

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era disrupsi dan tantangan global yang semakin kompleks, kebutuhan akan kepemimpinan yang efektif dan berintegritas semakin mengemuka. Berbagai krisis kepemimpinan, mulai dari penyalahgunaan wewenang hingga merosotnya nilai-nilai moral, menuntut pencarian model kepemimpinan yang holistik dan berakar pada nilai-nilai luhur. Tantangan ini menuntut adanya kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada hasil, namun juga berbasis pada etika yang kuat dan akhlak mulia.¹ Krisis moral di era digital menuntut pendekatan kepemimpinan yang mampu menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab sosial untuk menjaga integritas dalam organisasi.²

Kenyataannya, banyak pemimpin masih terjebak dalam pola pikir konvensional yang lebih mengutamakan profit dan efisiensi daripada nilai-nilai etika. Studi menunjukkan bahwa krisis kepercayaan publik terhadap pemimpin organisasi semakin meningkat akibat rendahnya integritas dan transparansi di kalangan pemimpin digital. Krisis ini menjadi sinyal bahwa paradigma kepemimpinan perlu dirombak dengan menekankan aspek moral dan etika yang berakar kuat.³

Dalam konteks ini, kepemimpinan profetik muncul sebagai salah satu model kepemimpinan yang relevan. Menurut Bass dalam *Leadership and Performance Beyond Expectations*, kepemimpinan profetik mendorong pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi pengikut mereka menuju tujuan yang lebih besar.⁴ Kepemimpinan jenis ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga menanamkan nilai-nilai moral yang kokoh agar pemimpin tidak

1 Rr. Sri Handari Wahyuningsih, 'Krisis Organisasi, Budaya Dan Kepemimpinan Etis: Sebuah Tinjauan Literatur', *Jurnal Sudut Pandang*, 1 No.2 (2020).

2 Liudmila Lobanova Angelina Roša, 'Ethical Responsibility of a Company in the Context of Digital Transformation of Work: Conceptual Model', *Sustainability*, 14 (2022).

3 D. Bright, M., Johnson, L., & Roberts, 'Crisis of Trust in Digital Leadership: An Empirical Study on Ethics in the Digital Era', *Journal of Digital Ethics*, 15(2) (2022), 212–31.

4 B. M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations* (New York: Free Press, 1985).

menyalahgunakan kekuasaan. Terlebih di era digital, nilai-nilai seperti integritas, transparansi, dan rasa tanggung jawab menjadi sangat penting untuk menjaga kepercayaan dan etika di lingkungan digital.⁵

Ajaran Islam, terutama melalui hadis, menawarkan perspektif yang kaya terkait kepemimpinan yang beretika dan berakhlak mulia. Hadis-hadis Nabi Muhammad SAW menekankan pentingnya karakteristik moral seorang pemimpin, yang dapat menjadi panduan praktis dalam mengatasi tantangan kepemimpinan di era digital.⁶ Secara teoretis, hadis memuat banyak prinsip dan panduan yang relevan dengan kepemimpinan, seperti prinsip keadilan, kejujuran, musyawarah, dan tanggung jawab, diantaranya:

1. Hadis tentang tanggung jawab seorang pemimpin:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: "كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ"

(Riwayat Bukhari dan Muslim No. 1356).

Artinya: *Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinya. Seorang imam (pemimpin) bertanggung jawab atas rakyatnya, seorang laki-laki bertanggung jawab atas keluarganya, seorang wanita bertanggung jawab atas rumah suaminya, dan seorang pembantu bertanggung jawab atas harta tuannya.*⁷

5 János Csombók, 'Challenges of Transformational Leadership in the Digital Age: The Role of Moral Trust in Maintaining Transformational Approaches' (Universität der Bundeswehr Hamburg, 2023).

6 Wan Azani Mustafa Azreen Zuhairi Abu Bakar, Walid Nabghan, Moslem Elhaei, Zakiah Abul Khassim, 'Comprehensive Review on Islamic Ethics and the Rise of Technology', *Journal of Advanced Research in Applied Sciences and Engineering Technology*, 51.1(2025) (2023), 184–94.

7 Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Sahih Al-Bukhari* (Beirut: Dar Ibn Kathir, 1987).

2. Hadis tentang keadilan dalam kepemimpinan:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "إِنَّ الْمُقْسِطِينَ عِنْدَ اللَّهِ عَلَى مَنَابِرٍ مِنْ نُورٍ عَنِ يَمِينِ الرَّحْمَنِ عَزَّ وَجَلَّ وَكَلَّمْنَا يَدَيْهِ يَمِينُ الَّذِينَ يَعْدِلُونَ فِي حُكْمِهِمْ وَأَهْلِيهِمْ وَمَا وُلُّوا"

(Riwayat Muslim No.1827).

Artinya: *Sesungguhnya orang-orang yang berlaku adil di sisi Allah berada di atas mimbar-mimbar cahaya di sebelah kanan Allah Yang Maha Penyayang. Mereka adalah orang-orang yang berlaku adil dalam hukum mereka, dalam keluarga mereka, dan dalam kepemimpinan mereka.*⁸

3. Hadis tentang pentingnya musyawarah:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: مَا رَأَيْتُ أَحَدًا أَكْثَرَ مَشُورَةً لِأَصْحَابِهِ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

(Riwayat Tirmidzi No. 1636).

