

IMPLEMENTASI *PROPHETIC LEADERSHIP* PADA UMKM (STUDI KASUS PADA AYAM GEPREK JUARA RAWAMANGUN JAKARTA TIMUR)

Syahid Nashirul Haq^{1)*}, Atiyah Fitri²⁾

1) Sekolah Tinggi Ekonomi Islam SEBI

2) Sekolah Tinggi Ekonomi Islam SEBI

Informasi Artikel

Terima

20/03/2021

Revisi

20/03//2021

Disetujui

25/03//2021

Terima

20/03/2021

Kata Kunci:

Prophetic

Leadership,

Gaya

Kepemimpinan

A B S T R A K

Prophetic leadership merupakan model kepemimpinan yang didasarkan pada keteladanan perilaku Nabi Muhammad SAW. Itu termasuk salah satu hal yang dibutuhkan dalam memimpin sebuah perusahaan Islam. Penerapan konsep kepemimpinan profetik dapat dilakukan dengan meniru empat karakter Nabi Muhammad SAW, yaitu: shiddiq, âmanah, tabligh, dan faḥonah. Penerapan kepemimpinan profetik menjadikan sumber daya manusia yang dipimpin sejalan dengan keinginan pemimpin dalam mencapai tujuan bersama. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan implementasi model kepemimpinan profetik pada Perusahaan Ayam Geprek Juara, Rawamangun, Jakarta Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan model kepemimpinan profetik dalam Ayam Geprek Juara dilakukan dengan meniru empat karakter Nabi Muhammad SAW, yaitu: shiddiq, âmanah, tabligh, dan fatonah.

Keyword:

Fatwa, Hadis,

Hawalah

A B S T R A C T

Prophetic leadership is a leadership model based on the exemplary behavior of Prophet Muhammad SAW. It belongs to one of needed things in leading an Islamic company. The implementation of prophetic leadership concept can be done by imitating the four characters of Prophet Muhammad SAW, namely: shiddiq, âmanah, tablīgh, and faḥonah. The implementation of prophetic leadership makes the leded human resource in line with the leader desire in achieving common goals. The aim of this study is to describe the implementation of prophetic leadership model in Ayam Geprek Juara Company, Rawamangun, East Jakarta. The research result shows that the implementation of prophetic leadership model in Ayam Geprek Juara, was done by imitating the four characters of Prophet Muhammad SAW, namely: shiddiq, âmanah, tablīgh, and faḥonah.

PENDAHULUAN

Industri kuliner di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Hal ini dibuktikan dengan data dari Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) yang menyatakan jumlah usaha kuliner di Indonesia pada tahun 2018 mencapai 5,55 juta unit atau 67,66% dari total 8,20 juta usaha ekonomi kreatif. Rata-rata tingkat pertumbuhan usaha ekonomi kreatif selama 7 tahun terakhir adalah 9,82% (<https://finance.detik.com>). Grafik 1.1 menunjukkan laju pertumbuhan industri makanan dan minuman di Indonesia dari tahun 2013 hingga tahun 2018 yang tampak cukup stabil. Saat ini, ragam kuliner juga berkembang pesat. Hal ini terlihat dari makin banyaknya variasi kuliner baru yang muncul baik yang mengusung cita rasa lokal hingga manca negara. Dari yang disajikan di restoran atau ala kaki lima (*street food*) dengan harga yang sangat bervariasi.



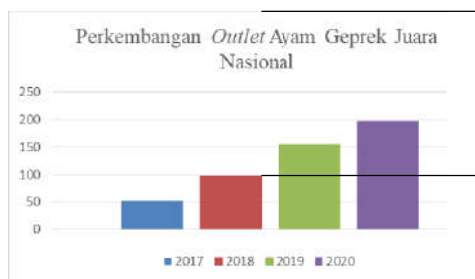
Grafik 1

Laju Pertumbuhan Industri Makanan dan Minuman 2013-2018

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS)

Dalam riset Mintel Global New Product Database (GNPD), Indonesia mencatat pertumbuhan pasar daging dan ayam olahan tercepat dengan kenaikan rata-rata per tahun 26,7% selama 2011-2015, diikuti oleh India (22%), Vietnam (15,5%), China (13,9%), and Brasil (10,9%). Hal ini didorong oleh gelombang inovasi, pertumbuhan produk baru daging, ayam, dan ikan olahan diprediksi 18% pada 2016 dibandingkan dengan kondisi 2014. Masih menurut Mintel, tahun 2019 Asia Pasifik adalah kawasan teraktif nomor dua dalam hal pengembangan produk baru daging, ayam, dan ikan olahan. Sekitar 24% inovasi ketiga produk itu, dikembangkan oleh China, Thailand, Korea Selatan, Vietnam, dan Filipina (<https://ekonomi.bisnis.com>).

Ayam Geprek Juara dengan slogan “*Enaknya Kebangetan!!!*” sukses menjalankan bisnisnya dari mulai berdiri hingga kini. Grafik 1.2 menunjukkan perkembangan outlet yang terus berkembang dari tahun 2017 hingga Januari 2020. Sebaran outletnya berada di wilayah Jabodetabek dan di luar kota seperti Bali, Surabaya, Madiun, Semarang, Tasikmalaya, Kupang (Nusa Tenggara Timur), Makassar (Sulawesi Selatan), dan Medan (Sumatera Utara).



