

### Kepemimpinan Profetik Ketua Yayasan dalam Penguatan Budaya Madrasah (*Prophetic Leadership of the Foundation Chairman in Strengthening the Culture*)

Fachri Mohamad Huda<sup>1</sup>, Besse Marhawati<sup>2</sup>, Zulystiawati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo

[fahrihuda07@gmail.com](mailto:fahrihuda07@gmail.com)<sup>1</sup>, [bessemarhawati@ung.ac.id](mailto:bessemarhawati@ung.ac.id)<sup>2</sup>, [zulystiawati@ung.ac.id](mailto:zulystiawati@ung.ac.id)<sup>3</sup>

Article Info	Abstract
<p><b>Article history:</b></p> <p>Received: 8 Juni 2026 Revised: 18 Juni 2026 Accepted: 19 Juni 2026</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b></p> <p>Leadership Prophetic Culture</p> <p><b>Kata Kunci:</b></p> <p>Kepemimpinan Profetik Budaya</p>	<p><i>This research aims to describe the prophetic leadership of the foundation chairman in strengthening the culture of Al-Huda Islamic School in Gorontalo, including the implementation of prophetic values, internalization strategies, governance reinforcement, and supporting and inhibiting factors. This research uses a qualitative approach with a case study design. Data are collected through interviews, observations, and documentation, and their trustworthiness is established through source and method triangulation and prolonged observation. The results show that the value of siddiq is manifested through integrity, transparency, and consistency in decision-making. The value of amanah is reflected in responsibility, discipline, and direct involvement in carrying out duties. The value of tabligh is evident in courteous, educational, and participatory communication. The value of fathanah is manifested through analytical and adaptive abilities, as well as strategic decision-making in foundation management. The reinforcement of foundation governance based on prophetic values is demonstrated through information transparency, direct supervision and mentoring, participatory communication, and competency-based human resource management. Habituation strategies are carried out through the internalization of values in daily activities, leadership role modeling, the cultivation of honesty, discipline, open communication, and continuous self-development. Supporting factors include the commitment of madrasah members, synergy among stakeholders, a culture of openness, collective concern, and the quality of human resources that balance general knowledge and religious knowledge. Meanwhile, inhibiting factors include differences in individual characteristics, low intrinsic motivation, tendencies toward egocentrism in communication, and apathetic attitudes toward the implementation of prophetic values.</i></p> <p><b>Abstrak</b></p> <p>Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan kepemimpinan profetik ketua yayasan dalam penguatan budaya Madrasah Al-Huda Gorontalo yang meliputi penerapan nilai profetik, strategi internalisasi, penguatan tata kelola, serta faktor pendukung dan penghambat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta diuji keabsahannya melalui triangulasi sumber dan metode serta perpanjangan pengamatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai siddiq diwujudkan melalui integritas, transparansi, dan konsistensi dalam pengambilan keputusan. Nilai amanah tercermin dalam tanggung jawab, disiplin, serta keterlibatan langsung dalam pelaksanaan tugas. Nilai tabligh tampak pada komunikasi yang santun, edukatif, dan partisipatif. Nilai fathanah diwujudkan melalui kemampuan</p>

---

analitis, adaptif, dan pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan yayasan. Penguatan tata kelola yayasan berbasis nilai profetik ditunjukkan melalui keterbukaan informasi, pengawasan dan pendampingan langsung, komunikasi partisipatif, serta pengelolaan berbasis kompetensi sumber daya manusia. Strategi pembiasaan dilakukan melalui internalisasi nilai dalam aktivitas sehari-hari, keteladanan pimpinan, pembiasaan kejujuran, kedisiplinan, komunikasi terbuka, dan pengembangan potensi diri secara berkelanjutan. Faktor pendukung meliputi komitmen warga madrasah, sinergi antar civitas, budaya keterbukaan, kepedulian bersama, serta kualitas sumber daya manusia yang seimbang antara pengetahuan umum dan ilmu agama. Sementara itu, faktor penghambat meliputi perbedaan karakter individu, rendahnya motivasi intrinsik, kecenderungan egosentrisme dalam komunikasi, serta sikap apatis terhadap penerapan nilai-nilai profetik.

---

***Corresponding Author:***

Fachri Mohamad Huda  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Gorontalo  
[fahrihuda07@gmail.com](mailto:fahrihuda07@gmail.com)

---

## **1. PENDAHULUAN**

Kepemimpinan profetik berkembang sebagai unsur penting yang menempatkan kualitas moral pemimpin sebagai fokus utama dalam beberapa dekade terakhir terutama dengan adanya akselerasi transformasi teknologi informasi dan komunikasi yang semakin intensif, menempatkan sektor pendidikan berada dalam sorotan publik. Problematika yang selalu dibahas dalam kalangan masyarakat mencakup mutu pendidikan, relevansi kurikulum, manajerial pendidikan, kompetensi guru, dan kualitas kemampuan para pemimpin dalam menjalankan perannya di lembaga pendidikan (Tintingon et al., 2023). Merujuk pada persoalan tersebut tentunya pemimpin pendidikan sebagai penggerak utama bertanggung jawab penuh dalam memastikan sistem pendidikan mampu untuk menghasilkan generasi yang berkompoten secara intelektual, emosional, dan spritual. Selain itu, Menurut Marhawati (2021) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain yang mengintegrasikan aspek rasional dan emosional melalui penggunaan logika, pertimbangan, serta inspirasi batin untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi yang kompleks dan beragam. Namun, kenyataan yang terjadi dilapangan menunjukkan keterbatasan kapasitas sebagian pemimpin dalam menyeimbangkan rasionalitas dan spritualitas masih menjadi tantangan utama. Sehingga kondisi ini mewajibkan para pemimpin memiliki kapasitas kepemimpinan yang komperhensif dalam menjalankan peran.