Artinya: *Aku tidak pernah melihat seseorang yang lebih sering bermusyawarah dengan sahabat-sahabatnya daripada Rasulullah SAW.*⁹

4. Hadis tentang amanah dan kepemimpinan:

عَنْ أَبِي ذَرٍّ قَالَ: قُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ أَلَا تَسْتَعْمِلُنِي قَالَ: فَضَرَبَ بِيَدِهِ عَلَى مَنْكِبِي ثُمَّ قَالَ: يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا "وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا"

(Riwayat Muslim No.1826).

⁸ Muslim bin Al-Hajjaj, *Sahih Muslim* (Beirut: Dar Ihya al-Turath al-Arabi, 1991).

⁹ Abu Isa Muhammad ibn Isa Al-Tirmidzi, *Sunan Al-Tirmidzi* (Beirut: Dar al-Fikr, 1989).

Artinya: *Wahai Abu Dzar, sesungguhnya kamu adalah orang yang lemah, dan jabatan itu adalah amanah. Jabatan itu pada hari kiamat menjadi kehinaan dan penyesalan, kecuali bagi orang yang mengambilnya dengan haknya dan melaksanakan kewajiban-kewajibannya dengan baik.*¹⁰

Hadis-hadis dalam Islam menawarkan dasar kepemimpinan yang berlandaskan etika dan tanggung jawab, sangat selaras dengan prinsip kepemimpinan profetik yang dikemukakan oleh Bass namun diperkaya dengan dimensi spiritual dari wahyu.¹¹ Nilai amanah, yang dalam hadis dijelaskan sebagai inti kepemimpinan, menekankan bahwa pemimpin harus mempertanggungjawabkan setiap amanah di hadapan Allah SWT. Prinsip ini relevan dalam era digital, terutama untuk mengelola informasi dan kekuasaan dengan integritas.¹²

Dalam berbagai organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, terdapat kesenjangan yang signifikan antara nilai-nilai luhur yang terkandung dalam hadis dengan praktik kepemimpinan yang diterapkan. Hadis-hadis Nabi Muhammad SAW yang menekankan integritas, keadilan, amanah, dan akhlak mulia sebagai pilar utama kepemimpinan sering kali hanya dipahami sebagai nilai-nilai ideal yang sulit diwujudkan dalam konteks organisasi modern.¹³ Nilai-nilai kepemimpinan yang terkandung dalam ajaran Islam sering kali mengalami reduksi dalam penerapannya di lingkungan kerja, mengingat kompleksitas tantangan modern yang mengharuskan pemimpin untuk beradaptasi dengan budaya bisnis yang sering kali tidak sejalan dengan prinsip-prinsip moral Islam. Hal ini menunjukkan bahwa upaya sungguh-sungguh untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip hadis ke dalam

10 Al-Hajjaj.

11 Binti Maunah Syafik Ubaidila, 'Konsep Kepemimpinan Transformasional Perspektif Islam', *Jurnal Agama Dan Perubahan Sosial*, 6 No.1 (2022), 153–71.

12 Dede Andriyana Nurcholis Panji Bayu Astra, Titi Hendrawati, 'Leadership in Islamic Education: Integrating Ethical Values in the Digital Age', *International Journal of Social and Human*, 1 No.2 (2024).

13 M. Shofiyyah, N., Komarudin, T. S., & Ulum, 'Integrating Islamic Values into Educational Leadership Practices: Building a Competitive Learning Environment', *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2) (2023), 66-77.

kerangka kerja kepemimpinan organisasi perlu dilakukan, agar dapat memperkecil kesenjangan tersebut.¹⁴

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa permasalahan mendasar yang semakin menekankan pentingnya pendekatan ini. Pertama, lemahnya pemahaman mengenai kepemimpinan dalam perspektif Islam masih menjadi tantangan yang signifikan. Banyak pemimpin organisasi yang, meskipun memiliki pemahaman agama yang baik, belum memahami secara komprehensif konsep kepemimpinan Islam yang berakar pada Al-Qur'an dan Hadis.¹⁵ Pemimpin yang tidak memiliki pemahaman mendalam mengenai prinsip kepemimpinan dalam Islam cenderung mengalami kesulitan dalam mengadopsi nilai-nilai ini ke dalam praktik sehari-hari, terutama ketika harus berhadapan dengan tekanan untuk mencapai target bisnis yang sering kali berorientasi pada profit. Tanpa pemahaman yang kuat tentang prinsip-prinsip etika Islam, para pemimpin ini sulit mempertahankan komitmen terhadap nilai-nilai agama dalam lingkungan organisasi yang semakin kompetitif dan kompleks.¹⁶

Kedua, meskipun terdapat banyak pemimpin dengan latar belakang agama yang kuat, kurangnya internalisasi nilai-nilai hadis dalam praktik kepemimpinan tetap menjadi kendala. Nilai-nilai luhur dalam hadis, seperti amanah, keadilan dan tanggung jawab, masih sering kali tidak terinternalisasi secara optimal dalam pengambilan keputusan dan interaksi antara pemimpin dan anggota organisasi. Banyak pemimpin yang lebih memilih untuk berfokus pada target kinerja dan efisiensi daripada menjunjung tinggi keadilan dan akuntabilitas, yang sebenarnya merupakan inti dari nilai-nilai kepemimpinan dalam Islam.¹⁷ Akibatnya, keputusan

14 M. et al. Huda, 'From Digital Ethics to Digital Community: An Islamic Principle on Strengthening Safety Strategy on Information', in *CoMeSySo 2023. Lecture Notes in Networks and Systems, Vol 910*. Springer, Cham (Springer International Publishing, 2024).

