

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

Terbentuknya Wahdah Islamiyah di Sulawesi Tenggara berawal dari diutusnya seorang da'i yaitu bapak Muh. Ikhwan Kapai selaku kader Wahdah Islamiyah yang saat itu masih bernama Yayasan Fathul Mu'in (YFM) pada tahun 1997 di Kota Kendari. Pada tahun diutusnya beliau Wahdah Islamiyah masih berstatus sebagai yayasan bernama Yayasan Fathul Mu'in (YFM), dan saat itu pula terlibat kerjasama dengan Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyah yang pada saat itu diketuai oleh bapak Alibas. Sehingga dalam awal proses perkembangannya, gerakan dakwah Wahdah Islamiyah di Sulawesi Tenggara tergabung dalam Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyah. Hal tersebut terpaksa dilakukan dengan alasan masih belum familiarnya nama Yayasan Fathul Mu'in di Sulawesi Tenggara pada saat itu. Oleh karena itu, hal tersebut dilakukan demi tetap berjalannya dakwah sehingga proses perkembanganpun dapat tetap berlangsung. Hal tersebut tidak berlangsung lama, karena pada tahun 2001 terjadi konflik antara Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyah dengan ICM, yang mana berpengaruh terhadap keharmonisan dalam kepengurusan Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyah. Sehingga pada tahun 2001 gerakan dakwah Yayasan Fathul Mu'in yang sebelumnya tergabung dalam yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyah resmi memisahkan diri sesuai saran dari ketua Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyah. Dari situlah kemudian berdiri yayasan bernama Abu Bakar Ash-Shiddiq pada tahun 2001. Pada tahun 2006 Wahdah Islamiyah Kota Kendari resmi berdiri dengan status DPC.

Namun sebelum itu Wahdah Islamiyah telah berdiri di Muna pada tahun 2002. Lebih tepatnya Muna Barat setelah adanya pemekaran. Gerakan dakwah dalam bentuk pembinaan kepada masyarakat Muna berlangsung selama kurang lebih lima sampai enam tahun sebelum kemudian resmi berdiri DPC Wahdah Islamiyah pada tahun 2002. Kemudian DPC Kolaka berdiri pada tahun 2004. Gerakan dakwah juga berlangsung di Kota Baubau, meskipun suka terputus proses pembinaannya, DPC Wahdah Islamiyah Kota Baubau akhirnya tetap terbentuk yaitu pada tahun 2008. DPW Wahdah Islamiyah berdiri pada tahun 2012. Pada tahun 2013 semua kabupaten/kota di Provinsi Sulawesi Tenggara telah beridiri DPD Wahdah Islamiyah. Strategi gerakan dakwah yang dijalankan oleh Wahdah Islamiyah cukup masif dan memberikan dampak yang luar biasa dalam proses perkembangan wahdah islamiyah di Sulawesi Tenggara. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya fakta bahwa setiap terjadi pemekaran kabupaten, maka secara otomatis DPD Wahdah Islamiyah langsung berdiri saat itu juga. Hal tersebut dikarenakan telah terdapat sebelumnya kader di wilayah tersebut. Buton Selatan merupakan kabupaten yang terakhir berdiri DPD Wahdah Islamiyah. (M. Ikhwan Kapai, komunikasi personal, Desember 23, 2022).

4.1.2. Visi Dan Misi Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

1. Visi

Visi utama Wahdah Islamiyah adalah :

“Wahdah Islamiyah Menjadi Ormas Yang Eksis Secara Nasional Pada Tahun 1452 H/2030 M”

2. Misi

Berdasarkan visi tersebut maka misi Wahdah Islamiyah hingga tahun 2030 adalah sebagai berikut :

- a. Menanamkan dan menyebarkan aqidah Islamiyah yang shahih kepada umat berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah sesuai pemahaman Ahlu Sunnah Wal Jama'ah.
- b. Membangun persatuan umat dan ukhuwah Islamiyah yang dilandasi semangat ta'awun dan tanashuh.
- c. Membentuk dan membina keluarga sakinah serta melahirkan generasi Islam yang rabbani dan menjadi pelopor dalam berbagai bidang kehidupan untuk mewujudkan masyarakat yang berkeadilan dan sejahtera.
- d. Berkontribusi aktif dalam mewujudkan Indonesia yang maju, adil dan makmur dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Bentuk-Bentuk Aktualisasi Nilai-Nilai Kenabian dalam Praktik Kepemimpinan di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

- a. Aktualisasi Nilai *Shiddiq* dalam Pratik Kepemimpinan Di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

Nilai pertama yang menjadi topik penelusuran peneliti tentang bagaimana proses realisasinya dalam praktik kepemimpinan di Wahdah Islamiyah adalah *shiddiq*. Secara umum, *shiddiq* diartikan sebagai suatu kejujuran. Kejujuran tersebut dapat bermakna dalam bentuk perkataan maupun tindakan. Nilai *shiddiq* dalam praktik kepemimpinan ini ialah tentang bagaimana makna *shiddiq* itu

dipahami oleh pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara yang kemudian diaktualisasikan dalam proses kepemimpinannya di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara.

Penelitian yang dilakukan mengenai praktik nilai *shiddiq* dalam kepemimpinan di Wahdah Islamiyah, peneliti menemukan bahwa dalam praktiknya pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara sangat memahami esensi dari nilai tersebut dan senantiasa berupaya untuk menerapkannya di Wahdah Islamiyah tentunya dalam proses kepemimpinannya. Pimpinan berpendapat bahwa lembaga Islamlah yang seharusnya menjadi peletak dasar sebagai elemen percontohan yang berskala kecil tentang pengamalan nilai-nilai kepemimpinan tersebut dalam proses menjalankan organisasi. Selain itu, kejujuran merupakan nilai yang seharusnya dimiliki oleh lembaga yang menggandeng Islam sebagai pedoman dasar dan ciri lembaga tersebut. Jika lembaga Islam saja khususnya pimpinannya sudah tidak menerapkan kejujuran, maka bagaimana mungkin kita mengharapkan kejujuran darinya ketika memimpin lembaga yang lain yang memiliki skala yang lebih luas. Mengenai hal ini pimpinan mengatakan :

Kita di Wahdah Islamiyah tentu berusaha menerapkan hal itu. Lembaga Islamlah yang semestinya menjadi representatif untuk mewujudkan secara mikro dari pada nilai-nilai kepemimpinan dalam Islam. Kejujuran menjadi nilai jati diri sebuah lembaga Islam. Kalau sudah lembaga Islam sudah tertanam perilaku/nilai ketidakjujuran maka bagaimana yang lebih luas dari itu maka kita anggap bahwa untuk membangun nilai tersebut dalam skala kecil ialah pada ormas Islam (M. Ikhwan Kapai, komunikasi personal, Maret 28, 2022).

Penghayatan dan pemahaman yang baik akan nilai *shiddiq* oleh Pimpinan Wilayah Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara tersebut termanifestasi dalam prosesnya menjalankan organisasi. Berdasarkan hasil temuan peneliti, aktualisasi

nilai *shiddiq* dalam hal ini ialah kejujuran dalam proses kepemimpinannya yaitu adanya penerapan manajemen keterbukaan mengenai dana oleh pimpinan. Keterbukaan tersebut berupa sumber dana, nominal dan arah sasaran penggunaannya kemana. Selain itu, dalam program kerja juga dijelaskan secara *datile* mengenai setiap aspek termasuk sasaran serta *outcome* dari program kerja tersebut. Agar apa yang dijalankan jelas arahnya dan menjadi tahapan sebab tercapainya tujuan organisasi. Mengenai ini pimpinan mengatakan :

Salah satu nilai ada di ormas Islam adalah kejujuran, seorang pimpinan ormas Islam tidak diperbolehkan berdusta kepada anggotanya, sampaikanlah secara apa adanya tanpa ada yang ditutup-tutupi apapun itu mengenai dana dan lain-lain. Wahdah Islamiyah sekarang menerapkan manajemen keterbukaan dana dari mana sumbernya, berapa besarnya, kemana penggunaannya bahkan dalam program kerja itu ada tujuan ada sasaran ada autcomenya agar program Wahdah Islamiyah itu diketahui oleh setiap kader, tanpa ada yang disembunyikan dan adalah bagian dari prinsip kejujuran (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Mengenai nilai *shiddiq*, peneliti juga menemukan bahwa pimpinan wahdah islamiyah adalah sosok yang konsisten. Konsistensi tersebut beliau tunjukkan dengan berpegang teguh pada apa yang telah ditetapkan. Ketika membuat kegiatan beserta dengan ketetapan di dalamnya, maka pimpinan akan terus memantaunya agar senantiasa berjalan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan hingga mencapai tujuan yang diharapkan. Konsistensi tersebut merupakan komitmen pimpinan dalam menjalankan organisasi. Mengenai ini pimpinan mengatakan :

Ketika kita membuat kegiatan maka kita kawal dengan baik dan penuh tanggung jawab. Kita tidak berubah dari apa yang kemudian sudah kita tetapkan. Dan itu adalah bagian dari komitmen kita (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Konsistensi bukan hanya pimpinan tunjukkan dalam proses menjalankan kegiatan, namun juga terhadap komitmen yang pimpinan pegang dalam

menjalankan organisasi. Dalam praktiknya, pimpinan tidak pernah menggunakan lembaga yang ia pimpin sebagai batu loncatan untuk mencapai kedudukan atau pangkat yang lebih tinggi. Wahdah Islamiyah hadir sebagai lembaga yang semata-mata dijadikan alat perjuangan dakwah, menegakkan *amar ma'ruf nahi munkar*, melakukan perbaikan umat yang mana kesemua hal tersebut bermuara pada kembalinya manusia ke jalan Allah Swt. Ini merupakan komitmen yang telah ada semenjak 27 tahun yang lalu ketika beliau diutus untuk memulai pergerakan dakwah di Sulawesi Tenggara yang masih suci terpelihara dengan sangat baik hingga sekarang. Dan inilah salah satu yang menjadi penyebab Wahdah Islamiyah mendapat simpati masyarakat bahkan pemerintah Sulawesi Tenggara, sebagai buah konsistensi akan setiap komitmen para pimpinannya. Mengenai ini pimpinan mengatakan :

Dan itu yang menjadi sebab Wahdah Islamiyah hari ini mendapatkan simpati hati masyarakat karena para pemimpin-pemimpinnya masih menjaga kejujuran komitmen untuk berada di atas agama Allah Swt. Kita tidak menggunakan organisasi ini sebagai alat untuk meraih kedudukan yang lebih tinggi. Kita betul-betul menjadikan ormas ini sebagai alat perjuangan, memperjuangkan umat Islam, mengajar umat ini, melakukan pembinaan dan seterusnya agar umat ini kemudian kembali kepada Allah (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Aktualisasi nilai shiddiq juga diwujudkan dengan perilaku objektivitas yang pimpinan tunjukkan. Perilaku objektif sendiri merupakan perbuatan yang dilakukan secara apa adanya, sesuai fakta tanpa adanya intervensi atau pengaruh dari luar. Perilaku objektif tersebut beliau tunjukkan dengan sikap menempatkan semua kader dalam posisi yang sama. Maksudnya ialah, tidak ada kader yang mendapat perlakuan istimewa dikarenakan adanya suatu kepentingan. Setiap kader dianggap sebagai anak. Sehingga tidak ada sikap atau perilaku pimpinan yang membedakan-bedakan para kader. Mengenai ini pimpinan mengatakan :

