

PROPHETIC LEADERSHIP DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI WAROENG GROUP

Nita Fitriana

Prodi Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
nitafitriana25@gmail.com

Abstract

Waroeng Group is a company established by a couple of Jhody-Anik. This company is culinary business. This company is different from others in its vision. The vision is Spiritual Company concept. It is based on Islamic values. It means that the leadership model is also based on Islamic values namely prophetic leadership. This research aimed to describe how the prophetic leadership model effects career development of Waroeng Group employee. This study used qualitative research combining between literature review and field research at Waroeng Group. The result explained that 1). Prophetic leadership values; Shiddiq, Amanah, Tabligh and Fathonah gave significant effect in career development of Waroeng Group employee, 2). Prophetic leadership values can be seen in two things; first, in training and education process, second in promotion and mutation process of Waroeng Group employee. By implementing prophetic leadership in career development of Waroeng Group employee, it is expected that the employee do not only develop the company but also their career.

Keywords: *Prophetic Leadership, Career Development, Employee, Waroeng Group*

Abstrak

Waroeng Group adalah perusahaan yang didirikan dan dipimpin langsung oleh pasangan suami-istri Jhody dan Anik. Perusahaan ini bergelut di bisnis kuliner. Hal yang membedakan antara perusahaan ini dengan bisnis kuliner yang lain adalah visi yang diusung oleh pimpinan yaitu menggunakan konsep *spiritual company* yaitu perusahaan yang berlandaskan nilai-nilai Islam. sehingga model kepemimpinan yang berlaku di perusahaan ini juga berlandaskan nilai Islam atau disebut dengan *prophetic leadership*. Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan bagaimana pola kepemimpinan profetik dalam pengembangan karir karyawan di Waroeng Group. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif yang memadukan antara kajian pustaka dengan penelitian lapangan di Waroeng Group. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa 1). Nilai-nilai *prophetic leadership* yaitu, *Shiddiq, Amanah, Tabligh* dan *Fathonah* memberikan dampak yang signifikan dalam proses pengembangan karir karyawan di waroeng Group. 2. Adapun nilai-nilai *prophetic leadership* dapat dilihat dalam dua hal. *Pertama*, pada proses pelatihan dan pendidikan karyawan. *Kedua*, pada proses perpindahan karyawan yaitu promosi dan mutasi karyawan di Waroeng Group. Dengan diberlakukannya *prophetic leadership* pengembangan karir karyawan di Waroeng Group diharapkan karyawan tidak hanya menjadi pembantu dalam perkembangan perusahaan melainkan juga perkembangan karir individu karyawan.

Kata Kunci: *Prophetic Leadership, Pengembangan Karir, Karyawan, Waroeng Group*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan Negara dengan jumlah penduduk terbesar ke-empat di dunia dengan jumlah penduduk pada tahun 2019 berjumlah 267 juta jiwa (Worldometers, 2019), akan tetapi kuantitas jumlah penduduk tersebut tidak sebanding dengan kualitas SDM Indonesia yang masih jauh dari Negara-negara lainnya. Data Bappenas menyebutkan bahwa Indeks Modal Manusia atau Human Capital Index Indonesia tertinggal jauh dari Negara-negara Asia. Indeks Modal Manusia Indonesia bernilai sebesar 0,53 berada pada peringkat 87 dari 157 negara (Bappenas, 2019). Nilai tersebut memperlihatkan bahwa produktifitas kerja Indonesia masih tertinggal dari Negara-negara Asia lainnya, sehingga penguatan sektor SDM harus segera dilakukan. Hal ini yang dibutuhkan oleh organisasi maupun perusahaan dalam meningkatkan produktifitas kerja. Oleh sebab itu, dalam menghadapi perkembangan dunia yang semakin maju menjadikan organisasi harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki peranan dominan didalamnya. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset organisasi yang kompetitif harus dioptimalkan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi ataupun perusahaan harus menyadari bahwa SDM adalah penggerak utama dalam perjalanan suatu organisasi, sehingga perusahaan tidak bisa lepas dari konsekuensi untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya (sumber). Salah satu aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir ini nantinya ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dari tingkat sebelumnya sehingga sikap komitmen untuk meningkatkan pengetahuan mengenai fungsi dan tanggung jawab juga berkembang di dalam lingkungan kerja. Pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi bagi karyawannya (Septyawati, 2013). Organisasi berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan

kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi didalamnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi proses pengembangan karir dalam suatu organisasi adalah adanya motivasi dan sikap pimpinan (Muhlis, 2016). Karyawan dalam sebuah organisasi memang memegang peranan penting, akan tetapi, faktor utama lainnya terdapat pada peran seorang pemimpin organisasi itu sendiri. Pemimpin organisasi di sini berfungsi sebagai penggerak dan pengorganisir organisasi, dimana dukungan yang diberikan tidak hanya berupa kata-kata saja tapi juga melalui tindakan dan sikap yang ditunjukkan. Aspek Pimpinan dan Kepemimpinan sebagai salah satu cara untuk memberikan motivasi memegang peranan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Banyaknya teori kepemimpinan juga menjadikan organisasi terus mengembangkan *role model* kepemimpinan yang tepat, salah satunya adalah *prophetic leadership*.

Kajian ini fokus membahas model pengelolaan sumber daya manusia berbasis kepemimpinan profetik atau *Prophetic Leadership*. dilihat dari penelitian sebelumnya kajian tentang *Prophetic Leadership* dapat dibagi dalam 3 kecenderungan kajian. 1. Penelitian tentang *Prophetic Leadership* dalam budaya organisasi pendidikan (Alawiyah, Sukarti, & Rachmahana, 2013), (Mansyur, 2013), 2. Penelitian tentang *Prophetic Leadership* dalam budaya organisasi pemerintah, (Prabowo, 2014). 3. Penelitian tentang *Prophetic Leadership* secara teoritis. (Budiharto & Himam, 2006), (Elsintania & Archianti, 2016), (Titik, 2015), (Fitriana, 2019) Berdasarkan 3 kecenderungan penelitian tentang *Prophetic Leadership* tersebut kajian mendalam tentang pengelolaan SDM berbasis kepemimpinan profetik dalam dunia bisnis belum banyak dilakukan. Di sisi lain, telah banyak muncul bisnis yang menggunakan visi *spiritual company* dalam menjalankan praktik bisnis mereka.

