

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedoman wawancara

1. Integritas adalah kualitas tertinggi dalam kepemimpinan. Ada tiga point penting dalam mengimplementasikan integritas yaitu : 1) menunjukkan kejujuran; 2) memenuhi komitmen; 3) berperilaku konsisten. Bagaimana praktek bapak mengenai ketiga hal tersebut dalam proses kepemimpinan bapak, atau Seperti apa nilai integritas diterapkan dalam proses kepemimpinan bapak?
2. Kepercayaan merupakan landasan kepemimpinan. Tidak akan diangkat seseorang menjadi pemimpin melainkan terdapat kepercayaan kepada orang tersebut. Bagaimana cara atau proses yang bapak lakukan untuk menumbuhkan kepercayaan itu kepada para anggota/kader ormas Wahdah Islamiyah?
3. Satu hal penting yang juga merupakan makna dari nilai shiddiq yaitu objektif. Bagaimana nilai objektivitas itu terlaksana dalam proses kepemimpinan bapak? Bentuk-bentuk objektivitas tersebut terpraktek dalam hal apa?
4. Salah satu result dari kepercayaan adalah lahirnya nilai akuntabilitas. Seperti apa realisasi nilai akuntabilitas dalam proses kepemimpinan bapak dan bagaimana upaya-upaya yang bapak lakukan agar mempermudah proses pertanggung jawaban itu nantinya?
5. Profesionalisme juga menjadi salah satu kriteria yang harus dimiliki oleh setiap orang, mulai dari bawahan/anggota hingga manajer atau seorang pemimpin. Seperti apa profesionalisme itu tercermin dalam proses kepemimpinan bapak. Dan bagaimanakah dengan kader yang saat sekarang tergabung dalam susunan kepengurusan Wahdah Islamiyah tingkat wilayah Provinsi Sultra?
6. Bagaimana dengan sistem *reshuffle*?. Apakah hal tersebut juga diterapkan di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara. Mengingat *reshuffle* merupakan salah satu bentuk profesionalisme untuk memastikan setiap divisi dalam suatu lembaga berada di tangan orang yang kompeten.
7. Level pemerintahan tertinggi dalam berbagai lingkup menuntut transparansi dalam proses kepemimpinan. Bagaimana proses realisasi nilai tersebut dalam

proses kepemimpinan bapak. Hal-hal apa yang bisa menjadi contoh sebagai perwujudan diterapkannya nilai tersebut di wadah islamiyah, tentunya dalam proses kepemimpinan bapak?

8. Komunikasi adalah unsur terpenting dalam suatu organisasi, serta menjadi penunjang efektifitas berjalannya organisasi. nah, bagaimana cara bapak menciptakan suasana komunikasi agar selalu efektif. Dalam hal ini juga menyangkut kemudahan dalam menyampaikan pendapat kritikan maupun saran. Adakah semacam regulasi atau ketetapan yang mengatur akan hal itu?
9. Salah satu hal dari bapak yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap orang bahkan oleh yang awam seperti saya yaitu bahwa bapak merupakan sosok yang tegas. Namun hebatnya para kader itu tidak merasa terbebani dengan hal tersebut, padahal keputusan untuk berbuat tegas tidak jarang menimbulkan ketidaknyamanan dihati para anggota. Bagaimana cara bapak menerapkan ketegasan dalam kepemimpinan bapak, serta dalam hal-hal apa yang seharusnya disusupi nilai ketegasan dalam proses pelaksanaannya?
10. Mendayagunakan kecerdasan intelektual dalam Islam adalah hal yang sangat dianjurkan. 2 diantara produk dari kecerdasan tersebut adalah visioner dan problem solver. Bagaimana upaya-upaya yang bapak lakukan dalam memposisikan diri bapak sebagai ke duanya?
11. Kepemimpinan yang efektif juga ditunjang oleh kecerdasan emosional. Seperti apa upaya bapak untuk senantiasa menjaga agar hal tersebut selalu terlaksana dan dalam hal apa hal tersebut dapat kita temukan?
12. Apakah faktor yang menjadi pendukung serta penghambat proses aktualisasi nilai-nilai kenabian ini dalam praktik kepemimpinan di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

Lampiran 2 : Hasil Wawancara

Transkrip Wawancara

Narasumber : Ir. H. Muhammad Ikhwan Kapai

Jabatan : Pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara

Waktu : 28 Maret 2023 dan 16 April 2023

1. Integritas adalah kualitas tertinggi dalam kepemimpinan. Ada tiga point penting dalam mengimplementasikan integritas yaitu : 1) menunjukkan kejujuran; 2) memenuhi komitmen; 3) berperilaku konsisten. Bagaimana praktek bapak mengenai ketiga hal tersebut dalam proses kepemimpinan bapak, atau Seperti apa nilai integritas ter terapkan dalam proses kepemimpinan bapak?