Dalam ranah pendidikan, elemen masyarakat menaruh harapan besar agar setiap inistusi pendidikan berupaya mencapai tujuan strategis dan kesuksesan optimal dalam mencerdaskan anak bangsa sehingga diperlukannya pemimpin berdaya saing tinggi dalam aspek kecakapan manajerial serta keseimbangan *multiple intellegence*. Berkualitas tidanya suatu pendidikan sangat ditentukan oleh strategi para pemimpin dalam menggerakkan seluruh elemen manajerial melalui kecerdasan yang dimilikinya. Dalam konteks ini, Carlyle memandang kepemimpinan sebagai perwujudan figur “pahlawan” yang memiliki kualitas luar biasa, yang tercermin dalam berbagai peran simbolik seperti tokoh ketuhanan, nabi, pendeta, penyair, intelektual, dan raja yang menjadi sumber pengaruh sekaligus teladan bagi masyarakat (Zulystiawati, 2020). Oleh karena itu, diperlukan sosok pemimpin tidak hanya unggul secara manajerial, tetapi juga memiliki integritas moral dan spritual yang kuat, sebagaimana dicontohkan dalam kepemimpinan Rasulullah SAW sebagai teladan ideal dalam mengelola umat secara bijaksana dan berkeadilan.

Kapasitas kepemimpinan paripurna tercermin dalam sifat-sifat yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW yang terkonseptualisasikan sebagai *prophetic leadership*. Sifat-sifat tersebut mencakup nilai *siddiq*, amanah, *tabligh*, dan fatanah yang digunakan sebagai strategi kepemimpinan yang sukses (Sholeh et al., 2023). Penerapan *prophetic leadership* dapat menjadikan pemimpin mampu membangun suasana yang harmonis, produktif, dan bermanfaat bagi seluruh anggota organisasi. Sehingga sudah sepantasnya keteladanan sifat nabi Muhammad SAW menjadi pijakan kiblat bagi seluruh pemimpin dari berbagai sektor.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa model kepemimpinan profetik memiliki nilai kebermanfaatannya dari berbagai aspek seperti dalam pendidikan era disrupsi (Syafei et al., 2025), pembentukan moralitas dan karakter (Marlina et al., 2025), manajerial (Rahman & Hamdi, 2021), budaya organisasi (Gusliana, 2025), dan merupakan paket kepemimpinan yang komplit. Namun secara eksplisit, kajian mengenai praktik kepemimpinan profetik masih terbuka untuk dikembangkan, terutama dalam konteks kultural karena ranah ini mempresentasikan nilai, tradisi, dan identitas lembaga dalam praktik keseharian.

Studi-Studi sebelumnya cenderung menyoroiti aspek budaya pada tataran umum, tanpa mengkaji secara mendalam proses penguatan budaya dalam praktik kepemimpinan profetik. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengisi celah kajian tersebut dengan mengulas praktik penguatan budaya melalui kepemimpinan profetik.

Yayasan Pendidikan dan Dakwah Islamiyah (YPDI) Al-Huda Gorontalo merupakan salah satu lembaga yang berada dibawah naungan Kementrian Agama dan berperan sebagai pusat pendidikan unggulan bagi masyarakat daerah Gorontalo. Yayasan ini tidak hanya menjadi rujukan tingkat lokal, tetapi juga menarik perhatian masyarakat dari luar wilayah Gorontalo, khususnya dari berbagai daerah di pulau sulawesi. Dalam Perkembangannya, yayasan ini menjadi wadah pesantren yang menaungi berbagai tingkatan pendidikan madrasah. Penyelenggaraan pendidikannya juga telah menyesuaikan dengan standar kurikulum nasional sehingga mampu memadukan nilai-nilai keislaman dengan tuntutan pendidikan formal. Selain itu, yayasan ini berfokus pada pembinaan generasi berilmu, berakhlak, moderenitas dan berkontribusi aktif dalam kehidupan keagamaan dan sosial. Arah pengembangan tersebut merupakan bagian dari visi dan misi kepemimpinan ketua yayasan yang menekankan pentingnya integrasi antara penguatan spritual, intelektual, dan karakter dalam membangun budaya pendidikan yang berkelanjutan.

Pada hasil wawancara awal Rabu 05 November 2025, dari berbagai prespektif warga madrasah di lingkungan yayasan Al-Huda Gorontalo dapat disimpulkan bahwa ketua yayasan memiliki seni dalam menggerakkan dan mengelola yayasan dengan mengacu pada nilai-nilai karakter yang terlekat pada kepribadian Rasulullah SAW yaitu (1) *siddiq*, (2) *amanah*, (3) *tabligh*, (4) *fatanah* yang dapat ditinjau dari budaya yang dikembangkan di lingkungan madrasah. Dalam konteks nilai *siddiq* (kejujuran), budaya *uswah hasanah* tercermin melalui keteladanan yang prima dari ketua yayasan yang kemudian dicontohkan oleh seluruh warga madrasah. Nilai *amanah* (kepercayaan dan tanggung jawab) terwujud dalam budaya mutu kerja yang profesional. Nilai *tabligh* diimplementasikan melalui budaya musyawarah serta keharmonisan antarwarga. Sementara itu, nilai *fathanah* terlihat dalam budaya visioner.