Objektif adalah salah satu ajaran Islam. Kita mengatakan ini adalah salah jika ia salah ini benar kalau dia benar, orang diberikan apresiasi. Di lembaga ini kita tidak ada yang namanya, ini orang ini tertentu karena dari sini kita suka, karena satu kampung kita suka, karena ada kepentingan kita suka. Saya menyamakan semua kader, kader-kader disini itu ibarat anak saya tidak ada yang saya beda-bedakan (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Objektifitas juga ditunjukkan dengan sikap yang diberikan kepada kader berprestasi dan kader yang melakukan pelanggaran. Pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara memberikan apresiasi kepada para kader yang berprestasi, sekecil apapun prestasi yang ditorehkan. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk perhatian pimpinan terhadap setiap usaha dan kinerja setiap kader dalam memberikan kesan yang baik terhadap Wahdah Islamiyah. Perhatian pimpinan bukan hanya ditujukan kepada mereka yang berprestasi saja, setiap kader yang melakukan pelanggaran juga tidak luput dari perhatian pimpinan. Dalam menyikapi kader pelanggarpun tidak serta merta langsung diberikan sanksi. Edukasi menjadi alternatif pertama yang diberikan pimpinan kepada para kader yang melakukan pelanggaran. Hal tersebut merupakan upaya preventif agar tidak terjadi pelanggaran yang berulang atau bahkan sampai terjadi pelanggaran yang tergolong berat. Sementara untuk kader yang melakukan pelanggaran dengan kategori jenis pelanggaran berat menurut undang-undang di Wahdah Islamiyah, maka tentu akan diberikan hukuman. Namun, hukuman yang diberikan tentu berdasarkan keputusan dan aturan yang berlaku di Wahdah Islamiyah. Pemberian hukuman juga dimaksudkan sebagai efek jera dan sebagai bentuk kepedulian pimpinan kepada kader. Mengenai ini pimpinan mengatakan :

Jika mereka berprestasi kita kasih apresiasi jika melakukan pelanggaran kita kasih edukasi, dan di waktu-waktu tertentu dikasih hukuman juga jika memang ada pelanggaran yang memang berat kita kasih hukuman dan kita tidak pilih siapa-siapa. Biasanya orang mengatakan ini adalah karena ini orang sekampung saya kita kasih dia perhatian khusus, karena ini adalah

orang dekat saya saya kasih begini, bagi saya tidak demikian. Saya memang menerapkan apa yang menjadi ajaran agama kita (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Pimpinan Wahdah Islamiyah baranggapan bahwa perilaku objektif haruslah diterapkan dalam proses menjalankan organisasi. Prilaku objektif salah satu sikap yang memegang peranan penting dalam membangun keharmonisan hubungan diantara sesama kader dan pimpinan lingkup organisasi. Jika prilaku objektif tidak diamalkan oleh pimpinan suatu lembaga maka tentu akan memunculkan rasa ketidakpercayaan di hati para kader kepada pimpinan. Hal tersebut tentu sangat berbahaya dan dapat menjadi awal kehancuran suatu lembaga. Karena bagaimana mungkin lembaga akan bertahan lama jika hubungan dalam organisasi disusupi rasa tidak percaya kepada sesama, lebih-lebih kepada pimpinan lembaga. Mengenai ini pimpinan mengatakan :

Dan demikianlah memang ormas Islam itu dibangun kapan tidak maka hancurlah akan terjadi gontok-gontokkan di lembaga itu. Ketika di lembaga itu orang sudah yakin bahwa di dalam ada nilai-nilai yang berlaku tetapi kapan sesuatu tidak objektif tidak ada transparansi maka pasti itu adalah awal kehancuran. Kalau orang sudah tidak objektif di ormas Islam seperti ini (M. Ikhwan Kapai, 2022).

b. Aktualisasi Nilai *Amanah* dalam Praktik Kepemimpinan di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

Nilai kedua yang menjadi fokus peneliti dan ingin diketahui proses aktualisasinya dalam praktik kepemimpinan di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara ialah *amanah*. Secara umum *amanah* berarti dapat dipercaya. Sedangkan lawannya ialah *khianat*. *Amanah* dalam penelitian ini ialah tentang bagaimana upaya pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara membangun kepercayaan itu dihati para kader. Hal ini penting untuk dilakukan sebagai

tahapan awal dalam upaya menciptakan kerja sama yang solid dalam proses membangun organisasi.

Setelah melakukan penelitian peneliti menemukan bahwa pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara juga mengakui bahwa kepercayaan memang unsur penting yang harus diperoleh pimpinan dari para kader atau anggota dalam suatu lembaga, jika ingin menciptakan suasana yang nyaman dilembaga tersebut. Namun, disatu sisi pimpinan juga menyadari bahwa untuk memperoleh hal tersebut bukanlah suatu hal yang mudah, diperlukan usaha yang lebih untuk bisa memperolehnya. Mengenai hal ini pimpinan mengatakan :

Kepercayaan itu memang tidak mudah dibangun . . . (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Adanya kesadaran tersebut tentu mendorong pimpinan untuk terus berupaya membangun kepercayaan tersebut. Menurutnya, dasar untuk memunculkan kepercayaan tersebut ialah ketika kita bisa bersikap konsisten antara perkataan dan perbuatan. Apa yang dikatakan maka itulah yang seharusnya dilakukan. Apa yang telah dikomitmenkan maka harus terus dipegang dan perjuangkan, sesulit apapun tantangan yang akan dilalui. Kuatnya komitmen pimpinan untuk membangun wahdah islamiyah telah banyak teruji dengan berbagai macam tawaran dari lembaga lain yang beliau anggap berpotensi menjadi distraksi komitmen yang telah dibangun. Salah satu tantangan tersebut ialah tawaran untuk menjadi dosen diawal-awal merintis lembaga Wahdah Islamiyah. Menjadi dosen bukanlah sesuatu yang salah, namun bagi pimpinan hal tersebut berpotensi dapat mengganggu proses pengembangan organisasi yang manjadi fokus dan tujuan diutusnya pimpinan ke Sulawesi Tenggara. Mengenai hal ini pimpinan mengatakan :

Yang menjadi dasar orang percaya kepada kita adalah satunya perkataan dan perbuatan. Sebagai contoh kita mengajak mari kita berdakwah dan kemudian dalam perjalanan biasa tiba-tiba ada tawaran begini dan kemudian biasa orang mengambil itu dan meninggalkan kadernya misalnya, hal itu tidak terjadi kepada diri saya. Dalam awal dakwah di sini, sayakan diminta untuk menjadi dosen, tapi saya tidak mau, kenapa, karena saya berkomitmen untuk mengawal ini lembaga. Saya kesini dari Makassar itu memang diutus untuk merintis organisasi ini, untuk melakukan kegiatan dakwah, melakukan pengembangan, mengatur organisasi dan seterusnya. Dalam masa-masa begitu kan banyak godaan (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Hal inilah yang seharusnya dipraktikkan oleh para pegiat-pegiat lembaga khususnya ormas. Bahwa, komitmen yang telah dibangun diawal maka haruslah berakhir dengan komitmen yang sama pula. Karena pada kenyataannya sekarang, ketika posisi yang diduduki berpeluang untuk mengantarkannya pada kekuasaan yang lebih tinggi, maka tidak jarang yang kemudian melepas komitmen yang telah dibangun dengan dalih ingin memberikan perubahan pada sisi yang lain. Hal tersebut tidak dilakukan oleh pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara, beliau tetap berpegang teguh dengan komitmen yang telah ada sejak 27 tahun lalu ketika beliau mulai diutus sebagai satu-satunya da'i untuk mengembangkan dakwah, melakukan perbaikan umat, menciptakan tunas-tunas baru sebagai alat perjuangan menegakkan amar ma'ruf nahi munkar dan tentunya dalam bingkai Wahdah Islamiyah di Sulawesi Tenggara.

Kekuatan komitmen yang dipegang oleh pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara berhasil mengantarkan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara menduduki posisi ke dua sebagai Wahdah Islamiyah yang berhasil dalam melakukan pembinaan, menunjukkan perkembangan yang signifikan, kekuatan komitmen, perkembangan jumlah kader serta dari segi yang paling banyak memberikan kontribusi terhadap perkembangan Wahdah Islamiyah. Inilah yang

kemudian menjadi salah satu sebab tampuk kepemimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara masih beliau pegang untuk ke tiga kalinya, sebagai bentuk manifestasi besarnya kepercayaan para kader Wahdah Islamiyah kepada beliau untuk bisa membawa Wahdah Islamiyah mewujudkan apa yang telah dicita-citakan. Mengenai hal ini pimpinan mengatakan :

Sehingga ketika kemudian dari segi kemajuan lembaga juga, bahwa Wahdah Islamiyah Sultra adalah salah satu DPW yang boleh dikatakan urutan kedua di Indonesia dari segi pembinaan, perkembangan, komitmen dan seterusnya, kader yang lahir, kontribusinya terhadap Wahdah Islamiyah, dimana Wahdah Islamiyah hari ini telah tersebar kadernya diseluruh Indonesia (M. Ikhwan Kapai, 2022).

. . . Sehingga untuk ketiga kalinya masih dikasi amanah untuk menjadi ketua DPW(M. Ikhwan Kapai, 2022).

Seperti yang sudah pimpinan sampaikan bahwa kepercayaan tersebut diperoleh dengan melakukan upaya-upaya yang bersifat konsisten. Konsistensi yang pimpinan praktikkan bukan hanya termanifestasi melalui tindakan semata, melainkan juga terintegrasi secara prinsip. Prinsip sendiri merupakan sesuatu yang sangat penting bagi seorang pemimpin, dengannya seorang pemimpin tidak akan mudah terpengaruh dengan sesuatu yang berpotensi memecah konsentrasi dalam mengembangkan lembaga. Dan salah satu prinsip yang dipraktikkan oleh pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara sekaligus sebagai suatu hal yang menyebabkan lahirnya kepercayaan dari para kader ialah akuntabilitas.

Pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara sangat serius dalam menyikapi proses pertanggungjawaban. Berdasarkan temuan peneliti, salah satu keseriusan pertanggung jawaban tersebut pimpinan wujudkan dengan proses pembentukan program kerja serta realisasinya. Pimpinan selalalu berupaya untuk merealisasikan setiap program kerja yang telah disusun bagaimanapun caranya.

Sebagai contoh, pada salah satu visi wahdah islmiyah sulawesi tenggara di 2023 ialah setiap DPD (Dewan Pengurus Daerah) di wilayah Sulawesi Tenggara harulah memiliki lembaga pendidikan. Maka dari itu pimpinan berupaya untuk bagaimana mewujudkan hal tersebut, meskipun untuk awalnya ialah dimulai dari rumah. Meskipun ditengah keterbatasan, perintisan lembaga pendidikan akan tetap berjalan, sebagai bukti adanya kesungguhan pimpinan terhadap realisasi setiap program kerja yang telah disusun termasuk pengadaan lembaga pendidikan.