Grafik 2

Perkembangan Outlet Ayam Geprek Juara

(Sumber: Diolah)

Pencapaian yang telah diraih oleh Ayam Geprek Juara tidak lepas dari kualitas kepemimpinannya. Kepemimpinan dalam perusahaan sangat berperan penting untuk mencapai keuntungan perusahaan yang maksimal. Menurut Rendyka (2017), gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan, sehingga tujuan utama

yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan.

Dalam manajemen, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting yang mencakup peran dalam penetapan keputusan, pengembangan ide-ide, pendelegasian otoritas kepada anggota, pengembangan komitmen bawahan, perencanaan dan kontrol pada rencana-rencana, serta pemanfaatan berbagai sumber daya, realisasi rencana, pemberian motivasi dan semangat, kontrol pada pelaksanaan serta tindak lanjutnya, pemberian *reward* kepada bawahan yang berprestasi, dan pertanggungjawaban semua tindakan (Patimah :2015, p. 127).

Dalam perspektif Islam, hakikat kepemimpinan itu telah ada mulai dari penciptaan manusia masih dalam *iradah* (kehendak) Allah SWT. Manusia terlahir menjadi *khalifah fi al-ardh* dan menjadi hamba yang semata-mata karena amanah Allah SWT, yaitu dengan cara memerankan komunikasi dan interaksi sebagai pembawa rahmat bagi semesta alam. Kepemimpinan dalam Islam telah dilaksanakan dan dicontohkan oleh para nabi dan rasul. Nabi dan rasul diutus sebagai pemimpin di muka bumi ini untuk mewujudkan misi suci dengan cara memandu umat menjalankan risalah Allah SWT yang diturunkan kepadanya. (Noor : 2011, p. 19)

Salah satu di antara utusan itu adalah Rosulullah Nabi Muhammad SAW. Beliau adalah utusan Allah SWT, pemimpin umat, perintis, dan sosok kepala negara yang ideal (Maream : 200, p. 51). Sangat jelas, seperti apa Nabi Muhammad SAW memimpin, berkomunikasi, berinteraksi dan mendidik pengikutnya dalam perannya sebagai nabi sekaligus kepala negara. Sayangnya, para pemimpin muslim masa kini lebih suka merujuk masalah kepemimpinan kepada tipe dan pola kepemimpinan yang digagas dan ditorehkan oleh para filsuf barat dan dipraktikkan oleh para penguasa Barat (Zein, : 2008, p. vii)

Kepemimpinan dalam Islam bukan hanya tentang kekuasaan, jabatan dan kewenangan yang mesti dibanggakan. Dalam pandangan Islam, hakekat kepemimpinan merupakan suatu amanah yang diemban, dijalankan serta dipertanggungjawabkan di dunia maupun di hadapan Allah nanti di akhirat. Allah SWT telah memberikan teladan bagi umat manusia atas kepemimpinan pada diri Rasulullah SAW, baik dalam memimpin rumah tangga, sistem pendidikan bermoral dan mencerahkan, sistem politik bermartabat, sistem hukum adil, bisnis dan kewirausahaan, tatanan masyarakat yang baik, dan strategi pertahanan yang jitu, serta beliau memastikan perlindungan dan keamanan warga negara. Kepemimpinan Rasulullah SAW telah mendapat pengakuan oleh manusia hingga lebih dari 1,3 milyar. Kepemimpinan Rasulullah SAW telah terbukti sejak lebih dari 15 abad yang lalu hingga saat ini masih relevan untuk dilaksanakan (Antonio: 2015, h.8). Beliau mengemban amanah sebagai *khalifah* (pemimpin) yang mampu merubah sistem dan menciptakan peradaban Islam menuju masakeemasan.

Berdasarkan sudut pandang Islam, kepemimpinan mempunyai dua tugas atau fungsi. Tugas pertama adalah *riyatud dien*, artinya menjaga dan mengembangkan agama. Tugas kedua disebut *riyatud daulah* yang berarti menjaga negara dan mengembangkan kesejahteraan rakyat dan negara. Hal itu disebabkan Islam memiliki visi *rahmatil lil alamin* yang mempunyai makna memberi manfaat seluas-luasnya bagi alam semesta. Konsep kepemimpinan Islam berbeda dengan konsep kepemimpinan yang umumnya berkembang yang hanya menjaga organisasi atau negara, tidak sekaligus menjaga agama (Budiharto dan Himam : 2015).

Ajaran Islam memandang kepemimpinan sebagai tugas (amanah), ujian, tanggung jawab dari Tuhan, yang pelaksanaannya tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada para anggota yang dipimpin, tetapi juga kepada Allah SWT. Jadi pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horisontal-formal kepada sesama manusia, tetapi juga bersifat vertikal-moral, yaitu kepada Allah SWT baik di dunia maupun di akhirat (Muhadi dan Mustaqim : 2005). Perilaku pemimpin yang paling ideal, dijadikan teladan paling utama dalam pandangan ini adalah perilaku yang ditunjukkan oleh para nabi dan rosul (*prophet*), sebagaimana dijelaskan dalam Al Qur'an Surat Al-Ahzab ayat 21 (Jassin : 1982) yang berbunyi :

Sungguh dalam diri rasul Allah kamu dapati teladan yang paling baik jika kamu mengharap Rahmat Allah, dan (keselamatan) pada hari terakhir, serta senantiasa ingat Allah.