Berdasarkan paparan fenomena kepemimpinan profetik yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan pada (1) penerapan nilai-nilai kepemimpinan profetik ketua yayasan dalam penguatan budaya madrasah (2) strategi ketua yayasan dalam menginternalisasikan nilai-nilai profetik ke dalam budaya madrasah (3) faktor pendukung dan penghambat penerapan kepemimpinan profetik ketua yayasan dalam penguatan madrasah sebagai upaya untuk menelaah secara mendalam terkait praktik kepemimpinan berbasis karakter Rasulullah dalam membangun dan memperkuat kultur madrasah.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Dakwah dan Islamiyah Al-Huda Gorontalo yang mencakup tiga jenjang pendidikan, yaitu Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena kepemimpinan profetik dalam penguatan budaya madrasah berdasarkan konteks nyata yang terjadi di lingkungan Yayasan Al-Huda Gorontalo. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai nilai-nilai, praktik, serta dinamika yang berkembang dalam kehidupan organisasi pendidikan.

Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama (human instrument) yang terlibat secara langsung dalam proses pengumpulan, pengolahan, dan interpretasi data. Kehadiran peneliti di lapangan dilakukan secara intensif untuk membangun hubungan yang baik dengan informan serta memperoleh data yang akurat dan mendalam. Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian dan tingkat pengetahuan mereka terhadap objek yang diteliti (Sugiyono, 2022). Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 15 orang yang terdiri atas ketua yayasan, kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan pihak-pihak lain yang dianggap memahami implementasi nilai-nilai kepemimpinan profetik di lingkungan madrasah.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi terkait penerapan nilai-nilai profetik, strategi internalisasi nilai, serta faktor pendukung dan penghambat dalam penguatan budaya madrasah. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung perilaku, interaksi, dan praktik kepemimpinan yang berlangsung dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan madrasah. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa dokumen kelembagaan, program kerja, peraturan, arsip kegiatan, foto, dan berbagai dokumen lain yang relevan dengan fokus penelitian.

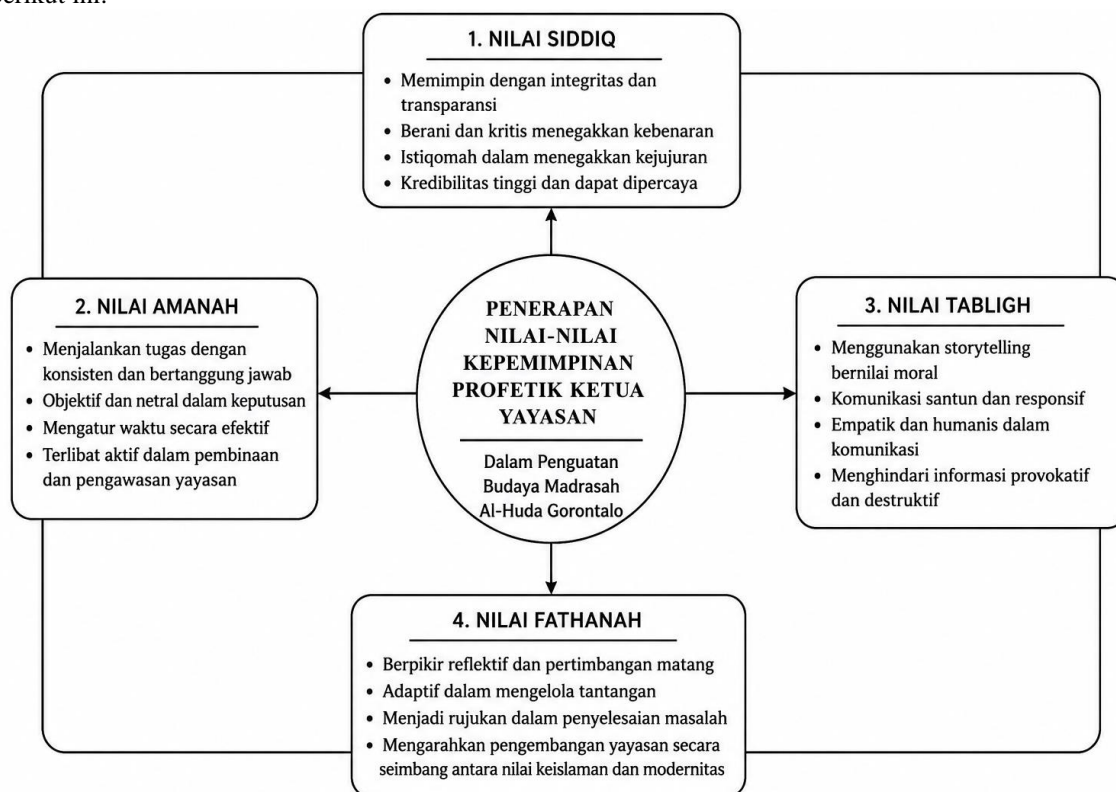
Analisis data dilakukan secara interaktif dengan mengacu pada model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif agar hubungan

antarfenomena dapat dipahami secara sistematis. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara berkelanjutan selama proses penelitian berlangsung hingga diperoleh temuan yang valid dan kredibel. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik perpanjangan pengamatan, triangulasi sumber, dan triangulasi metode, sehingga data yang diperoleh dapat diuji konsistensi, keakuratan, dan tingkat kepercayaannya.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Penerapan Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik Ketua Yayasan dalam Penguatan Budaya Madrasah Al-Huda Gorontalo