Mengenai ini piminan mengatakan :

Sekarang ada visi 2030 diantaranya adalah bahwa setiap DPD di Sultra ada pendidikan maka kita sudah bangun itu. bahwa untuk DPD ini apa potensi yang dimiliki untuk adanya pendidikan, apa yang paling pertama, maka kita buat, agar bagaimna SD itu muncul, ada dirintis, apakah untuk awal kita buka di rumah dulu. Targetnya adalah ada SD. Itulah yang menjadi pertanggung jawaban kita bahwa apa yng menjdi program kita itu kita sudah buat (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Selain itu, keseriusan pimpinan akan pertanggung jawaban terlihat pada detilnya program kerja yang disusun. Setiap program kerja dimuat berdasarkan format yang telah ada, yaitu terdapat nomor kegiatan, nama atau jenis program/kegiatan, sasaran, tujuan, outcome, income, realisasi (waktu pelaksanaan), anggaran, serta penanggung jawab. Hal tersebut dibuat sedemikian rupa tentu untuk mempermudah proses pertanggung jawaban nantinya. Salah satu fakta yang cukup menarik terkait program kerja yang dibuat yaitu, setiap program kerja yang disusun tidak menyesuaikan pada anggaran yang ada, melainkan anggaran itu ada karena adanya progam kerja. Pimpinan mengakui bahwa persoalan anggaran tentu mempengaruhi jalannya program kerja. Namun, hal itu hanya berpengaruh pada waktu realisasinya yang kemungkinan bergeser dua atau tiga hari. Meskipun demikian, pimpinan tetap berupaya untuk merealisasikan

program kerja berdasarkan format dan pedoman yang ada. Mengenai ini pimpinan mengatakan :

Meskipun agak aneh memang di Wahdah itu ada program kerja tapi belum ada anggarannya, tapi kita berusaha untuk, apakah lewat infaq kemudian kita mengadakan sumbangan atau donatur sehingga kemudian sebuah kegiatan ada anggarannya apa tujuannya itu terlaksana tanggal sekian itu semua tercapai walaupun bergeser tetap tidak akan jauh pergeserannya tapi tetap terlaksana sehingga kemudian bisa dipertanggung jawabkan secara akuntabel. Jadi Wahdah Islamiyah bukan sekedar menghayal, kita semua sudah buat program kerja itu terinci kita juga tidak memuji diri kita di Wahdah Islamiyah dalam program kerja itu rapi kita punya sistem program kerja, mulai nomornya, nama kegiatan/program, sasaran, tujuan, outcome , income, realisasinya, anggarannya, ada penanggung jawabnya jadi terukur, sehingga memang secara akuntabel bisa dipertanggung jawabkan (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Penyusunan program kerja sendiri merupakan turunan dari rensra yang dibentuk dengan mengacu pada visi dan misi lembaga. Susunan program kerja tersebut melahirkan kegiatan-kegiatan sebagai upaya realisasi program kerja. Jadi terdapat pedoman dalam proses pertanggung jawaban. Hal tersebut tentu bertujuan untuk memperoleh hasil yang jelas dan terarah serta dapat menjadi ukuran pertanggung jawaban. Pengaturan sedemikian rupa merupakan bentuk keseriusan pimpinan akan pertanggung jawaban terhadap lembaga yang menjadi pimpinannya. Mengenai ini pimpinan mengatakan :

Di lembaga inikan ada musyawarah, ada program kerja yang sudah dibuat, di muktamar itu sudah dibuatkan power point, ada yang namanya visi misi yang kemudian kita turunkan dalam bentuk rensrap, rensrap itu diturunkan lagi dalam bentuk program kerja program kerja kita turunkan dalam bentuk kegiatan, itu yang menjadi ukuran kita untuk akuntabilitas itu kita bisa lakukan karena memang ada ukurannya (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Berdasarkan temuan peneliti, perilaku amanah juga pimpinan praktikkan dengan menjunjung tinggi nilai professional. Professional sendiri bagi pimpinan berarti bahwa setiap kader haruslah menjadi seseorang yang ahli dibidang yang ia kuasai. Oleh karena itu, di Wahdah Islamiyah terdapat *maharah* (pengembangan

keahlian), diklat kepemimpinan yang terdiri atas tiga jenjang yaitu, 1, 2 dan 3, serta diklat manajemen yang juga terdiri atas tiga jenjang. Selain itu, juga terdapat *marhalah* (pembinaan) yang disebut dengan *ta'rif*, *takwin* dan *tanfidz*. Ketiganya merupakan jenjang pembinaan terhadap para kader di Wahdah Islamiyah. Dalam pembinaan yang dilakukan secara kelompok-kelompok mempunyai satu orang pembina. Ia bukan hanya sekedar melakukan pembinaan melainkan juga mengamati potensi yang ada pada kader binaan. Di Wahdah Islamiyah terdapat departemen pengembangan sumber daya manusia. Disinilah kader-kader yang binaan yang mempunyai potensi tadi akan di arahkan sesuai dengan potensinya.

Mengenai ini pimpinan mengatakan :

Salah satu hal yang ada diwahdah sebagai sarana untuk mengembangkan profesionalitas ada yang namanya *maharat* (pengembangan keahlian), ada diklat kepemimpinan 1 2 3, ada diklat manajemen 1 2 3, jadi memang sudah ada itu, para pimpinan dan calon pimpinan wahdah itu ada memang jenjang diklatnya (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Jadi kita diwahdah itu satu kelompok satu orang bina, ada kurikulumnya. Termasuk misalnya mengamati apa potensi setiap anggota binaan, dan akan diarahkan sesuai dengan potensi dan bakat yang ada padanya. Kemudian akan dimasukkan di program pengembangan sumber daya. Kita punya departemen yang bernama pengembangan sumber daya manusia. Dari situ akan diarahkan hingga menjadi seseorang yang professional (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Pengadaan semua hal tersebut tentu secara substansial bertujuan membentuk pribadi kader yang professional dan memahami agamanya secara menyeluruh sehingga dapat menjadi tunas-tunas baru penggerak kegiatan dakwah sebagai seorang da'i yang mampu menjawab persoalan masyarakat terkait keagamaan dengan cara yang bijaksana. Dengan pertimbangan manfaat itulah, segenap diklat dan pembinaan tersebut menjadi salah satu persyaratan untuk diangkatnya seorang pimpinan di Wahdah Islamiyah. Mengenai ini pimpinan mengatakan :

Di Wahdah itu semuanya tidak berjalan secara alami, melainkan ada juga jenjang-jenjang pembinaan, ada diklat kepemimpinan 1 & 2 dan seterusnya, dan itu yang menjadi dasar ketika seseorang mau jadi seorang pimpinan. Misalnya seorang ketua DPW, maka itu semua sudah berlaku, bahwa tingkat pembinaannya harus ditahap sekian, kemudian sudah mengikuti diklat ini, dia sudah pernah mengikuti ini dan seterusnya, baru kemudian bisa diangkat menjadi pemimpin, tetap ada syarat di lembaga kita (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Profesionalitas juga pimpinan tunjukkan dengan menerapkannya sistem *reshuffle* pada struktur kepengurusan. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan setiap kader berada pada posisi yang tepat, sesuai dengan keahliannya. Pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara sangat serius mengenai hal ini. Keputusan untuk melakukan *reshuffle* tidak segan-segan untuk dilakukan jika pihak pengurus terbukti melakukan sesuatu yang berpotensi mengambat jalannya organisasi. Ada yang namanya musyawarah harian. Momentum ini bisa menjadi salah satu tempat untuk melakukan *reshuffle* terhadap anggota-anggota yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Ketatnya pengaturan ini tentu dapat menghindarkan lembaga dari pengurus-pengurus dengan tingkat tanggung jawab yang rendah. Mengenai ini pimpinan mengatakan :

Iya ada *reshuffle* karena artinya bagaimanapun juga kader kita kan biasanya ada yang tidak aktif jadi kita juga tidak sekedar memasang orang harus pilih dan diukur (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Di Wahdah itu ada musyawarah pekanan, mesywarah setiap 6 bulan, musyawarah setiap tahun. Nah, di situ beberapa tempat tentu bisa mengadakan *reshuffle*. *reshuffle* biasa kita lakukan di tiga tempat. Pertama biasa dilaksanakan dipengurus harian. Yang kita laksanakan setiap pekan (M. Ikhwan Kapai, 2022).

c. Aktualisasi Nilai *Tabligh* dalam Praktik Kepemimpinan Di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

Nilai ketiga yang menjadi fokus peneliti dan ingin diketahui proses aktualisasinya dalam praktik kepemimpinan di Wahdah Islamiyah Sulawesi

Tenggara ialah *tabligh*. *Tabligh* secara umum berarti menyampaikan. Nilai *tabligh* yang dimaksud dalam penelitian ini ialah tentang bagaimana upaya yang dilakukan oleh pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara dalam proses menyampaikan suatu hal tentang organisasi atau yang sekedar mengarah ke lembaga yang dimaksud.

Setelah melakukan penelitian, peneliti menemukan bahwa proses penyampaian informasi dilakukan secara terbuka tanpa ada yang ditutup-tutupi. Keterbukaan tersebut ditujukan pada semua aspek tanpa terkecuali. Salah satu hal yang paling krusial dan butuh transparansi didalamnya ialah tentang keuangan. Keuangan yang dimaksud disini ialah anggaran kegiatan. Hal tersebut juga disadari pimpinan, sehingga tidak ada yang ditutup-tutupi terkait anggaran, semua disampaikan secara terbuka dan menyeluruh, tentang besaran dana kegiatan yang bersumber dari mana saja. Mengenai ini pimpinan mengatakan :

Kita sekarang punya alat ukur sebenarnya. Jadi, misalnya masalah anggaran itu sudah ada. misalnya kegiatan ini ada anggaran sekian-sekian, sumbernya dari mana. Itu nanti disampaikan (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Keterbukaan juga pimpinan tunjukan dalam hal pengambilan keputusan. Tidak ada keputusan yang diambil oleh pimpinan melainkan hal tersebut berdasarkan hasil kesepakatan kader dalam musyawarah. Hal tersebut juga merupakan penegasan pimpinan bahwa kepemimpinan yang dianut dan dipraktikkannya di Wahdah Islamiyah bukanlah kepemimpinan yang bersifat otoriter, dimana semua kebijakan berpusat pada pimpinan semata. Kalaupun terjadi situasi yang mana keputusan harus diambil oleh pimpinan seorang, itu dikarenakan adanya situasi yang sifatnya mendadak dan butuh tindakan segera,

sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan musyawarah. Mengenai ini pimpinan mengatakan :

Termasuk misalnya dengan pergantian kepengurusan. Semua tidak ada yang tersembunyi. Semua terbuka, karena itu diputuskan dalam musyawarah. Jadi salah satu transparansi yang paling ..., bahwa semua diputuskan dalam musyawarah. Dan walaupun ada keputusan yang harus diambil oleh ketua, itu dalam hal urusan tertentu saja. Dalam hal-hal yang kemudian sulit, atau tiba-tiba atau dalam kondisi-kondisi tertentu yang memang sulit untuk bermusyawarah atau kemudian sudah diberikan amanah, maka diserahkan kepada ketua untuk memberikan keputusan (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Musyawarah begitu penting dan dijunjung tinggi dalam lembaga Wahdah Islamiyah khususnya Sulawesi Tenggara. Terdapat banyak musyawarah yang diadakan di Wahdah Islamiyah. Bab tentang musyawarah sendiri diatur khusus dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD-ART) Wahdah Islamiyah yaitu terdapat pada bab viii yang terdiri dari lima pasal mulai dari pasal 9, pasal 10, pasal 11, pasal 12, dan pasal 13. Ketentuan pengadaan musyawarah tersebut telah diatur mulai dari tingkatan pusat (tingkatan tertinggi) hingga ketinggian kecamatan. Pengaturan akan musyawarah yang begitu detil menunjukkan keseriusan lembaga Wahdah Islamiyah dalam menerapkan nilai transparansi dalam lembaganya. Sehingga tidak berlebihan kiranya jika dikatakan bahwa, musyawarah merupakan bentuk transparansi tertinggi oleh Wahdah Islamiyah.