Pengelolaan SDM berbasis kepemimpinan banyak ditemukan dalam organisasi bisnis. Bisnis merupakan institusi

yang mutunya sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawannya. Tugas SDM tentunya tidak lepas dari pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan yang intinya memberikan pelayanan berkualitas dan juga menyenangkan bagi pelanggan. Sebagai salah satu model kepemimpinan evolusioner, *Prophetic Leadership* yang berlandaskan dengan nilai – nilai religiusitas dan kenabian diharapkan dapat melejitkan pengembangan karir sumber daya manusia dalam organisasi yang juga kental dengan nilai spiritual (Dewi, 2019). Sehingga kajian mendalam terkait penerapan model *Prophetic Leadership* dalam pengelolaan bisnis dan pengembangan karyawan penting untuk dilakukan.

Berangkat dari permasalahan tersebut, penelitian ini berusaha untuk memetakan prinsip kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Waroeng Group dalam mengelola sumber daya manusia yang sesuai dengan *prophetic leadership* dan menilai sumber daya manusia yang mengindikasikan pengaruh *prophetic leadership* memiliki pengembangan karir yang efektif. Waroeng Group sebagai bisnis yang *concern* mengembangkan SDM, merasa bertanggung jawab dan berupaya secara optimal untuk dikelola secara profesional dengan mengacu pada standar layanan yang terbaik. Waroeng Group berkomitmen untuk menjadi bisnis terbaik dengan konsep *spiritual company*. Komitmen ini dilakukan dengan *training staff* secara berkala, melengkapi outlet dengan fasilitas yang nyaman serta memberikan pelayanan yang memuaskan pelanggan. Sehingga untuk mencapainya, diperlukan peran sumber daya manusia yang juga terus berkembang dan merefleksikan nilai-nilai pelayanan prima. Sehingga pemilihan Waroeng Group dimaksudkan untuk melihat kesinambungan antara penerapan model kepemimpinan *prophetic leadership*, pengembangan karir karyawan dan komitmen nilai-nilai Waroeng Group sebagai suatu proses untuk meningkatkan berbagai keterampilan dan keahlian teknis, teoritis, konseptual dan moral islami karyawan.

LANDASAN TEORI

Prophetic Leadership

Membahas mengenai *prophetic leadership* tentunya tidak lepas dari dua kata dalam bahasa Inggris yaitu *prophetic*, dan *leadership* yang menyusunnya. Kata pertama adalah *prophetic*. dalam memahami konsep ini hendaknya kita harus mengetahui secara seksama mengenai istilah profetik sebagai penyeimbang dalam kata kepemimpinan. Profetik merupakan kata serapan dari kata prophet yang berarti nabi yakni sebagai pemberi kabar, berita, risalah kebenaran bagi umat manusia. Disisi lain profetik adalah mempunyai sifat atau ciri seperti nabi, atau bersifat prediktif, atau memprakirakan (Subagja, 2016).

Selanjutnya *leadership*, dalam bahasa Indonesia artinya adalah kepemimpinan. Jacobs & Jacques mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Menurut Kartono kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi sesuai dengan keinginan pemimpin. Sedangkan menurut Robbin kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan (Munardji, 2016).

Prophetic leadership jika dikaitkan dengan model kepemimpinan adalah kepemimpinan yang bersifat kenabian. Sebenarnya tujuan utama dari tugas kenabian ialah untuk mengajarkan kepada manusia bagaimana cara mendapatkan kebahagiaan dan keselamatan, baik di dunia maupun di akhirat (Mansyur, 2013). Menurut Rahayuningsih, Kepemimpinan profetik merupakan kemampuan mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain dengan tulus untuk mencapai tujuan bersama sebagaimana dilakukan oleh para nabi, dengan pencapaian kepemimpinan berdasarkan empat macam

PROPHETIC LEADERSHIP DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI WAROENG GROUP

yakni, *sidiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathonah* (Rahayuningsih, 2017)

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat didefinisikan bahwa *prophetic leadership* merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain menggapai tujuan seperti yang dilakukan oleh para Nabi dan Rasul. Adapun dasar kepemimpinan profetik adalah: *Shiddiq* (jujur), *Amânah* (bisa dipercaya), *Tabligh* (menyampaikan yang benar) dan *Fathânah* (cerdas) (Sakdiah, 2016). Nilai *Shiddiq* adalah nilai nilai dasar kejujuran yang dimiliki seorang pemimpin adapun kriteria *Shiddiq* adalah Berintegritas, menjunjung tinggi keadilan, selalu bersikap jujur, berlaku loyal baik terhadap konsumen maupun karyawan, selalu memutuskan segala sesuatu dengan obyektif serta memberikan teladan yang baik untuk karyawan. Nilai *Amanah* adalah nilai dasar tanggung jawab, pemimpin diharapkan selalu bertanggung jawab dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Nilai *Tabligh* adalah nilai dasar komunikasi dan interaksi, dalam menjalankan roda organisasi dibutuhkan pola komunikasi yang efektif sehingga ciri nilai *tabligh* adalah mengedepankan musyawarah dan kepentingan umum dibandingkan dengan kepentingan pribadi. Nilai *Fathonah*. Adalah nilai dasar kecerdasan, pemimpin harus adaptif dan kreatif dalam menghadapi persoalan. Kecerdasan yang dimiliki oleh pemimpin akan menghasilkan tata kelola organisasi menjadi baik dan maju.