Penerapan nilai-nilai kepemimpinan profetik ketua yayasan dalam penguatan budaya madrasah Al-Huda Gorontalo mencakup nilai siddiq (kejujuran), amanah (tanggung jawab), tabligh (komunikasi), dan fathanah (kebijaksanaan/kecerdasan) sebagai fokus utama temuan penelitian. Untuk menunjukkan keterkaitan antara unsur dalam fokus tersebut secara lebih sistematis, disajikan dalam diagram konteks hasil temuan berikut ini:

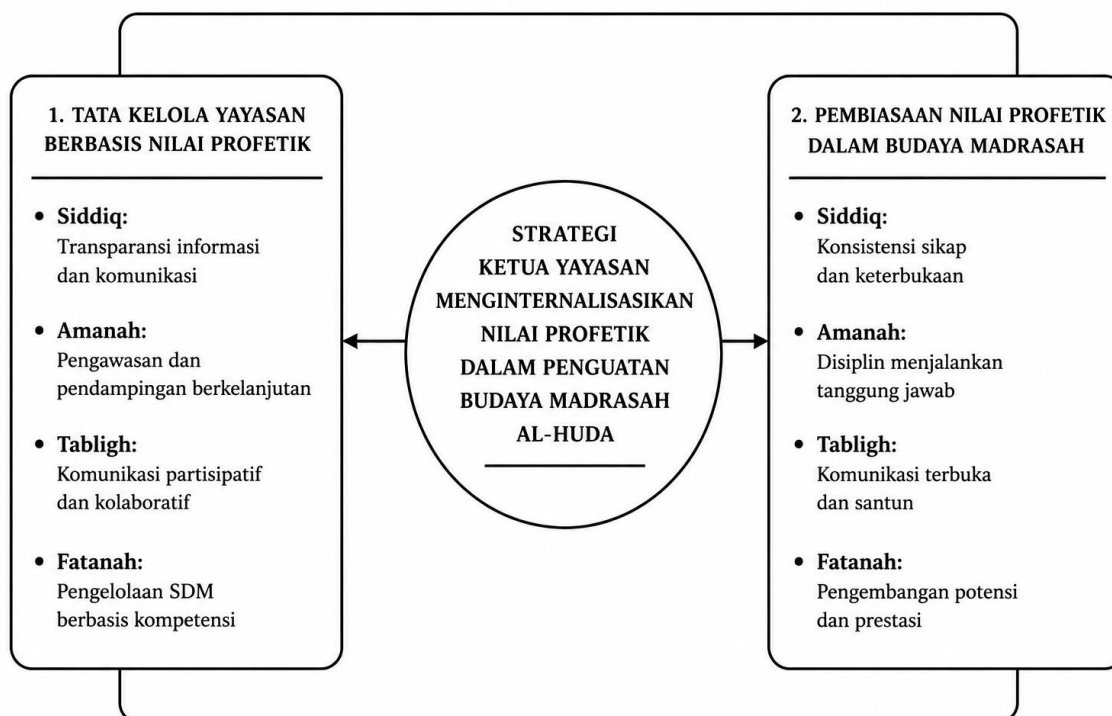


Gambar 1. Bagan Konteks Penerapan Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik Ketua Yayasan Dalam Penguatan Budaya Madrasah Al-Huda Gorontalo

Dapat dijelaskan pada gambar 1 bahwa Pertama, nilai siddiq (kejujuran) tercermin melalui integritas dalam pengambilan keputusan, keberanian mempertahankan kebenaran, konsistensi dalam bersikap jujur, serta kredibilitas yang ditunjukkan dalam perilaku sehari-hari, yang berdampak pada terbentuknya budaya akuntabilitas, profesionalisme, kredibilitas, dan integritas. Kedua, nilai amanah (tanggung jawab) ditunjukkan melalui konsistensi dalam menjalankan tugas, sikap objektif dalam pengambilan keputusan, kemampuan mengelola waktu, serta keterlibatan langsung dalam pembinaan, yang berdampak pada penguatan budaya disiplin kerja, komitmen, profesionalisme, dan tanggung jawab. Ketiga, nilai tabligh (komunikasi) diwujudkan melalui penggunaan strategi komunikasi yang edukatif, pola komunikasi yang santun dan responsif, sikap empatik dan humanis, serta menghindari penyampaian informasi yang bersifat destruktif, yang berdampak pada terciptanya budaya kedamaian, saling menghargai, dan keharmonisan. Keempat, nilai fathanah (kecerdasan) ditunjukkan melalui pengambilan keputusan yang analitis, kemampuan adaptif dalam menghadapi tantangan, peran sebagai rujukan dalam penyelesaian masalah, serta arah pengembangan yayasan yang seimbang, yang berdampak pada penguatan budaya musyawarah, mutu kerja, integritas, dan adaptif.