Jabawan :

Kejujuran

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 dll. Wahdah Islamiyah sekarang menerapkan manajemen keterbukaan, dana dari mana sumbernya, berapa besarnya, kemana penggunaannya bahkan dalam program kerja itu ada tujuan ada sasaran ada aotcomenya agar program Wahdah Islamiyah itu diketahui oleh setiap kader, tanpa ada yang disembunyikan dan ini adalah bagian dari prinsip kejujuran.

Konsisten dan Komitmen

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. Misalnya dalam program kerja maka kita kawal betul sebaiknya-baiknya seperti pada pertanggung jawaban kepada kader dan kepada umat islam. sedikit saja ini ormas Islam tidak jujur maka berakhirlah. Dan itu yang menjadi sebab Wahdah Islamiyah hari ini mendapatkan simpati hati masyarakat karena para pemimpin-pemimpinnya masih menjaga kejujuran komitmen untuk berada

diatas 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 dst. agar umat ini kemudian kembali kepada Allah.

2. Satu hal penting yang juga merupakan makna dari nilai shiddiq yaitu objektif. Bagaimana nilai objektivitas itu terlaksana dalam proses kepemimpinan bapak? Bentuk-bentuk objektivitas tersebut terpraktek dalam hal apa?

Jawaban :

Objektivitas

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 bedakan 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. Dan demikianlah memang ormas Islam itu dibangun kapan tidak maka hancurlah akan terjadi gontok-gontokan 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 , lembaga ini tidak digaji. Di lembaga lain misalnya ada kegiatan maka ada transportasi, di Wahdah Islamiyah tidak ada, malahan orang mengeluarkan uang bukan

mendapatkan transportasi. Itu yang kemudian membuat Wahdah Islamiyah hari ini kader-kadernya itu militan karena memang mereka hadir sebagai sebuah bentuk keikhlasan dan bagian-bagian dari bentuk perjuangan, sebagai bagian dari pada elemen di dalam umat ini untuk yang mengambil bagian dari perbaikan. Wahdah Islamiyah hadir bukan sebagai saingan. Wahdah Islamiyah hadir sebagai bagian mengambil sisi-sisi yang tidak diambil orang , sehingga Wahdah Islamiyah bukan hadir untuk menjadi saingan, menggeser ormas lain, tidak demikian. Dia hadir mengambil bagian yang tidak diambil oleh orang lain sehingga Islam ini kita perjuangkan dengan mengambil sisi-sisi sehingga saling melengkapi. Umat ini tidak bisa satu orang saja yang urus harus banyak orang yang urus, dengan berbagai macam variasi. Dan Wahdah Islamiyah hadir sebagai salah satu variasi dari pada cara umat ini muncul.

3. Kepercayaan merupakan landasan kepemimpinan. Tidak akan diangkat seseorang menjadi pemimpin melainkan terdapat kepercayaan kepada orang tersebut. Bagaimana cara atau proses yang bapak lakukan untuk menumbuhkan kepercayaan itu kepada para anggota/kader ormas wahdah islamiyah?

Jawaban :

Kepercayaan

Kepercayaan itu memang tidak mudah dibangun, 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 disini, 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 dst. Dalam masa2 begitu kan banyak godaan. Dan diantara yang memang menjadi sumber kepercayaan dari pada kader itu adalah ketika kita komitmen pada itu bahwa kita memimpin organisasi bukan untuk dunia, bukan untuk memperkaya diri, bukan untuk sebagai batu loncatan untuk sampai ke suatu kekuasaan tertentu. Nah itu yang kemudian banyak terjadi sekarang ketika sudah ini, maka dia meniggalkan kadernya itu, dan mengurus dirinya sendiri, bagi saya tidak, apa yang telah menjadi komitmen saya untuk itu dan saya bekerja memang betul-betul untuk itu maka dari situlah kepercayaan itu muncul. Sehingga kemudian boleh dikatakan jika saya mau katakan saya tidak mau diganti, saya tidak akan diganti. Pertama memang karena memang merintis dari awal, menekuninya dengan baik, semua perhatian ada disitu, dari perhatian dari pengorbanan dari interaksi dengan para kader kita, mereka anggap kita sebagai orang tua, sebagai guru. Itu semua adalah sebuah sistem sebuah komunitas yang membangun kepercayaan. Sehingga ketika kemudian dari segi kemajuan lembaga juga, bahwa Wahdah Islmiyah Sulawesi Tenggara adalah salah satu DPW yang boleh dikatakan urutan kedua di Indonesia dari segi pembinaan, perkembangan, komitmen dst, kader yang lahir, kontribusinya terhadap Wahdah Islamiyah, dimana Wahdah Islamiyah hari ini telah tersebar kadernya diseluruh Indonesia. Dari situ kemudian ada sebuah kepercayaan yang memang bertemu dua dari kader pengurus dan dari pemimpin di pusat. Karena harus ketiganya kalau tidak, maka tidak bisa. Kepercayaan itu adalah suatu sistem, tidak berdiri sendiri, dari semua parameter-parameter yang ada itu yang membentuk kepercayaan. Sehingga untuk ketiga kalinya masih dikasi amanah untuk menjadi ketua DPW.