Secara ringkas, nilai nilai yang ada pada dasar *prophetic leadership* dijelaskan pada gambar berikut:

Gambar 1
Nilai-nilai profetik pada *prophetic leadership* (Dewi, 2019)

No/ poin	a	B	c	d
	<i>Shiddiq</i>	<i>Amanah</i>	<i>Fathânah</i>	<i>Tabligh</i>
1	Integritas	Tanggung jawab pada perlakuannya	Cerdas intelektual	Informasi untuk umat bukan diri sendiri
2	Adil	Tanggung jawab pada perbuatannya	Cerdas emosional	Menghargai kemampuan
3	Jujur	Tanggung jawab pada tugas yang diembarkannya	Cerdas spiritual	Akuntabel dan transparan
4	Loyal	Tidak curang	Dapat mengklasifikasi masalah bentuk solusi	Menevans kritik konstruktif
5	Obyektif	Legitimas dan akuntabel	Mampu memotivasi orang-orang dan strategi sesuai sumber daya	Komunikatif
6	Perbaikan	Membenarkan hak dan luhur secara adil	Inovatif dan kreatif	Musyawarah
7	Teladan	Kebormatan dan kepercayaan	Etika	Motivasi
8			Alasan	Relasi
9				Empati

Oleh karenanya definisi *prophetic leadership* dalam penelitian ini adalah kepemimpinan yang didasarkan pada nilai-nilai profetik yang mempengaruhi karyawan menjadi lebih baik dalam pengembangan karirnya. Definisi ini mengkompilasikan makna sifat nabi dari aspek agama, sains dan manajemen.

Karir

Konsep karir telah digunakan sebagai rujukan ilmu pengetahuan tentang perilaku. Istilah karir ini digunakan untuk menjelaskan orang-orang pada masing-masing peranan atau status dan dalam literatur ilmu pengetahuan perilaku karir dengan tiga pengertian (Brown & Lent, 2013): *Pertama*, karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan - jabatan yang lebih menuntut tanggungjawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. *Kedua*, karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur karirnya. Pengembangan Karir tidak lepas dari peran manajemen sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi. Perjalanan karir seseorang menuju posisi tertentu seringkali melewati berbagai macam jenjang kepangkatan atau rangkaian pengalaman. Perjalanan karir ini dapat berlangsung secara perlahan, maupun secara pesat. *Ketiga*, karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang, atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karir.

Konsep-konsep dasar karir diatas sangatlah penting demi berlangsungnya ilmu pengetahuan tentang perencanaan karir dan pengembangan karir. Seseorang dalam melakukan pekerjaan mempunyai harapan yang sesuai dengan kebutuhan. Akan tetapi agar kebutuhan tersebut tercapai, maka harus ada perencanaan karir dan pengembangan karir (Priyanga & Franksiska, 2019). Teori penting untuk mendefinisikan karir karyawan dalam penelitian ini. Sehingga karyawan tidak hanya dianggap sebagai pembantu dalam

mensukseskan perusahaan akan tetapi juga mampu memiliki cita-cita dalam pengembangan karirnya.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir seorang karyawan perlu dilakukan, karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, kemajuan, dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan dari waktu ke waktu mendapatkan pengakuan dari perusahaan dan lingkungan kerja (Brown & Lent, 2013).

Pengembangan karir sangatlah dibutuhkan baik oleh individu maupun organisasi. Pengembangan karir merupakan salah satu upaya yang harus dilaksanakan agar rencana karir yang sudah ada dapat membawa hasil yang memuaskan. Upaya pengembangan karir harus dilaksanakan oleh individu sendiri, dan sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena yang paling berkepentingan dan memetik hasilnya. Hal ini merupakan salah satu prinsip individu untuk melakukan pengembangan karir yang sangat fundamental sifatnya. Akan tetapi tidak berarti organisasi tidak mempunyai kepentingan untuk mengembangkannya (Supardi, 2016). Oleh sebab itu, tidak mengherankan jika pengembangan dan perencanaan karir menjadi persoalan besar baik individu maupun organisasi. pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan terstruktur yang direncanakan oleh suatu organisasi kepada anggota- anggotanya dengan tujuan meningkatkan pengetahuannya, atau kemampuannya sesuai dengan arah kemajuan karirnya (Purnamasari & Sintaasih, 2019)

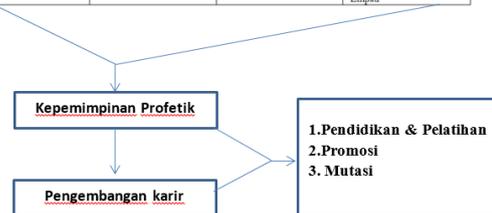
Pengembangan karir memiliki tiga bentuk, yang terdiri atas: 1) Pendidikan & Pelatihan, 2) Mutasi, 3) Promosi (Khuzaimah, Restu, & Rifqi, 2016). Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan

kepribadian manusia (Purnamasari & Sintaasih, 2019). Promosi diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan pekerjaan dari tempat yang lebih rendah ke tempat yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab, tugas wewenang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Beberapa persyaratan umum yang dijadikan pedoman dalam melakukan promosi adalah pengalaman/senioritas, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian bergaul, prestasi kerja, dan inisiatif kreatif. Sedangkan mutasi adalah pemindahan tugas dari impinan dengan posisi atau jabatan yang dianggap setingkat atau sejajar. Mutasi merupakan suatu kegiatan rutin pada sebuah organisasi untuk melaksanakan prinsip “*the right man in the right place*”, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien (Supardi, 2016).

Prophetic Leadership dalam Pengembangan Karir

Secara teoritis nilai-nilai yang terkandung di dalam *prophetic leadership* seperti *shiddiq, amanah, tabligh, fathonah*, dipakai untuk mengembangkan karir karyawan. Secara ringkas, alur penelitian ini dapat dilihat dari gambar di bawah ini:

No/ poin	a	B	c	d
	<i>Shiddiq</i>	<i>Amanah</i>	<i>Fathonah</i>	<i>Tabligh</i>
1	Integritas	Tanggung jawab pada performanya	Cerdas intelektual	Informasi untuk umat bisnis dan seadil
2	Adil	Tanggung jawab pada performanya	Cerdas emosional	Menghimbau kemajuan
3	Jujur	Tanggung jawab pada tugas yang diberikannya	Cerdas spiritual	Akuntabel dan transparan
4	Loyal	Tidak curang	Dapat mengklasifikasi masalah berikut solusi	Menerima kritik konstruktif
5	Obyektif	Legitimasi dan akuntabel	Mampu merumuskan rencana dan strategi sesuai sumber daya	Komunikatif
6	Perbaikan	Memberikan hak dan bimbingan sesuai adab	Inovatif dan kreatif	Misywarah
7	Teladan	Kelohmatan dan kepercayaan	Etika	Motivasi
8			Alasan	<i>Relationship</i>
9				Empati



Gambar 1. Alur Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Fokus penelitian ini adalah eksplorasi nilai-nilai *prophetic leadership* dalam kerangka model kepemimpinan dan pengaruhnya pada pengembangan karyawan di Waroeng Group.