15 Dwi Sumawati, Itsna Nuzulla, and Ismail Mubarok, 'Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Islam Dalam Efektivitas Manajemen Komunikasi Organisasi', *Student Research Journal*, 1 No.6 (2023).

16 Alfiani Usman, 'Konsep Etika Bisnis Islam Menurut Muhammad Djakfar' (IAIN PArepare, 2022).

17 Ayyub Azimov, 'Ethical Leadership and Its Effect on Organizational Integrity: A Multifaceted Examination', *SSRN 4777589*, 2024.

yang diambil sering kali hanya didasarkan pada pertimbangan praktis tanpa memperhatikan dimensi etika yang sangat dijunjung dalam hadis-hadis Nabi.

Ketiga, terdapat kesenjangan antara harapan publik terhadap pemimpin yang berintegritas, adil, dan amanah dengan realitas praktik kepemimpinan yang masih diwarnai oleh berbagai permasalahan moral dan etika. Era digital dan kompleksitas global telah menimbulkan berbagai tantangan bagi pemimpin dalam memenuhi harapan akan integritas dan akhlak mulia. Banyak organisasi menghadapi krisis kepercayaan akibat tindakan pemimpin yang tidak sesuai dengan nilai-nilai etika, seperti manipulasi informasi dan konflik kepentingan. Harapan masyarakat terhadap pemimpin yang dapat dijadikan teladan sering kali tidak sejalan dengan praktik yang dilakukan, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan realitas kepemimpinan.¹⁸

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini hadir untuk mengkaji secara mendalam terkait Relevansi Kepemimpinan Profetik dalam Perspektif Hadis: Studi Kasus di PT Dwisar Multivesta Niagatama. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang bermanfaat untuk membangun model kepemimpinan yang lebih efektif, berintegritas, dan transformative, khususnya di PT Dwisar Multivesta Niagatama.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana keabsahan hadits tentang kepemimpinan dan relevansinya sebagai landasan kepemimpinan profetik di PT Dwisar Multivesta Niagatama?
2. Bagaimana nilai-nilai hadits, seperti amanah, keadilan, dan musyawarah, dapat diintegrasikan ke dalam praktik kepemimpinan modern untuk

¹⁸ Narayan Bhatta, 'Emerging Ethical Challenges of Leadership in the Digital Era : A Multi-Vocal Literature Review', *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 26 (1) (2021), 30–46.

mendukung transformasi budaya kerja di PT Dwisar Multivesta Niagatama?

3. Apa tantangan internal dan eksternal dalam mengimplementasikan kepemimpinan profetik berbasis hadits di PT Dwisar Multivesta Niagatama, dan bagaimana solusi berbasis hadits dapat mengatasinya?
4. Bagaimana merumuskan model kepemimpinan profetik berbasis hadits, seperti HTLM, untuk diterapkan dalam konteks organisasi modern di PT Dwisar Multivesta Niagatama?
5. Strategi implementasi apa yang dapat digunakan untuk memastikan keberlanjutan kepemimpinan profetik di PT Dwisar Multivesta Niagatama, dan apa implikasi jangka panjangnya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis keabsahan hadits tentang kepemimpinan serta relevansinya sebagai landasan kepemimpinan profetik di PT Dwisar Multivesta Niagatama.
2. Mengeksplorasi cara mengintegrasikan nilai-nilai hadits, seperti amanah, keadilan, dan musyawarah, ke dalam praktik kepemimpinan modern untuk mendukung transformasi budaya kerja di PT Dwisar Multivesta Niagatama.
3. Mengidentifikasi tantangan internal dan eksternal dalam implementasi kepemimpinan profetik berbasis hadits di PT Dwisar Multivesta Niagatama serta merumuskan solusi berbasis hadits untuk mengatasinya.
4. Merumuskan model kepemimpinan profetik berbasis hadits, seperti HTLM, yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi modern di PT Dwisar Multivesta Niagatama.
5. Menyusun strategi implementasi untuk memastikan keberlanjutan kepemimpinan profetik di PT Dwisar Multivesta Niagatama dan menganalisis implikasi jangka panjangnya.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang Relevansi Kepemimpinan Profetik dalam Perspektif Hadis: Studi Kasus di PT Dwisar Multivesta Niagatama diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

a. Mengembangkan Ilmu Pengetahuan

Integrasi perspektif hadis dalam kajian kepemimpinan diharapkan memperkaya literatur yang ada dan memberikan dasar teoretis yang kuat bagi studi kepemimpinan berbasis etika. Prinsip-prinsip kepemimpinan Islam yang berakar pada hadis dapat mengisi kesenjangan dalam model kepemimpinan konvensional, terutama dalam menghadirkan nilai-nilai etika dan tanggung jawab moral yang mendalam dalam organisasi.¹⁹