#### 3.2 Strategi Ketua Yayasan Menginternalisasikan Nilai-Nilai Profetik dalam Penguatan Budaya Madrasah Al-Huda Gorontalo

Strategi ketua yayasan dalam menginternalisasikan nilai-nilai profetik dalam penguatan budaya madrasah Al-Huda Gorontalo dilakukan melalui dua subfokus utama, yaitu penguatan tata kelola berbasis nilai profetik dalam penguatan budaya madrasah serta pembiasaan nilai-nilai profetik sebagai bagian dari penguatan budaya madrasah. Kedua subfokus tersebut menunjukkan bahwa internalisasi nilai profetik tidak hanya menyentuh aspek kebijakan dan pengelolaan kelembagaan, tetapi juga diimplementasikan melalui pembiasaan yang konsisten dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan madrasah. Untuk menunjukkan keterkaitan antara unsur dalam fokus tersebut secara lebih sistematis, disajikan dalam gambar 2 diagram konteks hasil temuan berikut ini:

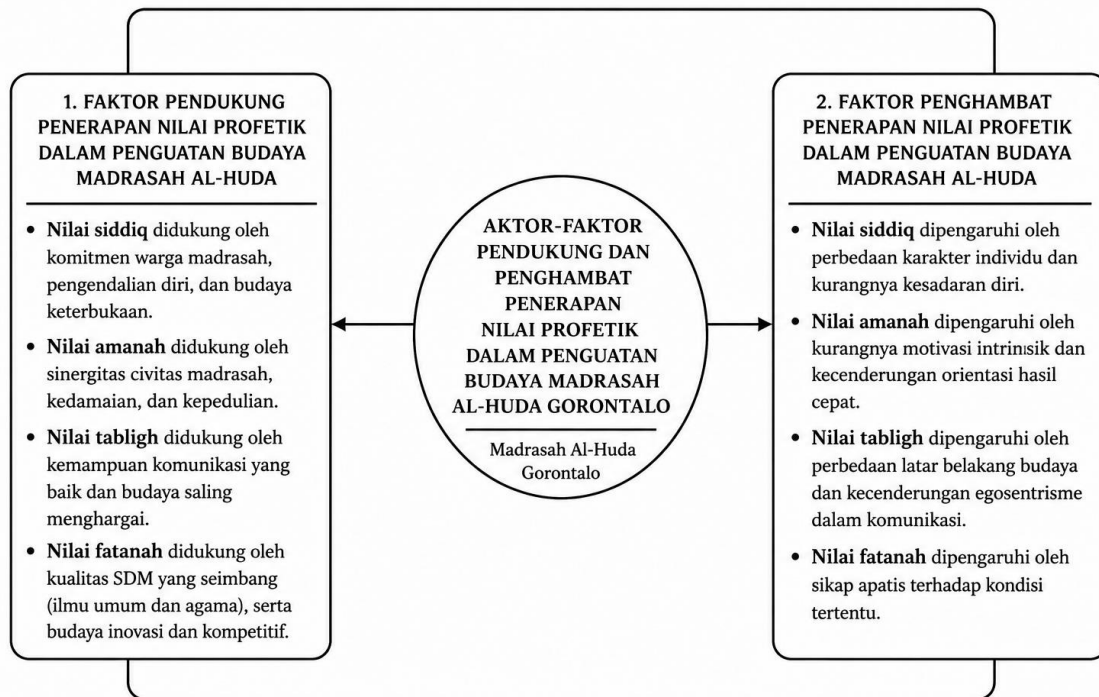


Gambar 2. Bagan Konteks Strategi Ketua Yayasan Dalam Menginternalisasikan Nilai-Nilai Profetik Dalam Penguatan Budaya Madrasah Al-Huda Gorontalo

Dapat dijelaskan terkait gambar 2 bahwa pada sub fokus pertama, penguatan tata kelola yayasan berbasis nilai profetik menunjukkan bahwa nilai siddiq diwujudkan melalui keterbukaan informasi dan komunikasi yang transparan dalam pengelolaan yayasan. Nilai amanah tampak pada konsistensi pelaksanaan tanggung jawab melalui pengawasan dan pendampingan langsung. Nilai tabligh tercermin dalam komunikasi partisipatif yang mendorong kolaborasi antar warga madrasah, sedangkan nilai fatanah diwujudkan melalui strategi pengelolaan berbasis kompetensi SDM untuk meningkatkan efektivitas yayasan. Implementasi nilai-nilai tersebut berdampak pada penguatan budaya transparansi, akuntabilitas, kolaboratif, dan profesionalisme dalam tata kelola madrasah. Sementara itu, pada sub fokus kedua, pembiasaan nilai-nilai profetik dalam budaya madrasah terlihat dari internalisasi nilai dalam kehidupan sehari-hari. Nilai siddiq dibiasakan melalui kejujuran dalam ucapan dan tindakan, nilai amanah melalui kedisiplinan dalam menjalankan tugas tanpa pengawasan ketat, nilai tabligh melalui kebiasaan komunikasi yang terbuka dan santun, serta nilai fatanah melalui dorongan pengembangan potensi diri secara berkelanjutan. Pembiasaan ini berkontribusi dalam membentuk budaya integritas, disiplin, saling menghargai, dan budaya prestasi di lingkungan madrasah Al-Huda Gorontalo.

### 3.3 Faktor Pendukung Dan Penghambat Penerapan Kepemimpinan Profetik Ketua Yayasan Dalam Penguatan Budaya Madrasah Al-Huda Gorontalo

Penerapan nilai-nilai profetik seperti siddiq, tabligh, amanah, fatanah dalam penguatan budaya madrasah Al-Huda tidak terlepas dari adanya berbagai faktor pendukung yang menjadi sumber kekuatan internalisasi ke dalam lingkup budaya. Selain itu, dibalik suksesnya penerapan nilai-nilai profetik terdapat faktor penghambat dalam pengintegrasian nilai-nilai profetik. Untuk menunjukkan keterkaitan antara unsur dalam fokus tersebut secara lebih sistematis, disajikan dalam gambar 3 diagram konteks hasil temuan berikut ini:



Gambar 3. Bagan Konteks Faktor Pendukung Dan Penghambat Penerapan Kepemimpinan Profetik Ketua Yayasan Dalam Penguatan Budaya Madrasah Al-Huda Gorontalo.