PROPHETIC LEADERSHIP DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI WAROENG GROUP

oleh karena itu penggunaan jenis penelitian kualitatif dapat mengakomodasi tujuan tersebut. Pemilihan pendekatan kualitatif juga didasari oleh alasan bahwa pendekatan kualitatif bersifat fleksibel, sehingga memungkinkan peneliti menggunakan metode yang tepat sesuai dengan fenomena khusus dari penelitian. Asumsi dasar penelitian kualitatif yaitu : penelitian bertujuan untuk memahami kehidupan sosial, dan realitas sosial yang mana manusia tidak hanya menjadi subjek melainkan dapat pula menjadi objek realitas, sehingga perhitungan angka yang kaku tidak dapat menjelaskan makna yang tercipta dari interaksi ini (Suryana, 2012). Penelitian ini memadukan antara kajian pustaka dengan mencari sumber-sumber prime berupa buku, jurnal dengan data yang diperoleh dari lapangan.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Waroeng Group yang berkantor pusat di Yogyakarta. Pemilihan objek penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan, diantaranya: (a) Waroeng Group menerapkan *Spiritual Company* yang terdiri dari dakwah dan pendidikan Islam. (b) Konsep *Spiritual Company* merupakan ide utama dari pemilik yang juga sebagai pimpinan utama Waroeng Group. (c) Menjalankan bisnis dengan banyak menerapkan prinsip-prinsip berbisnis secara Islam. Hal tersebut termasuk juga menerapkan akhlak-akhlak Islam terhadap karyawan dengan jumlah kurang lebih 1500 karyawan. Karyawan mempunyai tanggung jawab untuk berakhlak baik, beretika baik kepada sesama karyawan, kepada atasan, kepada konsumen terlebih lagi akhlak diri terhadap Allah SWT. Sehingga model kepemimpinan yang berlaku di perusahaan ini juga berlandaskan nilai Islam atau disebut dengan *prophetic leadership*.

Sumber Data

Data Primer

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui observasi dan melakukan wawancara secara langsung. Narasumber dalam wawancara ini adalah Manager HRD pusat. Keduanya adalah karyawan senior yang mengikuti perjalanan

dan perkembangan Waroeng Group. Mereka saat ini juga terlibat dalam pertimbangan pengambilan kebijakan di Waroeng Group. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen perusahaan berupa SOP dan peraturan-peraturan perusahaan, media sosial Waroeng dan pemilik yang juga sebagai pimpinan Waroeng Group.

Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi yang mengacu pada teknik eksplikasi. Teknik eksplikasi ini merupakan teknik analisis yang dikembangkan oleh beberapa ahli yaitu Von Eckartsberg, Wertz dan Schweitzer (dalam Subandi, 2009). Eksplikasi merupakan proses mengeksplisitkan ungkapan responden yang masih bersifat implisit. Proses ini terdiri dari beberapa tahap

- Memahami data yang diperoleh secara utuh.
- Menyusun deskripsi fenomenologis individual.
- Mengidentifikasi tema-tema umum .
- Melakukan eksplikasi pada tema-tema yang ditemukan.
- Proses sintesis.

Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*). Dalam penelitian ini pengujian keabsahan data, peneliti akan menekankan pada uji *credibility*. Pengujian *credibility* (kredibilitas) data penelitian kualitatif dapat dilakukan antara lain dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunaan dalam penelitian, triangulasi, analisis kasus negatif dan *member check* (Sugiyono, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara & Observasi Penelitian

Nilai-nilai *Prophetic Leadership* Dalam Kepemimpinan Waroeng Group

1. Bisa dijelaskan seperti apa kepemimpinan di Waroeng Group?

Waroeng Group ini didirikan dan dipimpin oleh pasangan suami-istri, bapak Jodhy dan Ibu Anik. Waroeng Group ini mencakup bisnis, waroeng Steak, bebek, dan tempat olahraga/gym. Pada perjalanannya Waroeng Group ini dijalankan menggunakan konsep *spiritual company* yang berlandaskan nilai-nilai agama Islam. Sehingga setiap aturan yang diberlakukan dan kebijakan yang diambil berdasarkan hukum islam dengan tidak mengesampingkan hukum Negara.

2. Nilai-nilai seperti apa yang ada pada pimpinan yang mencerminkan nilai-sifat *shiddiq*?

Pak Jodhy sangat menekankan nilai kejujuran dalam kepemimpinannya. Suatu ketika ada karyawan yang tidak shalat lima waktu. Namun karyawan tersebut tidak pernah mengakuinya. Mengingat konsep Waroeng Group adalah *spiritual company*, maka karyawan tersebut diberikan sanksi untuk dimutasi ke cabang outlet yang lain. Nilai lain yang bisa dilihat adalah tentang keteladanan. Beliau tidak pernah membuat peraturan yang belum pernah beliau kerjakan sebelumnya. Sebagai contoh adalah kegiatan tadarus Al-Quran dan kajian karyawan yang dilaksanakan setiap selesai shalat Dzuhur. Sebelum memberlakukan peraturan tersebut, pak Jodhy dan keluarganya sudah memulainya terlebih dulu dengan memberikan kajian kepada para karyawan. Tentu masih banyak hal-hal lain tentang keteladanan yang diajarkan beliau kepada kami.

Tentang nilai keadilan dapat dilihat dari *reward* dan *punishment* yang beliau terapkan. Beliau mulai memberlakukan *reward* Umroh bagi seluruh karyawan yang sudah memenuhi syarat dan ketentuannya. Sedangkan *punishment* sebagai contoh adalah mutasi. Mutasi yang dilakukan sebagai *punishment* ini pernah diberlakukan bagi karyawan yang diketahui melanggar peraturan berupa meroor

di area outlet. Ketika peringatan tidak dihiraukan oleh karyawan, maka akan dilanjutkan ke tahapan mutasi. Hal tersebut dikarenakan pimpinan kami tidak memberlakukan *punishment* berupa pemecatan.