b. Memperkuat Landasan Teoritis

Pengembangan model kepemimpinan yang menggabungkan nilai-nilai profetik dengan prinsip-prinsip hadis berpotensi memperkaya landasan teori yang menekankan keseimbangan antara efektivitas kepemimpinan dan moralitas. Bass dan Steidlmeier dalam tulisan klasik mereka menegaskan bahwa kepemimpinan profetik yang etis memerlukan fondasi moral yang kuat untuk menghindari penyalahgunaan kekuasaan dalam organisasi.²⁰

c. Merangsang Penelitian Lanjutan

Studi ini dapat menjadi landasan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mendalami kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam, yang semakin krusial dalam menghadapi tantangan etika. Ian A Nell dalam studinya tentang *Religious Leadership and the Fourth Industrial*

19 Zuhelmy Zulfadli Hamzah, Yuswar Zainal Basri, 'The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethic on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated by Islamic Organizational Culture', *International Journal of Islamic Business & Management*, 5 No. 1 (2021), 23–34.

20 P. Bass, B. M., & Steidlmeier, 'Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership Behavior', *Leadership Quarterly*, 10(2) (1999), 181–217.

Revolution: Towards a Competency Framework menekankan pentingnya nilai religius dalam kepemimpinan di era modern.²¹

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemimpin dan Calon Pemimpin

Dengan memahami model kepemimpinan berbasis hadis, pemimpin dapat mengadopsi pendekatan yang lebih etis dan berorientasi pada kesejahteraan kolektif. Dengan menekankan nilai-nilai etis, moral, dan spiritual dalam pengambilan keputusan serta dalam penggunaan teknologi, calon pemimpin dapat mengembangkan pola kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara operasional, tetapi juga mendukung perkembangan spiritual bagi seluruh entitas dalam organisasi.²²

b. Bagi Organisasi

Model kepemimpinan profetik berbasis nilai-nilai hadis dapat membantu organisasi dalam membangun budaya kerja yang beretika dan berkelanjutan. Studi oleh Groenewald et al. (2006) menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis etika mampu meningkatkan integritas organisasi dan daya saing melalui penciptaan lingkungan kerja yang etis.²³

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya kepemimpinan moral di era digital, serta mendorong terbentuknya komunitas yang adil dan berintegritas. Northouse dalam bukunya menekankan bahwa kepemimpinan yang etis memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi masyarakat terkait kualitas moral pemimpin, yang pada akhirnya berdampak pada stabilitas sosial.²⁴

21 I. A. Nell, 'Religious Leadership and the Fourth Industrial Revolution: Towards a Competency Framework', in *Engaging The Fourth Industrial Revolution*, ed. by J.A. van den Berg, 3rd edn (Sun Media Bloemfontein (Pty) Ltd., 2020), pp. 187–207.

22 Sutrisno Sutrisno, 'Islamic Spiritual E-Leadership Integration Model for Education Quality Improvement in the Digital Era', *Didaktika Religia: Journal of Islamic Education*, 12 (1) (2024), 45–64.

23 Francisca T. Uy Groenewald, Coenrad Adolph, Elma S. Groenewald, 'Philosophy of Management: Ethical Leadership and Organizational Integrity', *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence*, 1.x (2024), 106–13.

24 P. G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 9th Editio (Sage Publications, 2021).

3. Manfaat Kebijakan

Bagi Pengambil Kebijakan: Rekomendasi penelitian ini dapat membantu pengambil kebijakan dalam merumuskan regulasi yang mendorong terbentuknya ekosistem kepemimpinan yang berlandaskan etika. Adisurya menegaskan bahwa regulasi yang mendukung kepemimpinan berbasis nilai-nilai moral sangat penting untuk menciptakan sistem organisasi yang etis dan bertanggung jawab.²⁵

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian mengenai Kepemimpinan Profetik dalam Perspektif Hadis, beberapa penelitian terdahulu yang relevan telah diidentifikasi. Penelitian-penelitian ini memberikan dasar teoretis yang kuat, menghindari duplikasi, serta membantu dalam memilih batasan fokus penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini:

1. Moh. Sofiyanto, Mochammad Isa Anshori, & Nurita Andriani. (2024). Transformasi Kepemimpinan dalam Manajemen Strategis di Era Digital : Tinjauan Literatur Review. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(1).

Dalam penelitiannya, Moh. Sofiyanto, Mochammad Isa Anshori, & Nurita Andriani menemukan bahwa kepemimpinan organisasi telah mengalami perubahan yang signifikan, khususnya dengan penekanan pada kepemimpinan profetik sebagai paradigma utama dalam menghadapi perubahan. Untuk mencapai tujuan perusahaan di era digital, para eksekutif harus kreatif, memiliki kemampuan komunikasi yang baik, dan mampu menerima teknologi baru. Kompleksitas, perubahan yang cepat, dan kebutuhan akan fleksibilitas merupakan beberapa permasalahan yang dihadapi, yang mendorong terciptanya struktur kepemimpinan yang lebih tersebar dan terdesentralisasi, yang

²⁵ Mochamad Mansur Adisurya, 'Integration of Islamic Law Regulation and Positive Law in Addressing Business Ethics Challenges in The Era of Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0', *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, Vol. 5 No. (2024), 1046–60.

pada gilirannya mendorong partisipasi dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.²⁶

2. Akhmad Makmur et al. (2023), Model Kepemimpinan Profetik dalam Dunia Pendidikan di Era Digital, *Jurnal Syntax Admiration*: Vol. 4, No.