Dengan mengedepankan musyawarah sebagai alternatif untuk memutuskan sesuatu atas setiap persoalan yang dialami, tentu dapat menegaskan pula bahwa pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara tidak menutup akses bagi para kader untuk menyuarakan aspirasi berupa pendapat, saran ataupun kritikan kepada pimpinan. Pimpinan menyadari bahwa komunikasi merupakan suatu elemen

penting yang menunjang berjalannya organisasi. Sehingga pimpinan memberikan kebebasan kepada siapapun untuk menyampaikan apa yang menjadi keluhannya. Pimpinan bahkan tidak segan-segan untuk memanggil pihak yang memiliki keluhan untuk diberikan keterangan mengenai ketidakjelasan yang ia keluhkan. Hal ini tentu lagi-lagi membuktikan bahwa pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara selalu berupaya untuk memberikan kepuasan kepada setiap kader dengan setiap kinerja yang diberikan, agar setiap yang dijalankan benar-benar diinginkan oleh setiap kader tanpa terkecuali. Komunikasi terbuka seperti inilah yang selalu dijalankan oleh pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara sebagai manifestasi diterapkannya nilai *tabligh* dalam kepemimpinannya. Mengenai ini pimpinan mengatakan :

Kita komunikasi biasa, ketemu langsung . kalau memang ada hal yang agak krusial, kita panggil. Dipanggil lalu disampaikan cara yang baik. Karena memang persoalan besar dalam dakwah adalah komunikatif. Dan itu yang juga ditekankan di lembaga kita adalah bahwa komunikasi ini harus cair. Tidak boleh ada buntu komunikasi diantara kita. Karena itu ketika ada masalah maka disampaikan tidak boleh dipendam, supaya dia tidak menjadi masalah di lembaga kita (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Jadi itu yang kita bangun di lembaga kita sehingga Insya Allah masalah komunikasi itu cair. Meskipun terkadang ada hal-hal yang biasa begitu, tapi kita usahakan dicari solusinya. Saya misalnya ada masalah. Saya berusaha untuk mencari solusi dan memanggil orang itu, jadi kita berdua, lalu kemudian apa masalahnya kita selesaikan. Sehingga. Sehingga semua diskomuniasi yang selama ini bisa menghambat, karena adanya buruk sangka misalnya bisa kemudian kita atasi. Alhamdulillah hari ini, tidak ada yang susah berkomunikasi dengan saya. Dan kita terbuka untuk apa yang mau disampaikan silahkan ada kritik disampaikan, tidak perlu ada ragu-ragu (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Berdasarkan temuan peneliti, nilai *tabligh* juga pimpinan praktikkan dengan perilaku tegas kepada kader dalam menjalankan organisasi. pimpinan menyebutkan bahwa ketegasan merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin, karena ada saat-saat dimana ketegasan seorang pemimpin diperlukan. Praktik

ketegasan yang dilakukan oleh pimpinan Wahdah Islamiyah tentu berada pada tempat yang seharusnya, yaitu pada hal-hal yang berpeluang menimbulkan kerusakan dalam lembaga, maka ketegasan itu muncul. Tentunya hal tersebut merupakan sesuatu yang menjadi kesepakatan dari setiap pihak bahwa perlu kiranya ketegasan untuk hal demikian. Namun, pimpinan tidak bersikap tegas untuk sesuatu yang masih berada pada batas kewajaran dan tentunya diluar kesepakatan dan aturan yang memperbolehkan untuk diberikan ketegasan. Dengan demikian, selain ketegasan, pimpinan juga menerapkan sikap fleksibilitas dalam menjalankan organisasi. Ada saatnya seorang pimpinan berlaku tegas dan ada saatnya pimpinan membiarkan, tergantung dampak yang ditimbulkan. Mengenai hal ini pimpinan mengatakan :

Ketegasan itu perlu. Ketegasan itu dibangun dari awal. Ketika saya memimpin sifat tegas itu ada tetapi pada . . . ketika memang perlu ditegas ya tegas. Dia diselesaikan dimusyawarah. Saya tegas pada hal-hal yang menjadi aturan, bukan pada hal yang tidak menjadi aturan. Nah ketegasan itu akan tidak berarti ketika kita kemudian keluar dari aturan. Kita sudah sepakati bersama, baru kita tegas. Kalau diluar kesepakatan tidak bisa kita tegas. Jadi ketegasan itu pada hal-hal yang sudah kita sepakati. Ada pada hal-hal yang memang merusak lembaga, disitu juga kita tegas. Pada sisi yang lain kita fleksibel. Jadi kita memadukan antara ketegasan dan fleksibilitas, keduanya merupakan gaya yang saya gunakan (M. Ikhwan Kapai, 2022).

d. Aktualisasi Nilai *Fathanah* dalam Praktik Kepemimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

Nilai terkahir yang menjadi fokus peneliti dan ingin diketahui proses aktualisasinya dalam praktik kepemimpinan di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara ialah *fathanah*. *Fathanah* secara umum diartikan dengan kecerdasan. Nilai *fathanah* dalam penelitian ini ialah tentang bagaimana pimpinan Wahdah

Islamiyah Sulawesi Tenggara mendayagunakan kecerdasannya dalam menjalankan tugasnya memimpin organisasi.

Berdasarkan hasil temuan peneliti, perkembangan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara yang sangat pesat salah satunya ditunjang oleh sifat visioner yang dimiliki oleh pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara. Pribadi inilah yang kemudian membuat Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara kerap kali menjadi percontohan nasional sebagai DPW (Dewan Pengurus Wilayah) dengan inovasi program jangka panjang yang baik. Salah satunya ialah pengadaan “sekolah murabbi”. Pimpinan wahdah islamiyah sulawesi tenggara menyadari bahwa murabbi merupakan elemen penting di wahdah islamiyah. Dimana ia berperan dalam menghasilkan kader-kader Wahdah Islamiyah yang berpengetahuan dan berkompentensi sehingga mampu untuk mengemban tugas melanjutkan perjuangan melahirkan kader-kader wahdah yang baru. Dengan sistem duplikasi seperti ini maka, kader Wahdah Islamiyah akan terus ada dan berkesinambungan. Karena sejatinya murabbi mendidikan kader untuk menjadi murabbi bagi kader-kader Wahdah Islamiyah yang baru. Dengan demikian maka peluang untuk memperoleh anggotapun kian besar. Mengenai hal ini pimpinan mengatakan :

Seorang pemimpin harus punya sifar visioner karena itu lembaga yang pimpinannya tidak punya visi ke depan jelas tidak bisa berkembang. Karena itulah maka saya tentu dengan pengalaman juga terus melakukan upaya-upaya misalnya kita alhamdulillah di Sultra ini selalu ada semacam diri kita ini dijadikan sebagai rujukan nasional misalnya untuk kemudian pengembangan misalnya murobbi kita adakan namanya sekolah murabbi. Karena kenapa murabbi itu adalah satu elemen penting dalam lembaga Wahdah Islamiyah. Karena murabbi adalah yang mencetak dari pada sumber daya, mereka membina apa semua, agar kemudian kader Wahdah terus berkesinambungan (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Hal ini merupakan salah satu upaya pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara untuk menjaga agar Wahdah Islamiyah tetap eksis di tengah masyarakat sebagai lembaga yang selalu memberikan perubahan yang baik melalui kader-kader Wahdah Islamiyah yang terdidik dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan fasilitas untuk mencetak murabbi-murabbi dengan kompetensi yang mumpuni, agar bisa melahirkan kader-kader yang mumpuni pula. Dari situlah kemudian sehingga teretuslah program “sekolah murabbi”. Mengenai hal ini pimpinan mengatakan :

Karena kita menjaga itu kader Wahdah Islamiyah tidak boleh hilang dalam suatu periode tertentu. Dia harus senantiasa ada persambungan. Kalau hari ini kader Wahdah di Sultra ada 5000, maka dia harus melahirkan kader lebih dari pada itu untuk menjaga kesinambungan. Nah bagaimana caranya itu, kita melakukan upaya-upaya yang bisa menciptakan, maka muncullah ide yang namanya sekolah murabbi (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Melakukan pembinaan dengan baik kepada kader Wahdah Islamiyah juga merupakan salah satu upaya Wahdah Islamiyah mewujudkan visinya yaitu melakukan perbaikan terhadap umat. Melakukan perbaikan terhadap umat bukanlah sesuatu yang mudah. Hal tersebut tidak bisa dilakukan secara spontan dan langsung menyeluruh. Oleh karena itu, melakukan pembinaan kepada kader-kader Wahdah Islamiyah merupakan strategi jitu dalam menembuas area yang lebih luas sehingga perbaikan dapat dilakukan pada skala yang lebih luas.

Mengenai hal ini pimpinan mengatakan :

Selain itu, Wahdah Islamiyah juga punya visi bagaimana memperbaiki masyarakat. Kita punya pemahaman bahwa, masyarakat ini bisa diperbaiki kalau masyarakatnya baik. Maka cara untuk masyarakatnya baik, maka kita bina masyarakatnya dulu agar dia kemudian tumbuh sebagai masyarakat yang baik. Nah itu yang dilalukan Wahdah Islamiyah. Untuk mengubah kadar umat ini menjadi umat yang baik harus memang diajar (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Potret pengamalan nilai *fathanah* oleh pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara juga terlihat ketika bertindak sebagai pemecah masalah. Pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara bukan hanya bertindak dalam menyelesaikan masalah yang secara resmi berhubungan dengan lembaga, masalah yang bersifat pribadipun tidak luput dari aduan para kader yang mengharap penyelesaian pimpinan. Lagi-lagi ini merupakan salah satu bentuk keterbukaan oleh pimpinan terhadap keluhan para kader. Untuk masalah yang sifatnya pribadi, pimpinan lebih sering menggunakan metode *persuasif* dalam menemukan solusinya. Namun, solusi tersebut kemudian tetap diajukan diforum untuk dimusyawarahkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa musyawarah merupakan langkah yang selalu ditempuh sebagai alternatif terbaik untuk menemukan solusi atas setiap permasalahan yang ada dilembaga. Mengenai hal ini pimpinan mengatakan :

Masing-masing orang punya kepingan masalah. Jadi menyangkut meyelesaikan masalah. Kalau itu berkaitan dengan maslah yang sifatnya pribadi, ya kita panggil, ditanya seluk beluk masalahnya, apa solusinya. Baru kemudian kita musyawarahkan. Terkadang memang kita musyawarahkan kalau begini bagaimana caranya. Jadi dia lebih kepada apa yang mau diselesaikan, itulah yang kita lakukan, berbagai upaya untuk menyelesaikan dari pada apa yang terjadi di lembaga kita (M. Ikhwan Kapai, 2022).

Berdasarkan temuan peneliti kecerdasan pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara tidak hanya pada kemampuan memproyeksikan visi organisasi dan mewujudkannya. Pendayagunaan kecerdasan oleh pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara juga tampak pada kemampuan dan ketelaten pimpinan dalam menggunakan serta mengendalikan perasaannya dalam mengolah organisasi. Kemampuan mengolah dan mengendalikan perasaan merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap orang terlebih lagi seorang pemimpin.

Berkaitan dengan peran pengendalian perasaan, oleh pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara Dalam menghadapi kesulitan yang terjadi pada organisasi pimpinan selalu mengatakan kepada para kader :

. . . bahwa yang namanya berjuang untuk kebenaran itu pasti berada pada *ending* yang bahagia yang mana kita lihat dalam sejarah bahwa itu selalu kebenaran itu selalu dimenangkan meskipun kita harus betul-betul mengeluarkan banyak pengorbanan (M. Ikhwan Kapai, Komunikasi Personal, April 16, 2023).

Kemampuan ini penting untuk meningkatkan kembali *self confident* (kepercayaan diri) para kader dalam berproses mengembangkan lembaga/organisasi. Salah satu faktor yang menjadi amunisi pembangkit semangat ialah kepercayaan diri, tanpanya maka upaya yang dilakukan tidak akan mencapai hasil yang maksimal dan memuaskan. Sehingga mengenai ini pimpinan mengatakan :

. . . bahwa apa yang kita perjuangkan ini adalah sesuatu yang pernah diperjuangkan oleh orang-orang yang pernah menjadi para pemenang dari masa-kemasa yaitu para nabi (M. Ikhwan Kapai, 2023).

. . . Dan optimisme ini akan menumbuhkan semua potensi-potensi yang kita miliki. Apa yang kita miliki bisa kita kelola ketika kita optimis, tetapi kalau pesimis muncul maka semua akan buyar, kemampuan yang kita miliki tidak akan terolah ketika optimisme tidak muncul (M. Ikhwan Kapai, 2023).

Pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara selalu berupaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas imun dalam kinerja para kader dengan motivasi-motivasi pendorong semangat sehingga apapun masalah yang dihadapi tidak akan memberikan dampak yang berlebihan pada lembaga. Sejatinya, munculnya semangat para kader merupakan hasil resonansi dari kemampuan pimpinan dalam mengendalikan dirinya ketika lembaga ditimpa kesulitan.