3. Mengenai sifat *amanah*, hal apa yang bisa kita ambil dari pimpinan Waroeng Group?

Nilai kepercayaan yang ada pada pimpinan bisa dilihat dari dua sisi. *pertama* adalah kepercayaan konsumen. Seringkali beliau menyampaikan tentang pentingnya kepercayaan yang terus dibawa sampai kapanpun. Beliau menyampaikn bahwa “di dunia bisnis, kepercayaan yang perlu dijaga diantaranya adalah kepercayaan konsumen. Kita tidak hanya memikirkan jualan kita saat ini, namun juga memberikan nilai-nilai yang bermanfaat bagi konsumen yang bernilai untuk dunia-akhirat”. *Kedua*, adalah kepercayaan kepada sesama karyawan.

Sampai saat ini, pimpinan kami secara konsisten membuat program CSR dalam bentuk sedekah. Program-program sedekah ini sebagai wujud tanggungjawab pimpinan kami atas amanah dari Allah berupa Waroeng Group. Sedekah itu disalurkan ke Rumah Tahfidz, sedekah nasional, kegiatan sosial mahasiswa maupun masyarakat dan sebagainya. Menurut beliau, Waroeng Group merupakan amanah yang harus beliau jaga dan bisa bermanfaat bagi banyak orang.

4. Selanjutnya sifat *fathonah*, bagaimana Anda menilainya?

Fathonah itu tentang kecerdasan. Saya melihat cerdas ini berarti bersifat inovatif dan kreatif. Inovasi dan kreasi beliau dapat dilihat dari berkembangnya Waroeng Group hingga saat ini. Tidak mungkin di tengah persaingan bisnis kuliner yang ketat saat ini, tanpa adanya inovasi dan kreasi yang diinisiasi oleh beliau, tentu dengan kolaborasi karyawan dan mitra.

Kecerdasan pimpinan juga bisa dinilai dari kebijakan yang beliau buat tentang pemberhentian karyawan. Kami tidak pernah memberhentikan/memecat karyawan jika tidak karena karyawan yang mengajukan *resign* atau pensiun. Sekalipun karyawan melakukan pelanggaran atau kesalahan, beliau akan

PROPHETIC LEADERSHIP DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI WAROENG GROUP

memberlakukan peringatan dan kebijakan mutasi daripada pemecatan. Karena menurut beliau dengan diberikan peringatan, itu sudah cukup untuk membuat jera karyawan yang membuat pelanggaran.

Dalam rapat kerja bersama dengan karyawan, beliau selalu mengingatkan akan pentingnya membuat perencanaan mulai jangka pendek, menengah dan panjang waroeng group. Tidak hanya untuk Warung Group, beliau juga mengingatkan masing-masing karyawan juga mempunyai perencanaan dalam bekerja & berkarir di Waroeng Group. Sebagai contoh adalah karyawan senior yang mengawali karirnya dari karyawan biasa hingga saat ini sudah mencapai posisi sebagai manager di kantor pusat.

5. Yang terakhir adalah sifat *tabligh*. Ini mencakup sifat komunikatif, informatif dan terkait *relationship*?

Beliau adalah pimpinan yang sangat komunikatif dan interaktif. Tidak hanya di internal Waroeng Group tapi juga eksternal. Secara internal bisa dilihat dari intensnya koordinasi terjadwal maupun kondisional yang dilakukan oleh beliau dengan karyawan. Sedangkan eksternal bisa dilihat melalui media sosial terkait *event-event* yang diisi oleh beliau, baik diselenggarakan oleh internal Waroeng Group maupun eksternal. Hal-hal yang beliau sampaikan selalu dapat diterima dan dijalankan dengan baik oleh para karyawan. Untuk *relationship*, orang-orang yang dekat dengan beliau bisa tahu, seberapa besar *relationship* yang beliau jalin. Dengan adanya media sosial saat ini, publik juga bisa melihat interaksi, relasi dan aktifitas beliau. Beliau cukup aktif di edia sosial untuk share kegiatan-kegiatan beliau.

6. Bagaimana pengaruh nilai-nilai kepemimpinan yang ada pada pimpinan Waroeng Group terhadap pengembangan karir karyawan?

Kepribadian atau sifat-sifat dari pimpinan kami tentu mempunyai pengaruh besar terhadap kami, para karyawan. Beliau sangat mendukung para karyawan untuk selalu meng-*update* kemampuan kami, baik secara ketrampilan maupun spiritual. Sebagai contoh

adalah dibentuknya devisi baru, yaitu *Research & Development*, adanya kegiatan spiritual seperti tadarrus Al-Quran dan kajian yang rutin diselenggarakan. Dari sisi pendidikan, tidak hanya diberikan secara formal terjadwal, namun juga informal. Sebagai contoh adalah dalam bentuk motivasi. Beliau sering memotivasi karyawan melalui kompetisi. Belum lama ini beliau membuat kompetisi bagi karyawan untuk membuat video pelayanan *drive thru*. Tentu ini memotivasi para karyawan untuk belajar dan berlatih, karena tidak ada pendidikan dan pelatihan khusus untuk membuat video.

Mengenai promosi di Waroeng Group, adalah menjadi bagian dari jenjang karir yang diperhatikan. Promosi ini berlaku untuk siapa saja yang sudah memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan. Saya sendiri adalah contoh yang mendapatkan promosi. Saya mengawali karir di sini sebagai karyawan outlet yang kemudian saat ini saya sudah ada pada posisi manager kantor pusat. Pimpinan kami sangat menghargai kinerja kami, para karyawan, terlebih bagi yang memiliki dedikasi tinggi.

Untuk mutasi, kami juga menggunakannya, seperti yang kami sampaikan diawal ya.. Hal ini bertujuan agar karyawan memiliki dan merasakan pengalaman kerja dengan karyawan lain. Kami saat ini sudah memiliki cabang di seluruh Indonesia. Tentu program mutasi ini menjadi kebutuhan sendiri bagi Waroeng Group. Namun di sisi lain, mutasi juga berfungsi sebagai sanksi atau peringatan tidak langsung bagi karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran.