Menurut Antonio, salah satu aspek kehidupan Muhammad SAW yang kurang mendapat perhatian serius adalah kepemimpinan beliau di bidang bisnis dan *entrepreneurship*. Nabi Muhammad SAW lebih dikenal sebagai seorang rasul, pemimpin masyarakat atau negara, dan pemimpin militer. Padahal, sebagian besar kehidupannya sebelum menjadi utusan Allah SWT adalah sebagai seorang pengusaha. Nabi Muhammad SAW telah memulai merintis karir dagangnya ketika berumur 12 tahun dan memulai usahanya sendiri ketika berumur 17 tahun. Pekerjaan ini terus dilakukan sampai menjelang beliau menerima wahyu (beliau berusia 37 tahun). Dengan demikian, Muhammad SAW telah berprofesi sebagai pedagang selama kurang lebih 25 tahun sampai ketika beliau menerima wahyu. Angka ini sedikit lebih lama dari masa kerasulan beliau yang berlangsung selama kurang lebih 23 tahun. (Antonio : 2007, h. 77)

Dalam teori Islam seorang pemimpin yang sesungguhnya yakni ketika mereka memberikan kesadaran tentang perilaku benar, ketika mereka membantu meninggikan kebutuhan dari para bawahan, dan ketika para pemimpin itu mampu menggerakkan para bawahannya untuk melepaskan kepentingan diri mereka sendiri untuk kebaikan grup, organisasi, maupun masyarakat (Sopiah, 2008 : h. 295).

KAJIAN LITERATUR

Prophetic Leadership

Istilah prophetic atau profetik di Indonesia diperkenalkan pertama kali oleh Kuntowijoyo (1991: p. 45) melalui gagasannya mengenai pentingnya ilmu social transformatif yang disebut ilmu social profetik. Ilmu social profetik tidak hanya menjelaskan dan mengubah fenomenasosial, tapi juga member petunjuk ke arah mana transformasi dilakukan, untuk apa, dan oleh siapa.

Membahas tentang *prophetic leadership*, perlu dipahami secara seksama tentang istilah *prophetic* sebagai penyeimbang dalam kata kepemimpinan. *Prophetic* berasal dari kata "*prophet*" berarti nabi yakni sebagai pemberi kabar, berita, risalah kebenaran bagi umat manusia, mempunyai sifat atau ciri seperti nabi, atau bersifat prediktif (memprakirakan).

Menurut Adz-Dzakiey (2005), *prophetic leadership* adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana para nabi dan rosul atau *prophet* melakukannya. Ilmu social *prophetic* mengusulkan perubahan berdasarkan cita-cita etik dan *prophetic* tertentu (dalam hal ini etika Islam), yang melakukan reorientasi terhadap epistemologi, yaitu reorientasi terhadap *mode of thought* dan *mode of inquiry* bahwa sumber ilmu pengetahuan tidak hanya dari rasio dan empirik, tetapi juga dari wahyu (Mansyur, 2013, p. 16). Menjadi seorang pemimpin merupakan amanah yang harus dilaksanakan dengan baik. Mansyur menyatakan bahwa Nabi Muhammad SAW secara jelas menyebutkan amanah kepemimpinan dalam sabdanya:

Artinya: "Setiap kamu adalah pemimpin dan dimintai tanggungjawab atas kepemimpinannya" (HR. al-Bukhari No.4789).

Tugas ini terasa berat jika manusia lalai memikulnya dan menggunakan amanah itu dengan cara yang menyimpang.

Menurut Budiharto dan Himam (2015), *prophetic leadership* adalah kumpulan nilai-nilai kepemimpinan yang bersumber dari Nabi Muhammad SAW dan al-Quran sebagai dasar *akhlaq karimah* (moralitas) dalam menata kehidupan diri secara intrinsik dan lebih menekankan pada bagaimana perilaku individu dalam berinteraksi atau mempengaruhi orang lain. Inti dari *prophetic leadership* adalah seorang pemimpin harus mencerminkan sifat-sifat yang dimiliki oleh nabi dan rasul, yaitu:

- a. *Siddik*, yaitu jujur, benar berintegritas tinggi dan terjaga dari kesalahan, benar dalam bertindak berdasarkan hukum dan peraturan.
- b. *Amanah*, yaitu dapat dipercaya, memiliki legitimasi dan akuntabel dalam mempergunakan kekayaan/fasilitas yang diberikan.
- c. *Tabligh*, yaitu senantiasa menyampaikan risalah kebenaran, tidak pernah menyembunyikan yang wajib disampaikan dan tidak takut memberantas kemungkaran.

d. *Fathonah*, yaitu cerdas, memiliki intelektual, emosional dan spiritual yang tinggi dan profesional, serta cerdik bias mencari jalan keluar dari berbagai kesulitan.

Ajaran Islam memandang kepemimpinan sebagai tugas (*amanah*), ujian, tanggungjawab dari Tuhan, yang pelaksanaannya tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada para anggota yang dipimpin, tetapi juga kepada Allah SWT. Jadi pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horisontal-formal kepada sesama manusia, tetapi juga bersifat vertikal-moral, yaitu kepada Allah SWT baik di dunia maupun di akhirat.

