

Resiliensi Psikologis Sumber Daya Manusia Lembaga Dakwah: Analisis Paradigma Profetik dalam Konteks Indonesia

Psychological Resilience of Human Resources in Da'wah Institutions: A Prophetic Paradigm Analysis in the Indonesian Context

Early Maghfiroh Innayati

Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 September 2026
Revised 21 September 2026
Accepted 30 September 2026
Available online 10 October 2026

Keywords

psychological resilience, human resources, da'wah institutions, prophetic paradigm, da'wah management, Indonesia.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Psychological resilience is an essential capacity for human resources in da'wah institutions to cope with work-related pressures, demands for community service, interpersonal conflicts, resource constraints, and changing social dynamics. However, the study of resilience in da'wah organizations needs to move beyond an individual-centered approach that emphasizes endurance and adaptation by considering the spiritual, ethical, and structural dimensions of organizations. This article aims to analyze the psychological resilience of human resources in da'wah institutions through the prophetic paradigm by integrating psychological resilience theory, conservation of resources theory, and the concept of prophetic social science. The study employs a literature review method by examining relevant academic sources on resilience, human resource management, prophetic leadership, and Islamic organizations. The analysis focuses on four prophetic values: šiddiq (truthfulness), amānah (trustworthiness and responsibility), tabligh (communication), and faṭānah (intelligence and wisdom), as well as their relationships with social support, psychological safety, work meaningfulness, and organizational resource management. This

article proposes a conceptual framework in which the psychological resilience of human resources in da'wah institutions emerges from the interaction of individual capacities, social relationships, leadership practices, and organizational conditions grounded in prophetic values. The article contributes to the development of a resilience perspective that extends beyond individual endurance by emphasizing institutional responsibility for creating a healthy, ethical, and sustainable da'wah environment.

ABSTRAK

Resiliensi psikologis merupakan kapasitas penting bagi sumber daya manusia (SDM) lembaga dakwah dalam menghadapi tekanan kerja, tuntutan pelayanan umat, konflik interpersonal, keterbatasan sumber daya, dan dinamika perubahan sosial. Namun, kajian resiliensi dalam organisasi dakwah perlu melampaui pendekatan individual yang menekankan kemampuan bertahan dan beradaptasi, dengan mempertimbangkan dimensi spiritual, etis, dan struktural organisasi. Artikel ini bertujuan menganalisis resiliensi psikologis SDM lembaga dakwah melalui paradigma profetik dengan mengintegrasikan teori resiliensi psikologis, teori konservasi sumber daya, dan konsep ilmu sosial profetik. Penelitian menggunakan metode kajian literatur dengan menelaah sumber-sumber akademik yang relevan mengenai resiliensi, manajemen SDM, kepemimpinan profetik, dan organisasi Islam. Analisis diarahkan pada empat nilai profetik, yaitu šiddiq (kejujuran), amānah (tanggung jawab dan keterpercayaan), tabligh (komunikasi), dan faṭānah (kecerdasan dan kebijaksanaan), serta hubungannya dengan dukungan sosial, keamanan psikologis, pemaknaan kerja, dan pengelolaan sumber daya organisasi. Artikel ini mengajukan kerangka konseptual bahwa resiliensi psikologis SDM lembaga dakwah terbentuk melalui interaksi kapasitas individu, relasi sosial, praktik kepemimpinan, dan kondisi organisasi yang berlandaskan nilai profetik. Kontribusi artikel terletak pada pengembangan perspektif resiliensi yang tidak hanya berorientasi pada ketahanan individu, tetapi juga pada tanggung jawab kelembagaan untuk menciptakan lingkungan dakwah yang sehat, etis, dan berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Lembaga dakwah merupakan bagian penting dari kehidupan sosial-keagamaan masyarakat Indonesia. Melalui kegiatan pendidikan Islam, pembinaan spiritual, pemberdayaan

masyarakat, pelayanan sosial, dan pendampingan keagamaan, lembaga dakwah berkontribusi terhadap penguatan kehidupan religius dan kohesi sosial. Keberlanjutan fungsi tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM), termasuk dai, pengurus, tenaga administrasi, pendidik, pendamping masyarakat, dan relawan. Akan tetapi, orientasi pengabdian yang menjadi karakteristik organisasi dakwah juga menghadirkan tantangan tersendiri dalam pengelolaan SDM. Tuntutan pelayanan yang berkelanjutan, keterbatasan sumber daya, pembagian tanggung jawab, keterlibatan emosional dalam persoalan masyarakat, serta kebutuhan untuk menjaga konsistensi moral dan spiritual berpotensi menimbulkan tekanan psikologis. Persoalan ini menjadi penting ketika keberhasilan organisasi lebih banyak dinilai berdasarkan keberlangsungan program dan capaian pelayanan daripada kondisi psikologis orang-orang yang menjalankannya.

Fenomena tersebut perlu ditempatkan dalam konteks perubahan lingkungan kerja yang semakin menuntut kemampuan adaptasi dan pengelolaan tekanan. Dalam organisasi berbasis pengabdian, batas antara tanggung jawab profesional, komitmen sosial, dan motivasi spiritual dapat menjadi tidak tegas. Anggota organisasi mungkin merasa perlu terus tersedia bagi masyarakat, menerima tambahan tanggung jawab, atau menunda kebutuhan pribadi demi keberlangsungan pelayanan. Kondisi demikian tidak berarti bahwa seluruh SDM lembaga dakwah mengalami masalah psikologis, tetapi menunjukkan adanya persoalan manajerial yang layak dikaji: bagaimana organisasi mempertahankan komitmen pengabdian sekaligus melindungi kesejahteraan anggotanya? Pertanyaan ini menjadi relevan karena komitmen dan ketahanan tidak selalu menunjukkan kondisi psikologis yang sehat. Individu dapat tetap menjalankan tugas meskipun menghadapi kelelahan, konflik peran, atau berkurangnya kesempatan untuk memulihkan energi. Oleh sebab itu, resiliensi psikologis perlu dipahami bukan sebagai tuntutan agar individu selalu kuat, melainkan sebagai kapasitas adaptasi yang memerlukan dukungan lingkungan.