Pembahasan

Pengaruh Prophetic Leadership terhadap Pelatihan dan Pendidikan Karyawan

Pendidikan dan pelatihan secara umum bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Secara khusus pendidikan & pelatihan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, meningkatkan mutu dan perencanaan, meningkatkan tenaga kerja dan kesempatan untuk pengembangan diri. Program pendidikan dan pelatihan bagi

karyawan yang ada di Waroeng Group banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai kepemimpinan dari pimpinan Waroeng Group. Sebagai contoh adalah dibentuknya divisi baru *Research & Development*. Kebijakan tersebut dipengaruhi oleh nilai inovasi dan kecerdasan intelektual pimpinan. Di tengah persaingan bisnis kuliner yang ketat, eksistensi divisi tersebut adalah suatu kebutuhan. Program lain adalah program pengajian dan kajian yang secara rutin dilaksanakan bagi seluruh karyawan selIndonesia. Hal tersebut didasari keyakinan beliau bahwa, seseorang yang bekerja dilandasi dengan spiritual, akan lebih mudah untuk mengendalikan emosinya, sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang lebih maksimal. Berikut akan dijelaskan nilai-nilai *prophetic leadership* dalam proses pelatihan dan pendidikan karyawan

1. Shiddiq

Pimpinan Waroeng Group mengajarkan kepada karyawan untuk menjaga integritas dan kejujuran dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Kejujuran dalam pekerjaan merupakan modal utama terselenggaranya pekerjaan. Pimpinan Waroeng Group memberikan dua alternatif cara dalam mengelola kejujuran karyawan. Pertama. Suri tauladan pimpinan. Kedua. Materi atau kajian agama terkait dengan kejujuran. Hal ini tercermin dalam proses pelatihan dan pendidikan karyawan. Pimpinan bersama dengan karyawan selalu melaksanakan kegiatan tadarus dan kajian agama setelah sholat dhuhur, kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pelatihan dan pengajaran terhadap karyawan untuk senantiasa berlaku jujur dan berintegritas sesuai dengan tuntunan agama. Begitu juga dalam setiap kegiatan pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan selalu dikerjakan bersama dengan pimpinan. Hal ini bertujuan untuk memberikan tauladan yang baik kepada karyawan, sehingga tujuan memberikan suri tauladan ini untuk menumbuhkan sikap saling percaya antara pimpinan dan karyawan.

Keteladanan yang baik dari para pimpinan akan menumbuhkan loyalitas para karyawan. Karyawan akan merasa aman dalam bekerja jika diperlakukan secara adil. Hal ini tercermin dalam pelatihan dan

pendidikan. Pimpinan akan memberikan reward yang pantas bagi peserta pelatihan yang memenuhi kriteria yang ditentukan, seperti disiplin, jujur dalam melaksanakan kegiatan pelatihan serta mampu menerapkan materi pelatihan dalam dunia kerja. Reward yang diberikan sesuai dengan kriteria yang ditentukan seperti umroh, uang saku dan lain sebagainya. Punishment atau hukuman akan diberikan kepada karyawan yang melakukan tindakan indisipliner saat mengikuti kegiatan pelatihan dan kegiatan. Hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan karyawan, dari hukuman lisan sampai mutasi. Proses pemberian reward dan punishment yang sesuai dengan kriteria menunjukkan bahwa keadilan dalam proses pelatihan karyawan diberlakukan dengan baik, sehingga karyawan akan menerima segala keputusan yang disampaikan oleh pimpinan kepada karyawan karena meyakini bahwa hal tersebut sudah sesuai dengan kriteria yang ada.

2. Fathonah

Perkembangan yang pesat pada bisnis Waroeng Group tidak terlepas dari inovasi dan kreatifitas pimpinan. Kecerdasan berinovasi dan berkreasi ini menjadi kunci penting suksesnya perusahaan ini. Inovasi yang dilakukan pimpinan tidak hanya terkait dengan produk saja, akan tetapi juga dalam proses pelatihan dan pendidikan karyawan. Hal ini terlihat pada kebijakan-kebijakan yang diberlakukan dalam proses pelatihan. Dalam setiap pelatihan karyawan diberikan materi tentang perencanaan dan pengambilan keputusan. Materi terkait dengan ini merupakan inovasi agar karyawan tidak hanya pandai dalam mengerjakan pekerjaan saja melainkan juga mampu membuat perencanaan karir dari jangka pendek, menengah sampai dengan jangka panjang. Materi ini penting diberikan dalam pelatihan agar karyawan memiliki visi yang panjang dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak hanya berorientasi jangka pendek saja tapi juga jangka panjang. Sebagai contoh adalah karyawan senior yang mengawali karirnya dari karyawan biasa hingga saat ini sudah mencapai posisi sebagai manager di kantor pusat.

Kebijakan lain yang dilakukan pimpinan dalam merespon persaingan bisnis adalah membentuk divisi baru, yaitu Research & Development. Kebijakan tersebut dipengaruhi oleh nilai inovasi dan kecerdasan intelektual pimpinan. Di tengah persaingan bisnis kuliner yang ketat, eksistensi divisi tersebut adalah suatu kebutuhan. Divisi ini dibentuk dengan tujuan membentuk karyawan yang adaptif terhadap perkembangan bisnis juga memiliki pengetahuan agama yang baik sehingga visi Waroeng Group terkait dengan spiritual company dapat terwujud.

3. Tabligh

Salah satu keunggulan Waroeng Group dalam mengelola karyawan adalah sistem komunikasi antar karyawan. Pimpinan selalu melakukan interaksi langsung kepada karyawan untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Sistem komunikasi seperti ini tidak hanya diterapkan di internal pimpinan saja melainkan seluruh karyawan juga diterapkan hal yang sama. Hal ini dapat dilihat dari seringnya koordinasi antara pimpinan dan karyawan baik terjadwal maupun kondisional. Komunikasi aktif yang diterapkan pimpinan serta partisipasi secara langsung dalam setiap event yang diadakan Waroeng Group membuat hal-hal yang disampaikan oleh pimpinan dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan. Hubungan yang baik antar karyawan ini juga diperlihatkan di wilayah publik, masyarakat umum dapat melihat keharmonisan antar karyawan yang dibagi di media sosial pimpinan. Hal ini karena pimpinan cukup aktif di media sosial. Pola komunikasi seperti ini, menjadikan perusahaan ini mendapat perhatian dan perasangka baik dan konsumen. Pola komunikasi yang baik, aktif dan partisipatoris merupakan ciri sifat tabligh dalam prophetic leadership.