Berikut komparasi gaya kepemimpinan konvensional dan *prophetic leadership* :

Urutan	Kepemimpinan Konvensional	<i>Prophetic Leadership</i>
Hakekat kepemimpinan	Fasilitas, Kepercayaan manusia (bawahan) dan Amanat dari sesama manusia	Ujian, amanat dari Tuhan dan manusia
Fungsi Kepemimpinan	Untuk membesarkan diri dan kelompoknya atas biaya orang lain melalui kekuasaan dan memberdayakan pengikut dengan kekuasaan keahlian dan keteladanan	Untuk memberdayakan dan mencerahkan iman dan hati nurani pengikut melalui jihad (pengorbanan) dan amal shaleh (<i>altruistik</i>)
Etos Kepemimpinan	Mendedikasikan usahanya kepada manusia untuk memperoleh imbalan dan mendedikasikan usahanya kepada sesama untuk kehidupan bersama yang lebih baik	Mendedikasikan usahanya kepada Allah dan sesama manusia (ibadah) tanpa pamrih apapun
Sasaran tindakan Kepemimpinan	Pikiran, tindakan yang kasat mata dan hati Nurani	Spiritualitas dan hati nurani
Pendekatan Kepemimpinan	Posisi, kekuasaan, keahlian dan keteladanan	Hati nurani dan keteladanan
Dalam mempengaruhi dan yang dipimpin	Kekuasaan, perintah, uang, sistem, mengembangkan <i>interest</i> , transaksional keahlian dan kekuasaan referensi	Keteladanan, mengilhami, membangkitkan, memberdayakan, memanusiasikan
Cara Mempengaruhi	Membangun kewibawaan melalui kekuasaan dan memenangkan jiwa dan membangun <i>karisma</i>	Memenangkan jiwa, membangkitkan iman
Target kepemimpinan	Membangun jaringan kekuasaan dan membangun Kebersamaan	Membangun kasih, menubar kebajikan dan penyuluh rahmat Tuhan

(Subagja, 2010)

Tabel 1

Komparasi Gaya Kepemimpinan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari Direktur Utama dan Karyawan di Ayam Geprek Juara. Sedangkan sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik sampling yang penulis gunakan adalah *purposive sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah 1) Wawancara, 2) Kuesioner dengan teknik kuesioner tertutup. Penulis menggunakan skala likert, dan 3) Observasi. Penentuan skor jawaban merupakan nilai jawaban yang akan diberikan oleh responden.

Agar mendapatkan hasil interpretasi, terlebih dahulu harus diketahui skor tertinggi (X) dan skor terendah (Y) untuk item penilaian dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \text{skor tertinggi likert} \times \text{jumlah responden}$$

$$X = \text{skor terendah likert} \times \text{jumlah responden}$$

Jumlah skor tertinggi untuk item “Sangat Sesuai” adalah $5 \times 30 = 150$, sedangkan item “Sangat Tidak Sesuai” adalah $1 \times 30 = 30$. Jadi, jika total skor penilaian responden diperoleh angka 150, maka penilaian interpretasi responden terhadap cita rasa produk tersebut adalah hasil nilai yang dihasilkan dengan menggunakan rumus Index %

$$\text{Rumus Index \%} = \frac{\text{Total Skor}}{Y \times 100}$$

Prapenyelesaian:

Sebelum menyelesaikannya kita juga harus mengetahui interval (rentang jarak) dan interpretasi persen agar mengetahui penilaian dengan metode mencari Interval skorpersen (I).

Rumus Interval

$$I = 100 / \text{Jumlah Skor (Likert)}$$

$$\text{Maka} = 100 / 5 = 20$$

$$\text{Hasil (I)} = 20$$

(Ini adalah intervalnya jarak dari terendah 0 % hingga tertinggi 100%)

Teknik analisis data dilakukan dengan melakukan pengolahan dan analisis secara kualitatif terhadap hasil wawancara. Selanjutnya, penulis melakukan penelitian menggunakan kuisioner sebagai penguat apakah implementasi *prophetic leadership* sudah terimplementasi secara baik atau belum. Peneliti menggunakan metode berfikir induktif dalam menganalisa data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Tanggapan Responden

1. Shiddiq

Adapun rata-rata totalnya berjumlah 123 poin. Terlihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap indikator *shiddiq* bernilai 123 dari 150 maka dihitung dengan (Rumus $\text{Index \%} = \frac{\text{Total Skor}}{Y} \times 100$) hasilnya, $\text{Index \%} = \frac{123}{150} \times 100 = 82\%$.

Sehingga berdasarkan penilaian tersebut dapat diasumsikan bahwa indikator implementasi sifat *shiddiq* pada Ayam Geprek Juara dinilai sangat sesuai (SS).

Dalam prakteknya terkait implementasi sifat *shiddiq* pada Ayam Geprek Juara sebagai perusahaan yang menggunakan konsep kolaborasi atau *syirkah*, sehingga dalam aktifitasnya dituntut untuk berlaku jujur kepada setiap *stake-holdernya*. Sehingga perusahaan berusaha untuk menjadi perusahaan yang menunjang kejujuran, amanah, disiplin, kompetensi, dan kebersamaan. Menanamkan kepada karyawan agar jujur dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap diri sendiri, perusahaan, dan mitra kerjanya. Serta komitmen dalam menepati janji dengan konsumen, amanah dalam menjalankan kelangsungan dan pengembangan perusahaan, disiplin dalam melakukan tugas dan pekerjaan.

Sebagai cerminan sifat *shiddiq* di Ayam Geprek Juara, terdapat system presensi menggunakan metode *finger-print*. Hal tersebut dilakukan agar mempermudah *monitoring* pimpinan terhadap kehadiran karyawannya, dan juga menjadi alat ukur kejujuran karyawan atas kehadiran di *outlet*.

