



TADBIR: Jurnal Manajemen Dakwah

Alamat OJS: <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/tadbir>

Email: mddakom@stainkudus.ac.id

SUMBER DAYA MANUSIA DAN KONFLIK SOSIAL DALAM ORGANISASI KEAGAMAAN (Analisis Fenomena Konflik Komunitas NU dan Muhammadiyah)

Yuliyatun Tajuddin

yuliyatun@gmail.com

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk mengungkapkan peran sumber daya manusia dalam mengelola konflik sosial antarorganisasi keagamaan dan relevansinya dengan keseimbangan diri sumber daya manusia dalam resolusi konflik. Tulisan ini merupakan hasil analisis terhadap fenomena di masyarakat adanya konflik antara komunitas organisasi keagamaan NU dengan Muhammadiyah. Dengan pendekatan psikologi fenomenologis, penulis menemukan bahwa peran sumber daya manusia sangat penting dalam upayanya membangun kesadaran komunitas masyarakat pendukung organisasi untuk memahami visi dan tujuan keberadaan organisasi keagamaan di tengah masyarakat, yakni untuk menjaga keimanan dan memelihara ukhuwah Islamiyah.

Kata Kunci: *konflik sosial, sumberdaya manusia, organisasi keagamaan*

A. Pendahuluan

Bukan hal yang mustahil bahwa dalam setiap perjalanan dan perkembangan sebuah organisasi, selalu muncul konflik, baik dikarenakan hal-hal kecil maupun hal-hal yang sensitive menyulut suatu pertentangan. Sebagai contoh, misalnya adanya sikap suka atau tidak suka terhadap salah satu pengurus atau bahkan terhadap pimpinan dari organisasi tersebut, atau perbedaan pandangan dan argumentasi tentang sesuatu permasalahan antarorganisasi dakwah. Dalam konteks kepentingan, pertentangan biasanya dipicu oleh kehendak kuasa yang terganjal atau kepentingan yang tidak sinergis dengan rival kepengurusan atau dalam hal mendapatkan dukungan masyarakat.

Jika dikaji dari perspektif psikologis, maka konflik-konflik dalam atau antarorganisasi lebih banyak disebabkan oleh ketidakmampuan subyek bermasalah mengendalikan diri atau mengatur tata cara pergaulan yang baik, yang saling menghargai antarsesama umat manusia. Dalam konteks kehendak kuasa, banyak individu yang berubah menjadi berada pada suasana konflik, karena keinginannya yang tidak terakomodasi oleh organisasi.

Sehubungan dengan keberadaan organisasi akan banyak bermunculan pandangan dan sikap yang ingin mengidentifikasi diri. Hal ini, jika tidak diatur dengan baik, maka akan berubah menjadi konflik yang berkepanjangan. Karenanya sudah menjadi fenomena yang wajar jika terjadi konflik organisasi. Secara spesifik, konflik organisasi juga bisa terjadi pada organisasi dakwah. Berbeda dengan kondisi masyarakat umum, semua kehendak berjalan dengan apa adanya dan bersifat alamiah. Sementara itu, organisasi keagamaan memuat banyak kepentingan dan persoalan yang cukup kompleks dengan menjadikan agama dan dakwah sebagai alasan untuk saling mempertahankan gagasan dan pemikiran masing-masing pihak dalam upaya menggali dukungan masyarakat dan keterpanggilan untuk mengembangkan apa yang benar menurut perspektif masing-masing pihak dalam suatu organisasi.