4. Salah satu result dari kepercayaan adalah lahirnya nilai akuntabilitas. Seperti apa realisasi nilai akuntabilitas dalam proses kepemimpinan bapak dan

bagaimana upaya-upaya yang bapak lakukan agar mempermudah proses pertanggung jawaban itu nantinya?

Jawaban :

Akuntabilitas

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. Di lembaga ini sudah ada ukurannya semua. Misalnya dalam sebuah kegiatan, ada target, ada strategi pencapaiannya, dan ada anggarannya. Misalnya lagi, dalam tahun ini sekian kader kita mau capai, maka kita kemudian membuat satu *design* program kerja kegiatan untuk kemudian mencapai itu. Ada yang namanya daurah, rekrutmen kader, setiap kader disuruh mencari orang, untuk masuk atau sekedar ikut pengajian. Setelah itu disampaikan tentang program-program yang ada dan akan dijalankan. Di Wahdah itu ada kurikulum tarbiah. Dari situ kemudian, kurikiulum berjalan, kemudian orang itu ada kesadaran untuk bergabung di Wahdah. Jadi orang di Wahdah ini bergabung dengan kesadaran tidak ada iming-iming. Tapi setelah mereka mengikuti alur pembinaan, mereka terlibat di Wahdah Islamiyah, mengikuti kegaitan, oh ternyata Wahdah Islmiyah seperti ini dan mereka dengan kesadaran bergabung dan mereka menjadi pengurus.

Sehingga kerja kita itu terukur. 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 buatkan, agar bagaimna SD itu muncul, ada dirintis, apakah untuk awal kita buka dirumah dulu. Targetnya adalah ada SD. Itulah yang menjadi

pertanggung jawaban kita bahwa apa yang menjadi program kita, itu kita sudah buat. Misalnya tahun ini kita ada klinik, maka kita tentukan DPD ini yang bertanggung jawab membuat klinik dan nanti akan difasilitasi, sekarang ini ialah Kolaka, Bombana dan Kendari. Maka yang kita lakukan ialah tinggal cari sumber dayanya termasuk dokter dll. Dan itu akan kita pertanggung jawabkan diperiode kepengurusan. Apalagi di lembaga inikan musyawarah banyak, mulai dari yang tertinggi muktamar, setelah itu mukernas, ada yang namanya musyawarah tinggi, setelah itu musyawarah pimpinan, musyawarah pimpinan itu membicarakan tentang hal-hal yang strategis misalnya pengkaderan, kemudian ada MPP (Musyawarah Pengurus Pleno) yaitu untuk merinci dari pada apa yang sudah dibuat dalam satu tahun dibuat setiap 6 bulan lagi dirinci sudah dibuatkan tanggalnya tanggal sekian, penanggung jawabnya sekian, anggarannya sekian, tujuannya ini, dan itu nanti dievaluasi, tercapai tidak, kenapa tidak tercapai, apa masalahnya, diformat laporan Wahdah kan ada itu, ada kendala ini semua. Meskipun agak aneh memang di Wahdah itu, ada program kera tapi belum ada anggarannya, tapi kita berusaha untuk, apakah lewat infaq, kemudian pembayaran misalnya ada kegiatan da'i misalnya, maka kader itu disuruh berkontribusi untuk kemudian mereka jadi peserta, itu salah satu yang menjadi sumber dana, atau 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 dirikita 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, karena telah terukur semua dan itu harus dievaluasi, ada rapat harian, bulanan, per 6 bulan, tahunan, semua tersistem sehingga memang secara akuntabel dapat dipertanggung jawabkan

5. Profesionalisme juga menjadi salah satu kriteria yang harus dimiliki oleh setiap orang, mulai dari bawahan/anggota hingga manajer atau seorang pemimpin. Seperti apa profesionalisme itu tercermin dalam proses kepemimpinan bapak. Dan bagaimanakah dengan kader yang saat sekarang tergabung dalam susunan kepengurusan Wahdah Islamiyah Provinsi Sulawesi Tenggara?