Berdasarkan gambar 3 tersebut dapat dijelaskan bahwa aspek pendukung penerapan nilai-nilai profetik ditemukan bahwa: nilai *siddiq* didukung oleh komitmen warga madrasah, refleksi diri, dan budaya keterbukaan, (2) nilai *amanah* didukung oleh sinergitas civitas madrasah, kedamaian dan rasa kepedulian, (3) nilai *tabligh* didukung oleh pembiasaan tutur kata yang santun dan budaya saling menghargai, (4) nilai *fatanah* didukung oleh kualitas SDM yang seimbang antara pengetahuan umum dan ilmu agama, dan budaya inovasi dan kompetitif

Selain itu, ditinjau dalam aspek faktor penghambat penerapan nilai-nilai profetik sebagaimana dalam studi wawancara, observasi, dan dokumentasi ditemukan bahwa: (1) nilai *siddiq* (kejujuran) adanya pengaruh perbedaan karakter individu dan kurangnya kesadaran diri, (2) nilai *amanah* (tanggung jawab) dipengaruhi oleh kurangnya motivasi intrinsik untuk bertindak sesuai nilai dan norma dan kecenderungan pada orientasi hasil cepat, (3) nilai *tabligh* (komunikasi) adanya pengaruh perbedaan latar belakang budaya individu serta kecenderungan egosentrisme dalam berkomunikasi, (4) nilai *fatanah* dipengaruhi oleh adanya sikap apatis terhadap kondisi tertentu.

### 3.4 Penerapan Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik Ketua Yayasan Dalam Penguatan Budaya Madrasah Al-Huda Gorontalo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan ketua yayasan dalam penguatan budaya Madrasah Al-Huda Gorontalo merefleksikan implementasi nilai-nilai profetik secara terpadu. Pada nilai *siddiq*, kepemimpinan diwujudkan melalui keterbukaan informasi, transparansi pengambilan keputusan, serta konsistensi antara ucapan dan tindakan yang mencerminkan integritas moral sebagaimana dikemukakan Faujiah dan Muslihah (2024) dan Yani et al. (2021). Nilai ini juga tampak dalam keteguhan sikap, keberanian mengakui kesalahan, serta konsistensi menjaga kejujuran dan kredibilitas dalam kepemimpinan.

Pada nilai *amanah*, ketua yayasan menunjukkan tanggung jawab yang kuat melalui konsistensi pelaksanaan tugas, pengaturan waktu yang seimbang, serta keterlibatan langsung dalam pengawasan dan pembinaan. Hal ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan profetik Hidayat dan Wijaya (2017) yang menekankan keadilan, musyawarah, dan tanggung jawab sosial. Praktiknya tampak dalam kemampuan menyeimbangkan peran profesional dan pribadi serta menjaga akuntabilitas dalam setiap tugas.

Nilai *tabligh* tercermin dalam pola komunikasi yang santun, terbuka, dan partisipatif, termasuk penggunaan pendekatan storytelling serta komunikasi dua arah yang humanis. Hal ini sejalan dengan pandangan Abdullah (2017) dan Kusumawinakhyu et al. (2023) bahwa komunikasi profetik harus mengedepankan kesantunan, empati, dan kemampuan menyampaikan pesan secara efektif sebagaimana teladan Nabi Muhammad SAW. Pola komunikasi ini memperkuat kolaborasi dan hubungan harmonis di lingkungan madrasah.

Sementara itu, nilai fatanah diwujudkan melalui kemampuan analitis dalam pengambilan keputusan berbasis musyawarah, kecerdasan dalam menyelesaikan masalah, serta inovasi dalam pengelolaan lembaga. Temuan ini selaras dengan Setyowati (2019) serta Muliyardari dan Arafah (2023) yang menegaskan bahwa fatanah mencakup kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual secara terpadu. Hal ini terlihat dalam strategi adaptif, pemanfaatan teknologi, serta keseimbangan antara modernitas dan nilai keislaman.

### **3.5 Strategi Ketua Yayasan dalam Menginternalisasikan Nilai-Nilai Profetik dalam Penguatan Budaya Madrasah Al-Huda Gorontalo**

Secara konseptual, kepemimpinan dalam organisasi pendidikan dipahami sebagai penggerak utama tercapainya tujuan bersama. Ilham (2024) menegaskan bahwa pemimpin menjadi birometer keberhasilan kelompok melalui kemampuan perencanaan, pelaksanaan, motivasi, dan pengawasan. Sejalan dengan itu, Muda (2020) menyatakan bahwa ketua yayasan berperan sebagai penggerak utama dalam mengoordinasikan seluruh tata kelola pendidikan untuk mencapai visi-misi lembaga. Dalam perspektif profetik, kepemimpinan juga mencerminkan konsep *khalifatan fil-ardh* yang menekankan tanggung jawab dalam memakmurkan manusia, serta selaras dengan prinsip good governance berbasis nilai profetik (Fauzan, 2022) yang mencakup profesionalitas, kearifan budaya, dan orientasi solutif. Selain itu, Hidayat dan Wijaya (2017) menegaskan bahwa implementasi nilai profetik dalam organisasi berlandaskan pada prinsip tauhid, musyawarah, keadilan, dan persaudaraan sosial.