Penelitian ini menyoroti pentingnya penerapan model kepemimpinan profetik dalam dunia pendidikan di era digital. Kepemimpinan profetik tidak hanya didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi juga menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik. Kepemimpinan ini berorientasi pada visi perubahan, yakni kemampuan pemimpin mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, dan mensosialisasikan visi tersebut.²⁷

3. Mahsusi et al. (2024), Kepemimpinan Transformatif dalam Perspektif Pendidikan Islam, *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Vol. 18 No. 2.

Penelitian ini membahas teori kepemimpinan transformatif dalam konteks pendidikan Islam. Filosofi kepemimpinan transformatif dianggap sangat penting dan bermakna dalam membangun masyarakat. Hal ini menekankan perlunya para pemimpin untuk menjadi visioner dan mentransformasikan organisasi dan komunitas mereka melalui inovasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan yang etis.²⁸

4. Ardi et al. (2023), Peranan *Digital Transformational Leadership* terhadap Organizational Innovation, 6th NCBMA 2023 (Universitas Pelita Harapan, Indonesia), *Business Analytics and Artificial Intelligence for Supporting Business Sustainability*.

Penelitian ini menyoroti pentingnya pemimpin dengan talenta digital dan kepemimpinan profetik digital (DTL) dalam mendukung

26 Moh. Sofiyanto, Mochammad Isa Anshori, and Nurita Andriani, 'Transformasi Kepemimpinan Dalam Manajemen Strategis Di Era Digital : Tinjauan Literatur Review', *Jurnal Masharif Al-Syariah*, 9 No.1 (2024).

27 Purwadi Akhmad Makmur, Muhammad Aep Saepudin, Tanto Sudarto, Ahmad Maftuh, 'Model Kepemimpinan Transformasional Dalam Dunia Pendidikan Di Era Digital', *Syntax Admiration*, 4 No. 1 (2023), 33–46.

28 Milyasari Milyasari Zurtina Elya, Yunita Sulistyawati, Asmendri Asmendri, 'Kepemimpinan Transformatif Dalam Perspektif Pendidikan Islam', *Ilmiah Kependidikan*, 18 No.2 (2024), 251–59.

inovasi organisasi. Seorang pemimpin menggunakan kepemimpinan profetik untuk secara efektif mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Pemimpin yang persuasif mampu menstimulasi inovasi dan adaptasi dalam organisasi.²⁹

5. Pratiwi et al. (2022), *Kepemimpinan Profetik dalam Menghadapi Era Digitalisasi*, Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan, Vol. 5 No.1.

Penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan profetik kepala sekolah dalam mendorong guru memanfaatkan teknologi di era digital. Meskipun era pendidikan 4.0 menuntut kreativitas, kolaborasi, dan keterampilan berpikir kritis, hanya 40% pendidik yang optimal menggunakan teknologi, terhambat oleh beban administrasi. Kepala sekolah berperan sebagai penggerak, memotivasi dan memberdayakan guru untuk beradaptasi dengan digitalisasi pembelajaran. Hasilnya, kepemimpinan profetik terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kualitas pendidikan, sehingga mendukung terciptanya sumber daya manusia yang lebih unggul.³⁰

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu, terdapat sejumlah kesenjangan yang mendasari urgensi dan kontribusi penelitian tentang "Relevansi Kepemimpinan Profetik dalam Perspektif Hadis: Solusi bagi Tantangan Etika dan Moral di Era Digital." Salah satu kesenjangan utama adalah keterbatasan penelitian di sektor-sektor di luar pendidikan dan perbankan Islam. Banyak penelitian tentang kepemimpinan profetik berbasis nilai-nilai Islam lebih terfokus pada sektor-sektor ini, dengan sedikit perhatian pada sektor bisnis dan publik secara lebih luas. Kesenjangan ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami bagaimana prinsip-prinsip kepemimpinan profetik berbasis hadis dapat diadaptasi dan diterapkan secara efektif di sektor-sektor ini, terutama dalam konteks era digital

29 Kevin Kamal Ardi, 'Peranan Digital Transformational Leadership Terhadap Organizational Innovation Dalam Digital Startup', in *Business Analytics and Artificial Intelligence for Supporting Business Sustainability* (Tangerang: 6th NCBMA 2023(Universitas Pelita Harapan, Indonesia), 2023), pp. 127–34.

30 Sri Nurabdiah Pratiwi and Jamila Jamila Sri Ngayomi Yudha Wastuti, 'Kepemimpinan Transformasional Dalam Menghadapi Era Digitalisasi', *Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 5 No. 1 (2022).

yang menghadirkan dinamika serta kompleksitas yang unik. Di samping itu, meskipun teori kepemimpinan profetik yang berorientasi pada etika telah banyak dikaji, khususnya oleh Bass,³¹ penelitian yang mengintegrasikan secara eksplisit nilai-nilai moral dari hadis dalam model kepemimpinan profetik masih minim. Prinsip-prinsip amanah, keadilan, musyawarah dan tanggung jawab yang ditekankan dalam hadis jarang menjadi fokus utama dalam literatur kepemimpinan profetik modern, padahal nilai-nilai tersebut memiliki potensi besar dalam menjawab tantangan etika di era digital.

