

**KEPEMIMPINAN PROFETIK DI POS KEADILAN PEDULI  
UMAT (PKPU) *HUMAN INITIATIVE* CABANG BENGKULU  
Pada Tahun 2014-2018**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S.sos)  
Dalam Bidang ilmu Manajemen Dakwah

OLEH:

**YUKE DEISTA LOSE**

**NIM. 171 133 0020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
JURUSAN DAKWAH  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
2020M/1442H**


## PERSETUJUAN PEMBIMBING

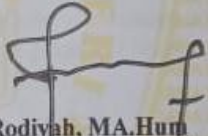
Skripsi yang ditulis oleh : YUKE DEISTA LOSE NIM. 1711330020 yang berjudul “**“Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu pada Tahun 2014-2018”**”. Program studi Manajemen Dakwah (MD) Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Skripsi ini telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, sudah layak untuk diujikan dalam sidang munaqasyah / skripsi Fakultas Ushuliddin, Adab dan Dakwah IAIN Bengkulu.

Bengkulu, 15 Januari 2021

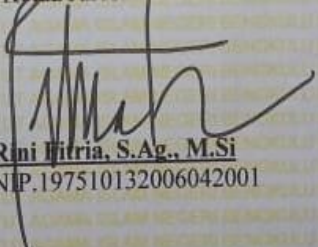
Pembimbing I

Pembimbing II

  
M. Ridho Syabidi, M.Ag  
NIP. 196807212002121002

  
Rodiyah, MA, Hum  
NIP. 1981101142007012010

Mengetahui  
An. Dekan Fuad  
Ketua Jurusan Dakwah

  
Rini Litria, S.Ag., M.Si  
NIP.197510132006042001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BENGKULU**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu  
Telepon (0736) 51276-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-511172  
Website: www.iainbengkulu.ac.id

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas nama **Yuke Deista Lose** Nim 1711330020 dengan judul "**Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu pada Tahun 2014-2018**" telah diujikan dan dipertahankan di depan tim penguji sidang Munaqasyah Jurusan Dakwah, Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 27 Januari 2021

Dinyatakan **LULUS**, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S. Sos) dalam ilmu Manajemen Dakwah.

Bengkulu, Januari 2021

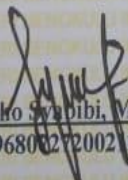
Dekan, Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah

**Dr. Suhirman, M.Pd**

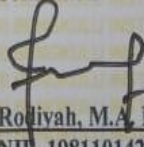
NIP. 196802191990310003

**SIDANG MUNAQASYAH**

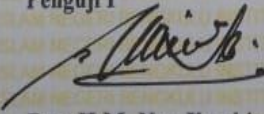
Ketua

  
**M. Ridho Syahibi, M.Ag**  
NIP. 19680227200221002

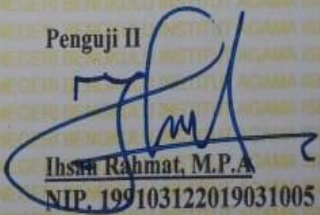
Sekretaris

  
**Rodivah, M.A. Hum**  
NIP. 198110142007012010

Penguji I

  
**Drs. H.M. Nur Ibrahim, M.Pd**  
NIP. 195708101991031003

Penguji II

  
**Ihsan Rahmat, M.P.A**  
NIP. 199103122019031005

## MOTTO

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ  
الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا  
لَّهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

***“Kamu (umat Islam) adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, (karena kamu) menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka. Di antara mereka ada yang beriman, namun kebanyakan mereka adalah orang-orang fasik”***

***(QS. Ali Imran: 110)***

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan dengan rahmat serta hidayah Allah, perjalanan panjang yang penuh suka duka namun dengan penuh kesabaran dan keikhlasan akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta sholawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarganya, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Dengan ini kupersembahkan karya kecil ini untuk orang-orang tercinta yang selalu mendukung dan memotivasi penulis:

- 🌸 Kedua orang tuaku tercinta, Ayah ( Alm. Rizal) dan ibunda (Yusna) inilah kado kecil yang dapat anakmu persembahkan untuk sedikit menghibur hatimu yang telah memberikan kasih dan sayang, dukungan serta cinta kasih yang diberikan yang tidak terhingga yang tidak mungkin terbalas dengan selebar kata cinta dan persembahan ini. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ibu dan bapak bahagia Aamiin Yaa Robbal ‘alamiin.
- 🌸 Teruntuk adik laki-lakiku tersayang (Jimmi Rapindo), Terimakasih atas dukungan dan semangatnya.
- 🌸 Saudara dan saudariku sekeluarga besar yang paling menyenangkan saat kumpul terimakasih dukungannya.
- 🌸 Teruntuk dosen-dosenku yang telah memberikan dukungan dan doanya dalam kelancaran pendidikan ini. Terimakasih untuk semuanya.
- 🌸 Teruntuk sahabatku, terimakasih telah hadir dalam hidupku (Ririn Safitri, Pera Wati, Reza Anggun Nursyabillah) yang selalu menasehati dan menemani.
- 🌸 Teruntuk kamu (Nando Arizan, S.Kom) terimakasih telah memberikan perhatian, support, doa dan semangatnya dalam menjalani proses langkah awal ini.
- 🌸 Teman-teman seperjuanganku Yussifa, Atika, Yenti, Rice, Ida, Tikke, Bitu, Harum, Risma, Widiya, Dewi, Menti, Destiana, Sella, Zulman, Nurohman, Diki, Haris, Trisno, dan sekaligus keluarga besar Manajemen Dakwah angkatan 2017.
- 🌸 Untuk Almamaterku kebanggaanku tercinta yang telah menempahku dan Negara.

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “Kepemimpinan Profetik Di Pos Keadilan Peduli Umat (Pkpu) *Human Initiative* Cabang Bengkulu Pada Tahun 2014-2018” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan peneliti sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau atas pendapat yang telah di tulis atau di publikasikan orang lain, kecuali kutipan tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah peneliti dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini peneliti buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, peneliti bersedia menerima sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Januari 2021

Melaksanakan yang bersangkutan,

  
YUKE DEISTA LOSE  
NIM. 171 133 0020

## ABSTRAK

**Yuke Deista Lose, NIM:1711330020, “Kepemimpinan Profetik Di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu Pada Tahun 2014-2018”.**

Persoalan yang dibahas dalam skripsi ini ada Bagaimana Penerapan Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu. Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, jenis penelitian ini kualitatif adalah penelitian lapangan dengan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu sudah berjalan dengan baik, yaitu menerapkan Prinsip Profetik dan Sifat-sifat yang di contohkan oleh Rasulullah SAW.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepemimpinan Profetik, Prinsip dan Sifat Pemimpin Profetik**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, atas berkat limpahan rahmat, karunia, serta hidayahNya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Kepemimpinan Profetik Di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu Pada Tahun 2014-2018)” dengan baik. Shalawat beriring salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, keluarga dan para pengikut-pengikutnya sampai akhir zaman nanti.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Manajemen Dakwah Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Proses penyusunan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, MH selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr. Suhirman M.Pd selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Bengkulu.
3. Rini Fitria, S.Ag., M.Si selaku Ketua Jurusan Dakwah IAIN Bengkulu.
4. Ashadi Cahyadi, MA selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah Jurusan Dakwah IAIN Bengkulu.
5. M. Ridho Syabibi, M.Ag selaku Pembimbing Akademik. Sekaligus sebagai Pembimbing I.
6. Rodiyah, MA. Hum selaku Pembimbing II.

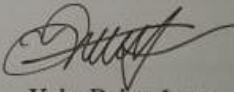


7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Bengkulu.
8. Seluruh Staf dan Karyawan sivitas Akademika IAIN Bengkulu.
9. Narasumber yang telah membantu menyelesaikan penelitian ini.
10. Kedua orang tua ku yang selalu mendoakan kesuksesan penulisan skripsi ini,  
dan:
11. Semua pihak yang telah mendukung dalam penulisan skripsi ini.

Atas segala bantuan yang tiada ternilai harganya, semoga Allah SWT membalas dengan pahala yang berlipat ganda, aamiin. Penulis memohon semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan untuk penelitian selanjutnya, dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Bengkulu, Januari 2021

Penulis



Yuke Deista Lose  
NIM. 171 133 0020

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Kegunaan Penelitian.....	9
1.6 Kajian Terhadap Penelitian Terdahulu.....	10
1.7 Sistematika Penulisan` .....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Kajian Tentang Kepemimpinan .....	15
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan .....	15
2.1.2 Tipe-Tipe dalam Kepemimpinan.....	17
2.1.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	18
2.1.4 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.....	20
2.2 Kajian Tentang Kepemimpinan Profetik .....	21
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Profetik .....	21
2.2.2 Prinsip Kepemimpinan Profetik .....	23
2.2.3 Sifat-sifat Kepemimpinan Profetik.....	24
2.2.4 Kepemimpinan Dalam Islam.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	29
3.2 Penjelasan Judul Penelitian .....	29
3.2.1 Kepemimpinan .....	29
3.2.2 Kepemimpinan Profetik .....	30
3.2.3 Prinsip Kepemimpinan Profetik .....	30
3.3.4 Sifat-sifat Kepemimpinan Profetik.....	31
3.3.5 Kepemimpinan Dalam Islam.....	31
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31

3.4 Subjek/Informan Penelitian .....	32
3.5 Sumber Data .....	33
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.7 Teknik Keabsahan Data.....	34
3.8 Teknik Analisis Data .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
4.1 Deskripsi Wilayah Penelitian	
4.1.1. Sejarah Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) <i>Human Initiative</i> .....	41
4.1.2. Letak Geografis PKPU <i>Human Initiative</i> Cabang Bengkulu ..	43
4.1.3. Visi dan Misi.....	44
4.1.4. Struktur PKPU <i>Human Initiative</i> Cabang Bengkulu .....	45
4.1.5. Keadaan pengurus PKPU <i>Human Initiative</i> Cabang Bengkulu.....	47
4.1.6. Mekanisme Kerja Kelembagaan .....	49
4.1.7. Jadwal Kerja PKPU <i>Human Initiative</i> Cabang Bengkulu .....	51
4.2. Hasil Penelitian	
4.2.1. Penerapan Kepemimpinan Profetik di PKPU <i>Human Initiative</i> Cabang Bengkulu .....	51
4.2.1.1. Penerapan Prinsip Kepemimpinan Profetik di PKPU <i>Human</i> <i>Initiative</i> Cabang Bengkulu.....	52
4.2.1.2. Penerapan Sifat-sifat Kepemimpinan Profetik di PKPU <i>Human</i> <i>Initiative</i> Cabang Bengkulu.....	62
4.2.1.3 Penerapan Kepemimpinan Dalam Islam di PKPU <i>Human</i> <i>Initiative</i> Cabang Bengkulu.....	71
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis	
4.3.1. Prinsip Kepemimpinan Profetik di PKPU <i>Human Initiative</i> Cabang Bengkulu .....	76
4.3.2. Sifat-sifat Kepemimpinan Profetik di PKPU <i>Human Initiative</i> Cabang Bengkulu .....	77
4.3.3 Kepemimpinan Dalam Islam di PKPU <i>Human Initiative</i> Cabang Bengkulu.....	78
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia dalam kodratnya sebagai makhluk individual maupun sosial tidak pernah lepas dari tanggung jawabnya dengan Tuhan dan sesamanya. Dalam konteks keislaman, manusia diturunkan ke dunia untuk mengatur, mengelola atau memimpin.<sup>1</sup> Pemimpin mempunyai peran penting karena harus mampu menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dari kepemimpinan. Seorang pemimpin adalah manusia dimana memiliki perasaan dan akal, serta berbagai jenis dan sifatnya, maka kepemimpinan itu tidaklah mudah.<sup>2</sup>

Sebagai pemimpin, diharapkan mampu untuk selalu berhati-hati dan benar-benar serius dalam membawa nama baik organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang dapat mendorong kinerja para karyawan dengan cara menunjukkan sifat yang ramah, bersahabat, dan penuh pertimbangan terhadap sesuatu yang dihadapi baik pemimpin berperan sebagai individu maupun kelompok dapat menghasilkan sesuatu yang dapat meningkatkan mutu organisasi itu sendiri. Perilaku seorang pemimpin yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi para karyawan untuk melakukan kegiatan dan pekerjaannya dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Hal ini juga tidak terlepas dari bagaimana kepemimpinan yang

---

<sup>1</sup> Prabowo Adi Widayat, “Kepemimpinan Profetik: Rekonstruksi Model Kepemimpinan Berkarakter Indonesia,” *AKADEMIKA*, Vol. 19, No. 1, 2014. Hlm. 19.

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), Hlm. 213.

diterapkan oleh pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Semakin baik prestasi organisasi yang dipimpinnya, maka jelas kepemimpinan seorang pemimpin tersebut juga baik.<sup>3</sup>

Ajaran Islam memandang kepemimpinan sebagai tugas (amanah), ujian, tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada para anggota yang dipimpin, tetapi juga kepada Allah SWT. Jadi pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal formal kepada sesama manusia, tetapi juga bersifat vertikal moral, yaitu kepada Allah SWT baik di dunia maupun di akhirat. Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan sebagaimana para nabi dan rosul lakukan disebut dengan Kepemimpinan profetik.<sup>4</sup>

Kepemimpinan Profetik merupakan suatu ilmu dan seni kharismatik dalam proses interaksi antara pemimpin dan yang dipimpin dalam sebuah kelompok atau organisasi yang mana pemimpin mampu menjadi panutan, menginspirasi, mengubah persepsi, struktur situasi, pemikiran dan mampu mewujudkan harapan bawahannya sebagaimana kepemimpinan para nabi dan rasul.<sup>5</sup>

Kepemimpinan Profetik merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana yang dilakukan oleh

---

<sup>3</sup>Agam Hyansantang Maulana, Imron Arifin, Raden Bambang Sumarsono, "Kepemimpinan Profetik Islam Oleh Kepala Madrasah", *Jamp: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*, Vol. 2, No. 1, 2019. Hlm. 27.

<sup>4</sup>Sus Budiharto dan Fathul Himam, "Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik", *Jurnal Psikologi: Vo.33, No.2*. 2014. Hlm. 133.

<sup>5</sup>Muhammad Fadhli, "Internalisasi Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik Dalam Lembaga Pendidikan Islam", *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam Vol.10, No. 2*. 2018. 117.

para nabi dan rosul. Apabila mencermati kehidupan Rasulullah, akan menemukan banyak sekali keistimewaan dan pelajaran yang seakan-akan tidak pernah habis. Kepemimpinan yang dilakukan Rasulullah dapat membangun kepercayaan dan kehormatan dari kaumnya. Kemudian gaya kepemimpinan beliau ketika menyelesaikan permasalahan dengan cara yang cerdas dan dapat menampung kepentingan semua pihak, oleh sebab itu gaya kepemimpinannya profetik ini menarik untuk dikembangkan.<sup>6</sup>

Proses pembentukan kepemimpinan profetik, harus berawal dari kematangan keberagamaan seseorang, yang sumbernya dari keimanan kepada Allah dan Rasul-Nya. Dengan keimanan tersebut, seseorang dapat menerapkan seluruh ajaran Islam yang tertera dalam Alquran dan Hadis, yaitu ajaran tentang aqidah, ibadah, muamalah dan akhlaq.

Dalam ajaran Islam terdapat salah satu ayat yang dapat dijadikan landasan yang mengandung muatan misi paradigma profetik yang dijelaskan dalam QS. Ali Imran: 110

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ  
الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا  
لَّهُمْ مِمَّنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

**Artinya:** “Kamu (umat Islam) adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, (karena kamu) menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka. Di antara mereka ada yang beriman, namun kebanyakan mereka adalah orang-orang fasik” (QS. Ali Imran: 110).<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Moh. Roqib, “*Filsafat Pendidikan Profetik: Pendidikan Islam integrative dalam Perspektif Kenabian Muhammad*”, (Purwokerto: An-najah Press, 2016), Hlm. 34.

<sup>7</sup> Departemen Kementerian RI, Al-Quran dan Terjemahan, (Tangerang Banten: Cv Sahifa), Hlm. 64.

Dari ayat tersebut memandang bahwa misi transformasi sosial yang dilakukan oleh para nabi yaitu melibatkan unsur humanisme, liberasi dan transendensi. Dengan demikian, mengikuti alur berpikir Kuntowijoyo, secara garis besar maka dapat diambil benang merah bahwa misi kenabian apapun yang dilakukannya (termasuk dalam peran kepemimpinannya) tidak terlepas dari tiga unsur tersebut yaitu humanisasi, liberasi dan transedensi. Walaupun demikian banyak ayat-ayat Al-Qur'an lainnya yang menjelaskan tentang tugas yang diemban oleh para Rasul selaku pemimpin di kalangan internal umatnya. Landasan ayat-ayat Al-Qur'an tersebut sekaligus untuk menggali paradigma kepemimpinan profetik (kenabian).<sup>8</sup>

Setiap organisasi mempunyai seorang pemimpin, salah satunya di organisasi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative*. Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* merupakan salah satu organisasi yang bergerak dalam kegiatan membantu masyarakat sosial. Bantuan yang dibutuhkan oleh masyarakat baik dari bentuk materi maupun dari tenaga para anggota organisasi. Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human initiative* berdiri pada tahun 1999. Pusat Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* berada di Jl. Raya Condet No. 27 G, Batu Ampar Jakarta Timur. Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* memiliki 13 kantor cabang dan melakukan berbagai program di beberapa provinsi yang tersebar di

---

<sup>8</sup> Elitya Rosita Dewi , Chechen Hidayatullah , Dwi Oktaviantari , Maulidya Yuniar Raini, "Konsep Kepemimpinan Profetik", *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman Vol. 5 No.1.* 2020. Hlm. 150.

indonesia.<sup>9</sup> Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* diantaranya: Aceh, Riau, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Lampung, Bengkulu, Kepulauan Bangka Belitung, DKI Jakarta, Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur, Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Selatan, Nusa Tenggara Timur, dan Nusa Tenggara Barat.<sup>10</sup>

Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu berada di Jl. Merapi Raya No. 92 Panorama Kota Bengkulu. Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu berdiri pada Tahun 2000. Pada tahun 2013 Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu di pimpin oleh seorang kepala cabang yang bernama Rahmad Sopian. Dalam masa memimpin beliau sangat menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan karyawan dalam melaksanakan tugas yang tidak terlepas dari ajaran keislaman. Beliau selalu memberikan motivasi-motivasi religius terhadap karyawan dengan mengingatkan amalan-amalan yang menjadi bekal di yaumul akhir nanti.<sup>11</sup>

Kepala Cabang di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu selalu menanamkan sifat jujur kepada karyawan dalam bekerja. Beliau berprinsip bahwa kehidupan didunia hanya sementara,

---

<sup>9</sup>Dokumentasi Profil PKPU Human Initiative [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=ved=2ahUKEwifoc3yucvuAhWZSH0KHe5DAR4QFjAEegQIDBAC&url=https%3A%2F%2Fumaninitiative.org%2Fwpcontent%2Fuploads%2F2018%2F05%2Fprofile-pkpu-humaninitiative.pdf&usg=AOvVaw1pd5ONse74tqs\\_dfPrcURf](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=ved=2ahUKEwifoc3yucvuAhWZSH0KHe5DAR4QFjAEegQIDBAC&url=https%3A%2F%2Fumaninitiative.org%2Fwpcontent%2Fuploads%2F2018%2F05%2Fprofile-pkpu-humaninitiative.pdf&usg=AOvVaw1pd5ONse74tqs_dfPrcURf), diakses pada tanggal 28 Januari 2021 pukul 21.30 WIB.