Termasuk penting bagi pimpinan diantaranya juga ialah kemampuan memahami perasaan anggota organisasi atau yang disebut dengan empati. Berdasarkan temuan peneliti, Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara khususnya pimpinannya sangat memahami dan tentunya mengamalkan nilai empati dalam lingkungan lembaganya. Berkaitan dengan ini pimpinan mengatakan :

Kalau masalah empati ini kan kita kembali kepada sabda Nabi Saw. tentang umat Islam ibarat tubuh yang satu, jika satu sakit maka sakit semuanya. Empati ini bisa dibawa kesitu artinya memahami tentang apa yang dirasakan orang lain, diseleksi apa yang dirasakan. Empati merupakan implementasi ukhuwah Islamiyah sehingga kita di lembaga ini bahwa apa yang menjadi derita para kader kita rasakan apalagi kita sebagai seorang pemimpin (M. Ikhwan Kapai, 2023).

Sebagai seseorang yang menduduki posisi yang bertugas mengayomi dan penanggung jawab para anggota/kader organisasi tentu tidaklah cukup jika hanya sekedar memahami perasaan para kader saja, setidaknya perlu ada upaya sebagai bentuk aktualisasi pemahaman pimpinan akan perasaan para anggota tersebut. Mengenai hal ini pimpinan mengatakan :

Dan empati tersebut memang dalam bentuk nyata seperti memberikan bantuan, makanya di lembaga kita ada departemen sosial yang tugasnya ialah memberikan perhatian khusus kepada suatu kader. Kita sekarang ada dua ada departemen sosial ada wiz. Wiz adalah lembaga zakat kita fungsinya ialah memberikan perhatian kepada masyarakat di luar lembaga kita. Adapun departemen sosial adalah kalangan sendiri, meskipun terkadang juga digunakan untuk orang lain tetapi sebenarnya dia lebih khusus kepada kader-kader kita sendiri. Itu sebagai bagian implementasi empati dalam kepemimpinan yang ada di Wahdah Islamiyah (M. Ikhwan Kapai, 2023).

Begitu pentingnya empati di Wahdah Islamiyah khususnya bagi pimpinan dalam prosesnya menjalankan organisasi. memahami apa yang dirasakan oleh orang lain khususnya para kader bukanlah suatu hal menjadi wacana belaka, melainkan terdapat aksi nyata sebagai perwujudan perilaku tersebut memang bersemayam dalam tubuh Wahdah Islamiyah. Kemampuan memahami perasaan

orang juga merupakan salah satu elemen penguat dalam organisasi khususnya Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara. Mengenai hal ini pimpinan mengatakan :

Jadi apa yang dirasakan kader kita rasakan pula dan tentu kalau kita kembali pada konsep Islam, pemimpin itu kan dia sudah lihat bagaimana keadaan anggotanya dan itu ketika mereka sakit bagaimana dibantu dan seterusnya. Salah satu yang bisa menguatkan mereka adalah empati itu tadi. Salah satu yang bisa menguatkan mereka adalah apa yang mereka rasakan kita juga merasakan. Misalnya ada orang yang sakit jadi bukan sekedar ucapan melainkan dengan bantuan yang nyata, itulah yang kemudian diwujudkan dalam kepemimpinan di Wahdah Islamiyah. Kalau saja orang-orang di luar kita bisa berikan perhatian apalagi kader kita sendiri. Salah satu yang bisa menguatkan mereka adalah empati karena kader-kader kita ini bukanlah orang-orang yang dibayar, mereka berkumpul di lembaga ini dengan kesadaran bukan dengan dipaksa (M. Ikhwan Kapai, 2023).

Begitulah potret dalam upaya memahami perasaan para kader dalam lingkup Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara oleh pimpinan. upaya-upaya dalam memahami para kader yang ditanamkan oleh pimpinan dalam internal Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara merupakan cara dari pimpinan sendiri untuk membangun dan menciptakan hubungan yang baik di Wahdah Islamiyah. Sehingga dapat dikatakan bahwa muara dari setiap upaya-upaya tadi ialah demi menjaga stabilitas serta menguatkan hubungan dengan para kader untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.

4.2.2. Faktor Pendukung dan Penghambat Proses Aktualisasi Nilai-Nilai Kenabian dalam Praktik Kepemimpinan di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

a. Faktor Pendukung

Pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara dalam prosesnya mengaktualisasikan nilai-nilai kenabian dalam praktik kepemimpinannya tentu juga ditunjang oleh faktor-faktor yang menjadikan proses tersebut dapat untuk dilakukan. Mengenai hal ini pimpinan mengatakan :

Faktor yang mendukung yang pertama adalah pengetahuan kita tentang siroh rasul. Kalau kita ingin menanamkan apa yang ada dikepemimpinan maka kita harus kembali ke siroh rosul. Lalu setelah itu lihat kepada siroh para sahabat. Itu yang kita jadikan sebagai patokan (M. Ikhwan Kapai, 2023).

Pengetahuan akan sirah nabi dan siroh para sahabat dijadikan sebagai faktor utama pendukung dalam proses aktualisasi nilai-nilai kenabian dalam praktik kepemimpinan di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara. Selain itu terdapat faktor lain yang juga menjadi faktor pendukung yaitu pimpinan mengatakan :

Kemudian di dalamnya juga adalah tentu pengetahuan. Atau yang kedua adalah faktor pimpinan itu sendiri, seorang pemimpin harus memang pemimpin yang punya karakter. Punya pengetahuan dan seterusnya, kemudian punya pengetahuan tentang *leadership* (M. Ikhwan Kapai, 2023).

Kemudian di dalamnya ada musyawarah. Jadi ini penting. Jadi kita musyawarah itu banyak sekali, mengapa karena nilai-nilai kepemimpinan itu kalau kita dalam al-quran, inikan dalam surah al Imran ayat 159, disitu paling tidak ada 4 atau 5 tipe seorang pemimpin. Jadi pertama lemah lembut, kemudian tidak kasar kemudian memberikan pemaafan, memintakan ampun dan bermusyawarah, itu sifat seorang pemimpin, nah ini semua kalau kemudian di ramu dengan baik maka ini adalah faktor yang sangat mendukung dari aktualisasi apa yang ditanamkan Nabi dalam kepemimpinan (M. Ikhwan Kapai, 2023).

b. Faktor Penghambat

Pimpinan juga menyadari bahwa juga terdapat faktor yang menjadi penghambat proses aktualisasi nilai-nilai kenabian dalam praktik kepemimpinan di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara. Mengenai pimpinan mengatakan :

Ketidakpercayaan pada pemimpin, ketika seorang kader kurang percaya kepada pemimpin itu menjadi salah satu faktor penghambat, karena kader seperti ini tadi kita tidak bayar. Nah kalau kepercayaan itu hilang sudah, tidak ada lagi. Yang kemudian juga adalah tentang faktor komunikasi. Faktor komunikasi sangat penting, kalau kemudian komunikasi ini tidak bagus kepada kader itu masalah (M. Ikhwan Kapai, 2023).

Kemudian, meminimalkan yang namanya adanya pergesekan yang sifatnya interes pribadi. Karena kalau ada interes pribadi yang masuk dalam lembaga seperti itu, selesai. Itu problem itu, akan muncul problem, berkesinambungan. Sehingga kemudian orang akan tidak lagi percaya

kepada pemimpin. Kemudian ada masalah tidak diselesaikan. Itu juga segera, jadi ada problem dari para kader selesaikan tidak boleh diam-diam, karena ini semua akan bisa mengganggu (M. Ikhwan Kapai, 2023).

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1. Bentuk-Bentuk Aktualisasi Nilai-Nilai Kenabian dalam Praktik Kepemimpinan di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

a. Aktualisasi Nilai *Shiddiq* dalam Praktik Kepemimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat kita ketahui bahwa dalam praktiknya pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara selalu menjadikan nilai-nilai kenabian sebagai acuan atau pedoman dalam menjalankan organisasi. Bukan hanya mengamalkan, bahkan pimpinan menegaskan tentang keharusan setiap lembaga khususnya lembaga yang berbasis Islam untuk mengaplikasikan nilai *shiddiq* pada setiap lini dalam proses pengelolaan organisasi/lembaga. Berdasarkan temuan peneliti bentuk-bentuk pengaktualisasian pimpinan tentang nilai *shiddiq* dalam praktik kepemimpinan di Wahdah Islamiyah yaitu :

1) Integritas

Integritas merupakan kualitas tertinggi dalam kepemimpinan, sehingga ia haruslah dimiliki oleh setiap orang dimanapun berada, khususnya mereka para pemangku kepentingan. Sebagai upaya pencegahan terhadap pelanggaran hukum dilingkungannya. Perilaku integritas diharapkan muncul bukan hanya didasari oleh tuntutan pekerjaan yang mana mengharuskan seseorang untuk berintegritas, melainkan karena individu tersebut memahami dengan baik bahwa memiliki integritas adalah bagian dari proses untuk

membangun sesuatu yang lebih baik di dalam keluarga, organisasi, atau negara (Redjeki & Heridiansyah, 2013).

Meski banyak literatur telah mencoba memberikan pemahaman tentang konsep integritas, tetapi konseptualisasi “integritas” itu sendiri di dalamnya masih tidak jelas. McShane & Von Glinow dalam Wisesa (2011) menggambarkan integritas sebagai suatu kemampuan seseorang dalam menerjemahkan perkataannya ke dalam tindakan nyata. Di dalam literatur tentang organisasi dan sumber daya manusia, integritas paling sering dikaitkan dengan kejujuran individu (Yulk & Van Fleet dalam Wisesa, 2011)

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa, secara umum pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara selalu berupaya menerapkan nilai integritas dalam proses kepemimpinannya. Integritas itu sendiri pimpinan tunjukkan dengan tiga perilaku yang menjadi perwujudan nilai integritas, yaitu kejujuran, komitmen dan konsisten.

Kejujuran sendiri pimpinan wujudkan dengan tidak menutup-nutupi sesuatu kepada para kader. Adanya penerapan manajemen keterbukaan, misalnya terhadap penyusunan dan pelaksanaan program kerja, diantaranya berupa penyampaian anggaran kegiatan/program kerja, tujuan yang ingin dicapai, *outcome* yang diharapkan, semua disusun dan tentunya disampaikan secara menyeluruh kepada para kader tanpa ada yang ditutup-tutupi.

Selain kejujuran, komitmen juga merupakan parameter terlaksananya integritas. Berdasarkan temuan peneliti, pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara merupakan sosok yang sangat menjunjung tinggi komitmen yang telah dibuat. Salah satu komitmen terbesar mengenai lembaga

yang beliau tanamkan yaitu mendedikasikan dirinya untuk mengembangkan Wahdah Islamiyah di Sulawesi Tenggara. Tidak sampai disitu komitmen tersebut juga pimpinan upayakan untuk diwariskan kepada kader yang lain. Sehingga ketika setiap kader mempunyai komitmen yang sama dengan pimpinan maka tentu ini dapat menjadi suatu kekuatan besar pada akhirnya. Komitmen itulah yang menjadi salah satu dari sekian banyak sebab meluasnya pengaruh Wahdah Islamiyah di Sulawesi Tenggara.

Komitmen tidak akan menunjukkan suatu dampak yang cukup berarti jika keberadaannya sekedar untuk membakar semangat lalu hilang begitu saja. Oleh karena itu perlu adanya suatu sistem yang berperan sebagai elemen perawat komitmen tersebut, itulah yang disebut dengan konsistensi. Komitmen dan konsistensi merupakan dua elemen penting yang harus ada secara bersamaan. Selain sebagai penguat komitmen yang telah dibuat, keduanya juga merupakan perwujudan realisasi nilai integritas pada setiap individu.