Dalam literatur psikologi, resiliensi dipahami sebagai proses adaptasi positif ketika individu menghadapi kesulitan atau tekanan yang signifikan. Masten (2001) menjelaskan resiliensi sebagai proses adaptif yang dapat berkembang melalui sistem dan sumber daya pendukung, sehingga tidak semata-mata bergantung pada sifat personal. Connor dan Davidson (2003) selanjutnya mengembangkan *Connor–Davidson Resilience Scale* sebagai instrumen untuk mengukur kapasitas individu dalam menghadapi kesulitan dan perubahan. Kedua perspektif tersebut menunjukkan bahwa resiliensi memiliki dimensi individual yang penting, tetapi pemahaman terhadap perkembangannya juga memerlukan perhatian pada lingkungan sosial dan organisasi. Dalam konteks pekerjaan, Sipondo dan Terblanche (2024), melalui kajian cakupan literatur (*scoping review*), menegaskan meningkatnya perhatian terhadap pengembangan resiliensi pekerja dan mengidentifikasi coaching organisasi sebagai salah satu pendekatan yang potensial. Sementara itu, Scheuch et al. (2021) menelaah program pelatihan resiliensi dalam konteks organisasi dan memetakan berbagai pendekatan yang digunakan untuk mengembangkan kapasitas tersebut. Literatur ini memperlihatkan bahwa resiliensi di tempat kerja tidak hanya menjadi persoalan karakter individu, tetapi juga merupakan bagian dari agenda pengembangan organisasi.

Perspektif tersebut diperkuat oleh teori konservasi sumber daya (*conservation of resources theory*) yang dikembangkan Hobfoll (1989). Teori ini menjelaskan bahwa tekanan psikologis berkaitan dengan ancaman kehilangan, kehilangan aktual, atau kegagalan memperoleh sumber daya setelah individu melakukan investasi yang besar. Sumber daya yang dimaksud mencakup waktu, energi, kompetensi, hubungan sosial, dan berbagai kondisi yang dianggap bernilai oleh individu. Dalam lembaga dakwah, sumber daya tersebut dapat terkuras ketika

tuntutan pelayanan meningkat tanpa diimbangi pembagian tugas yang adil, dukungan pimpinan, kejelasan peran, atau kesempatan pemulihan. Sebaliknya, hubungan kerja yang suportif dan tata kelola yang bertanggung jawab berpotensi membantu anggota mempertahankan sumber daya yang diperlukan untuk menghadapi tekanan. Dengan demikian, teori konservasi sumber daya memberikan dasar untuk menempatkan resiliensi SDM lembaga dakwah dalam hubungan antara kapasitas individu dan tanggung jawab kelembagaan, bukan semata-mata dalam kerangka ketahanan personal.

Meskipun literatur resiliensi dan pengelolaan SDM telah berkembang, hubungan antara resiliensi psikologis dan nilai-nilai keagamaan masih memerlukan pembahasan yang memperhatikan karakteristik organisasi serta mekanisme yang menghubungkan keduanya. Dalam konteks Indonesia, penelitian Umriana et al. (2025) mengenai rasa syukur dan resiliensi pada mahasiswa perguruan tinggi keagamaan Islam negeri menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Temuan ini memberikan petunjuk bahwa aspek psikologis yang berkaitan dengan pemaknaan keagamaan relevan untuk dikaji dalam konteks masyarakat Muslim Indonesia. Namun, mahasiswa dan SDM lembaga dakwah menghadapi lingkungan, tanggung jawab, dan tuntutan yang berbeda. Oleh karena itu, temuan pada populasi mahasiswa tidak dapat langsung digeneralisasikan kepada dai, pengurus, karyawan, atau relawan. Perbedaan konteks tersebut justru memperlihatkan perlunya analisis yang lebih spesifik mengenai bagaimana sumber daya psikologis dan nilai keagamaan berinteraksi dalam lingkungan kerja dakwah.

Kajian tentang kepemimpinan profetik juga memberikan landasan penting bagi pengembangan perspektif tersebut. Budiharto dan Pratiwi (2025) meneliti kepemimpinan profetik dan kesejahteraan karyawan pada lembaga keuangan syariah di Yogyakarta dengan rasa syukur sebagai variabel mediator. Penelitian tersebut melaporkan bahwa rasa syukur memediasi hubungan antara kepemimpinan profetik dan kesejahteraan karyawan dalam model yang diuji. Temuan ini memperlihatkan relevansi kepemimpinan berbasis nilai profetik dalam kajian pengalaman psikologis di lingkungan kerja. Namun, kesejahteraan karyawan berbeda dari resiliensi psikologis, dan lembaga keuangan syariah memiliki karakteristik organisasi yang tidak sepenuhnya sama dengan lembaga dakwah. Karena itu, penelitian tersebut lebih tepat dijadikan landasan untuk mengembangkan pertanyaan mengenai kemungkinan mekanisme psikologis dan organisasional, bukan sebagai bukti langsung bahwa kepemimpinan profetik meningkatkan resiliensi SDM lembaga dakwah.

Dalam perkembangan kajian yang lebih dekat dengan objek penelitian, Nugraha et al. (2026) membahas strategi pengelolaan resiliensi psikologis SDM lembaga dakwah melalui pendekatan konseptual yang mengintegrasikan manajemen dakwah dan pengembangan psikologis Islami. Kehadiran kajian tersebut menunjukkan bahwa resiliensi SDM lembaga dakwah telah menjadi perhatian akademik dan sekaligus menuntut ketelitian dalam merumuskan kebaruan penelitian berikutnya. Artikel ini tidak menempatkan dirinya sebagai kajian pertama yang menghubungkan resiliensi dengan manajemen dakwah. Sebaliknya, artikel ini mengembangkan fokus analisis yang lebih spesifik, yaitu mengintegrasikan teori resiliensi psikologis dan teori konservasi sumber daya dengan paradigma profetik untuk menjelaskan bagaimana nilai keagamaan dapat diterjemahkan menjadi praktik organisasi yang mendukung atau, dalam kondisi tertentu, justru membatasi resiliensi. Dengan demikian, perhatian tidak hanya diarahkan pada pentingnya spiritualitas dan komitmen, tetapi juga pada hubungan antara nilai, kepemimpinan, pembagian tanggung jawab, komunikasi, dukungan sosial, dan pemeliharaan sumber daya SDM.