Jawaban :

Professionalisme

Salah satu hal yang ada diwahdah sebagai sarana untuk mengembangkan profesionalitas ada yang namanya *maharat* (pengembangan keahlian), ada diklat kepemimpinan 1,2 dan 3, ada diklat manajemen 1,2 dan 3. Jadi memang sudah ada itu, para pimpinan dan calon pimpinan wahdah itu ada memang jenjang diklatnya. Pertama untuk menjadi pimpinan misalnya ada namanya marhalah pembinaan. Di Wahdah itu ada 6 tingkatan pembinaan. Ada tahap pengenalan awal, itu ketika kita baru mau bergabung di Wahdah itu kan istilahnya belum ada pengetahuan tentang agama, jadi kita mulai masuk, ada kurikulumnya untuk menanamkan hal itu. Masuk setelah mereka sudah sekian tahun di Wahdah Islamiyah maka kita anggap bahwa dia sudah bisa jadi da'i, dia sudah bisa menjadi pengurus, maka dia diarahkan jadi pengurus. Siapa yang jadi da'i siapa yang jadi pengurus itu ditentukan setelah mereka mau komitmen bergabung di Wahdah Islamiyah. Jadi di Wahdah itu orang tidak ada yang diiming-iming, dia bergabung dengan kesadaran. Tapi kesadaran itu muncul dari proses pembinaan tadi. Dalam kebersamaan itu maka kita kan ada namanya seorang pembina adanya yang namanya murobbi. Jadi

kita di Wahdah 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. Di Wahdah itu semuanya tidak berjalan secara alami, melainkan ada juga jenjang-jenjang pembinaan, ada diklat kepemimpinan 1, 2 dst, 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 dst, baru kemudian bisa diangkat menjadi pemimpin, tetap ada syarat di lembaga kita. Tapi syarat utama kita adalah komitmen. Komitmen kepada Wahdah Islamiyah, karena kita tidak mau Wahdah Islamiyah ini dibawa kepada hal-hal yang sifatnya politik praktis. Kita tetap menjaga niai bahwa Wahdah Islamiyah ini hadir sebagai pengayom kepada semua, karena itu sampai hari ini Wahdah Islamiyah belum merekomendasikan pengurusnya jadi anggota partai. Tapi sekarang sudah ada kebijakan di organisasi bahwa kader Wahdah Islamiyah sudah bisa masuk/terjun ke dunia politik praktis, tapi dia tidak berfungsi sebagai pengurus, untuk menghilangkan yang namanya perilaku interspribadi dalam masalah ini. Tetap kita jaga semua itu. Dulu malah kira-kira 10 tahun yang lalu, orang yang masuk di partai itu kita pecat. Sekarang setelah kita melihat bahwa kader-kader kita ini ada diantara kita yang memang nonimnya begitu maka kita salurkan dari pada mereka tidak terarah. Tapi tentu ada sanksi ketika mereka melakukan pelanggaran, misalnya dia korupsi kita pecat dia, dan tidak main-main ada kita punya lembaga kode etik, itulah yang

kemudian melakukan musyawarah untuk menetapkan apakah orang ini layak menjadi kader Wahdah Islamiyah atau tidak.

6. Bagaimana dengan sistem *reshuffle*. Apakah hal tersebut juga diterapkan di Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara. Mengingat *reshuffle* merupakan salah satu bentuk profesionalisme untuk memastikan setiap divisi dalam suatu lembaga berada di tangan orang yang kompeten.