Tentang integritas Allah Swt berfirman dalam QS. As-Saff/61:2-3 yaitu :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لِمَ تَقُوْلُوْنَ مَا لَا تَفْعَلُوْنَ ۗ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللّٰهِ اَنْ

تَقُوْلُوْا مَا لَا تَفْعَلُوْنَ ۗ

Terjemahnya :

“Wahai orang-orang yang beriman, mengapa kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan?. Sangat besarlah kemurkaan di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa yang tidak kamu kerjakan (Kementrian Agama RI, 2019, h. 814).

2) Objektivitas

Menurut kamus besar bahasa Indonesia objektivitas adalah sikap jujur, tidak dipengaruhi pendapat dan pertimbangan pribadi atau golongan dalam

mengambil putusan atau tindakan. Objektivitas adalah suatu kualitas yang memberikan nilai atas jasa yang diberikan anggota. Prinsip objektivitas mengharuskan Praktisi untuk tidak membiarkan subjektivitas, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak layak dari pihak-pihak lain mempengaruhi pertimbangan profesional atau pertimbangan bisnisnya (Haryono dalam Wardana & Ariyanto, 2016). Secara sederhananya bahwa objektivitas merupakan sikap yang mencerminkan apa adanya, berdasarkan fakta, tanpa ada unsur kepentingan yang mempengaruhi.

Pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara senantiasa berupaya untuk selalu menempatkan dirinya pada posisi yang memberikan keadilan dalam segala keputusan kepada setiap kader. Berdasarkan temuan peneliti, pimpinan tidak pernah memberikan perlakuan khusus kepada kader atas dasar adanya kepentingan, sebagai contoh adanya kesamaan latar belakang, asal, strata sosial, dan lain-lain. Dalam prosesnya menyikapi para kader, pimpinan menempatkan dirinya sebagai orang tua yang tentunya tidak akan memberikan perbedaan dalam perhatian maupun sikap. Semua mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama di Wahdah Islamiyah.

Objektivitas juga pimpinan tunjukkan dalam menyikapi kader yang berprestasi dan yang melakukan pelanggaran. Kader yang berprestasi diberikan apresiasi, bagaimanapun bentuknya. Sedangkan kader yang melakukan pelanggaran tentu juga akan ditindak. Mulai dari proses klarifikasi pelanggaran secara persuasif dengan oknum pelanggar, hingga menjatuhkan hukuman kepada oknum pelanggar. Semua keputusan yang diambil di Wahdah Islamiyah berdasarkan hasil musyawarah, sehingga hukuman yang

diberikan juga berdasarkan hasil keputusan musyawarah, dan tentunya mengacu pada undang-undang yang berlaku di Wahdah Islamiyah.

Keberadaan Wahdah Islamiyah pada dasarnya juga dapat dikatakan sebagai bentuk objektivitas. Karena Wahdah Islamiyah hadir bukan untuk menjadi pesaing organisasi atau lembaga lain. Wahdah Islamiyah hadir semata-mata hanya ingin menjadi salah satu bagian yang ikut berkontribusi dalam perbaikan pada satu sisi yang tidak memungkinkan diambil oleh pihak (lembaga) lain. Jadi Wahdah Islamiyah hadir sejatinya sebagai partner dalam perjuangan memperbaiki umat, dan akan selalu seperti itu.

Allah Swt. mengajarkan kepada kita tentang perilaku objektif dengan menegaskan kesamaan derajat setiap manusia di sisi-Nya melalui firman-Nya dalam QS. Al-Hujurat/49:13 yaitu :

إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Terjemahnya :

“Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Mahateliti (Kementrian Agama RI, 2019, h. 755).

b. Aktualisasi Nilai *Amanah* dalam Praktik Kepemimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

Amanah memiliki pengertian yaitu dapat dipercaya. Amanah dalam penelitian ini ialah tentang bagaimana upaya pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara dalam membangun kepercayaan dihati para kader kepadanya. Berdasarkan temuan peneliti terdapat beberapa sikap pimpinan yang dapat dikategorikan sebagai upaya pimpinan dalam membangun kepercayaan tersebut, yaitu :

1) Setia

Setia memiliki arti berpegang teguh terhadap sesuatu. Setia merupakan sikap yang peneliti anggap sebagai upaya pertama secara moril yang pimpinan tunjukkan sebagai upaya membangun kepercayaan kader. Sifat setia yang pimpinan tunjukkan berupa keteguhan untuk terus berada di lembaga, senantiasa berupaya mengembangkan lembaga kearah yang lebih baik bersama para kader yang telah memutuskan untuk menjadi insan yang siap mendedikasikan dirinya dalam uapaya mewujudkan tujuan organisasi. Berbagai tawaran muncul berupa posisi dan profesi yang siap untuk ditempati, namun hal tersebut tidak lantas membuat pimpinan mangkir dari komitmen yang telah dibuat.

Keteguhan dalam memegang prinsip kesetiaan terbukti dapat membawa Wahdah Islamiyah pelan-pelan mulai mewujudkan tujuan yang telah dibuat. DPW (Dewan Pengurus Wilayah) Sulawesi Tenggara masuk dalam kategori percontohan tingkat nasional sebagai DPW yang memiliki pembinaan yang baik, perkembangan yang signifikan serta memiliki kontribusi yang besar terhadap Wahdah Islamiyah secara umum. Hal tersebut terjadi karena sejatinya kesetiaan dapat menghasilkan suatu kinerja yang tulus dan sungguh-sungguh. Ketulusan dan kesungguhan dalam bekerja berbanding lurus dengan hasil yang akan didapatkan.

Mengenai kesetiaan Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-Fath/48:10 yaitu :

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۗ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمِنْ أَوْفَىٰ أَعْظَمًا ۗ

Terjemahnya :

“Sesungguhnya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Nabi Muhammad), (pada hakikatnya) mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka. Oleh sebab itu, siapa yang melanggar janji (setia itu), maka sesungguhnya (akibat buruk dari) pelanggaran itu hanya akan menimpa dirinya sendiri. Siapa yang menepati janjinya kepada Allah, maka Dia akan menganugerahinya pahala yang besar” (Kementrian Agama RI, 2019, h. 747-748).

2) Akuntabilitas (Bertanggung Jawab)

Berdasarkan hasil temuan peneliti, proses pertanggung jawaban pimpinan dalam organisasi dapat ditemukan dalam upaya realisasi rencana program kerja yang disusun. Program kerja merupakan satu hal yang penting dan mesti diperhatikan dalam suatu lembaga. Program kerja merupakan satu dari sekian banyak cara yang diselenggarakan oleh setiap lembaga dengan berorientasi mencapai tujuan yang dicita-citakan. Oleh karena itu, perlu sikap tanggung jawab dari setiap elemen pada satu lembaga, khususnya pimpinan sebagai pemegang otoritas tertinggi dan pusat pengarah dalam menajalakan organisasi.

Dengan memandang unsur manfaat tersebut, pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara menjadikan realisasi program kerja sebagai *benchmark* (ukuran) dalam proses pertanggung jawaban. Hal inilah yang menjadikan sistem dalam penyusunan program kerja di Wahdah Islamiyah dibuat dengan format yang cukup detile, diantara tujuannya ialah mempermudah dalam proses pertanggung jawaban serta agar program kerja tersebut jelas arah dan tujuannya.

Berdasarkan temuan peneliti, ada hal unik mengenai pogram kerja di Wahdah Islamiyah. Program kerja biasanya disusun berdasarkan pertimbangan potensi anggaran, untuk memastikan peluang tercapainya atau

terlaksananya program kerja tersebut. Hal tersebut tidak terjadi di Wahdah Islamiyah. Penyusunan program kerja dilakukan bahkan tanpa anggaran. Meskipun demikian pimpinan tetap berupaya untuk menjalankan program kerja yang telah disusun, diantaranya ialah dengan mengadakan infaq kader, membuka sumbangan dari setiap kader dan upaya-upaya sejenisnya. Sehingga program kerja tersebut tetap berjalan sesuai dengan rancangan yang telah dibuat. Sebagian besar ketiadaan anggaran hanya berdampak pada waktu penyelenggaraan, yang terkadang meleset satu atau dua hari, namun program kerja tetap berjalan. Sehingga inilah yang menjadi salah satu bentuk keseriusan pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara sebagai penanggung jawab utama pelaksanaan setiap program kerja.

Proses pertanggung jawaban sudah seharusnya dipersiapkan dengan sebaik mungkin. Karena pertanggung jawaban merupakan konsekuensi dari suatu perbuatan. Allah Swt.berfirman dalam QS. Al-Mudassir/74:38 yaitu :

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

Terjemahnya :
“Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah ia lakukan” (Kementrian Agama RI, 2019, h. 857).

3) Profesionalitas

Profesionalitas berkaitan dengan keahlian tentang suatu hal dan bersungguh-sungguh dalam melakukannya. Pemimpin haruslah memiliki jiwa profesionalitas dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin. Jiwa profesionalitas tersebut seharusnya bukan hanya terwujud dalam pemimpin saja, melainkan juga harus terwujud dalam diri setiap anggota organisasi. Hal tersebut penting untuk menjadi perhatian dari pimpinan, karena anggota organisasi merupakan elemen yang menjadi *executor*

(pelaksana) dalam organisasi, sedangkan pimpinan merupakan *director* (pengarah) dalam organisasi.

Berdasarkan temuan peneliti, Wahdah Islamiyah sangat memperhatikan profesionalitas setiap kader. Berbagai macam upaya dilakukan untuk meningkatkan performa atau kompetensi kader, mulai dari *maharah* (pengembangan keahlian), diklat kepemimpinan, diklat manajemen, dan lain-lain. Selain itu terdapat pula pembinaan yang harus diikuti oleh setiap kader Wahdah Islamiyah. Sistem pembinaan tersebut dinamakan dengan *tarbiyah* yang terbagi dalam tiga tingkatan yaitu *ta'rif*, *tanfidz* dan *takwin*. Semuanya merupakan upaya Wahdah Islamiyah dalam melahirkan kader yang profesional dalam suatu bidang. Betapa penting pembinaan tersebut sehingga menjadi salah satu ketentuan yang diatur secara resmi dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga sebagai persyaratan diangkatnya pimpinan di Wahdah Islamiyah.

Perilaku profesionalitas juga pimpinan tunjukkan dalam proses pengangkatan atau memasukkan kader kedalam susunan kepengurusan. Kader-kader yang tergabung dalam susunan kepengurusan merupakan kader pilihan dan memiliki kecakapan serta kompetensi dibidang yang ditempatkan dalam kepengurusan. Wahdah Islamiyah khususnya pimpinan sangat memperhatikan hal ini. Sehingga pimpinan tidak segan-segan melakukan *reshuffle* dalam susunan kepengurusan jika didapati kader yang tidak menunjukkan sikap profesionalitas dalam menuikan tugasnya dalam susunan kepengurusan. Hal ini merupakan cara pimpinan untuk memastikan susunan kepengurusan selalu aktif dan menghindarkan lembaga dari potensi

lambatnya perkembangan disebabkan tidak aktifnya susunan dalam kepengurusan.

Berkaitan dengan profesionalisme Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-Isra/17:84 yaitu :

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Terjemahnya :

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya” (Kementrian Agama RI, 2019, h. 405).

c. Aktualisasi Nilai *Tabligh* dalam Praktik Kepemimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

Aktualisasi nilai *tabligh* dalam praktik kepemimpinan wahdah islamiyah sulawesi tenggara berkaitan dengan cara pimpinan dalam proses menyampaikan suatu hal yang menyangkut kepentingan organisasi atau yang sekedar mengarah ke lembaga yang dimaksud. Berdasarkan hasil temuan yang telah peneliti paparkan sebelumnya, terkait upaya-upaya pimpinan dalam mengaktualisasikan nilai *tabligh* dalam praktik kepemimpinan telah peneliti klasifikasikan di bawah ini.