<sup>10</sup> Hasil Observasi Penulis, Tanggal 20 Juli 2020, Pukul 08.30 WIB.

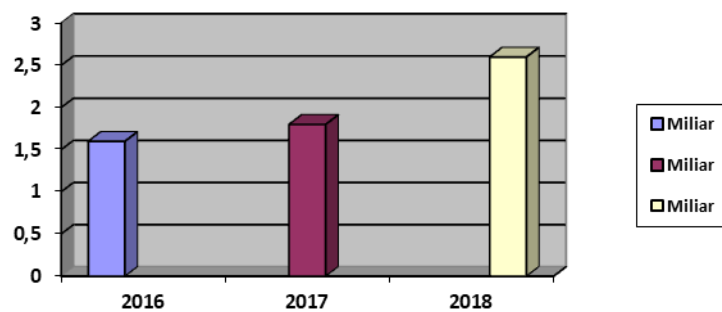
<sup>11</sup> Rahmad Sopian, (Kepala Cabang PKPU Cabang Bengkulu), Wawancara 21 Juli 2020, Pukul 08.30 WIB.



kenikmatan didunia hanya sementara. Kehidupan yang kekal adalah dalam baqa tempat mempertanggungjawabkan semua perbuatan baik buruknya selama di dunia. Salah satu bentuk kejujuran dari Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu dengan transfarannya kegiatan penghimpunan dana yang akan disalurkan kepada masyarakat Bengkulu.<sup>12</sup>

**Tabel 1.1**

**Pencapaian (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.<sup>13</sup>**



Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu dikenal sebagai orang yang amanah. Beliau dipercaya oleh para donatur sebagai jembatan dalam memberikan bantuan kepada masyarakat Bengkulu. Salah satu bukti dari kepercayaan dari donatur adalah memberikan sebuah program baru yaitu program Moza (Mobil Jenazah) yang diberikan kepada masyarakat yang memerlukan.<sup>14</sup>

Kecerdasan seorang pemimpin menjadi tolak ukur keberhasilan dalam suatu organisasi. Namun suatu keberhasilan tidak akan di dapat tanpa adanya

<sup>12</sup>Rahmad Sopian, (Kepala Cabang PKPU Cabang Bengkulu), Wawancara 21 Juli 2020, Pukul 08.30 WIB.

<sup>13</sup>Wawancara Melalui Via SMS Dengan Bagian Keuangan, Pada Tanggal 9 Oktober 2019, Pukul 20.30 WIB.

<sup>14</sup>Novia, (Bagian Kemitraan PKPU Cabang Bengkulu), Observasi 21 Juli 2020, Pukul 08.00 WIB.

kerjasama antar tim di dalamnya. Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu menjalankan kerjasama yang baik dengan tim dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu keberhasilan dalam organisasi. Karena kerjasama tim sangat di anjurkan dalam islam untuk mencapai suatu keberhasilan. Salah satu bukti keberhasilan dengan kerjasama dalam suatu organisasi dengan mendapat beberapa penghargaan.<sup>15</sup>

**Tabel 1.2**

**Penghargaan (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.<sup>16</sup>**

No	Penghargaan	Tahun
1	BNPB (Badan Nasional Penanggulangan Bencana)	2014
2	LPA (Lembaga Perlindungan Anak)	2015
3	Cabang Terbaik Nomor 2 dari seluruh cabang PKPU	2016
4	Rekapitulasi Data	2017
5	Kepala Cabang Terinspirasi	2018

Beberapa penjelasan diatas membuktikan bahwa kepala cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu menerapkan sistem kepemimpinan profetik, karena data-data yang didapat menyangkut tentang keislaman. Dimana Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiaive* Cabang Bengkulu menerapkan pemimpin yang berpegang teguh dengan nilai-nilai keislaman. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Kepemimpinan**

<sup>15</sup>Novia, (Bagian Kemitraan PKPU Cabang Bengkulu), Observasi 21 Juli 2020, Pukul 08.00 WIB.

<sup>16</sup>Novia, (Bagian Kemitraan PKPU Cabang Bengkulu), Observasi 21 Juli 2020, Pukul 08.00 WIB.

**Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu pada Tahun 2014-2018”.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas; rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

Bagaimana Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu pada Tahun 2014-2018?

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat terarah dan tidak melebar maka penulis membuat batasan masalah yang difokuskan pada:

1. Bagaimana Prinsip Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.
2. Apa saja Sifat-sifat Pelaksanaan Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.
3. Kepemimpinan dalam Islam di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini yaitu mengetahui bagaimana cara Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu pada Tahun 2014-2018.

## **1.5 Kegunaan penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Penulis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi ilmiah pada kajian tentang kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu. Penelitian yang dilakukan di lembaga Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu sering diteliti tetapi cuma meliputi MSDM dalam lembaga Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu. Namun belum pernah diteliti bagaimana bisa menciptakan suatu pencapaian dengan baik jika tidak dilihat dari pola kepemimpinannya. Dari hasil penelitian ini peneliti mengetahui dan memahami bagaimana kepemimpinan itu berperan penting dalam memimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Hasil dari penelitian ini dapat menambah bacaan dan wawasan bagi peneliti.

### **1.5.2 Kegunaan Institusi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bacaan mengenai kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu pada suatu lembaga di Institut Agama Islam Negeri Jurusan Dakwah Program Studi Manajemen Dakwah. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi penelitian yang terkait dimasa yang akan datang.

### 1.5.3 Kegunaan Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Lembaga Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu sebagai catatan atau koreksi untuk tetap mempertahankan serta meningkatkan Kepemimpinan Profetik yang sudah berjalan dengan baik dalam meningkatkan kinerja di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

## 1.6 Kajian Terhadap Penelitian Terdahulu

Jurnal yang ditulis oleh Mansyur dengan judul *Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Model Kepemimpinan Profetik*. Jurnal ini mengkaji tentang Pengaruh Model Gaya Kepemimpinan Profetik (GK-Pro) Terhadap Personal Prophetic Leadership dan Produktivitas Kerja. Kajian ini menggunakan pendekatan eksperimen penelitian dengan mengikutkan 31 karyawan BMT dan Koperasi Syariah di Makassar. Hasil kajian menunjukkan pelatihan GK-pro dapat meningkatkan nilai personal prophetic leadership dan produktivitas kerja karyawan. Variabel-variabel yang dikaji didapati mempunyai perbedaan dari aspek demografi. Selain itu, kajian ini menghasilkan satu konsep kepemimpinan intrinsik berasas syariah yang bermanfaat bagi pengembangan kajian Psikologi Islami.<sup>17</sup>

Jurnal yang ditulis oleh Rahayuningsih dengan judul *Kepemimpinan Profetik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Karyawan*

---

<sup>17</sup>Ahmad Yasser Mansyur, "Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Model Kepemimpinan Profetik", *Jurnal Intervensi Psikologi* Vol. 6 No. 2, 2014. Hlm. 213.

*Universitas Abdurrab*. Jurnal ini mengkaji tentang kepemimpinan profetik sebagai bentuk model kepemimpinan yang sempurna bagi umat Islam karena mengacu kepada sifat-sifat nabi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan profetik dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Universitas Abdurrab. Penelitian ini menggunakan angket yang terdiri dari skala kepemimpinan profetik, skala budaya organisasi, dan skala komitmen organisasi, kemudian dianalisa secara statistik untuk membahas komitmen organisasi pada karyawan Universitas Abdurrab. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan profetik dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Universitas Abdurrab dengan kepemimpinan profetik dan budaya organisasi memberikan sumbangan 64,6% terhadap komitmen organisasi karyawan Universitas Abdurrab.<sup>18</sup>

Jurnal yang ditulis oleh Septiawati dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Aceh*. Jurnal ini mengkaji tentang pengaruh antara kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh yang berjumlah 66 orang dan dengan teknik sampling jenuh. Menggunakan analisis data regresi sederhana dan analisis regresi berganda,

---

<sup>18</sup>Tri Rahayuningsih, "Kepemimpinan Profetik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Karyawan Universitas Abdurrab", *Jurnal Psikologi, Volume 12 Nomor 2, 2016*. Hlm. 117.

dengan menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja yang artinya hipotesis mayor yang penulis ajukan diterima. Sedangkan untuk pengaruh setiap aspek dari kepemimpinan profetik shiddiq, amanah, tabligh dan fathanah menunjukkan bahwa hanya aspek amanah saja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya hipotesis minor aspek amanah yang penulis ajukan diterima.<sup>19</sup>

Jurnal yang ditulis oleh Rahmat dengan judul *Memfasilitasi Kepemimpinan Profetik di Birokrasi Publik. kepemimpinan profetik*. Jurnal ini mengkaji tentang model kepemimpinan profetik dan bagaimana memfasilitasinya pada birokrasi public. Penelitian ini dilaksanakan secara sistematis, dimulai dengan mencari sumber bacaan dari Al-Qur'an, Hadis, Jurnal dan Buku), kemudian membaca secara interaktif, membuat tabel bacaan, dan mengurangi esensi membaca sebelum dipindahkan ke lembar kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan profetik dapat diterapkan pada birokrasi publik apabila ASN memiliki kematangan dalam beragama. Upaya mewujudkan kepemimpinan profetik bisa dimulai dengan menganalisa tingkat kedewasaan religius. Membawa nuansa spiritual dalam organisasi dinilai cukup memfasilitasi ASN yang telah matang beragama. Peneliti baru berada tahap analisis dan memprediksi peluang aplikasinya.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup>Sriana Septiawati, "Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Aceh", *Jurnal Ecopsy*, Vol.5, No.1, 2018. Hlm. 8.

<sup>20</sup>Ihsan Rahmat, "Memfasilitasi Kepemimpinan Profetik Di Birokrasi Publik", *J-TRAP: Jurnal Teori dan Riset Administrasi Publik*, Vol.1, No.2, 2017, Hlm. 84.

Dari beberapa jurnal diatas belum ada yang membahas tentang kepemimpinan profetik di lembaga atau organisasi yang ada di kota Bengkulu. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Kepemimpinan Profetik Di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu pada Tahun 2014-2018.

### 1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam penelitian ini maka disusunlah sistematika pembahasannya sebagai berikut:

- BAB I:** Merupakan Bab Pendahuluan, yang meliputi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Kajian Terhadap Penelitian Terdahulu dan Sistematika Penulisan.
- BAB II:** Merupakan Bab Landasan Teori, yang meliputi Tentang Pengertian Kepemimpinan, Tipe-tipe dalam Kepemimpinan, Pengertian Gaya Kepemimpinan, Pengertian Kepemimpinan Profetik, Prinsi-prinsip Kepemimpinan Profetik, Sifat-sifat Kepemimpinan Profetik.
- BAB III:** Merupakan Bab Metode Penelitian, yang meliputi Jenis dan Pendekatan Penelitian, Penjelasan Judul Penelitian, Subjek atau Informan Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Keabsahan Data, dan Teknik Analisis Data.
- BAB IV:** Merupakan Bab Hasil Penelitian dan Pembahasan meliputi Deskripsi Wilayah Penelitian (Sejarah Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, Letak Geografis Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative*



Cabang Bengkulu, Visi dan Misi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, Struktur Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, Keadaan Pengurus Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, Mekanisme Kerja Kelembagaan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, Jadwal Kerja Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu), Hasil Penelitian dan Pembahasan (Penerapan Kepemimpinan Transformasional Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu dalam Mencapai suatu Keberhasilan dan Analisis Penelitian.

**BAB V:** Merupakan Bab Penutup, yang meliputi Kesimpulan dan Saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kajian Tentang Kepemimpinan**

##### **2.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan secara umum berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi dan mengarahkan untuk berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Tugas pemimpin menjaga keutuhan kerjasama karyawan yang bekerja didalam organisasi.<sup>21</sup> Adapun menurut para ahli kepemimpinan yaitu:

Menurut teori dari *Daft dan Yukl* yang dikutip oleh Wa Ode Zusnita Muizu bahwa kepemimpinan sebagai faktor penting yang menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan karyawan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Tugas yang dikerjakan dengan baik akan menghasilkan hasil kinerja yang maksimal. Hasil dari kinerja tersebut dapat berpengaruh untuk karyawan, pimpinan, serta lembaga untuk pencapaian tujuan bersama.<sup>22</sup>

Ditambah teori dari *Shahzad* yang dikutip oleh Nunung Ghoniyah dan Masurip menjelaskan tentang gaya kepemimpinan

---

<sup>21</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, “*Manajemen Pendidikan*”, (Bandung: Alfabeta, 2010), Hlm. 125.

<sup>22</sup> Wa ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, Vol.2, No.1, 2019. Hlm. 64.

seorang pemimpin. Seorang pemimpin sebagai tulang punggung dalam suatu organisasi atau lembaga. Seorang pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku karyawannya. Seorang pemimpin dapat memberikan motivasi dan pengarahan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan bersama.<sup>23</sup>

Dikuatkan teori dari *Colquitt* yang dikutip oleh Dewi Sandy Terang menjelaskan bagaimana pola kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja disuatu lembaga atau organisasi. Seorang pemimpin bertanggung jawab penuh dari jabatan serta kinerja dari karyawannya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan, pemimpin mampu memberikan arahan, motivasi, serta mempengaruhi karyawan dalam mencapai suatu tujuan bersama.<sup>24</sup>

Menurut *Waridin dan Bambang Guritno* yang dikutip oleh Bryan Johannes Tampi bahwa Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya. Seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam

---

<sup>23</sup> Nunung Ghoniyah dan Masurip, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan", *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.2, No.2, 2011. Hlm.120.

<sup>24</sup> Dewi Sandy Terang, "Gaya Kepemimpinan Organisasi", *Jurnal EMBA*, Vol.1, No.3, 2013. Hlm. 210.

mencapai tujuannya. Keberhasilan dalam suatu lembaga karena adanya kerja sama antara pimpinan dengan karyawan yang baik.<sup>25</sup>

### 2.1.2 Tipe-Tipe dalam Kepemimpinan

*Siagian* menyatakan dalam skripsi Dwi Wahyu Wijayanti bahwa terdapat dua tipe kepemimpinan yang baik, yaitu:

#### 1. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain bersedia untuk mengikuti pemimpin tersebut. Menurut Max Webber, pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas super natural dan mempunyai daya yang istimewa. Pemimpin Kharismatik mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari karyawannya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada karyawan, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan rasa percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru para bawahannya.

---

<sup>25</sup> Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk", *Journal "Acta Diurna" Vol.III, No.4*, 2014. Hlm. 3.

## 2. Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.<sup>26</sup>

### 2.1.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Secara umum, gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadaran dan sukarela dalam

---

<sup>26</sup> Dwi Wahyu Wijayanti, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2012), Hlm. 27.

mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>27</sup> Adapun gaya kepemimpinan menurut para ahli, yaitu:

Menurut Supardo dikutip oleh Machsun Rifaudin Gaya kepemimpinan merupakan sebuah perilaku yang melekat pada diri seseorang dalam mempengaruhi orang lain baik itu secara individual, kelompok atau organisasi. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin juga tergantung pada kapasitas dari kepribadiannya, dari pengalaman yang dimilikinya, dan dari situasi yang dihadapi. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mengakomodir, mempersatukan suara mayoritas tanpa mengesampingkan minoritas dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki sehingga tercapai tujuan bersama.<sup>28</sup>

Didukung menurut Heidjrachman dan Husnan yang dikutip oleh Arini Yulianita gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut pendapat *Hersey* menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata atau tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Galih Aryo Nimpuno, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Belajar Yogyakarta”, (Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta), Hlm. 27.

<sup>28</sup> Machsun Rifaudin, “Konsep Kepemimpinan Profetik Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Di Perpustakaan”, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah), Hlm. 19.

<sup>29</sup> Arini Yulianita, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo”, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sidoarjo), Hlm. 29.

Didukung menurut Thohah yang dikutip oleh Saifullah gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya.<sup>30</sup>

#### 2.1.4 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut *Kreitner dan Kinicki* dalam Jurnal Nurul Indayati bahwa pemimpin dapat menunjukkan lebih dari satu gaya kepemimpinan diantaranya:

1. *Kepemimpinan Direktif*, memberikan panduan kepada para karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kerja.
2. *Kepemimpinan supportive*, menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para karyawan, sikap ramah dan dapat didekati, serta memperlakukan karyawan sebagai orang yang setara dengan dirinya.
3. *Kepemimpinan partisipatif*, berkonsultasi dengan karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan.

---

<sup>30</sup> Saifullah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten Bengkalis”, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru), Hlm. 31.

4. *Kepemimpinan prestasi*, mendorong para karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan.<sup>31</sup>

## 2.2 Kajian Tentang kepemimpinan Profetik

### 2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Profetik

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), profetik berarti bersifat kenabian. Profetik adalah suatu yang melekat dan ada dalam diri seorang nabi, yaitu sifat kenabian yang sempurna secara spiritual, yang menjadi pelopor perubahan, pemimpin, pembimbing masyarakat ke arah perbaikan dalam melakukan perjuangan tanpa henti melawan kejahatan.<sup>32</sup>

Menurut Fadhli, kata profetik berasal dari bahasa Inggris prophet yang berarti nabi atau ramalan. Karena penggunaannya yang sebagai kata sifat maka kata prophet tersebut menjadi kata prophetic atau dalam bahasa Indonesia menjadi profetik yang berarti kenabian.<sup>33</sup>

Menurut Dzakiyaey dan Bakran yang dikutip dalam jurnal Machsun Rifaudin bahwa Kepemimpinan profetik adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan

---

<sup>31</sup> Nurul Indayati, Armanu Thoyib, dan Rofiaty, "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10, No.2, 2012. Hlm. 349.