Hasil temuan menunjukkan bahwa penguatan tata kelola yayasan di Madrasah Al-Huda Gorontalo merefleksikan nilai-nilai tersebut. Nilai siddiq diwujudkan melalui keterbukaan informasi, konsistensi pengelolaan, dan transparansi pengambilan keputusan yang membangun kepercayaan. Nilai amanah tampak dalam konsistensi tanggung jawab melalui pengawasan dan pendampingan langsung yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga proses kerja yang profesional. Nilai tabligh diwujudkan melalui komunikasi partisipatif yang membuka ruang dialog dan kolaborasi warga madrasah dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, nilai fatanah tercermin dalam pengelolaan struktur berbasis kompetensi SDM yang menempatkan personel sesuai keahlian untuk meningkatkan efektivitas kerja dan menghindari tumpang tindih tugas.

Pada aspek pembiasaan nilai profetik, temuan menunjukkan bahwa internalisasi nilai dilakukan melalui budaya keseharian madrasah. Ramadan et al. (2026) dan Khairi et al. (2025) menegaskan bahwa nilai profetik harus diwujudkan melalui budaya organisasi, pembiasaan, dan keteladanan. Hal ini diperkuat oleh Depdiknas (2003) yang menyatakan pendidikan sebagai proses pembudayaan sepanjang hayat. Di Madrasah Al-Huda, nilai siddiq dibiasakan melalui kejujuran dalam ucapan dan tindakan, nilai amanah melalui kedisiplinan menjalankan tugas secara mandiri, nilai tabligh melalui komunikasi santun dan terbuka, serta nilai fatanah melalui pengembangan potensi diri dan dorongan berprestasi. Secara keseluruhan, pembiasaan ini membentuk budaya integritas, tanggung jawab, komunikasi positif, dan budaya prestasi yang menguatkan karakter madrasah.

### **3.6 Faktor Pendukung Dan Penghambat Penerapan Kepemimpinan Profetik Ketua Yayasan Dalam Penguatan Budaya Madrasah Al-Huda**

Hasil temuan menunjukkan bahwa faktor pendukung penerapan nilai profetik di Madrasah Al-Huda Gorontalo mencakup empat aspek utama. Pada nilai siddiq, dukungan muncul dari komitmen warga madrasah dalam menegakkan kejujuran, kematangan kepribadian, serta budaya keterbukaan yang mendorong keberanian menyampaikan pendapat secara jujur. Pada nilai amanah, faktor pendukung terlihat dari sinergitas civitas madrasah, suasana kerja yang damai, serta kepedulian antarwarga madrasah yang memperkuat tanggung jawab kolektif. Nilai tabligh didukung oleh pembiasaan komunikasi santun dan budaya saling menghargai dalam interaksi sehari-hari. Sementara itu, nilai fatanah diperkuat oleh kualitas SDM yang seimbang antara kecerdasan intelektual dan spiritual serta adanya budaya inovasi dan kompetitif dalam pengembangan prestasi.

Namun demikian, implementasi nilai profetik juga menghadapi faktor penghambat. Syifa et al. (2025) menjelaskan bahwa hambatan internal dan eksternal dapat memengaruhi internalisasi nilai akhlak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai siddiq terhambat oleh perbedaan karakter individu dan kurangnya kesadaran diri. Nilai amanah dipengaruhi oleh rendahnya motivasi intrinsik dan orientasi hasil yang instan. Nilai tabligh dipengaruhi oleh latar belakang budaya serta kecenderungan egosentris dalam komunikasi, sedangkan nilai fatanah dipengaruhi oleh sikap apatis terhadap persoalan yang terjadi di lingkungan madrasah. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi nilai profetik sangat dipengaruhi oleh sinergi antara faktor internal individu dan budaya organisasi.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Madrasah Al-Huda Gorontalo, dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai-nilai profetik oleh ketua yayasan dalam penguatan budaya madrasah telah terwujud

melalui implementasi nilai siddiq, amanah, tabligh, dan fatanah. Nilai siddiq tercermin dalam integritas serta transparansi kepemimpinan yang dijalankan, nilai amanah tampak pada tanggung jawab dan objektivitas dalam pengelolaan lembaga, nilai tabligh diwujudkan melalui komunikasi yang santun, terbuka, dan partisipatif, sedangkan nilai fatanah terlihat dalam pengambilan keputusan yang analitis, bijaksana, dan adaptif terhadap berbagai situasi. Internalisasi nilai-nilai tersebut dilakukan melalui penguatan tata kelola lembaga yang berbasis nilai profetik, antara lain melalui keterbukaan informasi, pengawasan dan pendampingan secara langsung, komunikasi partisipatif, serta pengelolaan struktur organisasi berdasarkan kompetensi. Selain itu, nilai-nilai profetik juga dibiasakan dalam kehidupan sehari-hari warga madrasah melalui kejujuran dalam berkata dan bertindak, kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab, penyampaian informasi secara terbuka dan santun, serta dorongan untuk terus mengembangkan potensi diri. Adapun faktor yang mendukung penerapan kepemimpinan profetik meliputi komitmen seluruh warga madrasah, sinergitas antarunsur lembaga, budaya keterbukaan, kemampuan komunikasi yang baik, serta kualitas sumber daya manusia. Sementara itu, faktor penghambat yang masih dihadapi mencakup perbedaan karakter individu, rendahnya motivasi intrinsik sebagian warga madrasah, perbedaan latar belakang budaya, kecenderungan sikap egosentris, dan munculnya sikap apatis yang dapat memengaruhi efektivitas penerapan nilai-nilai profetik dalam kehidupan madrasah.