Untuk mengembangkan analisis tersebut, paradigma profetik yang dirumuskan Kuntowijoyo (2006) menjadi landasan konseptual yang relevan. Melalui prinsip humanisasi, liberasi, dan transendensi, ilmu sosial profetik menawarkan orientasi untuk memahami kehidupan sosial dengan memperhatikan martabat manusia, pembebasan dari kondisi yang merugikan, dan hubungan tindakan manusia dengan nilai-nilai ketuhanan. Dalam konteks pengelolaan SDM lembaga dakwah, humanisasi mengarahkan organisasi untuk memperlakukan anggota sebagai manusia yang memiliki kebutuhan psikologis dan keterbatasan; liberasi mendorong evaluasi terhadap beban kerja yang tidak proporsional, relasi kuasa yang tidak sehat, dan hambatan dalam memperoleh dukungan; sedangkan transendensi memberikan ruang bagi makna spiritual sebagai orientasi pengabdian. Ketiga prinsip tersebut dapat dihubungkan dengan empat sifat profetik, yaitu *ṣiddīq* (kejujuran), *amānah* (tanggung jawab dan keterpercayaan), *tabligh* (komunikasi), dan *faṭānah* (kebijaksanaan). Dalam artikel ini, keempat sifat tersebut diperlakukan sebagai kategori analitis untuk menelaah praktik organisasi, bukan sebagai faktor psikologis yang secara otomatis menghasilkan resiliensi.

Berdasarkan uraian tersebut, kesenjangan penelitian terletak pada perlunya kerangka konseptual yang secara eksplisit menghubungkan nilai profetik dengan mekanisme psikososial dan organisasional yang relevan bagi resiliensi psikologis SDM lembaga dakwah. Literatur yang ada memberikan landasan mengenai proses resiliensi, pemeliharaan sumber daya, hubungan kepemimpinan profetik dengan kesejahteraan, serta relevansi rasa syukur dalam populasi Muslim. Akan tetapi, hubungan antarkomponen tersebut belum cukup untuk menyimpulkan bagaimana empat sifat profetik dapat diterjemahkan menjadi praktik pengelolaan SDM yang berkelanjutan dalam konteks lembaga dakwah Indonesia. Selain itu, penting untuk menjelaskan kondisi batasnya: nilai tanggung jawab, misalnya, dapat mendukung akuntabilitas apabila diterapkan secara proporsional, tetapi berpotensi memperbesar tekanan apabila ditafsirkan sebagai kewajiban menerima beban tanpa batas. Demikian pula, pemaknaan spiritual dapat membantu individu memahami kesulitan, tetapi tidak dapat menggantikan kebutuhan terhadap dukungan organisasi dan pemulihan psikologis.

Atas dasar kesenjangan tersebut, artikel ini bertujuan menganalisis resiliensi psikologis SDM lembaga dakwah melalui paradigma profetik dengan mengintegrasikan teori resiliensi, teori konservasi sumber daya, dan konsep ilmu sosial profetik. Secara khusus, artikel ini membahas (1) bagaimana resiliensi psikologis dapat dipahami sebagai interaksi antara kapasitas individu dan sumber daya organisasi; (2) bagaimana nilai *ṣiddīq*, *amānah*, *tabligh*, dan *faṭānah* dapat diinterpretasikan dalam hubungannya dengan kepercayaan, tanggung jawab, komunikasi, dan pengambilan keputusan; serta (3) bagaimana prinsip humanisasi, liberasi, dan transendensi dapat memberikan orientasi etis bagi pengelolaan SDM yang mendukung resiliensi berkelanjutan. Melalui kajian literatur konseptual, artikel ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis berupa kerangka analisis yang menghubungkan nilai profetik dengan mekanisme psikososial dan praktik organisasi. Secara praktis, kajian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan manajemen dakwah di Indonesia yang tidak hanya berorientasi pada keberhasilan program dan kesinambungan pengabdian, tetapi juga pada kesejahteraan, martabat, dan keberlanjutan SDM yang menjalankannya.

KERANGKA TEORETIS

Resiliensi psikologis dalam pengelolaan SDM

Resiliensi psikologis merujuk pada proses adaptasi positif ketika individu menghadapi tekanan, kesulitan, atau perubahan yang menantang. Masten (2001) menegaskan bahwa resiliensi dapat dipahami sebagai proses adaptasi yang berkembang melalui sistem pendukung

dalam kehidupan individu. Dengan demikian, resiliensi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan personal, tetapi juga oleh kualitas lingkungan yang memungkinkan individu menghadapi kesulitan dan memulihkan keseimbangan psikologisnya.

Dalam konteks organisasi, resiliensi berkaitan dengan kemampuan menghadapi perubahan, mengelola tekanan, belajar dari pengalaman, serta mempertahankan fungsi kerja ketika menghadapi kesulitan. Namun, resiliensi tidak identik dengan kemampuan bekerja tanpa batas atau menekan emosi demi mempertahankan produktivitas. Individu yang terus bekerja dalam kondisi kelelahan berat belum tentu memiliki resiliensi yang sehat. Resiliensi yang berkelanjutan memerlukan kesempatan untuk beristirahat, memperoleh dukungan, mengembangkan kompetensi, dan memulihkan sumber daya psikologis.

Pada lembaga dakwah, resiliensi menjadi penting karena SDM berhadapan dengan dimensi pekerjaan dan pengabdian sekaligus. Ketika tuntutan pelayanan meningkat, kemampuan mengelola emosi, mempertahankan makna kerja, menyelesaikan konflik, dan mencari bantuan dapat mendukung keberlanjutan aktivitas dakwah. Sebaliknya, ketika organisasi tidak menyediakan dukungan yang memadai, tekanan yang berulang dapat mengurangi kemampuan adaptasi dan mengancam kesejahteraan psikologis anggota.

Teori konservasi sumber daya

Teori konservasi sumber daya yang dikembangkan Hobfoll (1989) menjelaskan stres melalui ancaman kehilangan, kehilangan aktual, atau tidak tercapainya peningkatan sumber daya setelah individu melakukan investasi yang besar. Sumber daya tersebut dapat mencakup waktu, energi, kompetensi, status sosial, dukungan interpersonal, dan berbagai kondisi yang dianggap bernilai oleh individu.

Teori ini relevan untuk menjelaskan dinamika SDM lembaga dakwah. Para pelaksana dakwah dapat menginvestasikan waktu, tenaga, perhatian emosional, dan sumber daya sosial untuk menjalankan kegiatan pelayanan. Apabila investasi tersebut tidak diimbangi dengan dukungan, pembagian tugas yang adil, dan kesempatan pemulihan, individu dapat mengalami pengurasan sumber daya. Sebaliknya, kepemimpinan yang suportif, hubungan kerja yang sehat, kejelasan peran, serta dukungan organisasi berpotensi membantu mempertahankan sumber daya psikologis.