Jawaban :

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. Karena itu, tempat untuk mereshuffle orang itu ada beberapa tempat, misalnya bisa di *reshuffle* dalam. Kita ada yang namanya pengurus harian. Pengurus harian itu. jadi kita itu musyawarah setiap pekan. Di Wahdah itu ada musyawarah pekanan, musyawarah setiap 6 bulan, musyawarah setiap tahun. Nah, disitu beberapa tempat tentu bisa mengadakan *reshuffle*. *Reshuffle* biasa kita lakukan di tiga tempat. Pertama biasa dilaksanakan dipengurus harian. Yang kita laksanakan setiap pekan. Kalau misalnya, ini dia pindah domisili, atau tidak aktif maka akan di *reshuffle*. Atau nanti bisa di *reshuffle* dipada saat kita musyawarah kerja. Kan pada saat musyawarah kerja itukan kita evaluasi. Dievaluasi semua kegiatan, siapa anggota yang tidak hadir, karena kita sekarang itu diupayakan bahwa, setiap anggota departemen itu, ada musyawarahnya setiap pekan. Sekarang di Wahdah ini misalnya di DPW sekarang ada 23 departemen, dan masing-masing anggotanya itu musyawarah setiap pekan. Siapa yang tidak aktif maka itu nanti diusulkan pada saat iitu. Maka kita *reshuffle*/ganti yang lain. Jadi *reshuffle* tetap berlaku. Karena itu kita memang bukan sekedar dipasang namanya, dan kita di Wahdah itu biasa ini diganti, karena memang sudah begitu budaya di organisasi kita. Siapa yang tidak aktif. Orang yang merasa saya tidak aktif saya tidak mungkin diganti. Kalau misalnya dia aktif tidak mungkin diganti. Karena itu pengurus

sudah bertahun-tahun, karena memang dia aktif. Jadi alasan penggantianannya itu bukan Karena kebencian tidak, tapi Karena memang tidak bekerja, atau dia dipindahkan ke tempat lain.

7. Level pemerintahan tertinggi dalam berbagai lingkup menuntut transparansi dalam proses kepemimpinan. Bagaimana proses realisasi nilai tersebut dalam proses kepemimpinan bapak. Hal-hal apa yang bisa menjadi contoh sebagai perwujudan diterapkannya nilai tersebut di Wahdah Islamiyah, tentunya dalam proses kepemimpinan bapak?

Jawaban :

Transparansi

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. Termasuk misalnya dengan pergantian kepengurusan. Semua tidak ada yang tersembunyi. Semua terbuka, karena itu diputuskan dalam musyawarah. Jadi salah satu transparansi yang paling nampak di Wahdah Islamiyah ialah 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. Jadi semua keputusan itu tidak ada yang kemudian samar-samar, semua terbuka, karena dia diputuskan bersama, makanya kita menggunakan kata-kata dewan, dewan pimpinan, adalah kolektif kolegial, semuanya kita bekerja. Hanya memang ada orang yang diberi amanah. Tapi tidak, ketua itu tidaklah secara mutlak betul-betul dia otoriter, tidak. Otoriter di lembaga kita tidak ada, betul-betul dia hasil musyawarah. Meskipun memang ada saat-saat tertentu ketua itu mengambil keputusan tegas tapi itu jarang, yang banyak adalah semua adalah hasil musyawarah. Jadi tidak ada yang tersembunyi semua terbuka

dan ada ukurannya. Ada aturan-aturan organisasi. Kita sudah buat anggaran dasar. Kita mengacu pada anggaran dasar dan hasil keputusan sehingga tidak ada yang samar-samar di lembaga ini.

8. Komunikasi adalah unsur terpenting dalam suatu organisasi, serta menjadi penunjang efektifitas berjalannya organisasi. nah, bagaimana cara bapak menciptakan suasana komunikasi agar selalu efektif. Dalam hal ini juga menyangkut kemudahan dalam menyampaikan pendapat kritikan maupun saran. Adakah semacam regulasi atau ketetapan yang mengatur akan hal itu?

Jawaban :

Komunikasi

Kita kembali kepada kepemimpinan Rasulullah. Rasulullah itu bertemu siapa saja. Meskipun memang, di dalam kepengurusan wahdah itu memang ada sedikit protokoler, tapi itu tidak terlalu ini. Apalagi kita sekarang ini masih belum juga terlalu sibuk, butuh namanya protokoler itu tidk terlalu. Jadi biasa saja, 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 di antara kita. Karena itu ketika ada masalah maka disampaikan tidak boleh dipendam, supaya dia tidak menjadi masalah di lembaga kita. Masalah komunikasi kita biasa saja, tidak istilah hierarki yang begitu ketat. Karena itu tadi kita menganut kepemimpinan yang sifatnya bukan keprotokoler, melainkan kepemimpinan ya biasa, tidak ada yang terlalu istimewa. Tidak perlu ada mau ketemu harus begini-begini. Siapa saja, ketemu di jalan, bisa komunikasi, bisa wa, bisa telpon pokoknya fleksibel. Jadi itu yang kita bangun dilembaga 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 semua diskomunikasi 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.