<sup>32</sup> Muhyidin, "*Kepemimpinan Profetik dalam Pengembangan Perguruan Muhammadiyah Di Pedesaan*", (Disertasi, Diterbitkan Oleh Program Doktor Studi Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019), Hlm. 161.

<sup>33</sup> Elitya Rosita Dewi, Chechen Hidayatullah, Dwi Oktaviantari, Maulidya Yuniar Raini, Konsep Kepemimpinan Profetik, *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman* Vol. 5 No.1, 2020. Hlm. 150.



sebagaimana para nabi dan rosul lakukan. Apabila mencermati kehidupan Rasulullah, akan menemukan banyak sekali keistimewaan dan pelajaran yang seakan-akan tidak pernah habis. Kepemimpinan yang dilakukan Rasulullah dapat membangun kepercayaan dan kehormatan dari kaumnya. Kemudian gaya kepemimpinan beliau ketika menyelesaikan permasalahan dengan cara yang cerdas dan dapat menampung kepentingan semua pihak, oleh sebab itu gaya kepemimpinannya profetik ini menarik untuk dikembangkan terutama di dalam kajian kepemimpinan.<sup>34</sup>

Didukung Widayat yang dikutip dalam jurnal Wasehudin bahwa kepemimpinan profetik adalah kemampuan mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain dengan tulus untuk mencapai tujuan bersama sebagaimana dilakukan oleh para nabi, dengan pencapaian kepemimpinan berdasarkan empat macam yakni, *sidiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathona*. Kepemimpinan profetik dalam paradigma *amar ma'ruf nahi munkar & tu'minuna billah* adalah sosok khalifatullah yang mampu mengemban dan sekaligus menjadi seorang manajernya Allah SWT dimuka bumi dimana ia secara substansial harus menjadi penggerak, pendobrak, dinamisator, dan kordinator dalam menyampaikn pesan-pesan Tuhannya untuk mencapai satu tujuan yaitu terciptanya tatanan kehidupan yang dalam istilah agama disebut

---

<sup>34</sup> Machsun Rifaudin, Konsep Kepemimpinan Profetik Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Di Perpustakaan, *Jurnal Intervensi Psikologi Vol. 6 No.2*, 2014, Hlm. 47.

dengan bangunan kemasyarakatan yang Baldatun thayyibatun warabbun ghafur.<sup>35</sup>

Didukung oleh El Syam yang dikutip dalam jurnal Elitya Rosita Dewi Dkk bahwa kepemimpinan profetik adalah model kepemimpinan yang diperankan oleh seseorang pilihan tuhan (nabi), untuk membantu umat manusia dari jalan kegelapan (ulumat), yang berarti ketidaktahuan, penghinaan, keterbelakangan, kesewenang-wenangan, monopoli, oligopoli, anarki, ketidakstabilan, materialism, penistaan agama, dan lain-lain, terhadap jalan cahaya (nur), yang berarti kebenaran dan sains, untuk pengembangan kehidupan manusia. Maka pada intinya, kepemimpinan profetik merupakan suatu cara memimpin guna mempengaruhi seseorang dengan merujuk pada prinsip dan sifat kenabian.<sup>36</sup>

### **2.2.2 Prinsip Kepemimpinan Profetik**

Dalam tesis Syamsudin bahwa Prinsip kepemimpinan profetik sebenarnya sudah ada pada diri rasulullah SAW tinggal bagaimana mencontohi kepemimpinan beliau di era modern diantaranya:

---

<sup>35</sup> Wasehudin, *Kepemimpinan Profetik Dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam, Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan Vol. 4 No. 02*, 2018, Hlm. 235.

<sup>36</sup> Elitya Rosita Dewi , Chechen Hidayatullah , Dwi Oktaviantari , Maulidya Yuniar Raini, *Konsep Kepemimpinan Profetik, Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman Vol. 5 No.1*, 2020. Hlm. 153.

### 1. Memberikan Teladan

Salah satu faktor kesuksesan kepemimpinan adalah mewariskan keteladanan. Pemimpin dan kepemimpinan mempunyai naqliyah, artinya ada isyarat-isyarat alquran yang memperkuat perlu dan pentingnya kepemimpinan. Satu hal yang sangat prinsip yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin dalam mengemban amanahnya yakni keadilan, amanah, musyawarah, dan suri tauladan yang baik.

### 2. Komunikasi yang Efektif

Membangun komunikasi yang baik antar pemimpin dengan bawahan membuat suatu lembaga menjadi satu. Keduanya merasa terbuka sehingga membuat suasana menjadi nyaman. Pemimpin bersifat fleksibilitas terhadap bawahan, bawahan merasa segan dan senang terhadap pimpinan. Dimana Rasulullah SAW tidak pernah mencontohkan cara berbicara yang kasar terhadap umatnya. Berbicara yang tegas dan jelas itulah yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW.

### 3. Selalu Bermusyawarah

Sistem kepemimpinan yang didasarkan kepada prinsip syura' atau musyawarah. Bahwasanya bermusyawarah adalah prinsip kepemimpinan yang benar. Seorang pemimpin hendaklah menentukan suatu kebijakan atau keputusan selalu bermusyawarah

terlebih dahulu apa yang akan diputuskan dengan mengaharap allah SWT.

#### 4. Memberikan Motivasi

Pemimpin memberikan motivasi bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tapi untuk beribadah. Memberikan motivasi pada orang lain merupakan suatu amalan jariyah untuk kehidupan akhirat nanti.<sup>37</sup>

### 2.2.3 Sifat-sifat Kepemimpinan Profetik

Menurut Budiharto dalam jurnal Tri Rahayuningsih, merangkum empat sifat kepemimpinan profetik yang terdiri dari:

#### 1) Sidiq

Yang bermakna benar, lurus, jujur, sabar, dan konsisten. Pemimpin yang berkarakter sidiq senantiasa jujur kepada Tuhannya, dirinya sendiri, orang lain, dan alam semesta. Pemimpin tersebut juga senantiasa mengikuti kebenaran berdasarkan suara hati nuraninya, sabar, konsisten, dan dapat menjadi teladan bagi orang lain. Pemimpin berkarakter sidiq tidak suka berdusta, tidak mudah terpengaruh hawa nafsunya, serta tidak mengutamakan kepentingan pribadi di atas organisasi.

---

<sup>37</sup>Syamsudin, “*Kepemimpinan Profetik (Telaah Kepemimpinan Umar Bin Khattab dan Umar Bin Abdul Aziz)*”, (Tesis, Diterbitkan Oleh Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015), Hlm. 43.

## 2) Amanah

Mempunyai arti dapat dipercaya, setia, profesional, dan penuh tanggung jawab. Pemimpin yang amanah senantiasa setia kepada Tuhannya, diri sendiri, dan orang lain. Ia bekerja dengan sungguh-sungguh dengan berkomitmen kepada Allah, rekan kerja, staf, bahkan konsumen, serta bersikap adil, karena menyadari bahwa semua tugas akan dipertanggungjawabkan juga kepada Allah selain kepada organisasi.

## 3) Tabligh

Tabligh dalam kepemimpinan juga bermakna transparan, open management, serta ber-amar ma'ruf nahi munkar. Perilaku pemimpin tabligh antara lain berani menyatakan kebenaran dan bersedia mengakui kekeliruan. Hal-hal yang benar dikatakannya benar, hal-hal yang salah dikemukakannya salah. Pemimpin profetik menyatakan keterbukaannya yang sebenarnya kepada Tuhannya, dirinya sendiri, dan orang lain.

## 4) Fathonah

Berarti cerdas dan mampu mengatasi masalah / menjadi problem solver. Kecerdasan tersebut dibangun dari ketaqwaan kepada Allah. Perilaku pemimpin fathonah terekspresi pada etos kerja dan kinerja pemimpin yang mampu memecahkan masalah secara cepat dan tepat. Pemimpin yang fathonah memiliki

kecerdasan dalam memfungsikan qalbu, akal pikiran, dan panca inderanya secara optimal untuk mengatasi masalah.<sup>38</sup>

#### 2.2.4 Kepemimpinan dalam Islam

Islam adalah agama yang sempurna, diantara kesempurnaan islam ialah mengatur seluruh aspek kehidupan manusia. Diantaranya masalah kepemimpinan dipemerintahan. Kepemimpinan di satu sisi dapat bermakna kekuasaan dan tanggung jawab. Substansi kepemimpinan dalam perspektif islam merupakan sebuah amanat yang harus diberikan kepada orang yang benar-benar “ahli”, berkualitas dan memiliki kualitas yang jelas dan benar-benar adil, jujur dan bermoral baik.<sup>39</sup>

Beberapa kriteria yang islam tawarkan dalam memilih seorang pemimpin yang sejatinya dapat membawa masyarakat kepada kehidupan yang lebih baik, harmonis, dinamis, makmur, sejahtera, dan tenteram. Beberapa pendapat pemikir islam mengenai kepemimpinan diantaranya menurut alfarabi menulis dicitabnya yang berjudul ‘al-Madinah al-Fadilah’ yang mana beliau menekankan kualitas kepemimpinan seharusnya merupakan orang yang terbaik

---

<sup>38</sup> Tri Rahayuningsih, “Kepemimpinan Profetik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Karyawan Universitas Abdurrab”, *Jurnal Psikologi, Volume 12 Nomor 2, 2016*. Hlm. 119.

<sup>39</sup> Mohamad Karim, *Pemimpin Transformasionaldi Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: Uin-Maliki Press, 2010), Hlm. 46.

berasaskan sejumlah sifat-sifat kepemimpinan, baik sifat bawaan maupun sifat yang dipelajari.<sup>40</sup>

Jadi, pemimpin yang diangkat dalam alquran sudah memberikan gambaran kriteria pemimpin yang harus dipilih, yaitu seperti yang ditegaskan oleh Allah SWT dalam firmanNya:

وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِنْ بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ  
يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ

Artinya: Dan sesungguhnya telah kami tulis didalam zabor sesudah (sesudah kami tulis dalam) Lauh Mahfuz bahwasanya bumi ini dipusakai hamba-hamba ku yang shaleh. (QS Al-Anbiyah:105)<sup>41</sup>

Jadi, yang mendapat mandat mengurus manusia beserta isinya dimuka bumi ini hanyalah orang-orang shaleh yang di ridhoi oleh Allah SWT. Diketahui bahwa kepemimpinan yang ada di PKPU menerapkan beberapa sistem pemimpin islam harus memahami bahwa beragama itu adalah bangun islam yang ditopang oleh lima tiang.

---

<sup>40</sup> Mohamad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, Hlm. 48.

<sup>41</sup> Departemen Kementerian Agama RI, (Jawa Barat: CV Diponegoro 2005), Hlm. 264.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian ini dipilih karena dianggap komprehensif dalam mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu. Data yang terkumpul merupakan data asli, jauh dari sifat rekayasa data, dan tidak ada manipulasi peristiwa data. Moleong berpendapat bahwa penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang (subjek) dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, ucapan atau tulisan dan perilaku yang saat diamati.<sup>42</sup>

### **3.2 Penjelasan Judul Penelitian**

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami judul skripsi ini, maka penulis menganggap perlu adanya batasan dari pengertian istilah sebagai berikut:

#### **1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan berkenaan dengan seseorang memengaruhi perilaku orang lain untuk suatu tujuan. Dengan kekuasaan, pemimpin dapat memengaruhi perilaku para bawahannya. Kekuasaan dapat dibagi

---

<sup>42</sup> Hairani Irma Suryani Nasution dan Wilda Fasim Hasibuan, "Penyebab Verbal Bullying di Kalangan SiswaSMP IT Ulil Albab Batam", *Jurnal KOPASTA*, Vol.2, No.2, 2015. Hlm. 112.



menjadi tiga, yaitu: kekuasaan keahlian, kekuasaan referensi, dan kekuasaan penghargaan.<sup>43</sup>

## 2. Kepemimpinan Profetik

Menurut Bakran bahwa Kepemimpinan profetik adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana para nabi dan rosul lakukan. Apabila mencermati kehidupan Rasulullah, akan menemukan banyak sekali keistimewaan dan pelajaran yang seakan-akan tidak pernah habis. Kepemimpinan yang dilakukan Rasulullah dapat membangun kepercayaan dan kehormatan dari kaumnya. Kemudian gaya kepemimpinan beliau ketika menyelesaikan permasalahan dengan cara yang cerdas dan dapat menampung kepentingan semua pihak, oleh sebab itu gaya kepemimpiann profetik ini menarik untuk dikembangkan terutama di dalam kajian kepemimpinan.<sup>44</sup>

## 3. Prinsip Kepemimpinan Profetik

Bahwa Prinsip kepemimpinan profetik sebenarnya sudah ada pada diri rasulullah SAW tinggal bagaimana mencontohi kepemimpinan beliau di era modern diantaranya memberikan suri teladan, menjaga komunikasi yang efektif, selalu bermusyawarah dalam mengambil keputusan, dan memberikan motivasi terhadap anggota karyawan.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup>Fridayana Yudiaatmaja, “Kepemimpinan: Konsep, Teori, Teori dan Karakternya” *Jurnal Media Komunikasi FIS, Vol.12, No.2*, 2013. Hlm. 29.

<sup>44</sup> Machsun Rifaudin, Konsep Kepemimpinan Profetik Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Di Perpustakaan, *Jurnal Intervensi Psikologi Vol. 6 No.2*, 2014, Hlm. 46.

<sup>45</sup>Syamsudin, “*Kepemimpinan Profetik (Telaah Kepemimpinan Umar Bin Khattab dan Umar Bin Abdul Aziz)*”, (Tesis, Diterbitkan Oleh Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015), Hlm. 43.

#### 4. Sifat-sifat Kepemimpinan Profetik

Menurut Budiharto, terdapat empat sifat kepemimpinan profetik yang terdiri dari Sidiq (jujur), Amanah (dipercaya), Tabligh (menyampaikan), dan Fathanah (cerdas).<sup>46</sup>

#### 5. Kepemimpinan dalam Islam

Beberapa kriteria yang islam tawarkan dalam memilih seorang pemimpin yang sejatinya dapat membawa masyarakat kepada kehidupan yang lebih baik, harmonis, dinamis, makmur, sejahterah, dan tenteram. Beberapa pendapat pemikir islam mengenai kepemimpinan diantaranya menurut alfarabi menulis dikitabnya yang berjudul ‘al-Madinah al-Fadilah’ yang mana beliau menekankan kualitas kepemimpinan seharusnya merupakan orang yang terbaik berasaskan sejumlah sifat-sifat kepemimpinan, baik sifat bawaan maupun sifat yang dipelajari.<sup>47</sup>

### 3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang akan penulis teliti adalah Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, Jl. Merapi Raya, No. 92 Panorama Kota Bengkulu. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 8 Desember 2020 dan berjalan kurang lebih selama 1 bulan.

---

<sup>46</sup>Tri Rahayuningsih, “Kepemimpinan Profetik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Karyawan Universitas Abdurrah”, *Jurnal Psikologi, Volume 12 Nomor 2, 2016*. Hlm. 119.

<sup>47</sup>Mohamad Karim, “*Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*”, (Malang: Uin-Maliki Press, 2010), Hlm. 46.

### 3.4 Subjek/Informan Peneliitan

Informan penelitian merupakan subjek yang memberikan informasi tentang fenomena dan situasi sosial yang berlangsung dilapangan. Artinya informan ini adalah orang yang dimintai keterangan berdasarkan realita atau keadaan yang sebenarnya mengenai objek yang akan diteliti.<sup>48</sup>

Pemilihan informan diambil dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan metode/cara pengambilan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Sampel yang dipilih berdasarkan pada ciri-ciri yang dimiliki subjek tersebut sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dilakukan. Informan penelitian merupakan subjek yang memberikan informasi tentang fenomena-fenomena dan situasi sosial yang berlangsung di lapangan.<sup>49</sup>

Adapun pertimbangan-pertimbangan dalam mendukung informan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Informan dari kepala cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu
2. Informan dari kepala bidang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu
3. Informan dari Staff Karyawan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu

---

<sup>48</sup> Iskandar, “*Metode Penelitian dan Pendidikan Sosial “Kuantitatif dan Kualitatif”*”, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2008), Hlm. 215.

<sup>49</sup> Haris Herdiansyah, “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”, (Jakarta: Salemba Humanika, 2012), Hlm. 106.

#### 4. Informan bersedia memberikan informasi atau data tentang fokus penelitian

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas, maka dalam penelitian ini berjumlah 6 (Enam) orang informan yang terdiri dari: 1 (satu) orang Kepala Cabang, 1 (satu) orang Kepala Bidang Keuangan dan Operasional, 1 (satu) orang Kepala Bidang Kemitraan, 1 (satu) orang Staff Bidang Kemitraan, 1 (satu) orang Staff Bidang Keuangan, 1 (satu) orang Staff Bidang Program dan Pendayagunaan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

### 3.5 Sumber Data

Sumber data menurut Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa sumber data adalah subjek dimana data diperoleh. Data adalah keterangan (informasi) mengenai segala hal yang berkaitan dengan penelitian, dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh oleh peneliti terdiri dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut.<sup>50</sup>

#### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber pertama dimana data sebuah data itu dihasilkan.<sup>51</sup> Sumber data ini merupakan data yang diperoleh dari hasil wawancara kepada responden yang dijadikan sebagai subjek penelitian, diantaranya kepala cabang, kepala bidang keuangan dan operasional,

---

<sup>50</sup> Suharsimi Arikunto, "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*", (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), Hlm. 129.

<sup>51</sup> Burhan Bungin, "*Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*", (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013), Hlm. 130.

kepala bidang kemitraan, kepala bidang program, dan relawan di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data kedua sesudah sumber data primer.<sup>52</sup>

Sumber pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini yaitu dengan cara mencari dan mengumpulkan berbagai bahan bacaan dan menggali teori yang didapat dari buku-buku penunjang, kamus, catatan, dan konsumen Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun untuk mengumpulkan data-data dan informasi sesuai dengan masalah-masalah yang diteliti maka peneliti dapat melakukannya dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.<sup>53</sup> *Bungin* mengemukakan beberapa bentuk observasi yakni observasi partisipasi, observasi tidak terstruktur, dan observasi kelompok.<sup>54</sup> Penelitian ini menggunakan observasi partisipasi karena pengumpulan data yang

---

<sup>52</sup> Burhan Bungin, “*Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*”, Hlm. 130.

<sup>53</sup> Ahmad Tanzah, “*Metodelogi Penelitian Praktis*”, (Yogyakarta: Penerbit Teras, 2011), Hlm. 84.