Dalam kerangka ini, nilai profetik dapat dipahami sebagai sumber orientasi etis yang memengaruhi cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Akan tetapi, nilai tersebut tidak selalu menghasilkan dampak positif apabila diterapkan secara tidak proporsional. Misalnya, *amānah* dapat mendorong tanggung jawab dan akuntabilitas, tetapi dapat pula disalahartikan sebagai kewajiban menerima semua tugas tanpa mempertimbangkan kapasitas individu. Oleh karena itu, analisis resiliensi perlu memperhatikan hubungan antara pemaknaan nilai, praktik manajemen, dan kondisi kerja.

Paradigma profetik dalam organisasi dakwah

Paradigma profetik dalam artikel ini merujuk pada pendekatan ilmu sosial yang menempatkan nilai-nilai kenabian sebagai landasan analisis terhadap kehidupan sosial. Kuntowijoyo (2006) mengemukakan tiga orientasi utama ilmu sosial profetik, yaitu humanisasi, liberasi, dan transendensi. Ketiganya dapat menjadi kerangka normatif untuk menilai praktik manajemen SDM dalam lembaga dakwah.

Humanisasi menuntut pengakuan terhadap martabat manusia dan penolakan terhadap praktik organisasi yang merendahkan individu. Dalam pengelolaan SDM, prinsip ini dapat diwujudkan melalui penghormatan terhadap kebutuhan psikologis, komunikasi yang manusiawi, dan perlakuan yang adil. Liberasi mengarahkan perhatian pada pengurangan kondisi yang menghambat kesejahteraan, seperti ketidakadilan dalam pembagian tugas, relasi kuasa yang

tidak sehat, dan budaya organisasi yang menghalangi penyampaian keluhan. Transendensi menempatkan kesadaran spiritual sebagai sumber orientasi moral dan pemaknaan terhadap aktivitas dakwah.

Ketiga prinsip tersebut dapat dihubungkan dengan empat sifat profetik yang lazim digunakan dalam pembahasan kepemimpinan Islam, yaitu *ṣiddīq*, *amānah*, *tablīgh*, dan *faṭānah*. Dalam artikel ini, keempat sifat tersebut digunakan sebagai konsep analitis untuk mengidentifikasi bagaimana nilai keagamaan dapat diterjemahkan ke dalam praktik organisasi yang mendukung resiliensi.

Integrasi nilai profetik dan resiliensi psikologis

Integrasi paradigma profetik dan teori resiliensi menghasilkan kerangka analisis yang mencakup tiga tingkat. Pertama, tingkat individu, yang meliputi pengelolaan emosi, strategi koping, pemaknaan kerja, dan kemampuan memulihkan diri. Kedua, tingkat relasional, yang mencakup kepercayaan, komunikasi, dukungan sosial, dan hubungan dengan pemimpin. Ketiga, tingkat organisasi, yang meliputi pembagian beban kerja, kejelasan peran, akses terhadap bantuan, dan kebijakan kesejahteraan SDM.

Paradigma profetik berfungsi sebagai landasan etis untuk menghubungkan ketiga tingkat tersebut. Resiliensi tidak cukup dinilai berdasarkan kemampuan individu mempertahankan keterlibatan dalam kegiatan dakwah, tetapi juga perlu dianalisis berdasarkan kondisi organisasi yang memungkinkan keterlibatan itu berlangsung secara sehat dan berkelanjutan.

Dengan demikian, kerangka konseptual artikel ini menempatkan nilai profetik sebagai orientasi etis yang berpotensi memengaruhi praktik kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya organisasi. Praktik tersebut selanjutnya dapat membentuk dukungan sosial, keamanan psikologis, pemaknaan kerja, dan pemeliharaan sumber daya yang berkaitan dengan resiliensi psikologis. Hubungan ini merupakan proposisi teoretis yang perlu diuji atau dikembangkan melalui penelitian empiris, bukan hubungan sebab-akibat yang telah dipastikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur (*literature review*) dengan pendekatan kualitatif-konseptual untuk menganalisis resiliensi psikologis sumber daya manusia (SDM) lembaga dakwah melalui paradigma profetik dalam konteks Indonesia. Kajian ini berfokus pada integrasi teori resiliensi psikologis, teori konservasi sumber daya, ilmu sosial profetik, serta penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan profetik, kesejahteraan psikologis, dan dukungan organisasi. Literatur utama mencakup karya Masten (2001), Connor dan Davidson (2003), Hobfoll (1989), serta Kuntowijoyo (2006), yang dilengkapi dengan artikel jurnal relevan dari Indonesia dan publikasi internasional.

Pengumpulan literatur dilakukan dengan mengidentifikasi publikasi akademik yang berkaitan dengan resiliensi psikologis, sumber daya manusia, kepemimpinan profetik, organisasi Islam, dan kesejahteraan kerja. Penelusuran literatur diarahkan pada artikel jurnal ilmiah dan buku akademik yang memiliki relevansi konseptual dengan pertanyaan penelitian. Kriteria relevansi meliputi kesesuaian topik, kejelasan konsep atau variabel yang dibahas, keterkaitan dengan konteks organisasi, serta kontribusi terhadap pemahaman hubungan antara nilai profetik dan resiliensi psikologis. Penelitian terdahulu kemudian dipetakan berdasarkan penulis, konteks penelitian, metode, temuan utama, dan keterbatasannya. Karena jumlah dokumen yang diseleksi, rentang waktu pencarian, dan prosedur penyaringan sistematis belum ditetapkan secara terukur, penelitian ini diposisikan sebagai kajian literatur konseptual, bukan *systematic literature review*.

Analisis data dilakukan melalui sintesis tematik dengan mengelompokkan literatur ke dalam empat tema utama, yaitu konsep resiliensi psikologis, konservasi sumber daya individu

dan organisasi, penerapan nilai-nilai profetik, serta implikasinya terhadap pengelolaan SDM lembaga dakwah. Temuan dari penelitian terdahulu dibandingkan untuk mengidentifikasi pola, perbedaan, keterbatasan, dan kesenjangan penelitian. Selanjutnya, nilai *ṣiddīq* (kejujuran), *amānah* (tanggung jawab), *tablīgh* (komunikasi), dan *faṭānah* (kebijaksanaan) diintegrasikan dengan prinsip humanisasi, liberasi, dan transendensi untuk membangun kerangka konseptual resiliensi psikologis. Hasil analisis diinterpretasikan dengan mempertimbangkan perbedaan konteks dan karakteristik subjek penelitian, sehingga temuan pada mahasiswa atau karyawan organisasi lain tidak langsung digeneralisasikan kepada SDM lembaga dakwah di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian penelitian terdahulu

