk tumbuh, berkembang dan belajar agar dapat bersaing dan bertahan dari perubahan zaman. Dengan melaksanakan nilai ini maka nilai liberasi dalam kepemimpinan profetik yang bertujuan membebaskan manusia dari kebodohan, kemuduran dan penindasan dapat tercapai. Melalui proses belajar maka suatu organisasi akan terbebas dari kesalahan yang dapat merugikan dan menjadikan organisasi lebih baik dari sebelumnya.

- b. Dialog dan kolaborasi

Nilai dialog dan kolaborasi adalah nilai yang mengedepankan kerjasama antar lini dalam organisasi. Melalui kerjasama yang berupa kolaborasi antar individu maka akan menimbulkan rasa saling membutuhkan sehingga dapat memperkuat soliditas dalam organisasi. Nilai liberasi dalam dialog dan kolaborasi adalah membebaskan individu dari sifat bersaing dan saling menjatuhkan menjadi sifat bekerjasama dan saling mendukung untuk kepentingan bersama.

3. Transendensi

Transendensi adalah unsur terpenting dari ajaran Islam yang terkandung dalam profetik dan sekaligus menjadi dasar dari dua unsur lainnya, yaitu humanisasi dan liberalisasi. Oleh karena itu, ketiga unsur (pilar) tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Transendensi dapat berperan penting dalam memberikan makna yang akan mengarahkan tujuan hidup manusia. Nilai-nilai transendental inilah yang akan membimbing manusia menuju nilai-nilai luhur kemanusiaan. Transendensi memberi arah dan tujuan dilakukannya humanisasi dan liberasi. Transendensi dalam profetik di samping berfungsi sebagai dasar nilai bagi praksis humanisasi dan liberasi, juga berfungsi sebagai kritik (Junaidi, 2016).

Dalam pengembangan organisasi, nilai yang mengandung misi transendensi, yaitu antara lain:

a. Menghargai pribadi/individu

Dalam nilai menghargai individu, organisasi dituntut untuk menghargai hak-hak setiap individu dan tidak membedakan antar individu. Hak ini termasuk hak untuk melaksanakan ibadah dan menyampaikan pendapat sesuai dengan keyakinan/agamanya. Sebagai seorang yang beragama, hubungan dengan Tuhan adalah

bersifat transenden dan penting dalam menjaga sikap dan perilaku untuk tetap dalam aturan. Dengan menghargai setiap individu maka organisasi dapat mendorong setiap individu untuk menjadi diri mereka sendiri dan melaksanakan pekerjaan/tugas yang diberikan kepada mereka dengan baik sehingga tujuan organisasi dalam mengembangkan organisasi dapat tercapai.

b. Orisinalitas, keterbukaan dan kepercayaan

Nilai transendensi yang ada dalam kepercayaan/*trust* merupakan bentuk konkret dari keyakinan terhadap Tuhan yang akan selalu memberikan petunjuk dan pertolongan kepada umatnya. Kepercayaan yang diberikan terhadap bawahan/pegawai merupakan suatu sikap keyakinan bahwa sebuah kebaikan akan diberikan kebaikan yang berlipat ganda dari Tuhan. Nilai transendensi inilah yang membedakan kepemimpinan profetik dengan model kepemimpinan konvensional yang lain.

E. KESIMPULAN

Pemimpin merupakan faktor penting dalam proses pengembangan organisasi. Melalui model kepemimpinan yang tepat maka proses pengembangan organisasi dapat berjalan dengan baik. Model kepemimpinan profetik adalah model kepemimpinan yang mempunyai tiga nilai/misi yaitu humanisasi, liberasi dan transendensi. Dari ketiga nilai tersebut, transendensi merupakan nilai yang membedakan kepemimpinan profetik dengan model kepemimpinan yang lain.