Kesenjangan lainnya terletak pada aspek praktis penerapan nilai-nilai hadis dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Meskipun terdapat sejumlah penelitian yang mengkaji kepemimpinan profetik dari perspektif teoritis, hanya sedikit yang membahas bagaimana nilai-nilai moral dari hadis dapat diinternalisasikan dalam pengambilan keputusan dan interaksi harian di dalam organisasi. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk menghadirkan panduan praktis yang konkret bagi organisasi dalam mengimplementasikan nilai-nilai hadis dalam MSDM, terutama di era digital. Pendekatan yang lebih mendalam diperlukan untuk memahami bagaimana penerapan nilai-nilai hadis dapat mendukung kesejahteraan dan pengembangan karakter di lingkungan kerja, khususnya dalam menghadapi tantangan moral yang dihadirkan oleh era digital.

Penelitian ini diharapkan dapat menawarkan beberapa kontribusi baru atau **novelty** yang signifikan dalam literatur kepemimpinan profetik berbasis Islam. Salah satu kontribusi utama penelitian ini adalah pengembangan model kepemimpinan profetik berbasis hadis yang tidak hanya fokus pada aspek motivasional dan inspiratif, tetapi juga menekankan pada dimensi etis dan moral yang kuat sesuai ajaran Islam.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibangun berdasarkan asumsi-asumsi teoritis, logika penelitian, dan definisi operasional yang dirumuskan untuk

31 Bass.

menjelaskan hubungan antara kepemimpinan profetik, nilai-nilai hadis, dan tantangan etika di era digital.

1. Kerangka Teori sebagai Anggapan Dasar

Kerangka teori dalam penelitian ini mengintegrasikan konsep kepemimpinan profetik dengan nilai-nilai etika yang diambil dari hadis. Teori kepemimpinan profetik yang mencakup visi, inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan pengikut dianggap relevan dalam konteks organisasi modern yang dinamis.³² Namun, dengan bertambahnya tantangan di era digital, teori ini membutuhkan nilai-nilai etis tambahan yang dapat menjadi landasan moral bagi pemimpin dalam mengambil keputusan. Dalam hal ini, nilai-nilai hadis seperti *amanah* (kepercayaan dan tanggung jawab), *musyawarah* (konsultasi), *tanggung jawab kepemimpinan*, dan *keadilan* menjadi pedoman penting. Hadis-hadis yang menekankan pentingnya keadilan dan tanggung jawab dalam kepemimpinan mengajarkan bahwa pemimpin harus memperhatikan kesejahteraan pengikutnya dan berkomitmen untuk bertindak adil dalam setiap keputusan.³³

2. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Nilai-nilai dari hadis ini dioperasionalkan dalam penelitian ini sebagai variabel yang terukur. Misalnya, *amanah* adalah sesuatu yang sangat berat yang diberikan kepada manusia, dan ia harus diemban dengan penuh tanggung jawab,³⁴ juga bisa didefinisikan dalam konteks kepemimpinan organisasi sebagai kepercayaan yang diberikan kepada pemimpin untuk membuat keputusan yang adil dan bertanggung jawab, yang tercermin dalam persepsi karyawan terhadap integritas dan konsistensi perilaku pemimpin.³⁵ *Musyawarah* dioperasionalkan sebagai mekanisme untuk

32 R. E. Bass, B. M., & Riggio, *Transformational Leadership* (New York: Lawrence Erlbaum Associates, 2006).

33 J. Beekun, R. I., & Badawi, 'Balancing Ethical Responsibility among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective', *Journal of Business Ethics*, 60(2) (2005), 131–45.

34 Abu Hamid. Al-Ghazali, *Ihya' 'Ulum Al-Din* (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1985).

35 T. A. Robinson, S. P., & Judge, *Organizational Behavior*, 16th edn (Pearson Education., 2019).

mengumpulkan pendapat dari orang banyak, sehingga keputusan yang diambil lebih mencerminkan kebutuhan dan tujuan bersama.³⁶ Selain itu pemimpin yang efektif memahami nilai dari pengambilan keputusan yang partisipatif, yang membantu meningkatkan kualitas keputusan dan membangun kepercayaan serta komunikasi terbuka. Dengan melibatkan karyawan dalam diskusi, pemimpin meningkatkan transparansi dan mendorong kolaborasi.³⁷ Tanggung jawab kepemimpinan bisa diartikan dengan seorang pemimpin harus bertanggung jawab atas keputusan yang diambil dengan memperhatikan dampaknya terhadap orang lain dan masyarakat.³⁸ Selain itu, kesadaran pemimpin terhadap dampak keputusan mereka, serta bagaimana transparansi dan akuntabilitas menjadi indikator kunci dalam kepemimpinan yang bertanggung jawab.³⁹ Terakhir, keadilan sebagai nilai kunci yang menjadi dasar utama dalam segala aspek kehidupan manusia.⁴⁰ Keputusan-keputusan yang adil cenderung menghasilkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi di antara karyawan dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.⁴¹ perlakuan yang adil terhadap semua anggota organisasi tanpa diskriminasi, yang dapat diukur melalui survei karyawan mengenai rasa keadilan dan kepuasan di tempat kerja.