Hasil penelusuran literatur menunjukkan bahwa kajian mengenai resiliensi psikologis, kepemimpinan profetik, dan kesejahteraan dalam konteks Islam telah berkembang, tetapi masih tersebar pada bidang psikologi, pendidikan Islam, dan manajemen organisasi. Sejumlah penelitian telah menunjukkan relevansi rasa syukur, kepemimpinan profetik, dan dukungan sosial terhadap berbagai aspek kesejahteraan atau adaptasi psikologis. Namun, temuan tersebut perlu dibedakan berdasarkan karakteristik subjek, konteks organisasi, variabel yang diukur, dan desain penelitian. Penelitian terhadap mahasiswa Muslim, misalnya, tidak dapat langsung digeneralisasikan kepada dai, pengurus, karyawan, atau relawan lembaga dakwah. Untuk memetakan perkembangan kajian tersebut, beberapa penelitian yang relevan disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Penelitian terdahulu tentang resiliensi, kepemimpinan profetik, dan kesejahteraan dalam konteks Indonesia

Peneliti	Konteks dan metode	Temuan utama	Relevansi dan keterbatasan
Masten (2001)	Kajian teoretis mengenai proses resiliensi	Resiliensi dipahami sebagai proses adaptasi positif yang dapat berkembang melalui sistem pendukung.	Menjadi landasan untuk melihat resiliensi sebagai proses, bukan semata-mata karakter individual. Bukan penelitian khusus lembaga dakwah.
Connor dan Davidson (2003)	Pengembangan instrumen resiliensi psikologis	Menghasilkan Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) untuk mengukur kapasitas menghadapi kesulitan dan perubahan.	Menyediakan landasan pengukuran resiliensi, tetapi tidak secara khusus menguji nilai profetik atau SDM dakwah.
Budiharto dan Pratiwi (2025)	Survei terhadap 146 karyawan lembaga keuangan syariah di Yogyakarta; analisis mediasi	Rasa syukur ditemukan memediasi secara penuh hubungan antara kepemimpinan profetik dan kesejahteraan karyawan dalam model yang diuji.	Memberikan bukti empiris mengenai relevansi kepemimpinan profetik terhadap kesejahteraan kerja. Namun, variabel hasilnya adalah kesejahteraan karyawan, bukan resiliensi psikologis, dan konteksnya bukan lembaga dakwah.

Hadiyani et al. (2021)	Penelitian mengenai kepemimpinan profetik, kepuasan kerja, dan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya di Medan	Penelitian menghubungkan kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB).	Relevan untuk konteks organisasi berbasis nilai di Indonesia, tetapi fokusnya pada perilaku organisasi, bukan resiliensi psikologis.
Juhji et al. (2025)	Survei mengenai kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja guru madrasah ibtidaiyah di Indonesia	Mengkaji hubungan kepemimpinan profetik dengan kepuasan kerja guru.	Memperluas relevansi kepemimpinan profetik pada organisasi pendidikan Islam, tetapi tidak secara langsung menjelaskan ketahanan psikologis SDM lembaga dakwah.
Umriana et al. (2025)	Survei terhadap 571 mahasiswa dari 18 perguruan tinggi keagamaan Islam negeri di Indonesia	Rasa syukur berhubungan positif dan signifikan dengan resiliensi; model melaporkan koefisien determinasi sebesar 29,5%.	Memberikan bukti empiris tentang hubungan rasa syukur dan resiliensi dalam populasi Muslim Indonesia. Namun, subjeknya mahasiswa, bukan tenaga dakwah profesional atau relawan.
Ferguson et al. (2024)	Penelitian terhadap 88 pekerja organisasi berbasis iman lintas budaya selama pandemi COVID-19	Mengkaji dukungan sosial dan kerendahan hati kultural dalam kaitannya dengan pengalaman pekerja lintas budaya.	Memberikan perspektif komparatif tentang pekerja organisasi berbasis iman. Konteks internasional dan desainnya berbeda dari lembaga dakwah Indonesia.
Sipondo dan Terblanche (2024)	<i>Scoping review</i> mengenai pendampingan atau coaching organisasi untuk meningkatkan resiliensi kerja	Memetakan coaching organisasi sebagai pendekatan potensial untuk mendukung resiliensi pekerja serta mengidentifikasi kebutuhan pengembangan penelitian.	Menguatkan pentingnya intervensi dan dukungan organisasi. Tidak secara khusus mengintegrasikan paradigma profetik Islam.
Nugraha et al. (2026)	Kajian literatur konseptual mengenai manajemen resiliensi psikologis SDM lembaga dakwah	Mengusulkan integrasi pengembangan spiritual, kepemimpinan Islam, konseling, pengembangan kompetensi, dukungan	Merupakan penelitian yang paling dekat dengan topik artikel ini sehingga harus dijadikan pembanding utama dalam penentuan kebaruan.

		organisasi, dan budaya kerja Islami.	
--	--	--------------------------------------	--

Sumber: Sintesis penulis berdasarkan publikasi yang dirujuk.

Tabel tersebut memperlihatkan tiga kecenderungan utama. Pertama, literatur psikologi memberikan dasar untuk memahami resiliensi sebagai proses adaptasi yang dipengaruhi oleh sumber daya individu dan lingkungan (Connor & Davidson, 2003; Masten, 2001). Kedua, penelitian tentang kepemimpinan profetik di Indonesia lebih banyak membahas kesejahteraan, kepuasan kerja, dan perilaku organisasi daripada resiliensi psikologis secara langsung (Budiharto & Pratiwi, 2025; Hadiyani et al., 2021; Juhji et al., 2025). Ketiga, penelitian mengenai resiliensi dan nilai keagamaan telah menemukan keterkaitan antara rasa syukur dan resiliensi pada mahasiswa Muslim, tetapi konteks tersebut berbeda dari lingkungan kerja lembaga dakwah (Umrana et al., 2025).

Temuan-temuan tersebut menunjukkan adanya dasar konseptual untuk mengintegrasikan resiliensi psikologis dan nilai profetik. Akan tetapi, bukti dari konteks yang berbeda tidak dapat diperlakukan sebagai bukti langsung bahwa nilai profetik meningkatkan resiliensi SDM lembaga dakwah. Hubungan tersebut masih perlu dijelaskan melalui sintesis teori yang cermat dan, dalam penelitian selanjutnya, diuji pada populasi yang sesuai.