9. Salah satu hal dari bapak yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap orang bahkan oleh yang awam seperti saya yaitu bahwa bapak merupakan sosok yang tegas. Namun hebatnya para kader itu tidak merasa terbebani dengan hal tersebut, padahal keputusan untuk berbuat tegas tidak jarang menimbulkan ketidaknyamanan dihati para anggota. Bagaimana cara bapak menerapkan ketegasan dalam kepemimpinan bapak, serta dalam hal-hal apa yang seharusnya disusupi nilai ketegasan dalam proses pelaksanaannya?

Jawaban :

Tegas

Ketegasan itu perlu. Ketegasan itu dibangun dari awal. Ketika saya memimpin sifat tegas itu ada tetapi pada saat-saat ketika memang perlu ditegas ya tegas. Dia diselesaikan di musyawarah. 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 di luar 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. Sehingga apa yang kemudian kita sampaikan mereka terima dan yang paling penting itu keteladanan. Bahwa apa yang dilihat dari hidup saya selama ini selama di Wahdah Islamiyah, tidak ada yang kemudian mereka lihat saya menyimpang dari apa

yang saya lakukan sehingga itu yang membuat mereka ada kepercayaan. Lebih-lebih kepada kepercayaan sebenarnya. Sehingga ketegasan kita ketika ada terbangun kepercayaan itu bisa kita lakukan. Namun, disisi yang lain kita juga fleksibilitas. Ada saatnya kita tegas ada saatnya kita harus mengalah. Begitulah kita dalam melaksanakan tugas-tugas lembaga. Sekali lagi bahwa di Wahdah ini tidak ada orang yang digaji, tidak ada orang yang kemudian ada keuntungan duniawi di lembaga ini. Sehingga itu yang kemudian menjadi Alhamdulillah sesuatu yang masih menguatkan kita selama di lembaga ini demikian pula saling percaya. Masih dianggap sebagai orang tua, dari awal merintis dari nol hingga sekarang, dan tidak ada tanda-tanda saya memanfaatkan lembaga ini untuk diri saya. Malah kita yang berkorban.

10. Mendayagunakan kecerdasan intelektual dalam Islam adalah hal yang sangat dianjurkan. 2 diantara produk dari kecerdasan tersebut adalah visioner dan problem solver. Bagaimana upaya-upaya yang bapak lakukan dalam memposisikan diri bapak sebagai ke duanya?

Jawaban :

Visioner

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 murobbi. Kita adakan namanya sekolah murabbi. Karena murabbi itu adalah satu elemen penting dalam lembaga Wahdah Islamiyah. Karena murabbi adalah yang mencetak dari pada sumber daya, mereka membina, agar kemudian kader Wahdah terus berkesinambungan. 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. Ada namanya murabbi pamong. Murabbi pamong ini memang betul-betul bagaimana bisa kader-kader Wahdah punya kepiawaian dalam membina maka kita buat *micro teaching*, agar kemudian para murabbi di Wahdah ini dilatih untuk mereka membawakan materi, mereka terbiasa menyampaikan gagasannya, sehingga kemudian nanti berhadapan dengan ini dia tidak kaget, sehingga dengan cara itu kita berharap bahwa kader-kader Wahdah Islamiyah yang ada di takwin sudah bisa jadi da'i, bisa membina, sehingga semakin banyak dari pada sel-sel dakwah ini, semakin berpeluang besar untuk mendapatkan anggota semakin banyak. Jadi, kita sebarkan itu. Jadi menggunakan kalau dalam istilah penyuluhan itu tetesan minyak. Dari sini melahirkan sekian, disini melahirkan lagi, sehingga dia terus berkembang. Jadi itu adalah satu visi kita kedepan.

Problem solver

Masing-masing orang punya kepingan masalah. Jadi menyangkut menyelesaikan masalah, kalau itu berkaitan dengan masalah 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. Misalnya, adanya ketidakharmonisan keluarga. Kita sekarang ada namanya pengadilan keluarga. Kalau parah ditangani secara khusus, ditanya apa masalahnya dipertemukan suami istri, apa masalahnya, kita ingatkan tentang anak dan lain-lain. Supaya mereka kemudian apa yang itu bisa

mereka tinggalkan. Nah, itu diantara upaya kita secara teknis dalam menyelesaikan masalah.

11. Kepemimpinan yang efektif juga ditunjang oleh kecerdasan emosional. Seperti apa upaya bapak untuk senantiasa menjaga agar hal tersebut selalu terlaksana dan dalam hal apa hal tersebut dapat kita temukan?