#### 4.2 Saran/Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Ketua Yayasan Al-Huda Gorontalo untuk terus mempertahankan dan meningkatkan konsistensi dalam mengaktualisasikan nilai-nilai kepemimpinan profetik melalui keteladanan perilaku maupun penguatan kebijakan yang terintegrasi dalam sistem budaya madrasah. Upaya tersebut penting dilakukan agar nilai-nilai siddiq, amanah, tabligh, dan fatanah tidak hanya menjadi prinsip normatif, tetapi juga menjadi landasan dalam setiap aspek pengelolaan dan pengembangan lembaga pendidikan. Selain itu, seluruh warga Madrasah Al-Huda Gorontalo diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmennya dalam mengimplementasikan nilai-nilai profetik sebagai bagian dari budaya madrasah sehari-hari. Partisipasi aktif seluruh unsur madrasah diperlukan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, harmonis, dan berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai pengaruh penerapan nilai-nilai profetik terhadap berbagai aspek pendidikan, seperti pembentukan karakter peserta didik, penguatan budaya sekolah, peningkatan kinerja guru, serta kualitas lingkungan pendidikan. Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan dan konteks yang berbeda sehingga dapat memperkaya pemahaman mengenai implementasi kepemimpinan profetik dalam dunia pendidikan.

#### REFERENSI

- Abdullah, F. (2017). Exploring Emotional and Spiritual Intelligence of Prophet Muḥammad SAW. *Al-Itqan: Journal of Islamic Sciences and Comparative Studies*, 6(4), 107-125.
- Depdiknas. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Faujiah, H., Muslihah, E., & Shobri, S. (2024). Model Kepemimpinan Profetik (Nabi Muhammad Saw) dan Implementasinya di Pondok Pesantren Miftahunnajah Lamongan Serang. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1436-1441.
- Fauzan. (2022). *Prophetic Governance*. UIN Khas Press.
- Gusliana, E. (2025). Konsep Kepemimpinan Profetik Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Quantum Edukatif*.
- Hidayat, R., & Wijaya, H. C. (2017). *Ayat Al Quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Ilham, M. (2024). *Kepemimpinan Kiyai Dalam Mengelola Pesantren Di Yayasan Pesantren Nasyrul Ulum Al-Aziziyah* (Doctoral dissertation, Universitas KH Abdul Chalim).
- Khairi, F., Ds, S. H., & Fr, D. A. (2025). Implementasi Kepemimpinan Berbasis Fats (Fathonah, Amanah, Tabligh, Siddiq) Terhadap Peningkatan Karakter Peduli Lingkungan Peserta Didik Smp. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 1 No (2).
- Kusumawinakhyu, T., Darodjat, D., Makhful, M., Hasan, I., & Zubaedah, S. (2023). Profetik Integrasi Islam Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Purwokerto: Konsep Komunikasi Efektif Empati Dokter Muslim. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 24(2), 333-345.
- Marhawati, B. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Deepublish.
- Marlina, Y. A., Herlambang, Y. T., & Muhtar, T. (2025). Urgensi Pendidikan Karakter Berbasis Pedagogik Profetik: Sebuah Pendekatan Dalam Menanggulangi Krisis Moral Siswa. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 10(1), 753-758.
- Muda, L. (2020). Kepemimpinan Ketua Yayasan Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan Dan Pembelajaran di SD Swasta. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7.

- Muliyandari, A., & Arafah, N. (2023). Nilai-Nilai Kepemimpinan Islam Dalam Buku Islamic Golden Stories Karya Ahmad Rofi' Usmani. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 10(2), 107–119.
- Rahman, L. Z., & Hamdi, A. (2021). Analisis Kepemimpinan Profetik Dalam Manajemen Berbasis Sekolah Di Mi Miftahul Ulum Anggana. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11, 2021.
- Ramadan, F., Fatmawati, F., Ansori, A., & Yusup, M. (2026). Model Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Islam Berbasis Karakter Siddiq, Amanah, Tabligh, dan Fatonah. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 10936-10945.
- Sholeh, I. I., Tanzeh, A., Fuadi, I., & Kojin, K. (2023). Kepemimpinan Profetik (Study Proses Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia). *Jurnal Manajemen, Pendidikan, Dan Pemikiran Islam*, 1(1), 27–4.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif (Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif Dan Konstruktif)*. Alfabeta Bandung.
- Syafei, Z., Zohriah, A., Kurniawati, E., Suwenti, R., & Masdariah, E. (2025). Integrasi nilai-nilai profetik dalam praktik kepemimpinan pendidikan islam di era disrupsi: Systematic literature review. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(2 Mei), 3419-3428.
- Syifa, U., Raihanuddin, M., & Ajma'in, M. (2025). Faktor Pembentukan Akhlak: Internal, Eksternal Dan Spiritual yang Berperan. *Tsaqofah*, 5(2), 1782–1792.
- Tintingon, J. Y., Lumapow, H. R., & Rotty, V. N. J. (2023). Problematika Dan Perubahan Kebijakan Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 798–809.
- Yani, M., Stit, D., Teupin, D., Pidie, R. (2021). Konsep Dasar Karakteristik Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Al-Hikmah*, 3(2).
- Zulystiawati. (2020). *Female Leadership in Gorontalo Universities: An Appreciative Inquiry Exploring Gorontalonesse Female Leaders' and Managers' Experiences* (Doctoral dissertation, Flinders University, College of Education, Psychology and Social Work.).