Sintesis hasil penelitian: hubungan nilai profetik dan resiliensi psikologis

1. Kepemimpinan profetik dan kesejahteraan psikologis

Penelitian Budiharto dan Pratiwi (2025) memberikan bukti yang relevan mengenai hubungan kepemimpinan profetik dan kesejahteraan karyawan. Studi terhadap 146 karyawan lembaga keuangan syariah di Yogyakarta tersebut menemukan bahwa rasa syukur memediasi secara penuh hubungan antara kepemimpinan profetik dan kesejahteraan karyawan dalam model mediasi yang dianalisis. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kepemimpinan berbasis nilai keagamaan dan kesejahteraan tidak harus dipahami sebagai hubungan langsung; proses psikologis yang dialami individu juga dapat berperan.

Meskipun demikian, kesejahteraan psikologis dan resiliensi psikologis merupakan dua konstruk yang berbeda. Kesejahteraan berkaitan dengan kualitas pengalaman dan fungsi psikologis, sedangkan resiliensi menekankan proses adaptasi ketika individu menghadapi kesulitan. Oleh karena itu, hasil Budiharto dan Pratiwi (2025) mendukung relevansi kepemimpinan profetik sebagai variabel yang patut dikaji, tetapi tidak membuktikan bahwa kepemimpinan profetik secara langsung meningkatkan resiliensi SDM lembaga dakwah.

Dalam konteks artikel ini, temuan tersebut menjadi dasar untuk mengajukan kemungkinan bahwa nilai profetik dapat memengaruhi resiliensi melalui mekanisme psikologis dan relasional, seperti rasa syukur, kepercayaan, pemaknaan kerja, dan dukungan dari pimpinan. Mekanisme-mekanisme tersebut merupakan proposisi yang memerlukan pengujian lebih lanjut, bukan kesimpulan kausal yang telah mapan.

2. Rasa syukur dan resiliensi dalam konteks Muslim Indonesia

Umrana et al. (2025) meneliti hubungan rasa syukur dan resiliensi pada 571 mahasiswa dari 18 perguruan tinggi keagamaan Islam negeri di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 67,78% responden berada pada kategori rasa syukur sangat tinggi dan 60,07% berada pada kategori resiliensi tinggi. Analisis regresi juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara rasa syukur dan resiliensi, dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,295$.

Secara statistik, nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan menjelaskan 29,5% variasi resiliensi dalam sampel penelitian. Angka tersebut tidak berarti bahwa rasa syukur merupakan satu-satunya penyebab resiliensi, dan tidak membuktikan bahwa

hubungan yang sama akan ditemukan pada SDM lembaga dakwah. Sebagian besar variasi resiliensi masih berkaitan dengan faktor lain yang tidak dijelaskan oleh model tersebut.

Walaupun subjek penelitian berbeda, hasil tersebut relevan karena menunjukkan bahwa aspek psikologis yang berhubungan dengan nilai keagamaan dapat dikaji secara empiris dalam populasi Muslim Indonesia. Dalam paradigma profetik, rasa syukur dapat dibahas sebagai salah satu kemungkinan mekanisme pemaknaan terhadap pengalaman. Namun, rasa syukur tidak boleh diperlakukan sebagai pengganti dukungan organisasi, pembagian kerja yang adil, atau akses terhadap layanan psikologis.

3. Kepemimpinan profetik dan perilaku organisasi

Hadiyani et al. (2021) meneliti kepemimpinan profetik, kepuasan kerja, dan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya di Medan. Penelitian ini relevan karena menempatkan kepemimpinan profetik dalam lingkungan organisasi yang berbasis nilai dan berlokasi di Indonesia. Sementara itu, Juhji et al. (2025) mengkaji hubungan kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja guru madrasah ibtidaiyah.

Kedua kajian tersebut memperlihatkan relevansi kepemimpinan profetik dalam pembahasan perilaku dan pengalaman kerja pada organisasi pendidikan atau yayasan. Namun, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi tidak dapat disamakan dengan resiliensi. Karyawan dapat menunjukkan perilaku kerja yang positif tanpa diketahui bagaimana mereka beradaptasi terhadap tekanan atau pulih dari pengalaman sulit.

Dengan demikian, kontribusi artikel ini adalah memperluas pertanyaan penelitian dari hubungan nilai profetik dengan perilaku kerja menuju pertanyaan tentang kondisi yang mendukung adaptasi psikologis secara berkelanjutan. Fokusnya bukan hanya apakah anggota organisasi menunjukkan komitmen, melainkan apakah praktik kepemimpinan dan tata kelola memungkinkan mereka mempertahankan komitmen tanpa mengalami pengurasan sumber daya yang berlebihan.

4. Dukungan organisasi dan pengembangan resiliensi

Dari kajian literatur juga menunjukkan bahwa resiliensi kerja tidak cukup dipahami sebagai kualitas individual yang berdiri sendiri. Sipondo dan Terblanche (2024), melalui *scoping review* tentang coaching organisasi, memetakan pendampingan sebagai salah satu pendekatan yang dapat digunakan organisasi untuk mendukung resiliensi pekerja. Sementara itu, Ferguson et al. (2024) mengkaji pengalaman dukungan sosial dan kerendahan hati kultural pada pekerja organisasi berbasis iman lintas budaya.

Kedua kajian tersebut memperluas perspektif artikel ini dengan menunjukkan pentingnya konteks hubungan dan dukungan bagi individu yang bekerja dalam lingkungan organisasi. Akan tetapi, pekerja lintas budaya pada organisasi berbasis iman tidak selalu menghadapi kondisi yang sama dengan pengurus, dai, dan relawan di Indonesia. Karena itu, literatur internasional tersebut lebih tepat digunakan sebagai sumber pembandingan konseptual daripada bukti langsung mengenai lembaga dakwah Indonesia.

Dalam kerangka profetik, dukungan organisasi dapat dianalisis melalui praktik yang mencerminkan tanggung jawab, komunikasi terbuka, dan kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan. Dukungan tersebut dapat berupa kejelasan peran, pendampingan, distribusi tugas yang proporsional, kesempatan menyampaikan masalah, dan akses terhadap bantuan. Nilai profetik menjadi relevan apabila diterjemahkan menjadi praktik yang dapat diamati, bukan sekadar pernyataan normatif organisasi.

Integrasi temuan terdahulu melalui paradigma profetik

Berdasarkan penelitian-penelitian yang ditelaah, hubungan antara paradigma profetik dan resiliensi dapat dianalisis melalui empat nilai utama.