Jawaban :

Optimisme

Kita di Wahdah Islamiyah begitu juga dengan menghadapi kondisi hari yang begitu berat kita selalu mengatakan bahwa yang namanya berjuang untuk kebenaran itu pasti berada pada *ending* yang bahagia. Seperti yang kita lihat dalam sejarah bahwa kebenaran itu selalu dimenangkan meskipun kita harus betul-betul mengeluarkan banyak pengorbanan. Jadi, begitu kita dalam menghadapi berbagai macam persoalan di lembaga, misalnya kemajuan lembaga yang tidak berkembang seperti biasa. Kita selalu menyampaikan kepada para kader bahwa untuk optimis, bahwa ada masanya memang kondisi-kondisi seperti ini muncul. Kita katakan bahwa itu *insyaallah* tidak akan lama, dia akan berakhir. Sehingga orang-orang yang kita bina dalam tarbiyah itu terbangun sesuatu yang disebut kepercayaan diri bahwa apa yang kita perjuangkan ini adalah sesuatu yang pernah diperjuangkan oleh orang-orang yang pernah menjadi para pemenang dari masa-masa para nabi. Karena itu, ini merupakan sikap dan kepribadian kita bahwa seorang pemimpin tidak boleh pesimis, selalu optimis. Dan optimis 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. Tantangan yang kita hadapi itu menjadi besar kalau tidak ada optimisme. Tapi kalau optimisme yang kita bangun maka kita akan selalu berupaya. Contoh kita sekarang di lembaga Wahdah Islamiyah. Kalau kita menyaksikan kondisi lembaga kita

ini masih sangat sederhana tetapi kita katakan bahwa kami optimis bahwa Wahdah Islamiyah akan menjadi salah satu faktor umat dimasa yang akan datang. Karena itulah, Wahdah Islamiyah terus lakukan pembinaan, pengkaderan dan terus membangun *ukhuwah* dengan sesama lembaga yang lain

Wahdah Islamiyah merupakan bagian dari komponen umat ini yang *insyaallah* punya optimisme yang kuat, bahwa umat Islam di Indonesia harus bangkit dan Wahdah Islamiyah optimis ia bisa memberikan kontribusi dalam memperbaiki umat ini. Kepada kader kita mengatakan, Kita tidak boleh pesimis dengan kondisi sekarang, dakwah kita tidak begitu didukung, ada masanya dan akan ada seorang pemimpin di Indonesia ini kemudian akan memberikan *support* kepada lembaga kita seperti itu, ada saja itu.

Empati

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, diselemi 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. 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 elemen sebagai perwujudan nilai empati tersebut yaitu departemen sosial ada WIZ (Wahdah Inspirasi Zakat). 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. 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 dst. 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 WI. 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 dan tidak ada orang misalnya keluar dari lembaga ini dikasi sanksi. Dan ini yang kemudian kita lakukan dan itu sekaligus menambah kepercayaan dari kader kita bahwa kita ini memang berkumpul karena sebuah cita-cita yang sama, dan untuk menguatkan itu maka bisa diwujudkan dengan empati itu, memberikan perhatian, memberikan bantuan merasakan apa yang dirasakan orang lain.

Keterampilan sosial

Di lembaga inikan ada pembinaan. Dan pembinaan itu dilakukan untuk menyampaikan bagaimana kebersamaan itu. Di lembaga ini yang dibangun dengan tarbiyah dalam pembinaan kemudian berusaha untuk membangun semua itu dengan persaudaraan. Dan kita terus menjaga agar tidak menyakiti saudara kita dengan kata-kata. Kita berkumpul disini tidak ada yang mengikat kita kecuali cita-cita karena keimanan. Dalam membangun interaksi sosial ini yang perlu dijaga adalah saling memahami satu dengan yang lain, merasakan, berusaha untuk terus membangun komunikasi dengan baik, tidak suka menyinggung saudara kita, memberikan apresiasi ketika dia berhasil, dan memberikan semacam teguran ketika dia

lalai, dan teguran itu yang baik, dan membangun komunikasi yang baik, dan di lembaga kita tidak ada yang namanya strata sosial yang begitu menonjol, kita sama semua. Pejabat misalnya, karena punya jabatan diposisikan yang istimewa, tidak. meskipun tetap ada tetapi itu tidaklah, tetap adap-adap Islam tetap dibangun.

12. Apasajakah yang menjadi faktor pendukung dan penghambat proses aktualisasi nilai-nilai sifat kenabian dalam praktik kepemimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara ?