Dalam proses Pendidikan dan pelatihan di Waroeng Group tidak hanya dilakukan secara formal, namun juga kondisional. Kondisional di sini adalah seperti pendidikan dan pelatihan yang diinisiasi oleh masing-masing karyawan. Sebagai contoh adalah kompetisi pembuatan video yang diadakan oleh pimpinan bagi karyawan. Ini secara tidak langsung mendorong karyawan untuk aktif

belajar dan berlatih secara mandiri agar dapat berpartisipasi dalam kompetisi tersebut. program ini dipengaruhi oleh nilai motivasi yang terkandung pada sifat tabligh pimpinan.

4. Amanah

Salah satu kunci sukses dalam berbisnis adalah kepercayaan. Kepercayaan merupakan modal penting dalam menjalankan perusahaan. Hal ini disadari oleh pimpinan Waroeng Group. Pimpinan menaruh perhatian yang cukup serius dalam urusan kepercayaan, sehingga dalam proses pelatihan dan pendidikan, karyawan diberikan wawasan dan pengetahuan tentang kepercayaan. Salah satu kebijakan yang dilakukan pimpinan untuk menumbuhkan kepercayaan tersebut adalah memilih karyawan dengan latar belakang agama yang baik. Pada saat sesi wawancara biasanya pertanyaan yang disampaikan oleh pimpinan untuk melihat komitmen dan pengetahuan agama. Hal ini penting dilakukan karena agama mendorong manusia untuk berlaku adil dan dapat dipercaya.

Nilai kepercayaan yang ada pada pimpinan Waroeng Group bisa dilihat dari dua sisi. pertama adalah kepercayaan konsumen. Kedua kepercayaan antar karyawan. Hal pertama untuk menumbuhkan kepercayaan konsumen adalah memberikan pelayanan yang baik serta memberikan nilai-nilai kemanfaatan untuk konsumen yang bernilai dunia-akhirat. Kepercayaan antar karyawan akan terwujud dengan pola komunikasi yang baik dan keadilan pimpinan.

Pengaruh Prophetic Leadership terhadap Promosi dan Mutasi Karyawan.

Promosi dan mutasi merupakan bentuk dari pengembangan karir yang ditandainya dengan adanya perubahan, Jika promosi menitikberatkan pada perubahan posisi dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan mutasi menekankan perubahan pada kegiatan dari satu tempat ke tempat lain atau dengan kata lain adalah pemindahan. Promosi dan mutasi di Waroeng Group secara kondisional dilakukan dengan mempertimbangan kebutuhan. Promosi selain sebagai wujud apresiasi dari pimpinan atas kinerja karyawan, juga merupakan bentuk pemberian penghormatan dan kepercayaan dari

pimpinan. Sedangkan mutasi bisa dilihat dari dua sudut pandang. Jika mutasi dilakukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan dari satu cabang outlet ke cabang outlet yang lain, maka mutasi ini adalah dipengaruhi oleh nilai kepercayaan dari pimpinan. Namun jika mutasi dilakukan atas dasar kesalahan dan sebagai bentuk sanksi, maka ini dipengaruhi oleh nilai objektif dan keadilan dari pimpinan. Bab ini akan dibahas nilai-nilai prophetic leadership dalam proses promosi dan mutasi karyawan.

1. Shiddiq

Kejujuran menjadi landasan utama dalam proses perpindahan karyawan. Perpindahan karyawan baik promosi maupun mutasi jika tidak dilandasi dengan nilai kejujuran akan mengakibatkan ketidakharmonisan antar karyawan. Pimpinan Waroeng Group dalam memutuskan perpindahan karyawan menggunakan asas kejujuran dan keadilan. Kejujuran yang dimaksud adalah upaya karyawan melaksanakan peraturan perusahaan dengan ikhlas dan taat, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dengan disengaja maka akan mendapatkan hukuman. Seperti kejadian suatu ketika ada karyawan yang tidak shalat lima waktu. Namun karyawan tersebut tidak pernah mengakuinya. Mengingat konsep Waroeng Group adalah spiritual company, maka karyawan tersebut diberikan sanksi untuk dimutasi ke cabang outlet yang lain.

Asas keadilan juga dipakai dalam mengelola promosi atau mutasi karyawan. Hal ini dapat dilihat pada kebijakan terkait pemberian promosi dan mutasi sesuai dengan ketentuan dan kriteria yang disepakati bersama. Sehingga karyawan dapat menilai diri sendiri terkait dengan promosi dan mutasi yang akan didapatkan.

2. Fathonah

Nilai Fathonah atau kecerdasan yang dimiliki pimpinan mampu mengelola serta meningkatkan secara maksimal kemampuan individu karyawan. Hal ini dapat dilihat pada pimpinan Waroeng Group yang selalu berinovasi terkait dengan pengelolaan karyawan. Salah satu kebijakan inovatif yang diinisiasi oleh pimpinan adalah terkait dengan pemberhentian karyawan. Pimpinan Wareong

Group tidak pernah memberhentikan atau memecat karyawan. Karyawan akan mengundurkan diri atau resign jika memang pekerjaannya sudah dianggap cukup. Meskipun dalam beberapa kasus karyawan melakukan kesalahan fatal, pimpinan lebih memilih memberikan sanksi mutasi dari pada pemecatan. Strategi ini muncul karena pimpinan ingin agar karyawan mampu melakukan perencanaan karir untuk diri karyawan sendiri. Begitu juga sebaliknya jika mendapati karyawan dengan produktifitas kerja bagus sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan maka pimpinan akan memberikan reward yaitu promosi jabatan. Hal ini dapat dilihat pada struktur organisasi Waroeng Group, biasanya posisi manajer di kantor pusat selalu mengawali karir dari karyawan biasa. Sehingga memungkinkan karyawan untuk berlomba-lomba dalam meningkatkan produktifitas kerja agar mendapatkan promosi jabatan.