Pertama, *ṣiddīq* dan kepercayaan organisasi. Penelitian kepemimpinan profetik memberikan alasan untuk memperhatikan hubungan antara kualitas kepemimpinan dan pengalaman psikologis karyawan (Budiharto & Pratiwi, 2025). Dalam kerangka konseptual artikel ini, kejujuran dan konsistensi dapat mendukung keterbukaan dalam menyampaikan kesulitan, tetapi kontribusi khususnya terhadap resiliensi SDM dakwah masih perlu diuji.

Kedua, *amānah* dan pemeliharaan sumber daya. Teori konservasi sumber daya menjelaskan pentingnya menjaga sumber daya individu ketika menghadapi tuntutan (Hobfoll, 1989). Nilai amanah dapat diinterpretasikan sebagai tanggung jawab dua arah: anggota melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, sedangkan organisasi mengelola beban kerja dan sumber daya secara adil. Penafsiran ini merupakan pengembangan konseptual yang perlu dibandingkan dengan praktik nyata di lembaga dakwah.

Ketiga, *tabligh* dan dukungan sosial. Penelitian tentang dukungan sosial pada pekerja organisasi berbasis iman memberikan landasan untuk memperhatikan hubungan interpersonal sebagai bagian dari pengalaman kerja (Ferguson et al., 2024). Dalam kerangka profetik, komunikasi tidak hanya menjadi sarana penyampaian instruksi, tetapi juga mekanisme untuk mendengarkan, memberikan umpan balik, dan memfasilitasi pencarian bantuan.

Keempat, *faṭānah* dan adaptasi organisasi. Kajian mengenai pengembangan resiliensi kerja melalui coaching menunjukkan bahwa dukungan terstruktur dapat menjadi bagian dari agenda pengembangan resiliensi (Sipondo & Terblanche, 2024). Nilai *faṭānah* dapat digunakan untuk menganalisis kemampuan organisasi belajar dari kesulitan, memperbaiki keputusan, dan menyesuaikan strategi dengan kebutuhan SDM.

Keempat hubungan tersebut merupakan hasil sintesis konseptual dari literatur yang berbeda, bukan hasil pengujian langsung terhadap model profetik-resiliensi. Perbedaan ini penting untuk mempertahankan ketepatan ilmiah sekaligus membuka peluang penelitian lanjutan.

Kesenjangan penelitian dan kebaruan artikel

Kesenjangan penelitian dapat dirumuskan dalam tiga aspek. Pertama, penelitian kepemimpinan profetik di Indonesia telah membahas kesejahteraan, kepuasan kerja, dan perilaku organisasi, sedangkan penelitian mengenai resiliensi dan rasa syukur banyak menggunakan populasi mahasiswa. Kedua, literatur tentang pekerja organisasi berbasis iman memberikan perspektif mengenai dukungan sosial, tetapi belum secara langsung menjelaskan bagaimana nilai profetik dapat diterjemahkan menjadi mekanisme pengelolaan SDM pada lembaga dakwah Indonesia. Ketiga, kajian konseptual yang secara khusus membahas resiliensi SDM lembaga dakwah telah terbit, sehingga artikel baru perlu menunjukkan perbedaan analitis yang lebih spesifik.

Khususnya, Nugraha et al. (2026) telah mengintegrasikan manajemen dakwah, pengembangan spiritual, kepemimpinan Islam, konseling, kompetensi, dukungan organisasi, dan budaya kerja Islami dalam kerangka resiliensi SDM lembaga dakwah. Oleh karena itu, artikel ini tidak dapat mengklaim sebagai kajian pertama yang menghubungkan resiliensi psikologis dengan manajemen dakwah.

Kebaruan yang lebih dapat dipertanggungjawabkan adalah pengembangan kerangka yang secara eksplisit menghubungkan empat sifat profetik dengan mekanisme psikososial dan organisasi berdasarkan teori resiliensi dan konservasi sumber daya. Fokus ini memungkinkan analisis mengenai kondisi ketika nilai profetik berpotensi mendukung resiliensi, serta kondisi ketika penerapannya secara tidak proporsional justru dapat memperbesar tuntutan terhadap SDM.

Dengan demikian, kontribusi artikel terletak pada proposisi bahwa nilai profetik perlu dipahami bukan hanya sebagai karakter ideal seorang pemimpin, tetapi juga sebagai prinsip tata kelola yang tercermin dalam distribusi tanggung jawab, komunikasi, dukungan sosial, dan perlindungan terhadap kesejahteraan SDM. Proposisi ini memperluas diskusi dari spiritualitas individual menuju tanggung jawab organisasi.

Implikasi teoretis dan praktis

Secara teoretis, artikel ini menghubungkan teori resiliensi sebagai proses adaptasi (Masten, 2001), teori konservasi sumber daya (Hobfoll, 1989), dan paradigma ilmu sosial profetik (Kuntowijoyo, 2006). Integrasi tersebut memungkinkan resiliensi dianalisis melalui hubungan antara sumber daya psikologis, dukungan relasional, dan kondisi kelembagaan. Nilai profetik memberikan orientasi etis, sedangkan teori psikologi membantu menjelaskan mekanisme yang berpotensi menghubungkan praktik organisasi dengan adaptasi individu.

Secara praktis, lembaga dakwah dapat mengembangkan sistem pembinaan yang menggabungkan penguatan spiritual, keterampilan pengelolaan tekanan, pendampingan, evaluasi beban kerja, dan komunikasi yang terbuka. Keberhasilan pembinaan tidak cukup diukur melalui peningkatan partisipasi atau produktivitas, tetapi juga perlu mempertimbangkan keberlanjutan keterlibatan, kesempatan pemulihan, dan akses terhadap dukungan.

Organisasi juga perlu menghindari anggapan bahwa kesalehan atau keikhlasan otomatis membuat seseorang kebal terhadap stres. Pendekatan profetik yang berorientasi pada humanisasi dan liberasi justru mengharuskan lembaga mengevaluasi praktik yang dapat merugikan anggota. Dengan demikian, resiliensi diposisikan sebagai hasil interaksi antara kapasitas individu dan lingkungan yang memungkinkan pelayanan dakwah berlangsung secara etis dan berkelanjutan.

Keterbatasan kajian

Kajian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, sumber-sumber yang digunakan mencakup konteks populasi yang berbeda, mulai dari mahasiswa hingga karyawan lembaga keuangan syariah dan pekerja organisasi berbasis iman. Perbedaan tersebut membatasi kemungkinan generalisasi terhadap SDM lembaga dakwah. Kedua, sintesis literatur tidak dapat memastikan hubungan kausal antara nilai profetik dan resiliensi psikologis. Ketiga, karena artikel ini menggunakan kajian literatur konseptual, hasilnya bergantung pada ketepatan pemilihan dan interpretasi sumber.