<sup>54</sup> Hasyim Hasanah, “Teknik-Teknik Observasi Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial”, *Jurnal at-Taqaddum*, Vol.8, No.1, 2016. Hlm. 35.

digunakan peneliti melalui pengamatan dan penginderaan. Observasi ini peneliti langsung mengamati bagaimana pimpinan dan karyawan dalam menjalankan tugas dengan sistem kerjasama, mengamati kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dengan karyawan, mengamati sikap pimpinan terhadap karyawan, dan mengamati langsung juga bagaimana suasana di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu Jl. Merapi Raya no.92 Panorama Kota Bengkulu.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.<sup>55</sup> Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa orang informan yang terdiri dari enam orang, diantaranya: Kepala Cabang (Rahmad Sopian), Kepala Bidang Keuangan dan Operasional (Dinarti Wahyuningtiyas), Kepala Bidang Kemitraan (Samsul Bahri), Staf Kemitraan (Reki Susanti), Staf Keuangan (Indriati), dan Staf Program (Dwinda Juliana).

Peneliti pertama kali melakukan wawancara pada tanggal 18 desember 2020 dengan Kepala Cabang PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu dan dilanjutkan wawancara dengan Staf Kemitraan. Pada tanggal 21 desember 2020 peneliti melanjutkan wawancara dengan Staf

---

<sup>55</sup> Lexy Moleong, “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), Hlm. 186.

Program. Tanggal 22 desember 2020 peneliti melanjutkan wawancara dengan Kepala Bidang Keuangan Operasional dan Staf Keuangan. Pada tanggal 30 desember 2020 peneliti melakukan wawancara terakhir dengan Kepala Bidang Kemitraan.

Pada saat melaksanakan kegiatan wawancara di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human *Initiative* Cabang Bengkulu berjalan dengan baik. Respon para informan baik dan juga ramah. Tetapi yang menjadi kendala saat pelaksanaan kegiatan wawancara terhambat diwaktu. Karyawan yang menjadi bagian dari informan penelitian sedang sibuk mengerjakan kegiatan akhir tahun di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, foto-foto, rekaman wawancara dan sebagainya. Metode dokumentasi merupakan penelaan terhadap referensi-referensi yang berhubungan dengan fokus permasalahan penelitian. Dalam penelitian yang menjadi dokumentasi yaitu foto-foto, rekaman wawancara dan sebagainya.<sup>56</sup>

Dalam penelitian ini, dokumen yang dimaksud adalah dokumen-dokumen yang diperlukan untuk membantu kelengkapan dan kebenaran data, diantaranya foto-foto observasi awal peneliti dilakukan, foto-foto wawancara dengan Bidang Keuangan dan Operasional, Bidang

---

<sup>56</sup> Iskandar, “*Metodelogi Penelitianpendidikan Dan Social: Kuantitatif Dan Kualitatif* “, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2008), Hlm. 217.

Kemitraan, Bidang Program Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, foto-foto kegiatan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, dan foto-foto penghargaan yang telah dicapai oleh Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

### 3.7 Teknik Keabsahan Data

Validitas data atau keabsahan data merupakan kebenaran dari proses penelitian. Validitas data dipertanggung jawabkan dan dapat dijadikan sebagai dasar yang kuat dalam menarik kesimpulan. Strategi yang bisa digunakan untuk meningkatkan validitas meliputi empat langkah, antara lain face validity (validitas muka), triangulation (triangulasi), critical reflection (refleksi kritis), catalic validity.<sup>57</sup> Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bagian triangulasi. Triangulasi adalah teknik dalam melakukan pemeriksaan data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang telah diperoleh.

Teknik pemeriksaan keabsahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- A. Ketekunan pengamatan, yaitu menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persolan yang sedang dicari dan kemudian memuaskannya pada hal-hal tersebut secara rinci. Ketekunan ini dilakukan untuk memahami dan mendapatkan data

---

<sup>57</sup> Saifuddin Azwar, “*Metode Penelitian*”, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2009), Hlm. 61.



secara mendalam.<sup>58</sup> Adapun ketekunan pengamatan yang dilakukan peneliti yaitu mengetahui bagaimana kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu dalam mencapai keberhasilan di lembaga tersebut.

- B. Triangulasi, yaitu sumber data dilakukan untuk melakukan pengecekan terhadap data penggunaan sumber pengumpulan data, apakah informasi yang didapat dengan wawancara sama dengan observasi atau apakah observasi sesuai dengan informasi yang diberikan ketika diwawancarai dan saat melihat dokumentasi yang ada.<sup>59</sup>

Adapun untuk mencapai kepercayaan itu, maka peneliti melakukan langkah sebagai berikut:

1. Peneliti membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Peneliti membandingkan apa yang dikatakan oleh karyawan tentang seorang pemimpin di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.
3. Peneliti membandingkan apa yang dikatakan oleh pemimpin di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu dengan data sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengecekan data-data hasil penelitian untuk melihat

---

<sup>58</sup> Lexy Moleong, “*Metodelogi Penelitian Kualitatif*”, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), Hlm. 324.

<sup>59</sup> M. Burhan Bungin, “*Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Public Dan Ilmu Social Lainnya*”, (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), Hlm. 256.

bagaimana Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

### 3.8 Teknik Analisis Data

*Sugiyono* menjelaskan bahwa analisis data sebagai proses mencari dan menyusun hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi<sup>60</sup>. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu gejala yang ada menurut apa yang ada saat penelitian.<sup>61</sup> Teknik analisa data deskriptif kualitatif terdapat beberapa bagian yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir penarikan kesimpulan.

#### 1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan kegiatan menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, dan membuang yang tidak perlu serta memilih bagian yang penting sesuai dengan masalah peneliti yaitu mengenai Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

#### 2. Penyajian Data

Penyajian data diartikan sebagai kegiatan untuk menyusun informasi-informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan dan

---

<sup>60</sup> Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RAD*”, (Bandung: Alfabeta, 2011), Hlm. 300.

<sup>61</sup> Sudarwan Denim, “*Menjadi Penelitian Kualitatif*”, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2002), Hlm. 324.

pengembalian tindakan.<sup>62</sup> Hal ini dilakukan kepada informan yang telah penulis tentukan yaitu kepala cabang, kepala bidang keuangan dan operasional, kepala bidang kemitraan, bidang keuangan, bidang kemitraan, dan bidang program Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

### 3. Penarikan Kesimpulan

Mengambil kesimpulan yaitu proses lanjutan dari reduksi dan data penyajian data. Data yang disimpulkan berpeluang untuk menerima masukan. Penarikan kesimpulan sementara dan masih dapat diuji dengan data di lapangan.<sup>63</sup> Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

---

<sup>62</sup> Sudarwan Denim, *Menjadi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2002), Hlm. 326.

<sup>63</sup> Sudarwan Denim, *Menjadi Penelitian Kualitatif*, Hlm. 328.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **4.1 Deskripsi Wilayah Penelitian**

#### **4.1.1 Sejarah Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative***

Berawal dari rasa kepedulian terhadap tragedi kemanusiaan yang terjadi di Indonesia pada tahun 1997 hingga tahun 1999, sekelompok pemuda yang berstatus sebagai mahasiswa di beberapa kampus melakukan aksi sosial memberikan harapan untuk negeri. Menindaklanjuti aksi mereka yang disertai kesadaran terhadap potensi filantropi di Indonesia serta untuk mengoptimalkan masyarakat pra sejahtera agar bisa mandiri, lahirlah Yayasan Pusat Keadilan Peduli Ummat (PKPU) pada 10 Desember 1999. Kemudian pada tanggal 8 Oktober 2001 Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) ditetapkan sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) berdasarkan Surat Keputusan (SK) Menteri Agama No 441.<sup>64</sup>

Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) pada tanggal 22 Juli 2008 terdaftar diperserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) sebagai Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dengan “*Special Consultative Status with the Economic Sosial Council*”. Pada 29 Januari 2010, PKPU resmi terdaftar sebagai Organisasi Sosial Nasional berdasarkan Keputusan Menteri RI No. 08/Huk/2010, serta pada 8 Oktober 2010 terdaftar di

---

<sup>64</sup> Dokumentasi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu, <http://pkpu.org/wp-content/uploads/2020/12/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 4 Desember 2020.

Uni Eropa (UE) dengan nomor registrasi EuropeAid ID No. 2010-CSD-1203198618. Setelah melakukan *spin off* pada awal tahun 2016, PKPU berfokus mengelola dana kemanusiaan, dan pada akhir tahun 2016 merubah nama menjadi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative*.

Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu bergerak secara global. Hingga saat ini Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* telah memiliki 13 kantor cabang dan melakukan berbagai program di beberapa provinsi yang tersebar di Indonesia diantaranya kantor cabang Aceh, Riau, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Lampung, Bengkulu, Kepulauan Bangka Belitung, DKI Jakarta, Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur, Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Selatan, Nusa Tenggara Timur, dan Nusa Tenggara Barat.<sup>65</sup>

Selain berkontribusi untuk Indonesia, Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* juga berkontribusi untuk dunia internasional dengan adanya kantor cabang di Korea Selatan, 11 representatif yang tersebar di beberapa negara yaitu Amerika Serikat, Arab Saudi, Jerman, Australia, Jepang, Malaysia, Singapura, Qatar, Taiwan, Turki, dan Uni

---

<sup>65</sup> Rahmad sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* cabang Bengkulu) wawancara, 18 Desember 2020 Pukul 10.22 WIB.

Emirat Arab, serta melakukan berbagai program di Palestina Suriah, Somalia, dan Myanmar.<sup>66</sup>

Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu Human Initiative di Jl. Merapi Raya No. 92, Kel. Panorama, Kec. Singaran Pati, Kota Bengkulu. Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu berdiri pada tahun 2000. PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu sampai sekarang masih aktif dalam kegiatan operasional untuk membantu masyarakat Bengkulu.<sup>67</sup>

#### 4.1.2 Letak Geografis Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu

Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu terletak di jalan Merapi Raya No. 92 Panorama, Kel. Singaran Pati, Kota Bengkulu. Dari arah Pusat Kota Suprpto Simpang Lima kearah GOR, Studion Semarak, kemudian belok kiri melewati UNIVED Sawah Lebar, Kebun Tebeng lalu Jalan Merapi Raya, tempatnya terletak sebelah kiri, dipinggir jalan samping Apotek Wijaya tepatnya berseberangan dengan PAUD Baiti dan Masjid Al-A'raf. Sedangkan dari arah IAIN Bengkulu melewati Hibrida Ujung, mengarah kepanorama melewati Jln. Muhajirin, Jeruk, Salak, Nangka,

---

<sup>66</sup> Dokumentasi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu, <http://pkpu.org/wp-content/uploads/2020/12/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 4 Desember 2020.

<sup>67</sup> Dokumentasi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu, <http://pkpu.org/wp-content/uploads/2020/12/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 4 Desember 2020.

dan Jln. Semangka kemudian ketemu simpang 4 lampu merah lurus menyusuri jalan, bertemu dengan Pom Bensin terletak disebelah Kanan pinggir jalan, sebelum turunan yang berhadapan dengan PAUD Baiti dan Masjid Al-A'raf, Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu bersampingan dengan Apotek Wijaya.<sup>68</sup>

#### 4.1.3 Visi dan Misi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu

##### a. Visi

Visi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu “Menjadi lembaga kelas dunia yang terpercaya dalam membangun kemandirian”.<sup>69</sup>

##### b. Misi

Ada empat misi di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, diantaranya:

- a) Pendayagunaan : mendayagunakan program kegawatdaruratan pemberdayaan dalam meningkatkan kualitas hidup dan membangun kemandirian.
- b) Kemitraan : menjalin kemitraan dengan masyarakat, dunia usaha pemerintah, media, dunia akademis dan organisasi masyarakat

---

<sup>68</sup> Dokumentasi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <http://pkpu.org/wp-content/uploads/2020/12/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 4 Desember 2020.

<sup>69</sup> Dokumentasi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <http://pkpu.org/wp-content/uploads/2020/12/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 4 Desember 2020.

sivil (*Civil Society Organization*) lainnya atas dasar keselarasan nilai-nilai yang dianut didalam suatu lembaga.

- c) Riset dan Pengembangan : Melakukan kegiatan studi, riset, pengembangan, dari pembangunan kapasitas yang relevan bagi peningkatan efektivitas peran bagi organisasi masyarakat sipil.
- d) Kerjasama : berperan aktif mendorong serta terbentuknya berbagai forum kerjasama dan program sosial kemanusiaan penting lainnya dilevel Nasional, Regional dan Global.<sup>70</sup>

#### 4.1.4 **Struktur Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu**

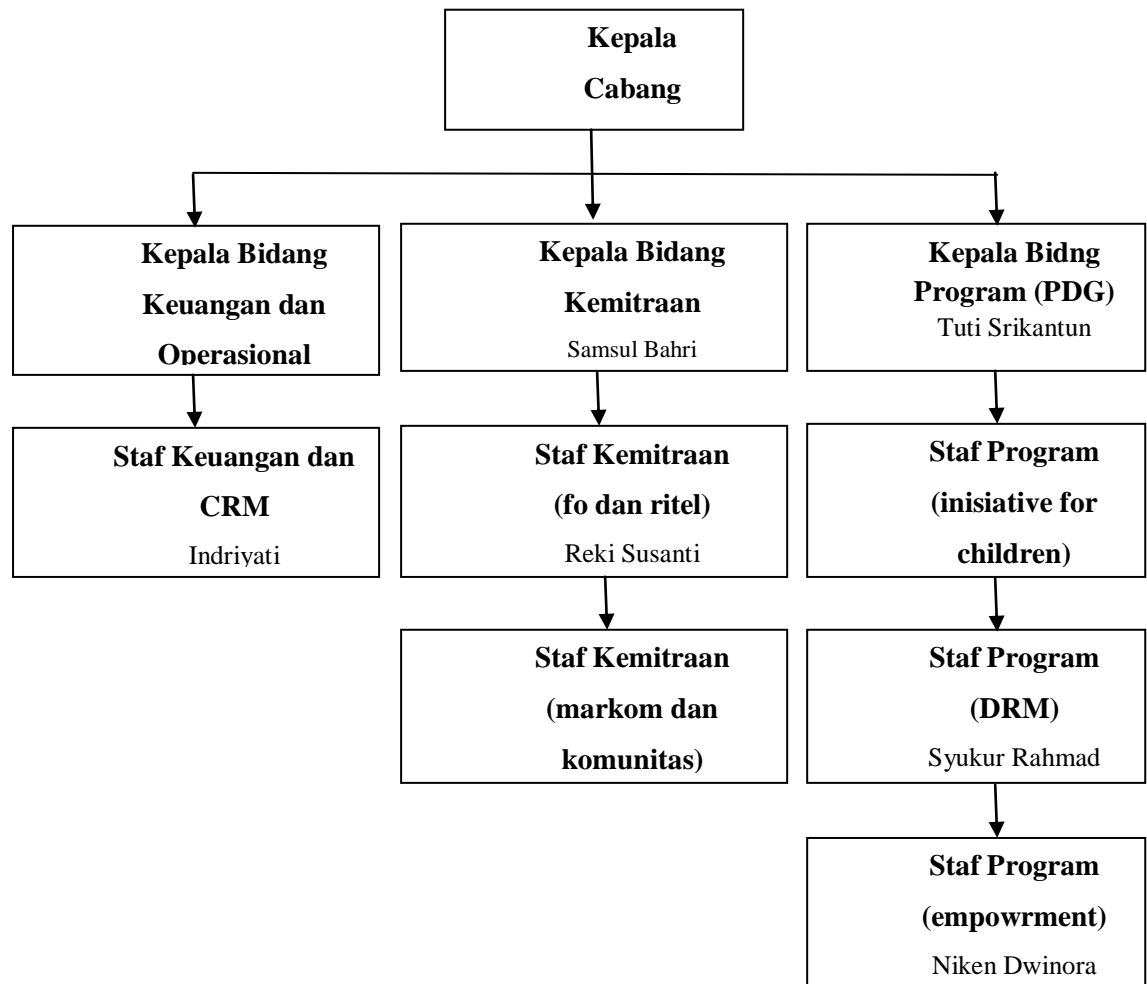
Agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memiliki struktur organisasi yang menjelaskan mengenai tingkat hierarki kewenangan dan garis komando diantara pegawai. Adapun struktur organisasi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu dapat dilihat pada gambar berikut ini:

---

<sup>70</sup>Dokumentasi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <http://pkpu.org/wp-content/uploads/2020/12/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 4 Desember 2020.



**Gambar 4.1**  
**Struktur organisasi PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu**



Gambar 4.1<sup>71</sup> struktur Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu diatas merupakan gambaran kondisi internal organisasi dimana Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memiliki pembagian bidang sesuai dengan kebutuhan dan setiap bidang tidak bekerja sendiri-sendiri namun tetap ada koordinasi antar bidang.

<sup>71</sup> Dokumentasi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <http://pkpu.org/wp-content/uploads/2020/12/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 4 Desember 2020.

#### 4.1.5 Keadaan pengurus Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu

Berdasarkan observasi peneliti, dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang menjadi penerima manfaat dari program-program yang dilaksanakan, Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memiliki sumber daya manusia (SDM) yaitu Kepala Cabang dan 9 Karyawan dengan rincian 3 kepala bidang dan 6 orang staf. Keadaan karyawan dapat dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, seperti yang disajikan pada tabel 4.1 dibawah ini :

**Tabel 4.2**  
**Keadaan Karyawan Pos Keadilan Peduli Umat**  
**(PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu**  
**(berdasarkan tingkat pendidikan)**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Strata 1	9 orang
2	Diploma 3	1 orang
<b>Jumlah</b>		<b>10 orang</b>

Berdasarkan tabel 4.2<sup>72</sup> di atas, menunjukkan bahwa karyawan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu berjumlah 10 orang. Jika di lihat dari gender, keadaan karyawan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

---

<sup>72</sup> Dokumentasi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <http://pkpu.org/wp-content/uploads/2020/12/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 4 Desember 2020.

**Tabel 4.3**  
**Keadaan Karyawan Pos Keadilan Peduli Umat**  
**(PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu**  
**(berdasarkan jenis kelamin)**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	4 orang
2	Perempuan	6 orang
<b>Jumlah</b>		<b>10 orang</b>

Jika di lihat pada tabel 4.3<sup>73</sup>, kondisi karyawan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memiliki karyawan perempuan yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Hal ini di buat sesuai dengan kebijakan dan kebutuhan internal Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu. Karena jumlah karyawan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu yang masih sedikit maka Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memiliki relawan dalam melaksanakan program-programnya seperti relawan beasiswa, relawan bencana, dan relawan program ritel. Hal ini dilakukan agar program-program yang dilaksanakan oleh Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu dapat berjalan dengan efektif meski dengan keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) di internal Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

---

<sup>73</sup> Dokumentasi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <http://pkpu.org/wp-content/uploads/2020/12/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 4 Desember 2020.