3. Logika Penelitian dan Hipotesis

Kerangka logika dalam penelitian ini mengasumsikan bahwa penerapan nilai-nilai etika dari hadis dalam kepemimpinan profetik dapat membantu pemimpin untuk lebih efektif dalam menangani dilema etika dan moral di era digital. Logika ini membentuk dasar dari hipotesis bahwa kepemimpinan yang berlandaskan pada *amanah*, *musyawarah*, *tanggung jawab*, dan *keadilan* akan lebih mampu menghadapi tantangan digital seperti

³⁶ Al-Maqdisi Ibn Qudamah, *Al-Mughni (Kitab Hukum Islam)* (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1997).

³⁷ R.L. Daft, *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World*, 13th ed. . (Cengage Learning, 2015).

³⁸ Ibn Taymiyyah, *Majmu' Al-Fatawa* (Riyadh: Maktabah al-Ma'arifah, 2003).

³⁹ Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, ed. by Thousand Oaks, 8th ed (Sage Publications, 2019).

⁴⁰ Al-Ghazali.

⁴¹ Robinson, S. P., & Judge.

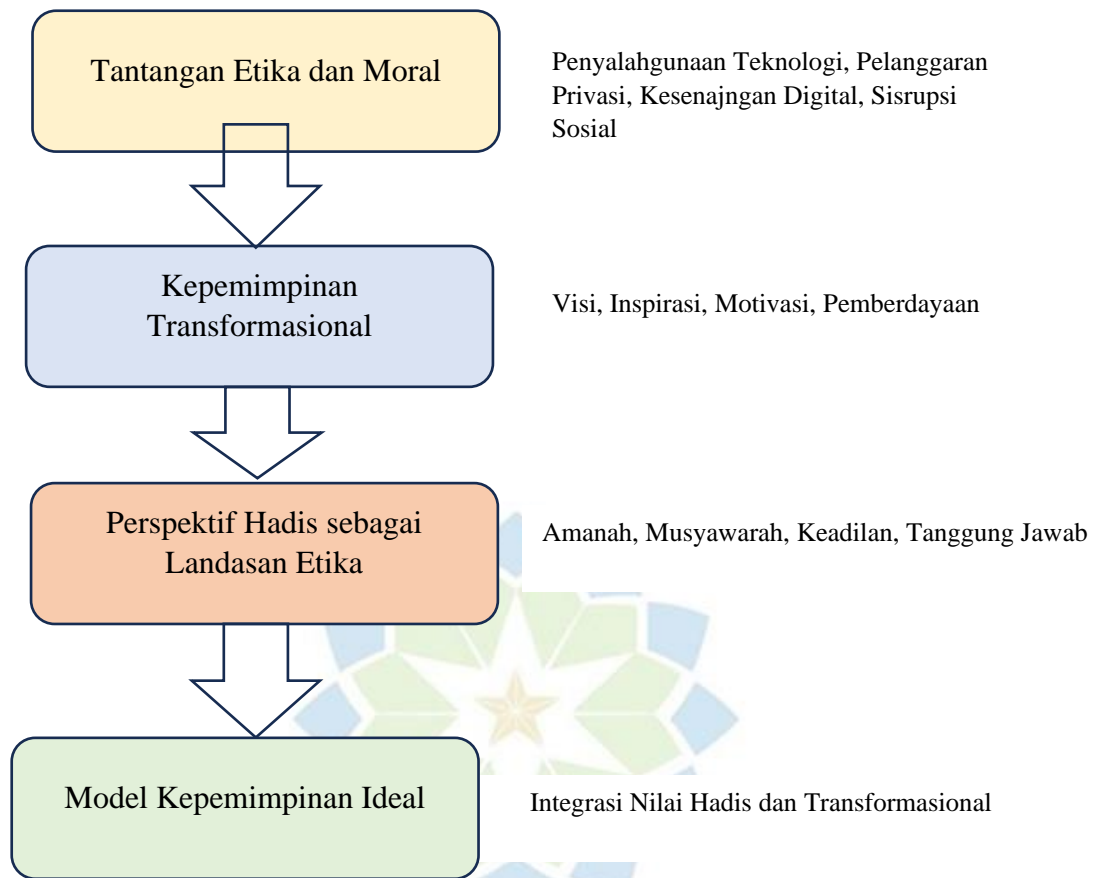
pelanggaran privasi, penyalahgunaan teknologi, dan polarisasi sosial. Misalnya, dengan mengedepankan *musyawarah*, pemimpin dapat mencegah keputusan sepihak yang berpotensi merugikan karyawan dan organisasi. Demikian pula, *tanggung jawab* dan *keadilan* memungkinkan pemimpin untuk bertindak dengan transparansi, yang esensial dalam menjaga kepercayaan di era yang penuh informasi.⁴²