Dari hasil review literature terdapat hubungan antara nilai-nilai kepemimpinan profetik dengan nilai pengembangan organisasi. Dengan mewujudkan misi humanisasi, liberasi dan transendensi dalam suatu organisasi, maka seorang pemimpin akan menerapkan nilai-nilai pengembangan organisasi yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menghadapi tantangan perubahan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, H. U., Darwin, M., Ikhwan, H., & Syamsiyatun, S. (2020). *Political Interests and the Common Goods in Public Religion*. 14.
- Anderson, D. L. (2017). *Organization development: The process of leading organizational change* (Fourth edition). SAGE.
- Anning-Dorson, T., Odoom, R. K., Acheampong, G., & Tweneboah-Koduah, E. (2017). Innovation and organizational development: The role of organizational leadership. *African Journal of Economic and Management Studies*, 8(3), 338–351. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-06-2016-0091>
- Anwar, A. (2017). Tipe Kepemimpinan Profetik Konsep dan Implementasinya dalam Kepemimpinan di Perpustakaan. *Pustakaloka*, 9(1), 69. <https://doi.org/10.21154/pustakaloka.v9i1.920>
- Berntsen, J. L. (1979). Maasai Age-Sets and Prophetic Leadership: 1850–1910. *Africa*, 49(2), 134–146. <https://doi.org/10.2307/1158670>
- Budiharto, S., & Himam, F. (2015). Konstruksi Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*, 33(2), 133–146.
- Budiono, I., & Yasin, M. (2020). *Linking Prophetic Leadership, Workplace Spirituality, Employee Engagement and Innovative Work Behavior in Sufism-Based Islamic Boarding School*. 21.
- Burke, W. W. (2015). *Organization development: A process of learning and changing* (3rd edition). Pearson.
- Carnevale, D. G. (2003). *Organizational development in the public sector*. Westview Press.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization development & change* (10e [edition]). Cengage Learning.
- Doohan, H. (1983). Contrasts in Prophetic Leadership: Isaiah and Jeremiah. *Biblical Theology Bulletin: Journal of*

- Bible and Culture*, 13(2), 39–43.
<https://doi.org/10.1177/014610798301300202>
- Ionescu, V.-C., & Bolcaş, C. (2019). Leadership and Organizational Development. *Review of International Comparative Management*.
<https://doi.org/10.24818/RMCI.2019.5.557>
- Junaidi, A. (2016). *Kebijakan Politik Recep Tayyib Erdogan dan Islamisme Turki Kontemporer*. 6(1), 142–200.
- Khadra, B. (1990). The Prophetic–Caliphal Model of Leadership: An Empirical Study. *International Studies of Management & Organization*, 20(3), 37–51.
<https://doi.org/10.1080/00208825.1990.11656535>
- Kuntowijoyo. (2007). *Islam Sebagai Ilmu* (Kedua, p. 136). Tiara Wacana.
- Lewis, E., Boston, D., & Peterson, S. (2017). *A Global Perspective of Transformational Leadership and Organizational Development*. 8.
- Luluk Maktumah, & Minhaji, M. (2020). Prophetic Leadership dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 4(2), 133–148.
<https://doi.org/10.35316/jpii.v4i2.196>
- Mansyur, A. Y. (2014). Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Model Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, 6(2).
<https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol6.iss2.art6>
- Nik Muhammad, N. M. (2015). Prophetic Leadership Model: Conceptualizing a Prophet’s Leadership Behaviour, Leader-Follower Mutuality and Altruism to Decision Making Quality. *European Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 93–93.
<https://doi.org/10.26417/ejis.v3i1.p93-106>
- Sanda, M.-A. (2017). Guest editorial: Leadership and organizational development in Africa. *African Journal of Economic and Management Studies*, 8(3), 254–261.
<https://doi.org/10.1108/AJEMS-05-2017-0098>
- Sanders, M. (2016). Leadership, partnerships, and organizational development: Exploring components of effectiveness in three full-service community schools. *School Effectiveness and School Improvement*, 27(2), 157–177.
<https://doi.org/10.1080/09243453.2015.1030432>
- Supraja, D. M. (2018). *Menuju Ilmu Sosial Profetik Elmaterra: Elmaterra*. Diandra Kreatif.
- Whang, I.-J. (1971). Leadership and Organizational Development in the Economic Ministries of the Korean Government. *Asian Survey*, 11(10), 992–1004.
<https://doi.org/10.2307/2642756>