#### 4.1.6 Mekanisme Kerja Kelembagaan

Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu ini mekanisme kerja kelembagaannya berdasarkan tugas masing-masing sesuai dengan jabatan atau divisi yang mereka tanggung jawabkan. Mereka selalu dituntut untuk fokus dan menjalankan tugas dengan baik di setiap tugas yang mereka ambil. Namun dalam pelaksanaannya mereka tetap bekerja sama dan saling membantu serta bekerja dengan suasana kekeluargaan dan kekompakan yang tetap terjaga. Adapun penjelasan dari perdivisi masing-masing sebagai berikut :

- a. Divisi Keuangan merupakan fungsi kerja yang bertugas merencanakan, menganggarkan, memeriksa, mengelola, dan menyimpan dana yang dimiliki. Divisi keuangan bertanggung jawab penuh pada keuangan kantor dan mengambil keputusan penting dalam suatu pengeluaran dan pemasukan dana yang di dapatkan.<sup>74</sup>
- b. Divisi Kemitraan merupakan hubungan atau jalinan kerja sama sebagai mitra dan juga sebagai suatu strategi yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih tujuan bersama dengan prinsip saling membutuhkan. Menjalin hubungan yang dimaksudkan yaitu dengan menawarkan kerja sama terkait program yang ditentukan. Adapun tujuan utama bidang

---

<sup>74</sup> Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 18 Desember 2020 Pukul 10.22 WIB.

kemitraan adalah untuk mengembangkan serta pembangunan yang mandiri dan berkelanjutan dengan landasan dan struktur perekonomian yang kukuh dan berkeadilan dengan ekonomi rakyat sebagai tulang punggung utamanya, pelaksanaan dan penyiapan rancangan kebijakan pengelolaan informasi, pengelolaan dokumentasi, kebijakan penyelenggaraan publikasi, dan penyelegaraan tata usaha bagian hubungan masyarakat.<sup>75</sup>

- c. Devisi Program, pendayagunaan merupakan suatu devisi yang menjalankan semua program yang ada di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu dan mensinergikan kebutuhan yang ada di masyarakat, serta menjalin kemitraan dengan pemerintah atau kelembagaan yang sejenis melalui pemberdayaan masyarakat di dalam bidang-bidang tertentu. Melalui dana kemanusiaan ataupun dana *Corporate* (CSR).<sup>76</sup>

Adapun program dan pendayagunaan yang terdapat di Pos keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu yaitu : peduli pendidikan (beasiswa), bedah sekolah, pelatihan guru, peduli kemanusiaan (sosial), tanggap darurat (peduli bencana), peduli yatim dan program aqiqah.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 18 Desember 2020 Pukul 10.22 WIB.

<sup>76</sup> Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 18 Desember 2020 Pukul 10.22 WIB.

<sup>77</sup> Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 18 Desember 2020 Pukul 10.22 WIB.

#### 4.1.7 Jadwal Kerja Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu

Jadwal Kerja Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

**Tabel 4.4**  
**Jadwal Kerja Pos Keadilan Peduli Umat**  
**(PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu**

Adapun dilihat pada tabel 4.4<sup>78</sup> Jadwal Hadir Karyawan di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, yaitu :

No	Hari	Keterangan
1	Senin-Jum'at	Buka :08.00-12.00 WIB Ishoma :12.00-13.30 WIB Buka Lagi :13.30-17.00 WIB
2	Sabtu-Minggu	<b>Libur</b>

## 4.2 Hasil Penelitian

Hasil dari wawancara ini merupakan bentuk-bentuk pesan yang akan dijadikan sebagai ilmu tambahan setelah melakukan pengamatan dalam titik fokus penelitian.

### 4.2.1 Penerapan Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu

Berikut ini adalah data dari hasil penelitian di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu terkait dengan berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan Bapak

---

<sup>78</sup> Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 18 Desember 2020 Pukul 10.22 WIB.

Rahmad Sopian selaku Kepala Cabang Bengkulu, Bapak Samsul Bahri selaku Kabid Kemitraan, Dinarti Wahyuningtiyas selaku Kabid Keuangan, Staf Bidang Kemitraan, Staf Bidang Keuangan, serta Staf Bidang Program.

#### 4.2.1.1 Penerapan Prinsip Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Cabang PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu, yaitu Rahmad Sopian dalam kaitannya apakah selama Bapak Rahmad Sopian menjadi Kepala Cabang di PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu memberi contoh sebagai pemimpin yang teladan? Rahmad Sopian menjawab:

“Iya pasti, karena kan seorang pemimpin itu harus mampu menjadi pagar ataupun benteng bagi lembaga itu sendiri. Seorang pemimpin itu harus bisa jadi contoh bagi karyawan-karyawannya untuk lebih baik lagi kedepannya. karena kan kalau kepemimpinan tidak memberikan contoh yang baik otomatis kan yang di bawahnya juga melakukan hal yang sama yang tidak baik juga. pemimpin itu harus memberikan teladan bagi para karyawannya baik dari segi tutur katanya, sikapnya, akhlak nya, itu semua. Apa itu semua bawahan pasti mengamati Kalau misalkan pimpinannya tidak memberikan contoh atau teladan yang baik ya sudah pasti bawahannya juga akan tidak menghormati dan tidak menghargai pimpinannya walaupun ada di depan kita diapun berlaku baik tapi pas di belakang kita bisa jadi dia tidak seperti itu”.<sup>79</sup>

Informan menjelaskan bahwa sikap tauladan itu sangat penting di terapkan oleh seorang pemimpin untuk memberikan contoh yang baik terhadap karyawan.

---

<sup>79</sup> Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 18 Desember 2020 Pukul 10.22 WIB.

Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu yaitu: Dwindi Juliana sebagai Staf Program dan pendayagunaan PKPU mengatakan:

“Jadi pak rahmad itu beliau bisa menjalin kerjasama dengan danatur-donatur tersebut gitu. Kalau donator nya itu banyak misalnya dari ritel dan perusahaan-perusahaan. Kalau dari perusahaan itu seperti dari PLN BUMN, selain itu ada juga perorangan selain itu ada juga tokoh-tokoh yang bisa berpengaruh gitu. Di pkpu ini memang bekerja untuk bisa membantu dan bersinergi dengan dengan orang lain gitu kan. Nah jadi salah satunya itu emang dari perusahaan-perusahaan gitu. Dengan adanya pandangan dari bapak rahmad ini kami sebagai karyawan juga merasa bangga karena usia yang sudah berumur beliau masih mampu menggerakkan lembaga PKPU ini dengan baik. Beliau bisa membaaur dengan siapa aja tetap terus mengayomi kita team-teamnya staf-stafnya yang masih mudah tapi beliau bisa menyeimbangkan dengan karyawan”.<sup>80</sup>

Informan menjelaskan bahwa sikap dari bapak rahmad ini dapat dijadikan sebagai contoh yang teladan karena beliau tidak pernah menyerah dalam menjalankan tugasnya di PKPU Cabang Bengkulu dengan umur yang sudah masuk kemas tua.

Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu diantaranya:

Dinarti Wahyuningtiyas sebagai Kepala Bidang Keuangan dan Operasional mengatakan:

---

<sup>80</sup> Dwindi Juliana (Staff Bidang Program dan Pendayagunaan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu 21 Desember 2020 pukul 15.56 WIB.



“Pernah, biasanya bapak tu memberikan arahan-arahan yang positif gitu dek, biasanya kita ada sharing setiap senin kan jadi di arahkan kayak gitu gimana baiknya begini-begini kayak gitu sih dek. Biasanya beliau juga memberikan siraman rohani, beliau juga memberikan nasehat dengan para karyawannya yang ada di PKPU untuk bekerja ikhlas jangan selalu menuntut tentang gaji, karena gaji itu hanya habis di dunia saja. Yang lebih penting itu bekal kita di akhirat gitu dek”.<sup>81</sup>

Samsul Bahri sebagai Kepala Bidang Kemitraan mengatakan:

“Iya seriap karyawan di khususkan ada infaq sodakoh pribadi yang dimasukan dalam celengan pribadi. Karna ita sendiri lembaganya kan lembaga kemanusiaan kan jadi emang kerjanya sedekah infaq. Jadi kalau kita menghimbau orang untuk sedekah infaq tapi untuk kita masa kita sendiri enggak kan, jadi itu juga ibaratnya kita dulu lah yang sedekah suapaya orang juga ikutan gitu kan. Beliau memberikan contoh-contoh baik seperti itu”.<sup>82</sup>

Pernyataan informan tersebut membuktikan bahwa seorang pemimpin mampu mempunyai jiwa yang teladan yang bisa memberikan contoh dari sisi positif dalam diri seorang pemimpin yang ada di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

Dari hasil observasi yang peneliti amati bahwa pimpinan di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memang mencontohkan sikap yang teladan, dilihat dari cara beliau bersikap terhadap tamu dan terhadap karyawan. Dan memang dibuktikan sikap teladan itu dengan adanya celengan pribadi dari

---

<sup>81</sup> Dinarti Wahyuningtiyas (Kepala Bidang Keuangan dan Operasional Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu 30 Desember 2020 pukul 08.30 WIB

<sup>82</sup> Samsul Bahri (Kepala Bidang Kemitraan Pos Keadilan peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu), wawancara 30 Desember 2020 pukul 17.52 WIB.

setiap karyawan yang beliau anjurkan sebagai tambahan yang akan disalurkan kepada orang yang membutuhkan.<sup>83</sup>

Peneliti melanjutkan wawancara dengan kepala cabang PKPU Human Initiative Cabang Bengkulu, yaitu Rahmad Sopian. Peneliti menanyakan apakah Bapak Rahmad Sopian membangun komunikasi yang baik terhadap karyawan di PKPU? Rahmad Sopian menjawab:

“Iya, dengan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan maka tercipta lah kekeluargaan. lebih banyak kekeluargaan kalau saya memimpin ya. Bukan berarti tidak tegas gitu kan. Seluruh karyawan itu sama, gak ada yang dibeda-bedain. Karyawan juga merasa tidak canggung dengan saya sebagai pimpinan dan sebaliknya, saya juga tidak canggung untuk menyapa maupun menegur karyawan di PKPU ini”. Dengan adanya cara ini melaksanakan pekerjaan maupun tugas itu merasa saling membantu gitu mbak”.<sup>84</sup>

Informan menjelaskan bahwa didalam suatu organisasi itu penting adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan untuk membangun kekeluargaan didalam suatu organisasi sehingga mengerjakan pekerjaan dengan senang dan nyaman.

Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu yaitu: Reki Susanti sebagai Staf Kemitran PKPU mengatakan:

“Iya dek, biasanya itu selalu di bripping dulu selalu di khocing dikasih nasihat atau petunjuk-petunjuk tentang pekerjaan, itu baik secara pribadi maupun secara keseluruhan team. Jadi

---

<sup>83</sup> Hasil Observasi Penulis di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu, 18 Desember 2020.

<sup>84</sup> Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu) Wawancara, 18 Desember 2020 Pukul 10.22 WIB.

sering ada bripping setiap minggu biasanya dan khocing secara pribadi tentang pekerjaan. Menurut mbak ya itu bagian dari membangun komunikasi yang baik bisa saling akrab satu sama lain di kantor PKPU Hi ini”.<sup>85</sup>

Informan menjelaskan bahwa kegiatan bripping dan khocing itu bagian dari membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan. Pimpinan dapat mengetahui keluh kesah karyawan, karyawan pun dapat menyampaikan keluh kesah kepada pimpinan menyangkut masalah pekerjaan.

Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu diantaranya:

Indriati sebagai Staf Keuangan dan Operasional mengatakan:

“Kalau di kita namanya coaching, ya kita dipanggil semua karyawan satu persatu untuk melakukan assessment terhadap karyawan. Jadi kita menggunakan semacam konsultan yang itu sudah memiliki sistem sehingga beliau tahu ni kekurangan-kekurangan dari karyawan-karyawannya misalnya ini kekurangannya di mana maka coaching apa seperti itu. kalau misalkan di luar itu kita ada namanya coaching semacam pelatihan maupun semacam sosialisasi itu yang sering kita lakukan di lembaga PKPU seperti itu”.<sup>86</sup>

Pernyataan informan tersebut dapat membuktikan bahwa didalam suatu organisasi harus membangun hubungan yang baik salah satunya melalui komunikasi. Dengan adanya komunikasi yang baik

---

<sup>85</sup> Reki Susanti (Staff Bidang Kemitraan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu 18 Desember pukul 11.30 WIB.

<sup>86</sup> Indriati (Staff Bidang Keuangan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu 22 Desember pukul 15.30 WIB.

antara pimpinan dan karyawan dapat membangun suatu lembaga tersebut menjadi lebih baik.

Peneliti melanjutkan wawancara dengan kepala cabang PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu, yaitu Rahmad Sopian. Peneliti menanyakan apakah sebelum mengambil keputusan Bapak Rahmad Sopian bermusyawarah terlebih dahulu kepada karyawan di PKPU? Rahmad Sopian menjawab:

“Ya saya biasanya kalau ada masalah yang ada pada teman-teman itu biasanya saya mengajak mereka berdiskusi artinya bukan langsung saya yang memberikan begini jalan keluarnya begini enggak tapi saya ingin dia mempunyai ide dulu untuk memutuskan persoalan yang dia hadapi, ketika itu dia sudah melakukan nanti dia akan memberikan catatan ini ternyata bukan begini nah nanti baru dari situlah saya akan begini jalan keluarnya, jadi nggak langsung saya memberikan begini caranya enggak tapi kita berdiskusi kita kepengen mendengar menyampaikan apa sih yang menjadi jawaban dari permasalahan yang dihadapi oleh mereka nggak langsung kita begini-begitu enggak, cuman kalau dia sudah yang ini Pak sudah saya lakukan tapi kayaknya ini Oke kita duduk bareng putuskan bersama ini caranya begini seperti itu”.<sup>87</sup>

Informan menjelaskan bahwa jika adalah masalah dalam suatu organisasi maka diselesaikan dengan berdiskusi. Pimpinan dan karyawan bebas memberikan pendapat untuk mengambil suatu keputusan.

Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU *Human Initiative*

---

<sup>87</sup> Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 18 Desember 2020 Pukul 10.22 WIB.

Cabang Bengkulu yaitu: Reki Susanti sebagai staf Bidang Kemitraan

PKPU mengatakan:

“Sebenarnya ya dek setiap pekerjaan itu kan pasti ada masalah tapi itu semua bisa diatasi dengan adanya diskusi atau rapat. Dengan adanya pimpinan bapak yang begitu perhatian sama karyawan nya dengan begitu peduli seperti itu kalau kita ada masalah ngomong kalau kita ada kesulitan kita ngomong aja. Terus itu teman teman juga welcome jadi alhamdulillah sih selama kepemimpinan bapak itu bapak kan orang nya ramah baik insyaallah semua hambatan itu terlewat aja gitu”.<sup>88</sup>

Informan menjelaskan bahwa pimpinan di PKPU Cabang Bengkulu mempunyai sikap yang adil terhadap karyawan. Salah satunya jika ada masalah maka diselesaikan secara bersama.

Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu diantaranya:

Indriati sebagai staf Bidang Keuangan mengatakan:

“Iya, beliau mengajarkan langkah-langkah dalam menyelesaikan masalah dengan baik baik kepada sesama karyawan maupun tentang masalah pekerjaan, biasanya beliau mengadakan rapat atau diskusi seperti itu. Pada saat rapat itu baik pimpinan maupun kami sebagai karyawan bebas menyampaikan pendapat dan keputusannya diambil secara kesepakatan bersama”.<sup>89</sup>

Pernyataan informan tersebut membuktikan bahwa seorang pemimpin harus adil dalam mengambil sebuah keputusan melalui kesepakatan bersama yaitu dengan adanya bermusyawarah. Sehingga

---

<sup>88</sup>Reki Susanti (Staff Bidang Kemitraan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu 18 Desember pukul 11.30 WIB.

<sup>89</sup> Indriati (Staff Bidang Keuangan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu 22 Desember pukul 15.30 WIB.

tidak ada karyawan yang merasa tidak dihargai pendapatnya didalam suatu organisasi.

Dari hasil observasi yang peneliti amati bahwa di PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu melaksanakan musyawarah atau diadakannya rapat antar pimpinan dengan karyawan. Peneliti membuktikannya pada saat melaksanakan wawancara kepada karyawan yang akan menjadi informan.<sup>90</sup>

Peneliti melanjutkan wawancara dengan kepala cabang PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu, yaitu Rahmad Sopian. Peneliti menanyakan apakah Bapak Rahmad Sopian pernah memberikan motivasi terhadap karyawan di PKPU? Rahmad Sopian menjawab:

“Sering mbak, dengan karyawan saya memberikan motivasi-motivasi dari pengalaman kerja di tempat yang dulu Bagaimana bekerja itu mohon maaf ya tanda kutip memikirkan dunia tapi dengan bekerja di sini banyak yang kita dapat bukan hanya dunia tapi juga Akhirat kita dapat. Di human Initiative atau PKPU ini sehingga berkata teman-teman di sini kalau bisa ya kita bekerja dengan seikhlas mungkin ya kan karena dengan ikhlas itu akan memotivasi diri kita untuk bekerja lebih baik lagi seperti itu, karena kalau kita bekerja itu hanya tanda kutip hanya memikirkan dapat gaji dari tempat kita bekerja itu sangat salah, karena di luar sana banyak orang yang mempunyai keterampilan keahlian itu hanya memikirkan feedback dari ilmu yang dia dapatkan tapi sebenarnya itu Hampa sebenarnya, Kenapa saya bilang hampa karena kalau kita bekerja dengan keikhlasan ketulusan Kemudian insyallah seiring sejalan Kenapa sih jalan dapat kita raih seperti itu.”<sup>91</sup>

Informan menjelaskan bahwa seorang pemimpin itu harus memberikan motivasi terhadap karyawannya, baik itu motivasi dari

---

<sup>90</sup> Hasil Observasi Penulis di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu, 21 Desember 2020.

<sup>91</sup> Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu) Wawancara, 18 Desember 2020 Pukul 10.22 WIB.

dalam maupun motivasi dari luar. Motivasi yang kuat itu mengingatkan dengan akhirat.

Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu yaitu: Dwindia Juliana staf Bidang Program dan Pendayagunaan PKPU mengatakan:

“Iya karena kalau tidak dimotivasi kadang kita sering lalai gitu. Dengan adanya motivasi atau dorongan dari luar seperti dari kepala cabang maka akan menambah semangat kita dalam bekerja, walaupun seharusnya motivasi itu harus tumbuh dalam diri kita sendiri, tetapi dorongan dari orang lain juga sangat membantu. Biasanya motivasi beliau khusus program itu melalui cerita-cerita beliau yang pernah melaksanakan program juga misalnya kan. Jadi termotivasi juga kita kan loh bapak aja melakukan nya kenapa kita tidak”.<sup>92</sup>

Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu diantaranya:

Reki Susanti staf Bidang Kemitraan mengatakan:

“Sering dek, bapaknya sering cerita memerikan tentang motivasi bagaimana kan kita kan karyawan baru gitu, jadikan bapak kan udah lama kan disini kan jadi beliau tu eee selalu memotivasi gitu maksudnya kalau misalnya seandainya niat kitanya capek gitu beliau memberikan semangat gitu kan kita ini kan kerja untuk akhirat kayak gitu.”<sup>93</sup>

Indriati staf Bidang Keuangan mengatakan:

---

<sup>92</sup>Dwindia Juliana (Staff Bidang Program dan Pendayagunaan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu 21 Desember 2020 pukul 15.56 WIB.

<sup>93</sup> Reki Susanti (Staff Bidang Kemitraan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu 18 Desember pukul 11.30 WIB.

“Motivasi itu penting sekali, sebagai manusia tentu kita sering mengalami titik terendah kan baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan. Jadi dengan kita di motivasi terus kita dikasih tau diingatkan lagi tentang tujuan kita bekerja tujuan kita dalam hidup tentu akan kembali meningkatkan kinerja kita juga dalam bekerja”.<sup>94</sup>

Samsul Bahri Kepala Bidang Kemitraan mengatakan:

“Motivasinya lebih semangat kerja kalo kita kerjakan nanti hasilnya seperti ini, kalau hasilnya seperti ini apa yang akan kita dapat. Kalo kita kerjanya semangat lembaga ini juga bakal berkembang besar kalau lembaga ini besar kan manfaatnya kan untuk karyawan juga kesejahteraan karyawan dan dirasakan juga manfaat oleh masyarakat banyak karena kan basisnya sosial semakin berkembangnya lembaga ini semakin banyak penerima yang menghasilkan manfaatnya gitu. Kalo lembaga ini tidak berkembang yang dibantu dilembaga ini masyarakat yang menerima manfaat dari lembaga ini Cuma sedikit saja gitu, tapi kalo berkembang besar bnayak manfaatnya”.<sup>95</sup>

Pernyataan informan tersebut membuktikan bahwa motivasi itu tidak terlepas dari pimpinan terhadap karyawan. Para karyawan sangat membutuhkan dorongan dari atasan untuk melakukan suatu pekerjaan. Seorang pimpinan di PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu mengarahkan para karyawan menjalankan pekerjaan untuk bekal diakhirat suatu saat nanti.

#### 4.2.1.2 Penerapan Sifat-sifat Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu

Peneliti melakukan wawancara dengan kepala cabang PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu, yaitu Rahmad Sopian dalam

---

<sup>94</sup> Indriati (Staff Bidang Keuangan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu 22 Desember pukul 15.30 WIB.

<sup>95</sup> Samsul Bahri (Kepala Bidang Kemitraan Pos Keadilan peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu), wawancara 30 Desember 2020 pukul 17.52 WIB.



kaitannya apakah selama Bapak Rahmad Sopian memimpin menanamkan sifat jujur dalam bekerja di PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu? Rahmad Sopian menjawab:

“iya, kita sebagai manusia sebagai makhluk Allah SWT harus menanamkan sifat yang jujur dalam bekerja salah satunya itu jangan mendekati diri dengan melakukan korupsi. Bahaya sekali jika kita terjerumus dalam hal seperti orang-orang yang mampu melakukan korupsi untuk kepentingan pribadi. Kita telah memakan hak orang lain yang jelas-jelas bukan milik kita. Kita yang bekerja di lembaga sosial seperti untuk membantu masyarakat mbak bukan memakan hak masyarakat”.<sup>96</sup>

Informan menjelaskan bahwa setiap pemimpin maupun karyawan harus menanamkan sifat yang jujur dalam bekerja. Apalagi organisasi yang berhubungan langsung dengan masyarakat yang memerlukan bantuan yang dibutuhkan.

Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu yaitu: Dwinda Juliana staf Bidang Program dan Pendayagunaan PKPU mengatakan:

“Sifat yang harus diterapkan oleh bapak itu kita bekerja harus jujur. Jujur juga sebagai nilai budayanya lembaga, harus bisa bekerjasama, saling berkolaborasi gitu harus lincah gitu sih.”<sup>97</sup>

Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu diantaranya:

---

<sup>96</sup> Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu) Wawancara, 18 Desember 2020 Pukul 10.22 WIB.

<sup>97</sup> Dwinda Juliana (Staff Bidang Program dan Pendayagunaan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu 21 Desember 2020 pukul 15.56 WIB.

Reki Susanti sebagai Staf Bidang Kemitraan mengatakan:

“Jadi diri kita harus yang pertama itu harus jujur dek, jujur nya harus lebih gitu karena kita kan menghimpun donasi umat juga kan, jadi dalam diri karyawan dan pimpinan itu harus menanamkan jiwa yang jujur seperti itu dan amanah”.<sup>98</sup>

Dinarti Wahyuningtiyas sebagai Kepala Bidang Keuangan dan Operasional mengatakan:

“Kalau sifat-sifat mungkin juga mengacu ke nilai-nilai lembaga ya. Jadi salah satunya jujur terus tu tanggung jawab terus kita juga bekerjasama seperti namanya initiative dan peduli sama dengan nilai-nilai lembaga serta amanah juga”.<sup>99</sup>

Pernyataan informan tersebut membuktikan bahwa sifat jujur itu harus ditanamkan dalam diri dan diterapkan didalam lembaga atau organisasi tempat bekerja. Kejujuran sangat penting karena banyak orang yang tidak mampu menahan godaan untuk melakukan korupsi untuk kepentingan sendiri.

Peneliti melanjutkan wawancara dengan kepala cabang PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu, yaitu Rahmad Sopian. Peneliti menanyakan apakah Bapak Rahmad Sopian amanah selama menjadi Kepala Cabang di PKPU? Rahmad Sopian menjawab:

“Alhamdulillah mbak, sampai sekarang saya masih dipercaya sebagai kepala cabang di PKPU kota Bengkulu. Atas kepercayaan masyarakat terhadap lembaga kemanusiaan ini masih banyak donator yang menyalurkan rezekinya melalui lembaga kita mbak. Yang sampai saat ini masih menjadi donator kami itu ibu dwijayanti dibandara, kemudian ibu

---

<sup>98</sup> Reki Susanti (Staff Bidang Kemitraan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu 18 Desember pukul 11.30 WIB.

<sup>99</sup> Dinarti Wahyuningtiyas (Kepala Bidang Keuangan dan Operasional Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu 30 Desember 2020 pukul 08.30 WIB

silpiani di SMAN 06 itu yang personalnya. Kemudian kalau perusahaan itu di PLN, kemudian Bank Bnekgulu, PTN, purpolinggo, kemudian Sukopindo, banyak sih mbak kalau perusahaan. Itu sebagian kecil saja ya. Dan Alhamdulillah juga disaat menjadi kepala cabang kota Bengkulu adanya program baru untuk masyarakat yaitu program Mobil Jenazah itu didapat ditahun 2018”<sup>100</sup>.

Informan menjelaskan bahwa sampai saat ini masih banyak donatur yang percaya dengan lembaga PKPU dalam masa pimpinannya.

Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu yaitu: Indriati sebagai staf Bidang Keuangan PKPU mengatakan:

“Jadi beliau masih dipercaya untuk menjalin kerjasama dengan donatur gitu melalui lembaga PKPU Cabang Bengkulu. Donator yang masih bekerjasama itu misalnya dari ritel dan perusahaan-perusahaan. Kalau dari perusahaan itu seperti dari PLN, BUMN, selain itu ada juga perorangan selain itu ada juga tokoh-tokoh yang bisa berpengaruh gitu”.<sup>101</sup>

Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu diantaranya:

Dwinda Juliana sebagai staf Bidang Program dan Pendayagunaan mengatakan:

“Iya, donatur masih percaya untuk menyalurkan melalui lembaga sosial ini. Donaturnya macem-macam dari perusahaan, komunitas maupun perorangan. Beliau orang yang

---

<sup>100</sup> Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu) Wawancara, 18 Desember 2020 Pukul 10.22 WIB.

<sup>101</sup> Indriati (Staff Bidang Keuangan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu 22 Desember pukul 15.30 WIB.

cakap dalam membangun hubungan. Jadi ibaratnya udah luwes dan cairlah kalau berhubungan sama donatur seperti itu. Kalau dari perusahaan itu seperti dari PLN, Pertamina, terus masih banyak lagi akhir-akhir ini yang sedang dijalani. Yang dijalankan juga PLN, Pertamina, OJK, Disnakertrans, jadi disnakertrans itu kan ada perusahaan-perusahaan diawah disnaker nah itu kita bantu mereka guna itu untuk bisa terus bersedekah atau berinfaq dan dari sedekah nya itu biasanya kita salurkan untuk program-program yang bermanfaat".<sup>102</sup>

Informan menjelaskan bahwa sampai saat ini masih banyak donatur yang percaya dengan lembaga sosial PKPU Human Initiative Cabang Bengkulu dimasa pimpinan bapak Rahmad Sopian.

Dari hasil observasi yang peneliti amati bahwa memang ada beberapa donatur yang datang ke Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu untuk menyalurkan dana dari beberapa donatur untuk membantu masyarakat Bengkulu itu dikarenakan adanya pimpinan yang dipercaya dan amanah.<sup>103</sup>



Dari hasil dokumentasi yang peneliti ambil bahwa Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memang

<sup>102</sup> Dwinda Juliana (Staff Bidang Program dan Pendayagunaan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu 21 Desember 2020 pukul 15.56 WIB.

<sup>103</sup> Hasil Observasi Penulis di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, 14 Desember 2020.

sudah dipercaya oleh beberapa donatur. Salah satu bukti dari kejasama pimpinan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu dengan pihak Bank Bengkulu untuk menyalurkan program dalam membantu masyarakat yang membutuhkan.<sup>104</sup>

Peneliti melanjutkan wawancara dengan kepala cabang PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu, yaitu Rahmad Sopian. Peneliti menanyakan apakah Bapak Rahmad Sopian selama menjadi Kepala Cabang di PKPU mempunyai sifat keterbukaan antara para karyawan, donatur dan masyarakat Bengkulu? Rahmad Sopian menjawab:

“Kalau saya pribadi lebih mengarah ke sifat yang fleksibel kepada teman-teman, lebih banyak keterbukaan kalau saya memimpin ya. Bukan berarti tidak tegas gitu kan. Dengan adanya sifat yang terbuka antara pimpinan dengan karyawan maka membentuk suatu kekeluargaan yang baik begitu kan mbak. Kalau bekerja di suatu lembaga khususnya lembaga sosial itu harus ditanamkan sifat keterbukaan antara pimpinan, karyawan, donatur-donatur yang sudah membantu beserta masyarakat yang mendapat bantuan. Seperti kita selalu terbuka mengenai dalam masalah penghimpunan dan penyaluran dana, misal setiap tahunnya itu menghimpun dana sebanyak berapa miliar dan kita salurkan kepada orang-orang yang benar-benar membutuhkan seperti itu mbak. Kita umumkan melalui Koran Bengkulu ekspres waktu itu mbak”.<sup>105</sup>

Informan menjelaskan bahwa didalam suatu lembaga atau organisasi harus ada keterbukaan agar tidak terjadi kesalahpahaman yang dapat mengakibatkan dampak buruk kepada pihak-pihak yang bersangkutan.

---

<sup>104</sup> Hasil Dokumentasi Penulis di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, 14 Desember 2020.

<sup>105</sup> Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 18 Desember 2020 Pukul 10.22 WIB.

Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu yaitu: Samsul Bahri sebagai Kepala Bidang Kemitraan PKPU mengatakan:

“Keterbukaan di PKPU HI dilihat dari sisi pencapaian perhimpunan basik lembaga ini kan dia menghimpun, kita ini kan lembaga penyalur orang berinfak disini dana nya kita himpun kemudian kita salurkan lagi. Kalau dari sisi perhimpunan itu nama nya penghimpunan, dari perhimpunan dana ZIS itu setiap tahunnya itu bagus meningkat. Karena kerja kita itu kayak ada disini tu 1 bidang menghimpun (kemitraan) 1 bidang mencatat (keuangan) 1 bidang penyaluran (program). Dana masuk langsung disalurkan kek gitu, selama ini kalau dari sisi progress perhimpunannya bagus setiap tahunnya itu signifikan meningkat. Misalkan targetnya 2 milyar naiknya 2,1 milyar, setiap tahun itu targetnya terus meningkat. Duluu sering di umumkan dikoran Bengkulu ekspres karena dulu pernah kerjasama kan jadi berapa pendapatannya berapa dana yang disalurkan jadi agar masyarakat tahu gitu. Kalau sekarang secara nasional, tapi secara nasionalnya tidak tiap bulan lagi pas laporan akhir tahun aja setahun sekali di umumkan kemasyarakat”.<sup>106</sup>

Pernyataan informan tersebut membuktikan bahwa suatu sifat transparansi sangat penting untuk kelangsungan melaksanakan pekerjaan disuatu lembaga. Dengan adanya keterbukaan antar pihak yang terlibat maka dapat mengurangi pandangan negatif dari lembaga atau organisasi tersebut.

---

<sup>106</sup> Samsul Bahri (Kepala Bidang Kemitraan Pos Keadilan peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu), wawancara 30 Desember 2020 pukul 17.52 WIB.



Dari hasil dokumentasi yang peneliti ambil bahwa memang adanya keterbukaan dalam penyaluran dana dari donatur kepada masyarakat yang dilaksanakan pihak Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.<sup>107</sup>

Peneliti melanjutkan wawancara dengan kepala cabang PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu, yaitu Rahmad Sopian. Peneliti menanyakan kecerdasan dari segi apa saja yang telah di terapkan oleh Bapak Rahmad Sopian selama menjadi Kepala Cabang di PKPU? Rahmad Sopian menjawab:

“kalau saya menyebutnya bukan dari segi kecerdasan saya, tapi semua yang didapat itu bukti dari seorang pemimpin itu akan ditunjang oleh seluruh orang yang ada di bawahnya. Dan ingat ya tidak mungkin kita berhasil menjadi seorang pemimpin itu kalau tidak dibantu oleh orang lain, karena setiap orang itu memiliki kekurangan masing-masing, maka kekurangan dan kelemahan itulah yang ditutupi oleh orang-orang disekitar kita seperti itu. Pemimpin tidak bisa menjadi apa-apa jika tidak di bantu karyawannya. Jadi bentuk-bentuk pencapaian yang di dapat itu hasil kerjasama, saya yang membuka kan jalan pikiran atau memberi ide-ide dan teman-teman yang menjalankannya. Hidup didunia ini tidak bisa

---

<sup>107</sup> Hasil Observasi Penulis di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, 30 Desember 2020.

sendiri-sendiri mbak, kita butuh orang lain sebagai parther kita yang baik”.<sup>108</sup>

Informan menjelaskan bahwa sebuah pencapaian itu bukan didapat hanya dari pemimpin, akan tetapi ada keterlibatan para bawahan didalamnya yang saling bekerjasama untuk mendapatkan hasil yang baik dalam lembaga atau organisasi.

Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu yaitu: Dinarti Wahyuningtiyas sebagai Kepala Bidang Keuangan Operasional PKPU mengatakan:

“Iya, karena dari suatu kecerdasan dapat mencapai suatu keberhasilan lembaga. Tetapi itu tidak lepas dari keberhasilan bawahannya juga. Seorang pemimpin itu tidak berarti apa-apa dia tanpa ada staf. Karena kita tidak bisa bekerja sendiri walaupun yang ketika mendapat penghargaan itu hasil jerih payah timnya, karena dia yang memimpin jadi dia yang ditunjuk didepan, siapa pemimpin pasti itu yang ditanya. Padahal sebenarnya keberhasilannya kan melalui dari tim, jadi keberhasilan pemimpin itu bukan dari pemimpinnya melainkan dari tim nya gitu. Pasti tanpa ada dukungan dari bawahannya gak akan nyambung gak akan ada peran kepemimpinannya gak akan berfungsi sehingga saling solid. Beliau mengarahkan begini cara yang didapat dari pengetahuannya lalu di share dengan kami, lalu kami pun belajar bagaimana bisa menjalankan tugas yang berhasil dan sukses. Jadi pimpinan dan bawahan itu satu tim untuk bekerjasama”.<sup>109</sup>

---

<sup>108</sup> Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu) Wawancara, 18 Desember 2020 Pukul 10.22 WIB.

<sup>109</sup> Dinarti Wahyuningtiyas (Kepala Bidang Keuangan dan Operasional Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu 30 Desember 2020 pukul 08.30 WIB



Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu diantaranya:

Reki Susanti sebagai staf Bidang Kemitraan mengatakan:

“kecerdasan seorang pemimpin itu dimana beliau mampu berbagi pengetahuannya untuk anggotanya. Disana anggotanya dapat belajar untuk kerja yang lebih baik. Salah satu contohnya pencapaian yang di dapat di PKPU HI hasil kerjasama kita semua yang bekerja disini mbak. Tapi kerja kita ini untuk mengembangkan lembaga kemanusiaan bukan maksud dari apa-apa gitu”.<sup>110</sup>

Pernyataan informan tersebut membuktikan bahwa kecerdasan seorang pemimpin itu tidak lepas dari karyawannya. Hasil yang diperoleh bukan sekedar didapatkan dari sisi kecerdasan tetapi dilihat dari sisi kerjasama tim di lembaga atau organisasi.

Dari hasil observasi yang peneliti amati bahwa di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memang ada beberapa pencapaian sebagai bukti bahwa lembaga PKPU di percaya dengan baik. Semua yang didapat bukan semata dari pimpinan melainkan kerjasama dari seluruh karyawan di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.<sup>111</sup>

---

<sup>110</sup> Reki Susanti (Staff Bidang Kemitraan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu 18 Desember pukul 11.30 WIB.

<sup>111</sup> Hasil Observasi Penulis Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, 18 Desember 2020.



Dari hasil dokumentasi yang peneliti ambil bahwa memang adanya beberapa penghargaan sebagai bukti bahwa Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memang sudah berjalan dengan baik.<sup>112</sup>

#### 4.2.1.3 Penerapan Kepemimpinan dalam Islam di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu

Peneliti melakukan wawancara dengan kepala cabang PKPU

*Human Initiative* Cabang Bengkulu, yaitu Rahmad Sopian dalam kaitannya apakah Lembaga Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU)

*Human Initiative* Cabang Bengkulu menjalankan kegiatan keislaman?