1) Transparansi

Fenomena ini terjadi karena prinsip-prinsip transparansi di negeri ini hanya merupakan slogan yang enak di dengar, tetapi kondisi realitas transparansi hanya dijadikan *accessories* (pelengkap) dalam setiap proses pengambilan kebijakan. Hampir setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta, prinsip transparansi menjadi model bahkan terpampang dalam visi dan misi. Tetapi ketika kita menengok lebih jauh ke dalam ternyata model itu hanya sekedar *lipstic* atau hiasan bibir belaka, karena kenyataannya apa yang

diperlihatkan oleh pemimpin tidak memperlihatkan perilaku yang transparan. Apalagi kalau kebijakan itu menyangkut masalah-masalah yang ada kaitannya dengan finansial (Tahir, 2014).

Pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara menyadari bahwa anggaran dalam organisasi merupakan suatu hal yang sangat berpotensi menjadi bomerang bagi pimpinan. Sehingga berdasarkan temuan peneliti, poin pertama yang menjadi fokus transparansi dalam kepemimpinannya ialah mengenai anggaran kegiatan. Anggaran kegiatan selalu disampaikan secara terbuka yang berkaitan dengan jumlah anggaran yang ada, sumbernya dari mana, termasuk sasaran pengalokasian anggaran. Semua disampaikan secara terang-terangan dalam musyawarah.

Mengenai pentingnya perilaku transparansi Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-Baqarah/2:282 yaitu :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ
وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْب كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ
اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيَمْلِكِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسْ مِنْهُ
شَيْئًا.....

Terjemahnya :

“Wahai orang-orang yang beriman, apabila kamu berutang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu mencatatnya. Hendaklah seorang pencatat di antara kamu menuliskannya dengan benar. Janganlah pencatat menolak untuk menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajarkan kepadanya. Hendaklah dia mencatat(-nya) dan orang yang berutang itu mendiktekan(-nya). Hendaklah dia bertakwa kepada Allah, Tuhannya, dan janganlah dia menguranginya sedikit pun”(Kementrian Agama RI, 2019, h. 63).

Transparansi juga pimpinan tunjukkan dalam prosesnya membuat suatu keputusan. Musyawarah adalah forum tertinggi yang paling dan sering digunakan dalam membuat keputusan. Tidak akan keluar suatu keputusan, melainkan hal tersebut merupakan hasil kesepakatan setiap pihak dalam musyawarah. Cara ini tentu efektif untuk menghindarkan pimpinan dalam membuat keputusan yang tidak seharusnya. Meskipun ada saat-saat dimana keputusan harus diambil oleh pimpinan sendiri secara utuh tanpa melibatkan para kader dalam musyawarah, disebabkan adanya satu keterbatasan yang tidak memungkinkan untuk melakukan musyawarah. Penggunaan musyawarah sebagai solusi dalam pengambilan keputusan menunjukkan bahwa otoriter bukan merupakan gaya kepemimpinan yang dianut oleh pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara.

2) Komunikatif

Komunikasi berasal dari bahasa Latin *communis*, yang berarti ‘membuat kebersamaan’ atau ‘membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih’. Akar kata *communis* adalah *communico*, yang artinya ‘berbagi’. Dalam hal ini, yang dibagi adalah pemahaman bersama melalui pertukaran pesan. Jadi, secara umum, komunikasi dapat didefinisikan sebagai usaha penyampaian pesan antarmanusia (Soyomukti, 2012).

Sedangkan komunikatif adalah kemampuan untuk menyampaikan pesan dalam komunikasi dengan baik, baik ketika berperan sebagai komunikator maupun sebagai komunikan. Komunikasi memiliki peran penting dalam suatu lembaga. Sehingga, tidaklah mengherankan jika kemudian, kemampuan berkomunikasi menjadi salah satu faktor yang paling signifikan bagi seorang

pemimpin atau bahkan siapapun (Fakhruroji, 2019) dalam proses menjalankan suatu lembaga.

Berdasarkan temuan peneliti, komunikasi yang baik merupakan salah satu yang ditekankan di Wahdah Islamiyah. Sebagai lembaga yang menjadikan dakwah sebagai visi utama dalam pengembangan organisasi tentu haruslah memiliki kemampuan berkomunikasi atau lingkungan komunikasi yang efektif. Musyawarah merupakan salah satu dari sekian upaya pimpinan dalam mewujudkan ruang lingkup komunikasi yang cair di wahdah islamiyah. Musyawarah dapat menghilangkan diskomunikasi diantara kader dan pimpinan, karena semua kader diberikan akses untuk menyampaikan saran dan pendapatnya kepada pimpinan secara terbuka tanpa adanya keraguan. Sehingga semua mendapat kejelasan dan pengertian secara utuh.

Termasuk diantara upaya pimpinan untuk mewujudkan komunikasi yang efektif di Wahdah Islamiyah yaitu memudahkan akses bagi siapapun yang ingin berkomunikasi dengan pimpinan. Media massa menjadi sarana mutakhir yang dijadikan sebagai alternatif paling efektif untuk menunjang pencapaian tujuan tersebut.

Berkaitan dengan upaya membangun lingkungan yang komunikatif, Allah Swt. melalui firman-Nya telah memberikan pedoman tentang bagaimana seharusnya komunikasi itu terjalin. Al-Qur'an menggunakan istilah *qoulan*. Diantaranya yaitu :

1. *Qoulan ma'rufa* yang berararti perkataan yang baik (QS. An-Nisa/4:5)
2. *Qoualan karim* yang berarti perkataan yang mulia (QS. Al-Isra/17:23)
3. *Qoulan maisura* yang berarti perkataan yang mudah (QS/ Al-Isra/17:28)

4. *Qoulan layyina* yang berarti perkataan yang lemah-lembut (QS.Thaha/20:44)
5. *Qoulan sadida* yang berarti perkataan yang benar/jujur (QS. An-Nisa/4:9)
6. *Qoulan baligha* yang berarti perkataan yang fasih/membekas (QS. An-Nisa/4:63)

3) Tegas

Tegas juga merupakan salah satu makna yang terkandung dalam nilai tabligh. Setiap pemimpin diharuskan untuk mampu bersikap tegas kepada anggota. Karena ketegasan juga merupakan salah satu cara pimpinan untuk menekan munculnya sikap arogansi dari para anggota (Lano, 2015). Namun ketegasan yang dimaksud ialah seorang pemimpin tidak membebaskan anggotanya, namun juga tidak mengekang anggotanya (Sahadi, Taufiq, & Wardani, 2020).

Berdasarkan temuan peneliti, pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara adalah pribadi yang tegas dalam menjalankan organisasi. Namun ketegasan yang pimpinan tunjukkan hanya pada sesuatu yang telah menjadi ketetapan di organisasi. Pimpinan tegas pada aturan dalam organisasi, serta pada perbuatan-perbuatan kader yang berpotensi memberikan ancaman terhadap proses berjalannya organisasi.

Keputusan untuk melakukan sikap tegas dalam menjalankan suatu lembaga atau organisasi serta pada sesuatu yang sejenisnya tidak jarang menimbulkan ketidaknyamanan pada anggota. Oleh karena itu, dalam temuan peneliti, ketegasan pimpinan dibangun sejak awal memulai pergerakan membangun lembaga ini (Wahdah Islamiyah). Hal ini merupakan suatu

proses pembiasaan sehingga para kader tidak akan merasa keget jika sewaktu-waktu sikap pimpinan tersebut muncul dalam prosesnya menjalankan organisasi. Ketaatan merupakan respon yang sudah seharusnya diberikan anggota/kader suatu lembaga sebagai kepada pimpinan atas ketegasan yang diberlakukan oleh pemimpin.

Allah Swt. berfirman dalam QS. An-Nisa/4:59 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ.....^ط

Terjemahnya :

“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ulilamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu” (Kementrian Agama RI, 2019, h. 118).

d. Aktualisasi Nilai *Fathanah* dalam Praktik Kepemimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

Secara bahasa nilai fathanah berarti cerdas. Nilai fathanah dalam penelitian ini dimaksudkan tentang bagaimana pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara mendayagunakan kecerdasannya dalam menjalankan tugasnya memimpin organisasi. Secara umum terdapat tiga jenis kecerdasan yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spritual. Ketiganya diperlukan oleh setiap pemimpin dalam menjalankan organisasinya atau lembaga apapun itu yang ia pimpin. Di bawah ini merupakan potret pengaktualisasian nilai fathanah dari sudut pandang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spritual berdasarkan temuan peneliti.

1) Kecerdasan Intelektual

Terdapat dua indikator yang menjadi ukuran peneliti tentang perwujudan kecerdasan intelektual seorang pemimpin yaitu *visioner* dan *problem solver*. Visioner berkaitan dengan cara pandang seseorang. Pemimpin yang visioner

mampu untuk memproyeksikan peluang masa depan yang terkadang tidak mampu dijangkau oleh orang lain. Sehingga dengan kemampuan tersebut mereka dapat dengan cepat mengklasifikasikan strategi yang akan digunakan serta potensi hambatan setiap strategi. Sedangkan problem solver ialah kemampuan seorang pemimpin dalam memecahkan masalah yang terjadi di lembaga yang dipimpinnya dengan solusi-solusi terbaik yang berasal dirinya sendiri atau hasil interaksi dengan para anggota organisasi. Keduanya penting untuk dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mewujudkan cita-cita organisasi.

Salah satu upaya yang menunjukkan bahwa pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara merupakan sosok yang visioner dalam memimpin lembaga ialah dengan membuat program untuk meningkatkan mutu dan kualitas para guru atau *murabbi*. Pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara menyadari bahwa *murabbi* (guru) merupakan elemen penting dalam lembaga Wahdah Islamiyah untuk menghasilkan kader-kader Wahdah Islamiyah yang memiliki kompetensi yang mumpuni. Terdapat suatu pernyataan bahwa, tidak ada murid yang tidak pintar hanya saja belum menemukan guru yang pintar. Dengan demikian bagaimana mungkin akan melahirkan kader-kader yang berkualitas jika *murabbi* sebagai tenaga pendidiknya tidak mempunyai kapasitas yang akan mendukung hal tersebut. Sehingga tercetuslah gagasan “sekolah *murabbi*” sebagai upaya pimpinan untuk menghasilkan kader-kader yang berkualitas melalui *murobbi-murabbi* yang berkualitas pula.

Adanya pembinaan *murobbi* bukan sekedar untuk melahirkan kader-kader yang berkualitas saja, melainkan sebagai upaya untuk membuka peluang bertambahnya kader di lembaga khususnya Wahdah Islamiyah. Pembinaan para kader oleh *murabbi* sejatinya bukan sekedar meningkatkan kualitas diri mereka saja, melainkan untuk melahirkan tunas-tunas pengajar baru yang siap melanjutkan amanah pembinaan untuk masyarakat secara umum. Secara esensial kader yang telah menempuh pembinaan atau tarbiyah dalam istilah yang digunakan di Wahdah Islamiyah merupakan duta-duta dakwah Wahdah Islamiyah di masyarakat. Hal tersebut tentu akan membuat pengaruh Wahdah Islamiyah mampu menjangkau skala yang lebih luas. Sehingga dengan hal tersebut, bukan tidak mungkin akan menjadi salah satu peluang masyarakat untuk tertarik bergabung bersama Wahdah Islamiyah. Hal ini merupakan salah satu upaya untuk menjaga dan memelihara eksistensi Wahdah Islamiyah sebagai lembaga yang memiliki tujuan untuk memperbaiki umat tetap terus ada.

Gagasan sederhana namun membawa dampak yang sangat besar bagi keberlangsungan Wahdah Islamiyah di Sulawesi Tenggara. Gagasan ini juga mendapat apresiasi dengan dijadikannya sebagai rujukan oleh Wahdah Islamiyah secara nasional tentang upaya peningkatan mutu atau kualitas *murabbi*. Berbagai macam cara dan tindakan yang dilakukan, bergerak secara menyeluruh dan terencana, tentunya dengan optimisme yang tinggi, merupakan perwujudan aktualisasi kecerdasan intelektual pimpinan dalam menjalankan organisasi. Hal tersebut juga menjadi bukti akan keseriusan

Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara khususnya pimpinan untuk memenuhi setiap visi yang telah dicanangkan sebelumnya.