Kemudian keterbukaan informasi akan hak dan kewajiban karyawan disampaikan ketika awal membuat ikatan kerja. Seperti informasi gaji yang akan karyawan dapat dan informasi perusahaan melalui surat keterangan yang ditempel disetiap *outlet* yang ada. Bagi karyawan khususnya dari daerah diberikan fasilitas mes atau tempat tinggal sekitar *outlet*, lalu diberikan subsidi berupa uang makan untuk setiap harinya.

2. Amanah

Adapun rata-rata totalnya berjumlah 136 poin. Terlihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap indikator sifat *amanah* bernilai 136 dari 150 maka dihitung dengan (Rumus $\text{Index \%} = \frac{\text{Total Skor}}{Y} \times 100$) hasilnya, $\text{Index \%} = \frac{136}{150} \times 100 = 90,6 \%$. Sehingga berdasarkan penilaian tersebut dapat diasumsikan bahwa indikator implementasi sifat *amanah* pada Ayam Geprek Juara dinilai sangat sesuai (SS).

Dalam prakteknya terkait implementasi sifat *amanah* pada Ayam Geprek Juara, berdasarkan observasi dapat diketahui bahwa karyawan Ayam Geprek Juara sebagian besarnya selalu tepat waktu ketika masuk kerja. Masuk kerja jam 10 pagi dan pada jam 8.30 pagi sudah banyak karyawan yang datang. Implementasi sifat *amanah* pada Ayam Geprek Juara, dapat tercerminkan dari bagaimana karyawan melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dan focus menyelesaikan tugas dengan tidak mengalihkan focus dengan hal lain seperti bermain handphone. Hal tersebut diberlakukan agar karyawan tetap fokus dan menghasilkan pekerjaan yang maksimal dan berkualitas.

Setiap karyawan juga tidak nampak berleha-leha atau melalaikan dari pekerjaannya. Mereka focus menyelesaikan tugas yang diberikan, karena setiap bulannya ada *review* untuk melihat

performa karyawan. Dan cara menghadapi *complain* dari pelanggan sebagai bentuk *amanah* atau tanggungjawabnya seperti mendengar keluhan dengan cara mendekat kepelanggan yang *complain* mengganti makanan yang baru, memberi voucher makan sebagai tanda maaf atas kesalahan, lalu dalam menyambut pelanggan yang datang, karyawan member senyum terhadap pelanggan.

3. Tabligh

Adapun rata-rata totalnya berjumlah 123 poin. Terlihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap indikator *rtabligh* bernilai 123 dari 150 maka dihitung dengan (Rumus Index % = Total Skor / Y x 100) hasilnya, Index % = 123/150 x 100 = 82%. Sehingga berdasarkan penilaian tersebut dapat diasumsikan bahwa pertanyaan implementasi sifat *tabligh* dinilai sangatsesuai (SS).

Dan hasil observasi yang dilakukan penulis dapat diketahui bahwa para karyawan menerapkan SOP yang ada terhadap planggan. Dilihat dari interaksi mereka ketika pelanggan datang mereka menyapa dan menyambut dengan ucapan ‘selamat datang’ sekaligus mempersilahkan pelanggan memilih menu.

Para pimpinan juga senantiasa memberikan motivasi dan teladan yang baik kepada karyawannya, tidak membeda-bedakan status ketika berinteraksi dengan karyawannya. Berdasarkan wawancara dengan Dharma, karyawan Ayam Geprek Juara para pimpinan ketika member teguran atas kesalahan karyawan layaknya seorang ayah kepada anaknya dengan cara memberikan nasihat dengan lemah lembut. Bapak Ubaidillah juga mengatakan para pimpinan biasanya datang lebih dulu dan selalu menyapa karyawan yang berpapasan dengannya serta menanyakan kabar.

4. Fathonah

Adapun rata-rata totalnya berjumlah 132 poin. Terlihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap indikator *fathonah* bernilai 132 dari 150 maka dihitung dengan (Rumus Index % = Total Skor / Y x 100) hasilnya, Index % = 132/150 x 100 = 88%. Sehingga berdasarkan penilaian tersebut dapat diasumsikan bahwa pertanyaan implementasi sifat *fathonah* pada Ayam Geprek Juara dinilai sangat sesuai (SS).

Hal ini dibuktikan dengan diadakannya Akademi Juara Indonesia (AJI) buah kecerdasan (*fathonah*) pemimpin dalam menyiapkan kualitas calon karyawan yang ingin bergabung dengan perusahaan. Adanya pelatihan sekaligus penerimaan karyawan baru tersebut agar tercapainya tujuan perusahaan terkait pemberdayaan masyarakat. Lalu dibuktikan juga lewat pemimpin yang senantiasa memberikan dorongan semangat bagi karyawannya untuk memberikan kinerja yang maksimal dan baik melalui rapat kecil sebelum jam operasional *outlet*.

Maka, dihitung dengan **Rumus Index % = $\frac{\text{Total Skor}}{Y \times 100}$** Didapatkan hasil untuk rata-rata total dari implementasi *prophetic leadership* pada Ayam Geprek Juara adalah, **Rumus Index % = $\frac{128}{150 \times 100}$ = 85%** berada dalam kategori “Sangat Sesuai”

Hasil wawancara

Implementasi Sifat Shiddiq

1. Perusahaan Menumbuhkan Komitmen Bekerja Sesuai dengan Visi Perusahaan

Komitmen seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan melakukan pekerjaan secara optimal dan lebih bertanggungjawab sehingga dengan komitmen tersebut karyawan dapat membantu memperlancar organisasi mencapai tujuannya. Sebuah organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen.