Rahmad Sopian Menjawab:

“Kalau dikita ya setiap karyawan itu yang laki-laki sholat nya harus diMasjid bukan cuma dikantor tapi juga dirumah. Kemudian seluruh karyawan diminta untuk tilawah qur’an seriap hari. Kemudian sholat dhuha, tahajud, puasa sunah senin-kamis. Kemudian kita juga berinfaq secara pribadi Alhamdulillah saya dan teman-teman menyepakati itu dan setiap meja ada kotak infaq yang mereka siapkan untuk berinfaq, berapa pun misalnya sebulan hanya bisa lima ribu ya

<sup>112</sup> Hasil Dokumentasi Penulis Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, 18 Desember 2020.

lima ribu, yang penting kita itu jangan hanya bisa mengajak orang untuk berinfaq ya kan berdonasi tetapi kita sendiri tidak mau dan kita juga harus melakukan itu. Kalau yang diajarkan oleh rasulullah dan para sahabat itu kan pemimpin itu harus memberikan teladan contoh, sama kita juga ketika kita berada di lembaga seperti ini kita mengajak orang tetapi kita sendiri tidak mau gimana itu ya kan, berapa pun yang penting kita melakukan itu.<sup>113</sup>

Peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus

Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang

Bengkulu yaitu: Samsul Bahri sebagai Kabid Kemitraan mengatakan:

“Selain sholat dhuha dengan tilawah juga ada pengajian pekatan. Seminggu sekali itu pasti kalau istilahnya salam pagi, kalau pagi tu seluruh karyawan itu ngumpul ada siraman rohaninya ada penyampaian info terkini gitu tentang kemannusiaan.<sup>114</sup>

Dinarti Wahyuningtiyas sebagai Kabid Keuangan dan Operasional mengatakan:

“Kegiatan keagamaan sholat dhuha yang pasti zikir pagi-petang dan juga puasa sunah itu sih selain yang wajib ya. Kalau tilawah setiap hari. Iya seriap karyawan di khususnya ada infaq sodakoh pribadi karna ita sendiri lembaganya kan lembaga kemanusiaan jadi memang kerjanya sedekah infaq. Jadi kalau kita menghimbau orang untuk sedekah infaq tapi untuk kita masa kita sendiri enggak kan, jadi itu juga ibaratnya kita dululah yang sedekah supaya orang juga ikutan seperti itu. Kalau untuk menyalurkan yang pribadi ini sama juga seperti penyaluran sebelum-sebelumnya disalurkan barengan dengan dana yang sudah terkumpul gitu. Jadi biasanya itu kita tu ada tabungan atau celengan gitu nah nanti kalau sudah penuh atau sebulan sekali itu kita setorin. Jadi ikutan kalau lagi penyaluran program kayak sekarang lagi ngerjain program pondok pesanstren kan di kepahyang nah biasanya kita salurkan kesana. Bapak rahmad ini beliau itu

---

<sup>113</sup> Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu) Wawancara, 18 Desember 2020 Pukul 10.22 WIB.

<sup>114</sup> Samsul Bahri (Kepala Bidang Kemitraan Pos Keadilan peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu), wawancara 30 Desember 2020 pukul 17.52 WIB.

orang nya cepat tanggap seperti pada saat ada bencana beliau turun langsung kelapangan dan dihubungkan selalu mudah untuk konfirmasi dengan beliau jika ada bencana gitu kan. Beliau bersifat kebersamaan dalam membangun team disini. Menurut mbak pimpinan beliau ini adalah pimpinan yang baik, beliau bisa membaaur dengan siapa aja mengayomi meskipun beliau sudah berumur ya tapi tetap terus mengayomi kita team-teamnya staf-stafnya itu yang mudah-muda tapi beliau bisa menyeimbangkan dengan karyawan.<sup>115</sup>

Dwinda Juliana sebagai Staff Bidang Program dan Pendayagunaan mengatakan:

“Selalu di ingatkan sholat dhuha, tahajud, sedekah, puasa sunah juga ditekankan sama bapak. Tilawah disuruh tiap hari. Kegiatan keagamaan itu dianjurkan setiap hari oleh bapak, Karena beliau ngomong kita gak tau kapan waktunya pulang kepada allah, jika kita tidak melaksanakan hal-hal baik salah satunya ibadah takutnya kita dijemput allah dalam melakukan kemaksiatan. Jadi inti nya kita ditekankan untuk setiap hari mendekatkan diri dengan allah. Kalau infaq sodakoh nya kita punya masing-masing, nanti kalau udah terkumpul tabungan itu kita salurkan dengan yang membutuhkan. Itu juga salah satu contoh sebelum orang lain melaksanakan alangkah lebih baiknya kita yang lebih memulai seperti itu.<sup>116</sup>

Reki Susanti sebagai Staff Bidang Kemitraan mengatakan:

“Kalau kegiatan keagamaan itu kita sebagai umat Islam ya yang penting itu sholat lima waktu tahajud dhuha jangan sampai tinggal ngaji. Setiap hari, kita ini diwajibkan untuk ikut halaqo, setiap karyawan itu diwajibkan ikut berhalaqo, jadi jiwa kita tu kalau gak disirami dengan keagamaan keras terutama hati. Jadi bapak itu mewajibkan kita itu ikut liqo kalau gak kita di cariin siapa murobinya. Kalau untuk liqo itu kita punya murobi masing masing, kalau kita gak ada murobbi kita di cariin seperti itu. Jadi jiwa kita itu harus ke akhirat seperti itu kalau dunia itu ngikutin aja. Sebelumnya memang

---

<sup>115</sup> Dinarti Wahyuningtiyas (Kepala Bidang Keuangan dan Operasional Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu 30 Desember 2020 pukul 08.30 WIB

<sup>116</sup> Dwinda Juliana (Staff Bidang Program dan Pendayagunaan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu 21 Desember 2020 pukul 15.56 WIB.

sudah ada kegiatan keagamaannya, tapi dulu belum diwajibkan seperti sekarang ini saat pimpinan bapak rahmad.<sup>117</sup>

Pernyataan informan tersebut membuktikan bahwa di Lembaga Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu diwajibkan oleh pimpinan untuk melaksanakan kegiatan keagamaan selain dari yang wajib seperti melaksanakan dhuha, tilawah, puasa sunnah, infaq dan sodakoh. Hal ini diajarkan untuk menanamkan nilai-nilai keislaman di dalam diri setiap karyawan maupun pimpinan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

Dari hasil observasi yang peneliti amati memang ada tempat karyawan untuk melaksanakan sholat dhuha saat dikantor Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu. Saya juga mengamati adanya celengan untuk infaq dan sodakoh milik karyawan pribadi. Serta mengamati pakaian dari setiap karyawan perempuan yang menggunakan pakaian syar'i saat di tempat kerja.<sup>118</sup>

---

<sup>117</sup> Reki Susanti (Staff Bidang Kemitraan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu 18 Desember pukul 11.30 WIB.

<sup>118</sup> Hasil Observasi Penulis di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, 18 Desember 2020.



Dari hasil dokumentasi yang peneliti ambil bahwa memang ada celengan infaq setiap karyawan serta karyawan yang membaca alquran sebelum melaksanakan kegiatan pekerjaan di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.<sup>119</sup>

#### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, selanjutnya peneliti akan melakukan analisis terhadap hasil penelitian dalam bentuk deskriptif analisis yaitu dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Untuk menganalisis hasil penelitian, peneliti menginterpretasikan ialah pemberian kesan, pendapat, atau pandangan sesuatu, dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa Informan yang telah peneliti laksanakan, yaitu: “Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu di Tahun 2014-2018”.

---

<sup>119</sup> Hasil Dokumentasi Penulis di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, 18 Desember 2020.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa Lembaga Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memberikan arahan, motivasi, serta selalu membangun komunikasi terhadap karyawan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu dalam setiap kegiatannya.

#### 4.3.1 Prinsip Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

Dalam prinsip pemimpin yang profetik dapat mengarah kepada ajaran agama yang positif. Pemimpin profetik merupakan pemimpin yang memotivasi kearah intrinsik yaitu mengingatkan hal-hal yang berkaitan dengan ajaran rasulullah SAW. Prinsip pemimpin profetik yang telah diterapkan di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu yaitu memberikan sari tauladan, adanya komunikasi yang baik, melaksanakan musyawarah, dan memberikan motivasi terhadap karyawan.

Menurut saya dari hasil melakukan wawancara bahwa memang adanya penerapan prinsip profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu. Seperti pimpinan memberikan sari tauladan terhadap karyawan bahwa segala sesuatu yang dikerjakan didunia adalah sebuah bekal kehidupan di akhirat kelak, biasanya disampaikan pada saat siraman rohani sebelum melaksanakan aktivitas kegiatan di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

Pimpinan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu juga selalu melaksanakan rapat atau musyawarah apabila ada masalah atau untuk pada saat akan melaksanakan kegiatan di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu. Pimpinan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu juga selalu memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan. Bahwa bekerja itu tidak sepenuhnya untuk dunia dan masih ada akhirat yang harus di pertanggungjawabkan apabila tidak amanah dalam pekerjaan.

#### 4.3.2 Sifat-sifat Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu

Di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu juga menerapkan sifat pemimpin profetik atau kepemimpinan dalam ajaran Rasulullah SAW. Salah satunya yang diterapkan lembaga Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu yaitu sifat jujur dalam bekerja, selalu amanah dengan pekerjaan, bersifat terbuka kepada pihak yang terlibat terhadap lembaga, serta mempunyai kepandaian dalam memimpin organisasi. Menurut saya dari hasil melakukan wawancara bahwa memang adanya penerapan sifat-sifat profetik Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu. Pimpinan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu mengajarkan kepada karyawan untuk bekerja jujur, tulus dan akhilas. Salah satu sifat jujur dilihat dari penghimpunan dana yang diperoleh



dan disalurkan kepada siapa saja yang mendapatkan. Pimpinan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu sebagai pimpinan yang amanah, sampai saat ini masih banyak donatur-donatur yang percaya pada lembaga kemanusiaan yang ada di kota Bengkulu sebagai jalan untuk menyalurkan sebagian harta mereka untuk membantu sesama. Bentuk dari kepandaian dalam memimpin Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu yaitu mendapatkan beberapa pencapaian dan penghargaan yang diberikan oleh PKPU Pusat atas kerjasama tim yang baik di Cabang Bengkulu.

#### 4.3.3 Kepemimpinan dalam Islam di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu

Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu selain bekerja dalam ranah kemanusiaan tetapi juga menerapkan sistem keagamaan didalamnya. Pimpinan dan para karyawan tidak pernah meninggalkan kegiatan keagamaan walaupun dalam keadaan menjalankan tugas pekerjaan. Menurut saya dari hasil wawancara bahwa Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu selalu menerapkan kegiatan islam seperti sebelum menjalankan aktivitas selalu melaksanakan sholat Dhuha setiap harinya. Setiap karyawan selalu melaksanakan puasa sunnah senin-kamis bagi yang tidak berhalangan. Setiap karyawan perempuan memakai pakaian syar'i. Setiap karyawan wajib mempunyai tabungan infaq sodakoh secara pribadi yang akan dikumpulkan dan kemudian

disalurkan dengan yang membutuhkan. Dengan adanya inisiatif mempunyai infaq dan sodakoh secara pribadi juga mengajarkan kepada setiap Sumber Daya Manusia yang bekerja lembaga kemanusiaan bahwa sebelum menyuruh orang lain untuk memberikan infaq dan sodakoh, maka dari pihak lembaga sudah menjalankannya terlebih dahulu.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Kepemimpinan Profetik Di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu Pada Tahun 2014-2018, Jl. Merapi Raya, No. 92 Panorama Kota Bengkulu. Dapat disimpulkan bahwa: Kepemimpinan profetik merupakan contoh dari kepemimpinan Rasulullah SAW yang mengajarkan tentang akhlak, akidah, dan ajaran yang kepada umat. Beberapa sifat dari pemimpin profetik telah diterapkan oleh pimpinan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu yaitu sifat yang jujur dalam pekerjaan, amanah dalam mengemban tugas, pandai dalam menjalankan organisasi dengan baik.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepemimpinan Profetik di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu pada Tahun 2014-2018, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan dan masukan bagi pihak-pihak terkait:

1. Kepada pimpinan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu untuk kedepannya agar lebih memperluas wawasan dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin. Tetap meningkatkan kejujuran dalam bekerja dan selalu memotivasi bawahannya.

2. Bagi Lembaga Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu agar selalu menjaga sistem kekeluargaan, kekompakkan, serta kerjasama tim dalam menjalankan tugas di PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu.
3. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang Kepemimpinan Transformasional dalam mencapai suatu keberhasilan di lembaga-lembaga sejenis untuk mengetahui pengembangan-pengembangan yang diperoleh dari suatu lembaga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Maulana, Agam Hyansantang. dkk. 2019. "Kepemimpinan Profetik Islam Oleh Kepala Madrasah", *Jamp: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*, Vol. 2, No. 1
- Tanzah, Ahmad. 2011. *Metodelogi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Penerbit Teras
- Mansyur, Ahmad Yasser. 2014. "Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Model Kepemimpinan Profetik", *Jurnal Intervensi Psikologi*, Vol. 6 No. 2
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terrhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk", *Journal "Acta Diurna"*, Vol.III, No.4
- Departemen Kementerian RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, Tangerang Banten: Cv Sahifa
- Terang, Dewi Sandy. 2013. "Gaya Kepemimpinan Organisasi", *Jurnal EMBA*, Vol.1, No.3
- Wijayanti, Dwi Wahyu. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang", Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Dewi , Elitya Rosita. Dkk. 2020. "Konsep Kepemimpinan Profetik", *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, Vol. 5 No.1
- Yudiaatmaja, Fridayana. 2013. " Kepemimpinan: Konsep, Teori, Teori dan Karakternya" *Jurnal Media Komunikasi FIS*, Vol.12, No.2
- Nimpuno, Galih Aryo. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Belajar Yogyakarta", Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Nasution, Hairani Irma Suryani dan Hasibuan, Wilda Fasim. 2015. "Penyebab Verbal Bullying di Kalangan SiswaSMP IT Ulil Albab Batam", *Jurnal KOPASTA*, Vol.2, No.2
- Herdiansyah, Haris 2012 . *Metodologi Penelitian Kualitatif*'. Jakarta: Salemba Humanika
- Hasanah, Hasyim. 2016. "Teknik-Teknik Observasi Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial", *Jurnal at-Taqaddum*, Vol.8, No.1
- Rahmat, Ihsan. 201. "Memfasilitasi Kepemimpinan Profetik Di Birokrasi Publik", *J-TRAP: Jurnal Teori dan Riset Administrasi Publik*, Vol.1, No.2

- Iskandar. 2008. *“Metode Penelitian dan Pendidikan Sosial “Kuantitatif dan Kualitatif”*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Moleong, Lexy. 2006. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Bungin, M. Burhan. 2007. *“Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Public Dan Ilmu Social Lainnya”*. Jakarta: Prenada Media Group
- Rifaudin, Machsun. *“Konsep Kepemimpinan Profetik Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Di Perpustakaan”*. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Roqib, Moh. 2016. *“Filsafat Pendidikan Profetik: Pendidikan Islam integrative dalam Perspektif Kenabian Muhammad”*. Purwokerto: An-najah Press
- Fadhli, Muhammad. 2018. *“Internalisasi Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik Dalam Lembaga Pendidikan Islam”*, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam, Vol.10, No. 2*
- Ghoniayah, Nunung dan Masurip. 2011. *“Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan”*, *Jurnal Dinamika Manajemen, Vol.2, No.2*
- Indayati, Nurul. dkk. 2012. *“Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan)*, *Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.10, No.2*
- Widayat, Prabowo Adi. 2014. *“Kepemimpinan Profetik: Rekonstruksi Model Kepemimpinan Berkarakter Indonesia,”* *AKADEMIKA*, Vol. 19, No. 1
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Saifullah, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten Bengkalis”*. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru
- Septiawati, Sriana. 2018. *“Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Aceh”*, *Jurnal Ecopsy, Vol.5, No.1*
- Denim, Sudarwan 2002. *Menjadi Penelitian Kualitatif* .Bandung: CV Pustaka Setia
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RAD*. Bandung: Alfabeta

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Budiharto, Sus dan Himam, Fathul. 2014. “Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik”, *Jurnal Psikologi: Vo.33, No.2*
- Syamsudin. 2015. “*Kepemimpinan Profetik (Telaah Kepemimpinan Umar Bin Khattab dan Umar Bin Abdul Aziz)*”. Tesis, Diterbitkan Oleh Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Rahayuningsih, Tri. 201. “Kepemimpinan Profetik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Karyawan Universitas Abdurrab”, *Jurnal Psikologi, Volume 12 Nomor 2*
- Zusnita Muizu, Wa ode. T. Sule, Umi Kaltum, Ernie. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, Vol.2, No.1*
- Wasehudin. 2018. “Kepemimpinan Profetik Dalam Perspektif Manajemen Pendidikan Islam”, *Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan, Vol. 4 No. 02*

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**





Gambar 1. Wawancara dengan KACAB PKPU Cabang



Gambar 2. Wawancara Dokumentasi dengan Staff Bidang



Gambar 3. Wawancara dengan Staff Bidang Keuangan



Gambar 4. Wawancara dengan Kabid Kemitraan



Gambar 5. Wawancara dengan Staff Bidang Program



Program BelajarOnline



Program Beasiswa Peduli Yatim dan Dhuafa HI

**#PRAYFORBENGKULU**

Mereka Membutuhkan Uluran Tangan Anda  
Bersama Mari Kita Wujudkan Kepedulian Untuk Saling Berbagi

Rekening an. PKPU Cab. Bengkulu  
Bank Mandiri 113-00-0631138-9  
Bank Bengkulu 001.01.06.04301.7  
Bank Muamalat 431.00.17.180

(0736) 26425    0822 8055 2886    PKPUHIBengkulu    @PKPU\_Bengkulu

#solusipeduli    [pkpu.org](http://pkpu.org)

Bantuan Banjir Daerah



Program Khitan dan Santun



Program Belanja Yatim



Program Aqiqah

An advertisement for a disaster relief campaign. At the top right is the 'pkpu human initiative' logo. The main image shows a severely damaged, partially collapsed house with debris scattered around, set against a backdrop of green hills. Below the image is a white banner with the text 'PEDULI LONGSOR LEBONG' in large red letters, followed by 'Mari salurkan bantuan anda melalui rekening an. PKPU Bengkulu Bank Mandiri (113-00-0631138-9)'. At the bottom, there is a blue bar containing contact information: a WhatsApp icon with '(0736) 26425', a Telegram icon with '0822 8055 2886', Facebook and YouTube icons with 'PKPU Human Initiative', a Twitter icon with '@pkpu\_hi', and the website 'pkpu.org'. The text '#solusipeduli' is also present.