Berdasarkan temuan peneliti, upaya-upaya yang dilakukan Wahdah Islamiyah merupakan usaha dalam pemenuhan visi. Wahdah Islamiyah mempunyai visi memperbaiki umat. Pembinaan kader merupakan upaya efektif untuk mewujudkan visi tersebut. Secara mendasar pembinaan sekedar terlihat dilakukan secara parsial karena bentuknya ialah dalam kelompok-kelompok, namun sebenarnya orientasinya adalah menyeluruh. Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, bahwa salah satu tujuan pembinaan kader yang dilakukan dalam bentuk *halaqah-halaqah* ialah untuk mempersiapkan kader Wahdah Islamiyah sebagai duta-duta Wahdah Islamiyah yang akan mengemban amanah dakwah untuk melakukan perbaikan umat secara menyeluruh di masyarakat.

Selain dakwah Wahdah Islamiyah juga mempunyai visi di dunia pendidikan, oleh karena itu diupayakan setiap DPD (Dewan Pengurus Daerah) di setiap Kabupaten/Kota di Sulawesi Tenggara harus terdapat lembaga pendidikan. Sekecil apapun upayanya perintisan harus dimulai, sebagai bentuk kesungguhan pimpinan khususnya wahdah islamiyah dalam melakukan pengembangan di dunia pendidikan. Selain itu, Wahdah Islamiyah juga menyadari masalah yang krusial dalam masyarakat ialah ekonomi. Wahdah Islamiyah juga berupaya memperbaiki ekonomi umat dengan mendirikan usaha-usaha yang berbasis islam tentunya.

Kemudian, sebagai seorang pemimpin yang bertidak sebagai *problem solver* (pemecah masalah), berdasarkan temuan penelitian, pimpinan Wahdah

Islamiyah Islamiyah Sulawesi Tenggara mempunyai dua alternatif dalam upayanya menyelesaikan masalah. Pertama, jika masalah yang terjadi berkaitan dengan urusan pribadi, pimpinan menggunakan cara persuasif untuk menyelesaikannya. Pimpinan akan memanggil pihak-pihak yang mempunyai masalah kemudian menanyakan masalahnya apa baru kemudian memberikan solusi terbaik atas permasalahan yang ada. Kedua, ketika permasalahan berkaitan dengan lembaga meskipun dilakukan oleh pribadi seperti contoh adanya pelanggaran oleh kader, maka pimpinan menggunakan musyawarah sebagai alternatif untuk menemukan solusi yang lebih beragam untuk menyelesaikannya.

2) Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan upaya pimpinan dalam menggunakan perasaannya dalam menjalankan tugas kepemimpinan di organisasi. Berdasarkan temuan peneliti, pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara dalam upaya mendayagunakan kecerdasan emosional dalam praktik kepemimpinannya terlihat dalam beberapa point yaitu sikap optimisme, empati serta keterampilan sosial.

Berdasarkan temuan dalam penelitian bahwa pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara merupakan pribadi yang optimis dalam prosesnya menjalankan organisasi. Optimisme sangat dibutuhkan oleh setiap pemimpin dalam skala manapun untuk tetap menjaga lembaga/instansi yang dipimpinya tetap berada pada jalur yang sebenarnya. Jiwa optimisme sangat diperlukan ketika lembaga ditimpa sesuatu yang tidak menyenangkan. Berdasarkan temuan peneliti ketika Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

menemui suatu rintangan yang berdampak pada kelancaran dakwah dan program di Wahdah Islamiyah, pimpinan selalu optimis dengan menanamkan keyakinan kepada diri sendiri dan para kader bahwa Allah Swt. akan memenangkan usaha ini sebagaimana Allah Swt. memenangkan usaha-usaha para nabi dan orang-orang shaleh terdahulu. Hal tersebut dimaksudkan sebagai salah satu upaya pimpinan dalam menjaga stabilitas *self confident* (kepercayaan diri) para kader.

Optimisme sangat penting untuk dimiliki oleh setiap pemimpin maupun anggota/kader dalam suatu instansi khususnya di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara. Berdasarkan temuan penelitian bahwa bagi pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara optimisme menjadi salah satu aspek untuk membangkitkan serta mengeluarkan potensi yang ada pada diri setiap kader. Hal ini tentu akan berdampak terhadap cara dalam menyikapi masalah. Optimisme yang tinggi akan menjadikan setiap masalah yang datang akan terasa ringan karena terdapat suatu keyakinan yang kuat bahwa setiap masalah pasti ada solusinya sehingga akan terselesaikan. Hal ini juga tentu sejalan dengan apa yang diajarkan dalam Islam.

Selain optimisme, potret kecerdasan emosional juga pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara tunjukkan dengan sikap empati dalam praktik kepemimpinannya. Empati merupakan suatu kemampuan untuk merasakan apa yang orang lain rasakan. Hal ini tentu penting untuk dimiliki oleh setiap orang khususnya para pemangku kepentingan. Setiap pemimpin harus mampu untuk memahami apa yang dirasakan dan dibutuhkan oleh setiap anggotanya.

Sehingga dengan ini tentu menjadi salah satu tahap dalam upaya membangun hubungan kerja sama yang solid secara vertical antara pimpinan dan anggota.

Berdasarkan temuan peneliti, pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara merupakan sosok yang empati dalam proses kepemimpinannya. Sikap empati dimaknai dengan konsep persaudaraan dalam Islam yang ibaratkan dengan satu tubuh, ketika satu anggota tubuh merasakan sakit maka yang lain juga akan merasakan sakit. Begitulah konsep empati yang tercermin di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara. Sehingga hal tersebut tentu dapat menjamin bahwa setiap kader khususnya pimpinan selalu berupaya untuk memastikan setiap kader mendapatkan kepuasan baik secara lahir maupun batin karena pemimpin memahami apa yang dirasakan dan dibutuhkan oleh para kader. Dengan pemahaman seperti ini tentu bukan suatu yang berlebihan jika dikatakan bahwa empati dimaknai dengan konsep tertinggi di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan temuan peneliti salah satu wujud empati yang dapat disaksikan secara nyata di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara ialah terdapatnya dua hal yaitu Departemen Sosial dan WIZ (Wahdah Inspirasi Zakat). Keduanya merupakan aspek yang peneliti dapat anggap sebagai perwujudan empati yang diupayakan oleh Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara. WIZ sendiri merupakan lembaga yang dibentuk oleh Wahdah Islamiyah yang bertugas untuk mengumpulkan serta menyalurkan zakat, infaq dan sedekah dari para muhsinin kepada orang-orang yang membutuhkan. Sedangkan departemen sosial merupakan salah satu departemen dalam susunan kepengurusan di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara. Berdasarkan

namanya, departemen ini dimaksudkan untuk memberikan perhatian khusus kepada para kader secara sosial (Muh. Ikhwan Kapai, 2023).

Beberapa sikap tersebut merupakan bagian dari cara pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara dalam membangun keakraban dengan para kader. Keakraban antara pimpinan dan para kader dalam organisasi khususnya Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara sangatlah penting. Dengan keakraban yang terjalin diantara pimpinan dan para kader menurut peneliti tentu akan membuat hubungan diantara keduanya dapat lebih cair, sehingga tidak ada yang namanya perasaan sungkan untuk menyampaikan sesuatu hal yang berkaitan dengan lembaga maupun tidak. Meskipun demikian, berdasarkan temuan peneliti perilaku-perilaku yang muncul dari adanya hubungan keakraban tetap berada pada batasan-batasan yang wajar.

Pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara sangatlah serius dalam membangun hubungan baik dengan para kader. Berdasarkan temuan peneliti diantara salah satu upayanya ialah tidak adanya perlakuan khusus kepada para kader yang disebabkan oleh latar belakang, baik itu keluarga maupun status sosial. Semua kader mendapatkan perlakuan yang sama dari pimpinan yaitu berdasarkan aturan-aturan dalam Islam yang mengatur tentang bagaimana perilaku pimpinan itu seharusnya. Itulah beberapa diantara upaya untuk membangun hubungan dengan para kader oleh pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara.

Mengenai kecerdasan/pengetahuan Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-Isra/17:36 yaitu :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ



Terjemahnya :

“Janganlah engkau mengikuti sesuatu yang tidak kau ketahui. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya” (Kementrian Agama RI, 2019, h. 398)

4.3.2. Faktor Pendukung Dan Penghambat Proses Aktualisasi Nilai-Nilai Kenabian dalam Praktik Kepemimpinan di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

a. Faktor Pendukung

Berdasarkan temuan peneliti beberapa faktor yang menjadi pendukung atau penunjang dalam proses aktualisasi nilai-nilai kenabian dalam praktik kepemimpinan khususnya di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara diantaranya yaitu terdapatnya pengetahuan terhadap sirah nabi dan sirah para sahabat. Hal ini jelas, karena sosok yang mau diikuti dan dijadikan *role model* dalam konteks kepemimpinan ini ialah para nabi. Bagaimana mungkin kita bisa mengamalkan atau mempraktikkan model kepemimpinan yang diajarkan nabi kalau kita sendiri tidak memiliki pengetahuan yang dapat menunjang proses pengamalan tersebut. Diantara pengetahuan yang dimaksud ialah sirah nabi. Bukan hanya nabi tetapi juga para sahabat sebagai figur dengan praktik terbaik dan terpercaya terhadap apa yang dicontohkan nabi.

Kemudian pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan *leadership*. Pengetahuan tentang konsepsi kepemimpinan serta hal-hal yang berkaitan dengannya haruslah dikuasai oleh setiap pemimpin. Sehingga dengan begitu, perpaduan keduanya tentu akan menghasilkan suatu praktik kepemimpinan yang baik.

b. Faktor Penghambat

Selain itu juga terdapat faktor-faktor yang tidak jarang menjadi salah satu penghambat dalam proses aktualisasi nilai-nilai kenabian dalam praktik kepemimpinan di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara. Berdasarkan temuan peneliti diantara faktor-faktir penghambat tersebut ialah munculnya ketidakpercayaan kepada pimpinan. Hal ini jelas, bukan hanya aktualisasi nilai-nilai kenbaian yang akan terhambat melainkan semua aktivitas organisasi akan ikut terhambat karenanya.

Kemudian ada faktor komunikasi dalam ini adalah adanya *miss communication* yang menyebabkan timbulnya pekerjaan yang tidak sesuai dengan instruksi yang diberikan. Sehingga menyadari hal ini pimpinan terus berupaya untuk senantiasa menjaga agar kepercayaan tetap lestari dihati para kader serta senantiasa memastikan kepada setiap kader untuk mendapatkan pemahaman yang tepat atas instruksi yang diberikan sehingga ketidaksesuaian antara pekerjaan dan instruksi dapat dielakkan.

Salah satu pengaruh dari upaya aktualisasi nilai-nilai kenabian dalam praktik kepemimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara ialah sebagai alat kontrol pimpinan terhadap komitmen para kader dalam memajukan lembaga. Wahdah Islamiyah merupakan ormas yang sifatnya nonprofit. Sehingga untuk memajukan lembaga dibutuhkan keseriusan dari para kader yang tergabung dalam lembaga ini yang termanifestasi dalam sebuah komitmen. Dan inilah yang berusaha untuk dijaga oleh pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara melalui integrasi nilai-nilai kenabian dalam pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinannya.

Dengan komitmen yang kuat dan tetap terpelihara tersebut tentu juga akan berpengaruh terhadap percepatan terwujudnya tujuan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara yang telah ditertuang dalam visi dan misi lembaga. Hal tersebut tentu akan berdampak terhadap masyarakat karena orientasi Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara mewujudkan kemaslahatan umat