2. Perusahaan Mengajarkan Bagaimana Bekerja dengan Jujur Baik pada Diri Sendiri, Perusahaan, dan Mitra Kerja.

Sikap jujur akan melahirkan kepercayaan antara satu orang dan lainnya. Sikap jujur juga menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran akan rusaknya sebuah kepercayaan yang dibangun. Oleh sebab itulah sangat penting memiliki sikap jujur saat bekerja. Dengan cara, system presensi karyawan menggunakan metode *finger print*.

3. Perusahaan Menerapkan Sifat *Shiddiq* dalam Syirkah dengan Investor

Sebagai seorang pengusaha, tanggungjawab yang ditanggung tentunya sangat luas. Selain tanggungjawab terhadap bisnisnya, seorang pengusaha juga memiliki tanggungjawab terhadap pegawainya, masyarakat yang ada di lingkungan bisnisnya, juga tanggungjawab terhadap lingkungan dan yang terakhir tentunya kepada investor bagi perusahaan yang memiliki. Cara perusahaan menerapkan sifat *shiddiq* dalam perusahaan untuk menjaga hubungan dengan para investor antara lain pelaporan hasil pendapatan perhari dari outlet, lalu kemudian sampai jumlah pengunjung termasuk dalam pelaporan kepada para investor agar hubungan perusahaan dengan investor tetap terjaga dan saling percaya.

4. Perusahaan Memberikan Informasi Hak dan Kewajibannya kepada Para Karyawannya

Untuk penyampaian informasinya perusahaan Ayam Geprek juara menggunakan cara penyampaian melalui SK atau surat keterangan yang langsung ditanda tangan oleh direktur utama. Hal ini agar dapat menjaga kepercayaan karyawan kepadaperusahaan bahwa tida kada info yang ditutup-tutupi oleh perusahaan.

5. Perusahaan Menyelaraskan Antara Kinerja dan Upah

Secara garis besar, upah adalah bentuk penghargaan atas waktu, keahlian, usaha, dan/atau pengetahuan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Bentuk penghargaan yang tepat tentu akan terefleksi pada waktu, keahlian, usaha, dan/atau pengetahuan yang diberikan oleh karyawan; dan tampak pada pencapaian target yang telah ditetapkan.

6. Perusahaan Memberikan *Reward* dan *Punishment* kepada Karyawan

Perusahaan memberikan *reward* dan *punishment* kepada para karyawannya, ukuran karyawan yang dinilai pantas mendapat *reward* adalah saat ia menunjukkan kinerja yang baik, dan *reward* tertinggi yang akan ia dapat dari hasil kerjanya di perusahaan yaitu promosi jabatan (jenjang karir). Dan ukuran karyawan mendapat *punishment* adalah saat ia melakukan kesalahan berat seperti sering terlambat dalam masuk kerja dan menngambil (mencuri) yang bukan haknya dan *punishment* tertinggi yang dilakukan perusahaan adalah mengeluarkan karyawan yang sudah jelas-jelas melakukan kesalahan yang berat. Maka saat perusahaan memberikan *reward* dan *punishment* itu menunjukkan perusahaan berperilaku jujur atas kinerja karyawan yang sudah dikerjakan.

Implementasi Sifat *Amanah*

1. Perusahaan Membayar Gaji atau Upah Sesuai Waktu yang telah Disepakati

Perusahaan Ayam Geprek Juara berusaha bertanggungjawab atas amanah yang merupakan kewajibannya, dengan cara untuk bersegera dalam membayarkan (hak atau bayaran) kepada para karyawannya sesegera mungkin, supaya tidak menzhalimi mereka.

2. Perusahaan Mengajarkan untuk Bertanggung Jawab dalam Bekerja

Semakin besar tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan, maka semakin besar karyawan harus membangun integritas diri dan sekaligus memiliki loyalitas dan keberanian untuk menerima tanggungjawab dari perusahaan. Tanggungjawab adalah komitmen dan kewajiban untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri yang hebat.

3. Hukuman yang Dilakukan dalam Sebuah Perusahaan

Diyakini bahwa disiplin merupakan salah satu kunci dasar bagi keberhasilan melakukan pekerjaan dan meraih kesuksesan dalam segala hal. Hanya orang-orang yang mampu berdisiplinlah yang memiliki peluang besar untuk berhasil dalam hidupnya.

Maka dengan adanya hukuman dapat membuat setiap karyawan akan berprestasi, mencetak kinerja yang maksimal apabila bekerja dengan disiplin penuh, bukan saja karena harus diawasi dan diatur setiap hari tetapi karena tuntutan keberhasilan itu adalah disiplin pada dirinya sendiri. Apabila kesadaran ini semakin tinggi dimiliki oleh setiap karyawan, maka peluang keberhasilan pekerjaannya akan sangat tinggi.

4. Menentukan Sistem Jam Kerja dan Sistem Upah

Sistem kerja kerja yang berlaku di Ayam Geprek Juara sudah sesuai dengan peraturan pemerintah yang sudah ada. Hal ini cukup baik karena karyawan bukan robot atau mesin,

sehingga memerlukan waktu untuk beristirahat. Lalu untuk system upah yang ada sudah baik, sehingga karyawan merasa nyaman bekerja di Ayam Geprek Juara, dan yang terpenting perusahaan sudah menjalankan sifat *amanah* dengan cara membayar tanggungjawabnya yaitu membayar upah secara layak dan baik.