Bantuan Tanah Longsor Daerah Lebong



### I. IDENTITAS MAHASISWA

Nama : Yuke Deista Lose  
NIM : 1711330020  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Semester : Enam (6)

Jumlah SKS yang telah diperoleh: 124 sks

Judul Proposal yang diusulkan :

1. Manajemen Kepemimpinan Transformasional di Pusat Keadilan Peduli Ummat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu. (Studi kasus: Keberhasilan Rahmad Sopian pada tahun 2014-2018).
2. Program Pendistribusian Ekonomi Masyarakat Muslim Bengkulu melalui Dana Zakat. (Studi kasus: Baznas Provinsi Bengkulu melalui Program Bengkulu Peduli).
3. Manajemen Masjid dalam meningkatkan Daya Tarik Masyarakat Bengkulu. (Studi kasus: Monumen Batu Hajar Aswad di Masjid Kota Bengkulu).

### II. PROSES KONSULTASI

Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan:

Judul 1 "kepemimpinan transformatif" tapi kepemimpinan transformatif ini masukan ke dalam definisi islam . jadi dalam islam juga ada manajemen transformatif namun harus dari hasil penelitian juga ketika mengartikan kepemimpinan transformatif dalam islam.

Judul 2 yang kedua selain melihat manajemennya bagaimana anda mengartikan program bengkulu peduli itu adalah penerapan nilai dan ajaran islam.

Judul ke 3 harus lihat masjid mana yang dianggap berhasil atau gagal, kemudian anda meneliti langsung saja masjid tersebut.

Untuk studi kasus pahami dulu bagaimana yang disebut batasan studi kasus.

### III. JUDUL YANG DIUSULKAN/ DISETUJUI

Setelah berkonsultasi dengan Dosen Pembimbing Akademik, maka judul proposal yang saya usulkan adalah:

Manajemen Kepemimpinan Transformasional di Pusat Keadilan Peduli Ummat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu. (Studi kasus: Keberhasilan Rahmad Sopian pada tahun 2014-2018).

Mahasiswa

Yuke Deista Lose

Mengetahui  
Kajur/Ka.Prodi

Ashadi Cahyadi



BUKTI KEHADIRAN SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Yuke Deista Lase  
 NIM : 211330020  
 Jurusan/ Prodi : Dakwah / Manajemen Dakwah

No.	Hari/Tanggal	Judul Proposal	Penulis Proposal	Penyeminar	Tanda/Tangan/Paraf
01	Jumat, 08 Maret 2019	Manajemen Sumber daya manusia Human Bengkulu /PEPU	M. Muzkhlisin	1. Alhadi, Cahyadi, MA 2. ....	1. 2. ....
02	Jumat, 21 Juni 2019	Sejarah BAZNAS Kota Bengkulu dalam mengurangi kemiskinan Kota Bengkulu	Yuni Marlizanti	1. .... 2. Nita, Kholisuma, MA	1. 2.
03	Kamis 17 Oktober 2019	Gerakan pemuda cinta di provinsi Bengkulu kipra dan rekan dimasa pelepasan ade baru ke repemasi	Oki Safitza	1. Dia, Rindam, Harahap 2. Ref, Iqbal, S. M. MA	1. 2.
04	Jumat 15 November 2019	Perencanaan MSOM di Pondok Pesantren Mambaul Ummul Didera Harapan Muncur CEC, Pondok Pesantren Ilah, Bengkulu	Allmed Deviansah	1. Rizki, Fissa, M.Si 2. Redia, M. W. Huri	1. 2.
05	Kamis 12-12-2019	Manajemen Pembinaan seni di-audari dalam meningkatkan kualitas santri pesantren pahlawan di Kota Bengkulu	Loulan Pareno	1. DRS, S. Atha, B. Pili, M. Ag 2. DRS, Herati, Karami, M.H	1. 2.
06				1. .... 2. ....	1. .... 2. ....
07				1. .... 2. ....	1. .... 2. ....
08				1. .... 2. ....	1. .... 2. ....

Mengetahui,  
 A.n Dekan  
 Ketua Jurusan Dakwah

Dr. Rahmat Ramdhani, M.Sos.  
 NIP 198306122009121006

- Catatan :
- Skripsi dapat diuji apabila penulisnya telah menghadiri ujian munaqosah sekurang-kurangnya 5 (lima) kali.
  - Bukti kehadiran mengikuti ujian munaqosah harap diisi dan diserahkan kepada jurusan ketika mendaftar ujian Skripsi.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
 BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
 Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172  
 Website: www.iainbengkulu.ac.id

**DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Hari/ Tanggal : Senin, 14 September 2020  
 Waktu : 13:30 - 14:30 wib.  
 Tempat : Secara online  
 Judul Proposal : Kepercayaan transformasional di pusat keadilan  
 Peduli Ummat (PEPU) Humas initiative cabang Bengkulu  
 (studi kasus: keberhasilan Rahmad Sapian pada tahun  
 2014-2018)

**I. MAHASISWA YANG SEMINAR**

No.	NIM	Nama	Tanda Tangan
01	1711330020	YUKE DEISTA LOSE	

**II. DOSEN PENYEMINAR**

No.	Penyeminar	Tanda Tangan
01	M. Ridho Syabibi M.Ag	1.
02	Rodiyah M.A.hum	2.

**III. AUDIEN MAHASISWA**

No.	Nama	Tanda Tangan
01	Ririn Safitri	1.
02	Reza Anggun, H.	2.
03	Pera wati	3.
04	Yenti Santika putri	4.
05	Tusiffa Anis Nurwahidah	5.
06	Atilca Intan sari	6.
07	Trisno	7.
08	padil	8.
09	Risma Fauziah	9.
10	Harum soniogo	10.

Mengetahui,  
 An. Dekan  
 KAJUR DAKWAH

Rini Fitria, M.Si  
 NIP. 197510132006042001

## HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi berjudul "Kepemimpinan Transformasional Di Pusat Keadilan Peduli Ummat (Pkpu) Human Initiative Cabang Bengkulu (Studi Kasus: Keberhasilan Rahmad Sopian Pada Tahun 2014-2018)"

Nama : Yuke Deista Lose

Nim : 1711330020

Prodi : Manajemen Dakwah

Telah diseminarkan oleh tim penyeminaran Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Senin

Tanggal : 14 September 2020


Proposal skripsi ini telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penyeminaran. Oleh karenanya sudah dapat diusulkan penetapan Surat Keputusan Penunjukkan Pembimbing Skripsi.

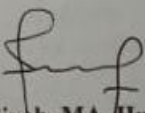
Bengkulu, 29 September 2020 M  
Shafar 1442 H

Tim Penyeminaran

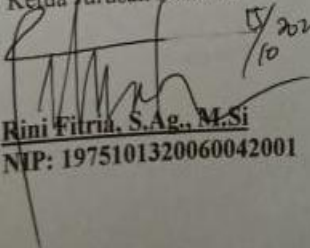
Penyeminaran I

Penyeminaran II

  
**M. Ridho Syabibi, M.Ag**  
NIP. 196807272002121002

  
**Rodiyah, MA, Hum**  
NIP.198110142007012010

Mengetahui  
An. Dekan Fuad  
Ketua Jurusan Dakwah

  
**Rini Fitria, S.Ag., M.Si**  
NIP: 1975101320060042001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: www.iainbengkulu.ac.id

**SURAT PENUNJUKAN**

Nomor: 3960 / In.11 / F.III / PP.009 / 11 / 2020

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa, maka Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk dosen:

1. Nama : M. Ridho Syabibi, M.Ag  
NIP : 196807272002121002  
Tugas : Pembimbing I
2. Nama : Rodiyah, M.A.Hum  
NIP : 198110142007012010  
Tugas : Pembimbing II

Bertugas untuk membimbing, mengarahkan dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draf skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian skripsi bagi mahasiswa yang namanya tercantum di bawah ini :

Nama : Yuke Deista Lose  
NIM : 1711330020  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Judul Skripsi : Kepemimpinan Transformasional di Pusat Keadilan Peduli Ummat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu (Studi Kasus Keberhasilan Rahmad Sopian Pada Tahun 2014-2018).

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu  
Pada tanggal : 6 November 2020  
Dekan





KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH  
Jl. Raden fatah pagar dewa, telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu

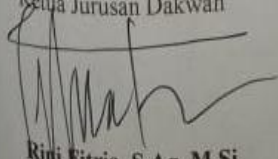
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Yuke Deista Lose Pembimbing II : Rodiyah, MA.Hum  
NIM : 1711330020 Judul Skripsi: Kepemimpinan Transformasional  
Jurusan : Dakwah di pos keadilan peduli umat  
Program Studi : Manajemen Dakwah (Klepu) Human initiative cabang  
Bengkulu (studi kasus: Keberhasilan  
Rahmad Supian thn 2014-2018)

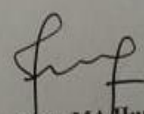
No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
1	Jumat 13-11-2020	Bab I-III	- Kajian Terdahulu - Cara mengutip - Informan	f
2	Kamis 19-11-2020	BAB I - II	- cara mengutip - buat pedoman wawancara & observasi	f
3	Jumat 27-11-2020	BAB I - III revisi observasi wawancara & dok	- klasifikasi wawancara observasi & dokumentasi	f

Bengkulu, 13 September 2020

Mengetahui,  
A.n Dekan  
Ketua Jurusan Dakwah

  
Rini Fitria, S.Ag., M.Si  
NIP. 197510132006042001

Pembimbing II

  
Rodiyah, MA.Hum  
NIP. 1981101142007012010



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH  
JL. Raden fatah pagar dewa, telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Yuke Deista Lose Pembimbing II : Rodiyah, MA.Hum  
NIM : 1711330020 Judul Skripsi: Kepemimpinan Transformasional  
Jurusan : Dakwah di pos keadilan peduli umat CPFPU  
Program Studi : Manajemen Dakwah Humare initiative cabang Bengkulu  
Studi kasus : Keberhasilan  
Rahmad Sopian thn 2014-2018

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
4	Senin 30-11-2020	Bab 1 - III	lanjut ke pemb ↓	f
5	Kamis 7-01-2021	BAB 1 - V	- Sistematika penulisan di Bab 1 - banyak kesalahan di hasil penelitian - data observasi bisa ada	f
6	Jumat	BAB 1 - V	kesimpulan penulisan	f

Bengkulu, 30 November 2020

Mengetahui,  
A.nDekan  
Ketua Jurusan Dakwah

Rini Fitria, S.Ag., M.Si

NIP.197510132006042001

Pembimbing II

Rodiyah, MA.Hum

NIP.1981101142007012010



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH  
Jl. Raden Fatah Pagar Dewa, telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Yuke Deista Lose Pembimbing II : Rodiyah, MA, Hum  
NIM : 1711330020 Judul Skripsi: Kepemimpinan Transformasi  
Jurusan : Dakwah di pus keadilan peduli umat  
Program Studi : Manajemen Dakwah (PICRU) Human Initiative cabang  
Bengkulu Ciriud (curur: Lodehastika  
rahmat RPIH thn 2011-2013)

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
7	Rabu 15 Desember 2020	BAB 1 - U Lampiran Uagfor	ACC	f
8			lanjut ke pembim- bing 1	f

Bengkulu, 15 Desember 2020

Mengetahui,  
A.nDekan  
Ketua Jurusan Dakwah

Rini Witria, S.Ag., M.Si

NIP.197510132006042001

Pembimbing II

Rodiyah, MA, Hum

NIP.1981101142007012010



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Yuke Deista Lose Pembimbing I : M. Ridho Syabibi, M.Ag  
NIM : 1711330020 Judul Skripsi: Kepemimpinan Transformasional  
di Pas Keadilan Peduli Lemak  
Cpkpu) Humani initiative cakar  
Jurusan : Dakwah bengkulu (Studi Kasus: Steffens  
Program Studi : Manajemen Dakwah Rahmad Supriatun 2014-2018)

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
1	Selasa 1 Desember 2020	Bab I - II	- Latar Belakang - Teori dalam Pertanyaan: Pedoman wawancara dan pedoman observasi	
2	Rabu 2 Desember 2020	Bab III	 3/12/20	

Bengkulu, 1 Desember 2020

Mengetahui,  
A.nDekan  
Ketua Jurusan Dakwah

Rini Fitria, S.Ag., M.Si

NIP.197510132006042001

Pembimbing I

M. Ridho Syabibi, M.Ag

Nip: NIP. 196807272002121002



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH  
Jl. Raden fathah pagar dewa, telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Yuke Deista Lose Pembimbing I : M. Ridho Syabibi, M. Ag  
NIM : 1711330020 Judul Skripsi: Kepemimpinan Transformasional  
Jurusan : Dakwah di pos keadilan peduli umat cilik  
Program Studi : Manajemen Dakwah Human initiative cabang Bengkulu  
Studi kasus : keberhasilan Rahmad  
Supian tahun 2019-2017

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
3	7-7-2021 Kamis	bab 4 Nafas in	berbantu keanekaragaman budaya	f
4	8-1-2020 Jumat	bab 4.	berbantu keanekaragaman budaya	f
5	11-1-2020 Senin	bab 5	berbantu keanekaragaman budaya keberhasilan rahmad supian tahun 2019-2017 berbantu keanekaragaman budaya keberhasilan rahmad supian tahun 2019-2017 berbantu keanekaragaman budaya keberhasilan rahmad supian tahun 2019-2017	f

Bengkulu, 7 Januari 2021

Mengetahui,  
A.nDekan  
Ketua Jurusan Dakwah

Rini Fitria, S.Ag., M.Si

NIP.197510132006042001

Pembimbing I

M. Ridho Syabibi, M.Ag

Nip: NIP. 196807272002121002





**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Yuke Deista Lose Pembimbing I : M. Ridho Syabibi, M. Ag  
 NIM : 1711330020 Judul Skripsi: kepemimpinan transformasional di pos (ceudilan peduli umum/CPH) Human initiative cabang longka  
 Jurusan : Dakwah Cerdik (capes : (cebedhan (ce Rahmad Supra the 2014-2018)  
 Program Studi : Manajemen Dakwah

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
6	12 - Januari 2021 Selasa	bab I sd bab II	see untuk ujian	

Bengkulu, 12 Januari 2021

Mengetahui,  
 A.n Dekan  
 Ketua Jurusan Dakwah  
  
**Rini Fitria, S.Ag., M.Si**  
 NIP. 197510132006042001

Pembimbing I  
  
**M. Ridho Syabibi, M. Ag**  
 Nip: NIP. 196807272002121002

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul "Kepemimpinan Transformasional di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu (Studi Kasus: Keberhasilan Rahmad Sopian pada Tahun 2014-2018)" yang disusun oleh:

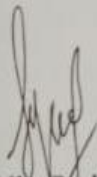
Nama : Yuke Deista Lose  
NIM : 1711330020  
Prodi : Manajemen Dakwah

Telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penyeminar. Oleh karenanya dapat diterbitkan Surat Izin Penelitian.

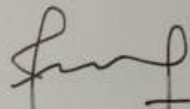
Bengkulu, 4 Desember 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

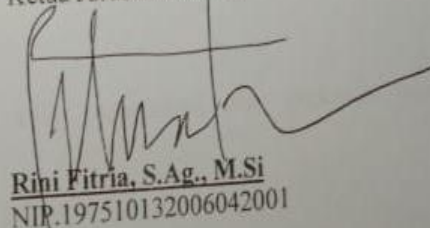


M. Ridho Syabibi, M.Ag  
NIP. 196807272002121002



Rodivah, MA, Hum  
NIP. 1981101142007012010

Mengetahui  
*an. Dekan*  
Ketua Jurusan Dakwah



Rini Fitria, S.Ag., M.Si  
NIP. 197510132006042001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: www.iainbengkulu.ac.id

4 Desember 2020

Nomor : 4102 /In.11/F.III/PP.00.3/12/2020  
Lamp : 1 Berkas Proposal Skripsi  
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Yth. Pimpinan PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu  
Provinsi Bengkulu

Dengan Hormat,

Sehubungan akan dilaksanakannya penelitian Skripsi Mahasiswa Program Studi Strata Satu (S.1) pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Tahun Akademik 2020/2021, dengan ini kami mohon kiranya berkenan memberikan izin penelitian kepada saudara :

Nama : Yuke Deista Lose  
NIM : 1711330020  
Jurusan/Prodi : Dakwah/Manajemen Dakwah  
Semester : Tujuh (VII)  
Waktu Penelitian : Tanggal 8 Desember s.d 8 Januari 2020  
Judul : Kepemimpinan Transformasional di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu (Studi Kasus: Keberhasilan Rahmad Sopian Pada Tahun 2014-2018).  
Tempat Penelitian : PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

Demikian permohonan izin ini kami sampaikan, atas perkenan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



## SURAT KETERANGAN

Nomor: HI-BKL/10.02.I/E/2021

Yang bertandatangan di bawah ini Kepala Cabang Human Initiative Bengkulu menerangkan bahwa:

Nama : Yuke Deista Lose  
Tempat, Tanggal Lahir: Babatan, 06 Juli 1999  
Nim : 1711330020  
Jurusan/Prodi : Dakwah/Manajemen Dakwah  
Waktu Penelitian : Tanggal 8 Desember s.d 8 Januari 2021

Yang bersangkutan telah menyelesaikan penelitian di Human Initiative Bengkulu guna menulis skripsi dengan judul : “ **Kepemimpinan Transformasional di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu (Studi Kasus: Keberhasilan Rahmad Sopian pada Tahun 2014-2018)**”.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar di pergunakan sebagaimana mestinya.

Bengkulu 29 Januari 2021



human  
initiative

Rahmad Sopian  
Kepala Cabang

## BIODATA DIRI



YUKE DEISTA LOSE anak dari pasangan Ayah Rizal dan ibu Yusna, lahir pada tanggal 06 Juli 1999 di Desa Babatan, Kecamatan Lintang Kanan, Kabupaten Empat Lawang. Dia adalah anak pertama dari dua bersaudara. Pendidikan Dasar ditempuh di SDN 1 Lintang Kanan tamat pada Tahun 2011, dilanjutkan SMPN 2 Lintang Kanan tamat pada Tahun 2014, dan

Kemudian menempuh gelar kesarjanaan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dan mendapatkan gelar (S.Sos), dengan mengangkat skripsi yang berjudul “**Kepemimpinan Profetik Di Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu Pada Tahun 2014-2018**”.

Ketika menempuh pendidikan saya pernah mengikuti organisasi salah satunya:

1. Organisasi Pramuka (SDN 1 Lintang Kanan)
2. Organisasi PMR (SMPN 2 Lintang Kanan)
3. Organisasi PMR, Kesenian (SMKN 2 Lahat)
4. Organisasi FPCD, HMPS (IAIN Bengkulu)