4. Model Kepemimpinan Ideal sebagai Paradigma Operasional

Output dari penelitian ini adalah model kepemimpinan profetik ideal yang memadukan nilai-nilai dari hadis ke dalam elemen-elemen kepemimpinan profetik. Model ini akan memberikan panduan operasional bagi organisasi untuk menerapkan praktik kepemimpinan yang etis, transparan, dan bertanggung jawab dalam menghadapi tantangan era digital. Model ini tidak hanya menekankan pada pencapaian kinerja, tetapi juga pada penciptaan budaya kerja yang beretika dengan melibatkan nilai-nilai amanah, musyawarah, tanggung jawab, dan keadilan dalam setiap keputusan manajerial. Dengan begitu, model ini diharapkan dapat menjadi solusi bagi organisasi untuk membangun kepemimpinan yang tidak hanya efektif, tetapi juga bermoral, dengan dampak positif bagi masyarakat luas.

Dengan demikian, kerangka pemikiran penelitian ini melibatkan beberapa lapisan yang saling terkait: anggapan dasar melalui teori kepemimpinan profetik yang diperkuat dengan nilai-nilai hadis, definisi operasional untuk mengukur variabel-variabel utama, serta kerangka logika yang mengarah pada formulasi hipotesis. Kerangka ini tidak hanya bersifat teoretis tetapi juga dapat dioperasionalisasikan dalam bentuk model kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja, terutama untuk menghadapi tantangan moral dan etika di era digital.

42 G. Yulk, *Leadership in Organizations*, 8th ed. (Pearson Education., 2013).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun secara sistematis dalam beberapa bab untuk memberikan alur yang jelas dalam memahami tujuan, metode, dan hasil penelitian. Sistematika penulisan ini dirancang untuk membantu pembaca memahami langkah-langkah yang diambil dalam penelitian ini, mulai dari latar belakang hingga kesimpulan. Berikut adalah gambaran umum mengenai sistematika penulisan yang akan digunakan dalam penelitian ini.

1. Bab I Pendahuluan akan menjelaskan latar belakang penelitian, di mana peneliti menguraikan pentingnya topik Relevansi Kepemimpinan Profetik dalam Perspektif Hadis: Solusi bagi Tantangan Etika dan Moral di Era Digital. Dalam bab ini, akan dibahas fenomena yang terjadi dalam dunia kepemimpinan saat ini, serta bagaimana nilai-nilai hadis dapat membantu membangun kepemimpinan yang lebih etis dan efektif. Peneliti juga akan

menyajikan rumusan masalah yang menggambarkan fokus utama penelitian, diikuti dengan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan baik secara akademik maupun praktis, serta batasan masalah untuk memperjelas ruang lingkup penelitian. Peneliti juga akan mengulas hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk melihat bagaimana studi sebelumnya telah mengkaji prinsip-prinsip kepemimpinan berbasis hadis dan menegaskan kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini, serta memberikan kerangka teori yang akan menjadi dasar analisis data pada bab-bab berikutnya. Bab ini diakhiri dengan sistematika penulisan yang memberikan panduan tentang struktur penelitian secara keseluruhan.

2. Bab II: Tinjauan Pustaka. Bab ini menyajikan kajian pustaka yang relevan dengan topik penelitian, termasuk teori kepemimpinan profetik, etika dalam manajemen, dan nilai-nilai hadis yang berhubungan dengan kepemimpinan. Dalam bab ini, akan diuraikan landasan teoretis yang mendukung penelitian, baik dari literatur Islam maupun literatur kontemporer.
3. Bab III: Metode Penelitian. Bab ini berisi deskripsi mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti akan menjelaskan pendekatan penelitian yang dipilih, dalam hal ini pendekatan kualitatif, beserta alasan pemilihannya. Selain itu, bab ini akan menguraikan jenis dan sumber data yang akan digunakan, teknik pengumpulan data seperti studi pustaka, serta metode analisis data yang akan digunakan untuk mengolah data kualitatif. Teknik validitas dan reliabilitas data juga akan dijelaskan untuk memastikan keakuratan hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-eksploratif untuk menggali penerapan nilai-nilai hadis dalam kepemimpinan manajemen SDM.
4. Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini berisi hasil penelitian yang diperoleh dari data yang telah dikumpulkan. Data yang diperoleh akan dianalisis secara mendalam untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Hasil penelitian akan dikaitkan dengan teori kepemimpinan profetik yang telah dibahas dalam tinjauan

pustaka, sehingga pembahasan ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana prinsip kepemimpinan profetik berbasis hadis diterapkan di era digital.

5. Bab V: Kesimpulan dan Saran. Bab terakhir menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian, di mana peneliti akan merangkum temuan utama dari penelitian dan menjelaskan relevansinya terhadap teori kepemimpinan profetik perspektif hadis di era digital . Kesimpulan ini akan memberikan jawaban atas rumusan masalah yang telah disajikan dalam bab pertama. Selain itu, peneliti akan memberikan saran praktis bagi para pemimpin organisasi yang ingin menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan profetik berbasis hadis dalam manajemen SDM mereka. Bab ini juga akan menyajikan saran akademis untuk penelitian lanjutan yang bisa mengembangkan lebih jauh kajian tentang kepemimpinan berbasis nilai-nilai agama, khususnya hadis, di era modern.