5. Perusahaan Mampu Menyelesaikan Kendala dengan Karyawan

Penyelesaian masalah dengan cara berdiskusi menyelesaikan suatu masalah sudah sangat bijak. Karena apapun pendapat orang lain juga harus kita dengarkan, kita olah Bersama, dan kemudian bias menghasilkan keputusan yang adil dan bijaksana untuk semua pihak dan menyelesaikan masalah merupakan tanggungjawab atau *amanah* pemimpin untuk segera mungkin untuk di selesaikan.

6. Perusahaan Berusaha Meningkatkan *Skill* Karyawan untuk Bekerja Lebih Cekatan dan Efisien

Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan dan pembinaan karyawan menjadi hal yang penting untuk dilakukan dan merupakan bentuk tanggungjawab atau *amanah* perusahaan. Sehingga *training* dinilai sebagai salah satu media yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mendukung laju perkembangan perusahaan.

7. Perusahaan Mengganti Rugi Ketika Ada Pelanggan yang Mengalami Kerugian

Mengacu pada Undang-undang No 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, pada Bab III Bagian Pertama Pasal 4; Hak Konsumen. Sehingga saat bekerja di Ayam Geprek Juara ingin menghindari tindak kecurangan tersebut, sehingga bentuk *amanah* atau tanggungjawab perusahaan terhadap konsumen adalah mengganti rugi setiap ada pelanggan yang merasa dirugikan atau barang yang dibeli tidak sesuai yang diinginkan.

Implementasi Sifat *Tabligh*

1. Perusahaan Menyampaikan Visi dan Misi Tujuan atau Sasaran Organisasi dengan Jelas kepada Karyawan

Setiap organisasi maupun perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai, baik untuk jangka waktu yang pendek, maupun untuk jangka waktu yang panjang. Lalu menyampaikannya kepada para karyawannya. Karena visi dan misi merupakan sebuah tolak ukur untuk mencapai kesuksesan dan kemajuan perusahaan, sehingga dalam praktiknya, perusahaan memiliki dasar dalam membuat kebijakan dan aturan untuk kepentingan perusahaan maupun karyawan.

2. Perusahaan Selalu Mengajak untuk Berdiskusi dalam Menyelesaikan Masalah atau Mencari Ide Baru

Brainstorming menjadi bentuk aplikasi dari sifat *tabligh* yang dapat menyampaikan pendapat secara lisan dengan baik, kolaborasi di dalam tim dapat membawa para anggota tim berkumpul bersama dan bekerja untuk mencapai tujuan yang sama melalui berbagai perspektif untuk memberikan suatu solusi dengan cara atau ide yang beragam.

3. Perusahaan Memotivasi kepada Karyawannya untuk Saling Menasihati dalam Kebaikan

Kesadaran untuk saling menasihati dalam kebaikan merupakan bentuk kecakapan sifat *tabligh* yang ada di perusahaan. Karena jika ada karyawan yang melakukan kesalahan, terutama pada pelanggan, yang akan dilihat bukan lagi karyawannya oleh pelanggan, namun akan dilihat sebagai kesalahan perusahaan.

4. Perusahaan Menyampaikan Informasi yang Sebenarnya dan Transparansi Terkait Perusahaan

Umumnya keterbukaan informasi mengatur mengenai apa saja yang harus diungkap kepada publik dan juga mengatur mengenai media komunikasi perusahaan seperti website perusahaan, dan sejumlah publikasi-publikasi yang wajib di muat. Salah satu media keterbukaan informasi yang menjadi perhatian penting adalah laporan keuangan dan laporan tahunan untuk para investor serta website perusahaan untuk hak publik.

5. Perusahaan Memotivasi Karyawannya untuk Memberikan Kinerja yang Baik

Sebagai makhluk social manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu

berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya.

6. Perusahaan Mengajarkan Tauladan yang Baik

Setiap pemimpin mendambakan orang-orang yang dipimpinnya menjadi orang-orang yang jujur, disiplin, bertutur kata baik dan bersikap baik. Maka semua itulah yang perlu ia lakukan sebelum orang-orang yang ia pimpin melakukannya dan jika pemimpin mampu menjadi tauladan bagi karyawannya, sudah bias dikatakan pemimpin telah berhasil dalam menerapkan sifat *tabligh* dalam bentuk komunikasi melalui tindakan yang dilakukan.

7. Pemimpin Menegur atas Kesalahan Karyawannya dengan Cara yang Baik

Budaya saling menegur harus kita bangun, jika salah seorang dari kita berbuat salah. Sebagai contoh, karyawan yang baik harus berani menegur pemimpinnya jikalau berbuat salah, begitu pula sebaliknya. Teguran sangatlah penting, supaya kesalahan tidak berlanjut, dan merusak lebih dalam serta lebih luas.

8. Perusahaan Menyampaikan Kewajiban Menegakkan *Syariat* Islam bagi Karyawan

Ayam Geprek Juara sudah *relate* dengan penegakkan *syariat* Islam. Seperti menghindari kegiatan *ribawi*, kemudian keinginan atau tujuan dibentuknya perusahaan adalah ingin membebaskan masyarakat Indonesia dari ketertindasan kemiskinan, lalu menganjurkan kepada karyawan untuk menutup auratnya khususnya.