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan studi empiris pada lembaga dakwah di berbagai wilayah Indonesia, dengan membedakan karakteristik pengurus, dai profesional, karyawan, dan relawan. Penelitian kuantitatif dapat menguji hubungan antara kepemimpinan profetik, dukungan organisasi, dan resiliensi psikologis, sedangkan penelitian kualitatif dapat menelaah bagaimana nilai-nilai tersebut dimaknai serta diterapkan dalam pengalaman kerja sehari-hari.

SIMPULAN

Kajian literatur ini menunjukkan bahwa resiliensi psikologis SDM lembaga dakwah perlu dipahami sebagai proses adaptasi yang melibatkan kapasitas individu, dukungan sosial, praktik kepemimpinan, dan kondisi organisasi. Resiliensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan bertahan menghadapi tekanan, tetapi juga dengan kemampuan memulihkan keseimbangan psikologis, mempertahankan makna kerja, serta melanjutkan pengabdian secara sehat dan berkelanjutan. Perspektif ini sejalan dengan teori resiliensi Masten (2001) dan teori konservasi sumber daya Hobfoll (1989), yang menekankan pentingnya proses adaptasi dan pemeliharaan sumber daya dalam menghadapi tekanan.

Penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan profetik, kesejahteraan karyawan, dan rasa syukur memberikan landasan untuk mengembangkan hubungan konseptual antara nilai-nilai keagamaan dan adaptasi psikologis. Namun, temuan tersebut belum membuktikan secara langsung bahwa nilai profetik meningkatkan resiliensi SDM lembaga dakwah karena sebagian penelitian menggunakan populasi, variabel, dan konteks organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, hubungan antara kepemimpinan profetik, dukungan organisasi, dan resiliensi psikologis masih memerlukan pengujian empiris dalam konteks lembaga dakwah Indonesia.

Kontribusi utama artikel ini adalah pengembangan kerangka konseptual yang menghubungkan empat sifat profetik, yaitu *ṣiddīq*, *amānah*, *tablīgh*, dan *faṭānah*, dengan mekanisme psikososial dan organisasi yang berpotensi mendukung resiliensi. Nilai *ṣiddīq* dapat menjadi landasan keterbukaan dan kepercayaan, *amānah* mendukung tanggung jawab yang proporsional, *tablīgh* mendorong komunikasi dan dukungan sosial, sedangkan *faṭānah* menunjang pengambilan keputusan adaptif dan pembelajaran organisasi. Dalam kerangka ilmu sosial profetik Kuntowijoyo (2006), penerapan nilai-nilai tersebut perlu diarahkan pada humanisasi, liberasi, dan transendensi agar pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan dakwah, tetapi juga pada penghormatan terhadap martabat dan kesejahteraan manusia.

Secara praktis, lembaga dakwah perlu menerjemahkan nilai profetik ke dalam kebijakan dan praktik manajemen yang nyata, seperti pembagian beban kerja yang adil, komunikasi terbuka, pendampingan, evaluasi kondisi kerja, dan akses terhadap dukungan psikologis. Komitmen spiritual hendaknya menjadi sumber makna dan motivasi, bukan alasan untuk mengabaikan kelelahan atau membenarkan tuntutan kerja yang berlebihan. Dengan demikian, resiliensi psikologis dapat ditempatkan sebagai tanggung jawab bersama antara individu dan institusi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan kajian literatur konseptual dan tidak menghasilkan data primer dari lembaga dakwah tertentu. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan empiris, baik kualitatif maupun kuantitatif, untuk menguji hubungan antara kepemimpinan profetik, dukungan organisasi, pemaknaan kerja, dan resiliensi psikologis pada dai, pengurus, karyawan, serta relawan lembaga dakwah di berbagai wilayah Indonesia. Penelitian komparatif antarlembaga juga diperlukan untuk mengidentifikasi kondisi organisasi yang memperkuat atau membatasi kontribusi nilai profetik terhadap resiliensi psikologis. Upaya tersebut diharapkan dapat mengembangkan manajemen dakwah yang berlandaskan nilai keagamaan sekaligus mendukung kesejahteraan SDM secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Budiharto, S., & Pratiwi, Y. P. (2025). Prophetic leadership and employee well-being: Gratitude as a mediator. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 22(1), 87–101. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v22i1.992>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Ferguson, B., Wangugi, A., Craig, R., & Eriksson, C. (2024). Experienced social support and cultural humility for faith-based cross-cultural workers during COVID-19. *Journal of Psychology and Theology*, 52(1), 37–51. <https://doi.org/10.1177/00916471231200574>
- Hadiyani, S., Adnans, A. A., Novliadi, F., & Fahmi, F. (2021). The influence of prophetic leadership and job satisfaction toward organizational citizenship behavior (OCB) on employees of Prof.

- Dr. H. Kadirun Yahya Foundation in Medan. *Society*, 9(1), 94–106. <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.291>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Juhji, J., Rahmatullah, M., Noor, W., Zuhri, S., Mansur, M., & Nuangchalerm, P. (2025). Exploring the relationship between prophetic leadership and job satisfaction of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Indonesia. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 13–28. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v6i1.1462>
- Kuntowijoyo. (2006). *Islam sebagai ilmu: Epistemologi, metodologi, dan etika*. Tiara Wacana.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Nugraha, M. A., Najib, A., Nawaffani, M. M., & Anshori, T. (2026). Building resilient human resources: Psychological resilience management strategies in da'wah institutions. *Ghaidan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam dan Kemasyarakatan*, 10(2), 135–149. <https://doi.org/10.19109/ghaidan.v10i2.38030>
- Scheuch, I., Peters, N., Lohner, M. S., Muss, C., Aprea, C., & Fürstenau, B. (2021). Resilience training programs in organizational contexts: A scoping review. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 733036. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.733036>
- Sipondo, A. S., & Terblanche, N. (2024). Organisational coaching to improve workplace resilience: A scoping review and agenda for future research. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1484222. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1484222>
- Umriana, A., Sugiharto, D. Y. P., Mulawarman, & Mahfud, A. (2025). Gratitude and resilience among Muslim students in Indonesia. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 45(2), 299–312. <https://doi.org/10.21580/jid.v45.2.28710>