3. Tabligh

Transparansi dan keterbukaan informasi menjadi modal penting dalam pengelolaan karyawan. Dalam proses pengelolaan karyawan terkait dengan promosi dan mutasi, pimpinan memberikan informasi yang detail, hal ini berguna untuk perencanaan karir karyawan. Informasi tersebut dijadikan panduan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerja agar memenuhi kriteria yang ditetapkan pimpinan dan mendapatkan reward berupa promosi jabatan. Begitu juga dengan penggunaan informasi yang detail tersebut karyawan dapat menghindarkan diri dari hal-hal yang dilarang di perusahaan agar terhindar dari hukuman, baik hukuman lisan sampai dengan hukuman mutasi. Keterbukaan informasi inilah yang akan menjadikan karyawan mandiri sehingga akan menghasilkan motivasi dalam bekerja serta loyalitas yang tinggi karena memiliki cita-cita yang ingin dicapai.

Pola komunikasi langsung yang dipakai pimpinan kepada karyawan terbukti mampu membuat kedekatan secara personal antara pimpinan dan karyawan. Relasi antara pimpinan dan karyawan dibangun atas dasar saling membutuhkan, sehingga tercipta saling menghormati dan kepercayaan. Dalam proses

PROPHETIC LEADERSHIP DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI WAROENG GROUP

promosi dan mutasi pola komunikasi langsung memberikan akses informasi yang detail yang dibutuhkan karyawan untuk mendapatkan reward berupa promosi, informasi tersebut didapatkan baik melalui interaksi formal maupun informal.

4. Amanah

Pimpinan perusahaan adalah cerminan dari perusahaan tersebut. Jika pimpinan dianggap sebagai orang yang dapat dipercaya maka perusahaan yang dipimpinnya akan mendapatkan kepercayaan tersebut. Hal ini lah yang dilakukan oleh pimpinan Waroeng Group agar mendapatkan kepercayaan masyarakat. Pimpinan secara konsisten membuat program CSR yang langsung diberikan kepada masyarakat. Adapun program-program sedekah tersebut antara lain berupa, Rumah Tahfidz, sedekah nasional, kegiatan sosial baik yang dilakukan oleh masyarakat maupun mahasiswa. Program program tersebut sebagai wujud tanggung jawab pimpinan atas amanah dari Tuhan dengan memberikan sebagian hasil Waroeng Group kepada masyarakat. Program ini juga melibatkan karyawan, sehingga karyawan juga terbiasa berinteraksi dengan masyarakat mewakili Waroeng Group. Bahkan program ini menjadi salah satu kriteria bagi karyawan untuk bisa mendapatkan promosi jabatan.

SIMPULAN

Prophetic leadership jika dikaitkan dengan model kepemimpinan adalah kepemimpinan yang bersifat kenabian dengan empat sifat utama yaitu *Shiddiq* (jujur), *Amânah* (bisa dipercaya), *Fathânah* (cerdas) dan *Tablîgh* (menyampaikan yang benar). Nilai-nilai *Prophetic leadership* yang tercermin dalam kepemimpinan di Waroeng Group meliputi sifat: 1) *Shiddiq* yang mencakup keteladanan, kejujuran dan keadilan, 2) *Amânah* mencakup tanggungjawab, kepercayaan dan ehormatan, 3) *Fathânah* mencakup kecerdasan intelektual-emosional/-spiritual, inovasi dan kreasi, 4) *Tablîgh* mencakup motivasi, interkasi dan komunikasi. Nilai-nilai tersebut memberika pengaruh besar dalam terlaksananya program-program

pelatihan, pendidikan, promosi dan mutasi yang menjadi bentuk dari pengembangan karyawan Waroeng Group.

Saran

1. Bagi Akademisi diharapkan menjadi salah satu sumbangan dalam khazanah keilmuan.
2. Bagi Praktisi, diharapkan dapat membantu dan memberikan informasi bagi mereka tentang prinsip dari *prophetic leadership* sehingga dapat menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam proses *career development*.
3. Bagi dunia usaha, diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen dan evaluasi dalam proses pengembangan karir.
4. Bagi Masyarakat, diharapkan dapat menjadi referensi mengenai praktik – praktik kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga dapat menilai organisasi yang melakukan pengembangan karir SDM islami.

DAFTAR PUSTAKA

- Septyawati, N. (2013). Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- Alawiyah, E. M. L., Sukarti, S., & Rachmahana, R. S. (2013). Pelatihan Kepemimpinan Kenabian untuk Meningkatkan Komitmen Mengajar Guru. *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, 5(2), 18–33. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol5.iss2.art2>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. In *John Wiley & Sons*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Budiharto, S., & Himam, F. (2006). Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan

- Profetik. *Jurnal Psikologi*, 33(2), 133–145. <https://doi.org/10.22146/JPSI.7081>
- Dewi, I. K. (2019). Implementasi Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Metro. *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*.
- Elsintania, F., & Archianti, P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 2(1), 41–55. <https://doi.org/10.22236/JIPP-13>
- Fitriana, N. (2019). Manajemen Pengelolaan Sumberdaya Manusia Berbasis Religious Approach di Waroeng Stake & Shake dan Pamella Supermarket. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran Dan Dakwah Pembangunan*, 3(2), 285–308. <https://doi.org/10.14421/jpm.2019.032-03>
- Khuzaimah, S., Restu, R., & Rifqi, A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Mansyur, A. Y. (2013). *Personal Prophetic Leadership Sebagai Model Pendidikan Karakter Intrinsik Atasi Korupsi*. <https://doi.org/10.21831/jpk.v0i1.1284>
- Muhlis, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suzuki Finance Indonesia Palu. *Katalogis*, 4(10). Retrieved from <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/7013>
- Munardji. (2016). Konsep dan Aplikasi Kepemimpinan Profetik. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam*.
- Priyangga, R. D., & Franksiska, R. (2019). Job Hopping Sebagai Intervening Pada Pengaruh Profesionalisme Terhadap Perkembangan Karir. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*. <https://doi.org/10.23887/JIPP.V3I3.21848>
- Suryana, Ms. (2012). Metodologi Penelitian : Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Universitas Pendidikan Indonesia*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Rahayuningsih, T. (2017). Kepemimpinan Profetik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Karyawan Universitas Abdurrab. *Jurnal Psikologi*. <https://doi.org/10.24014/jp.v12i2.3238>
- Sakdiah. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah. *Jurnal Al-Bayan*.
- Subagja, S. (2016). Paradigma Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik (Spirit Implementasi Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam). *Progresiva : Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.22219/progresiva.v3i2.2062>
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Geografi Gea*. <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>