Implementasi Sifat *Fathonah*

1. Pemimpin Mampu Menghadapi Persaingan Bisnis yang Terjadi

Persaingan bisnis pada intinya disebabkan oleh kesalahan strategi yang mana kesalahan tersebut dapat dipelajari dan dimanfaatkan oleh pelaku bisnis lainnya sebagai peluang yang mampu mencuri perhatian konsumen. Akan tetapi, diluar itu semua persaingan menjadi hal yang wajar dalam dunia bisnis dan pelaku bisnis pun sudah sadar penuh akan risiko tersebut. Untuk itu, tidak heran jika sudah sewajarnya pelaku bisnis mengerti, memahami dan menyusun strategi dengan hati-hati serta bijak.

2. Pemimpin Mampu Mengarahkan Seluruh Kemampuan Karyawannya

Dengan pengarahan yang baik dari para atasan dan tujuan, visi dan misi yang jelas dari suatu manajer perusahaan dapat menimbulkan efek yang positif untuk perusahaan itu sendiri. Pengaplikasian *actuating* dalam organisasi adalah pengarahan dan pemotivasian seluruh personil pada setiap kegiatan organisasi di wilayah kerjanya untuk selalu dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

3. Perusahaan Senantiasa Memberikan Dukungan Kepada Karyawan

Semua permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan dalam suatu perusahaan tidak terlepas juga dari adanya peranan seorang pemimpin dalam perusahaan. Dalam manajemen, kepemimpinan merupakan penggerak yang penting bagi sumber sumber dalam suatu organisasi.

4. Perusahaan Menerima Masukan dari Siapapun

Setiap perusahaan itu harus mampu untuk selalu meneliti dan juga mengambil kesimpulan dari berbagai faktor. Terutama soal munculnya aspirasi dari para pelanggannya. Ketika para pelanggan itu memberikan respon buruk, perusahaan harus bias meneliti kenapa respon buruk itu bias muncul. Selanjutnya perusahaan harus berusaha untuk memperbaikinya. Ketika ada respon buruk itu, perusahaan harus mengetahui apakah penyebabnya adalah internal perusahaan atau eksternal perusahaan.

5. Perusahaan Mengoptimalkan Kekuatan Spiritual Perusahaan

Secara sadar, perusahaan diposisikan sebagai sebuah organisme yang berdiri di atas akar rumput dan menyandang misi spiritualitas. Kehadirannya bukan hanya sekadar untuk mendapatkan keuntungan bagi pribadi-pribadi semata. Lebih dari itu, keberadaannya bertujuan untuk mengangkat marwah manusia secara keseluruhan. Pendekatannya bukan hanya keuntungan duniawi semata. Jauh dari itu, tujuannya yang dibentuk adalah membangun pemberdayaan bagi masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penghitungan data dengan rumus index dalam prosentase, didapatkan hasil untuk rata-rata total dari implementasi *prophetic leadership* pada Ayam Geprek Juara adalah 85 %, dimana berada dalam kategori “Sangat Sesuai”.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara diperoleh kesimpulan bahwa dalam aktifitas perusahaannya, Ayam Geprek Juara menggunakan gaya kepemimpinan *prophetic leadership*, walaupun tidak eksplisit dinyatakan. Ditemukan dalam penelitian ini, para karyawan bias sejalan dan mendukung semua kebijakan yang dilakukan oleh atasan Ayam Geprek Juara. Selain itu, adanya kesepakatan dan kerjasama tim yang bagus merupakan modal besar untuk mencapai tujuan perusahaan.

Aspek dasar *shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah* telah diimplementasikan baik saat menjalin kerjasama dengan para investor (*syirkah*) dan para karyawannya. Untuk bagi hasil sendiri presentase yang dilakukan di dalam perjanjian adalah 50:50, dan jika terjadi kerugian ditanggung oleh investor, karena perusahaan sudah menanggung beban waktu pengelolaan perusahaan. Selain itu, Ayam Geprek Juara memiliki idealisme untuk memberikan kebermanfaatn dengan sesama melalui tindakan *charity* dan menyeter secara rutin zakat perusahaan yang dikeluarkan setiap setahun sekali setelah perusahaan melakukan tutup buku.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, M. S. (2007). *Muhammad SAW: The Super Leader Super Manager*. Jakarta: Tazkia Publishing & ProLM Centre.
- Budiharto, Sus, Fathul Himam, (2015), *Konstruk Teoritis dan Pengukuran, Kepemimpinan Profetik*, Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Volume 33, No. 2, 133 – 146 ISSN: 0215-8884
- Jassin, H. B. (1982). *Bacaan Mulia*. Jakarta: Yayasan 23 Januari 1942
- Kuntowijoyo. (1991). *Paradigma Islam: Interpretasi untuk Aksi*. Editor: A.E. Priyono.
- Mansyur, A. Y. (2013). PERSONAL PROPHETIC LEADERSHIP AS AN INTRINSIC CHARACTER EDUCATION MODEL TO ERADICATE CORRUPTION. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 16.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Patimah, Siti. (2015). *Manajemen Kepemimpinan Islam; Aplikastnya dalam Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabet), h. 127
- Rendyka Dio Siswanto, D. H. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 190.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- <https://ekonomi.bisnis.com/read/20170424/99/647620/ri-jadi-pasar-daging-dan-ayam-olahan-dengan>