Jawaban :

Faktor Pendukung

Faktor yang mendukung yang pertama adalah pengetahuan kita tentang sirroh rasul. Kalau kita ingin menanamkan apa yang ada dikepemimpinan maka kita harus kembali ke sirroh rosul. Lalu setelah itu lihat kepada sirroh para sahabat. Itu yang kita jadikan sebagai patokan. Oleh karena itu, dengan hal tersebut kita mulai misalnya di lembaga yang seperti Wahdah Islamiyah maka pertama adalah kita punya cita-cita, nabipun demikian. Bahwa nabi bekerja itu ada dia punya visi. Dalam surah as saft dan surah at taubah surah as saft itu kan ayat 9. 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* misalnya. 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, karena kepemimpinan

itu, apalagi kita organisasi nirlaba yang seperti itu ini atau bukan organisasi profit, itu sangat dibutuhkan apalagi dalam sebuah kerangka perjuangan. Jadi itu yang kemudian sangat jelas tentang faktpr-faktpr yang akan kita mendukung dalam wujudnya dari pada kepemimpinan dilembaga kita ini.

Faktor Penghambat

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. Misalnya dalam memberikan instruksi, tetap kita perhatikan yang namanya cara menyampaikan. Karena misal sesuatu baik tapi caranya tidak bagus, maka itu bisa menjadi masalah. Maka faktor komunikasi pun harus diperhatikan. 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* berkesinambunngan sehingga kemudian orang akan tidak lagi percaya kepada pemimpin. Kemudian ada masalah tidak diselesaikan. Itu juga segera, jadi ada problem dari para kader diselesaikan tidak boleh diam-diam, karena ini semua akan bisa mengganggu.

Lampiran 3 : Gambar lokasi penelitian dan proses wawancara



Gambar 1 : Masjid Abu Bakar Ash Shiddiq (Pusat Dakwah Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara)



Gambar 2 : Sekretariat DPW Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara



Gambar 3 : Ruang Kerja Sekretariat DPW Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara



Gambar 4 : Interview bersama Pimpinan Wahdah Islamiyah Sulawesi Tenggara
(Bapak Ir. H. Muh. Ikhwan Kapai)

Lampiran 4 : Surat izin meneliti



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH
Jl. Mayjend S. Parman No. 03 Kendari 93121
Website : <https://brida.sultra.prov.go.id> Email: bridaprovsultra@gmail.com

Kendari, 15 Maret 2023

K e p a d a

Nomor : 070/1222/III/2023
Sifat : -
Lampiran : -
Penhal : IZIN PENELITIAN

Yth Ketua Wahdah Islamiyah Prov Sultra
Di -
TEMPAT

Berdasarkan Surat Dekan FUAD IAIN Kendari Nomor : 0083/In 23/FU/TL 00/03/2023 tanggal 16 Maret 2023 penhal tersebut diatas, Mahasiswa dibawah ini :

Nama : IQRAM
NIM : 18030103010
Prog Studi : MD
Pekerjaan : Mahasiswa
Lokasi Penelitian : Wahdah Islamiyah Prov. Sultra

Bermaksud untuk Melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Daerah/Sesuai Lokasi diatas, dalam rangka penyusunan KTI/Skripsi/Tesis/Disertasi, dengan judul :

"AKTUALISASI NILAI-NILAI KENABIAN DALAM PRAKTEK KEPEMIMPINAN PADA ORGANISASI MASYARAKAT WAHDH ISLAMİYAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA".

Yang akan dilaksanakan dan tanggal : 15 Maret 2023 sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Senantiasa menjaga keamanan dan ketertiban serta mentaati perundang-undangan yang berlaku.
2. Tidak mengadakan kegiatan lain yang bertentangan dengan rencana semula.
3. Dalam setiap kegiatan dilapangan agar pihak Peneliti senantiasa koordinasi dengan Pemerintah setempat.
4. Wajib menghormati adat Istiadat yang berlaku di daerah setempat.
5. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Gubernur Sulawesi Tenggara Cq. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara.
6. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian surat Izin Penelitian dibenkan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

an. GUBERNUR SULAWESI TENGGARA
KEPALA BADAN RISET & INOVASI DAERAH
PROV. SULAWESI TENGGARA



Dra. Hj. ISMA, M.Si
Pembina Utama Madya, Gol. IV/d
Nip. 19660306 198603 2 016

T e m b u s a n :

1. Gubernur Sulawesi Tenggara (sebagai laporan) di Kendari,
2. Dekan FUAD IAIN Kendari di Kendari,
3. Ketua Prodi MD FUAD IAIN Kendari di Kendari,
4. Mahasiswa yang bersangkutan