Organisasi keagamaan di Indonesia, misalnya ada Nahdlatul Ulama (NU), Muhammadiyah, Hizbut Tahrir Indonesia (HTI), Lembaga Dakwah Islam Indonesia (LDII), Front Pembela Islam (FPI), yang sama-sama mengusung pengembangan dan syiar dakwah di Indonesia, juga sekaligus memiliki prinsip dan pemikiran yang berbeda-beda. Meskipun pada tingkat pimpinan adanya upaya untuk meredam dan untuk saling menjaga privasi organisasi masing-masing, namun realitanya dalam tataran masyarakat yang menjadi pendukung pada masing-masing organisasi tidak jarang terjadi konflik sosial yang berdampak pada sikap saling mengklaim bahwa organisasinya yang paling benar. Dalam konteks ini, peneliti misalkan pada kasus konflik sosial yang terjadi antara masyarakat pendukung NU dengan pendukung Muhammadiyah yang pernah menjadi fenomena yang kental dengan perdebatan perbedaan dalam hal-hal furu'iyah. Khususnya yang terjadi di tengah kehidupan masyarakat yang basisnya masih memandang perbedaan furu'iyah atau tata cara peribatan merupakan hal substansial sehingga menimbulkan sikap-sikap fanatisme yang berdampak pada pengklaiman diri dan memicu permusuhan antarwarga yang saling berbeda pemahaman.

Konflik sosial yang pernah menjadi hal fenomenal dalam interaksi keberagaman masyarakat Islam antara warga NU dengan warga Muhammadiyah tentu bukan hal baru jika dikaji dalam konteks tulisan ini. Sudah ada beberapa penelitian yang mengungkapkan fenomena konflik NU-Muhammadiyah dari beberapa lokasi yang menjadi lokus penelitiannya. Disamping juga di wilayah tempat tinggal penulis sendiri yang pernah mengemuka konflik warga NU-Muhammadiyah. Penelitian dimaksud yang terkait dengan tulisan ini dan sekaligus juga menjadi bahan referensi dan data untuk penulis kaji dan analisis sesuai tema tulisan, yakni analisis psikologis terhadap keberadaan sumber daya manusia merespon fenomena konflik dalam wadah organisasi keagamaan.

Ada tulisannya Usia Rohmah dengan judul “Interaksi Sosial Warga NU dan Muhammadiyah (Studi Kasus di Desa

Punduhsari)”. Tulisan ini menjelaskan bahwa interaksi sosial antara warga NU dan Muhammadiyah sempat mengalami kekaburan karena adanya perbedaan budaya organisasi di antara keduanya. Persoalan ritual-ritual keagamaan misalnya menjadi alasan masing-masing warga yang berdampak pada ketidakjelasan interaksi sosial sehingga tidak jarang menimbulkan ketegangan sosial. Namun seiring munculnya kesadaran toleransi, kedua warga tersebut akhirnya mampu meredam konflik dan terbangun interaksi sosial yang harmonis.

Adanya konflik NU-Muhammadiyah juga ditemukan dalam hasil penelitian skripsi Shodiq Rahardjo dalam judulnya “Konflik antara NU dan Muhammadiyah (Studi Kasus di Wonokromo Pleret Bantul Yogyakarta, tahun 1960-2002)” (*digilib.uin.suka.ac.id*). Menurut hasil penelitian ini, bahwa terjadi konflik verbal antara warga NU dengan warga Muhammadiyah terkait perbedaan dalam hal-hal teknis peribadahan. Bahkan konflik verbal tersebut berujung pada konflik fisik, hingga akhirnya berhasil didamaikan oleh pihak penengah untuk bisa saling menjaga kedamaian untuk kebaikan bersama. Namun toh demikian, konflik itu terkadang juga muncul lagi seperti yang pernah terjadi pada tahun 2002.

Berbeda lagi hasil penelitian Abdurahman Mas’ud yang menjelaskan bahwa perbedaan NU-Muhammadiyah lebih dipicu oleh adanya kepentingan sosial dan politik. Seperti yang tertuang dalam tulisannya “Nahdlatul Ulama and Muhammadiyah, Two of Indonesia’s Muslim Giants: Tension Within Intimacy (Harmony)” dalam *Jurnal Multikultural & Multireligius* Vol. IX No. 34 (<http://jurnal.balitbangdiklat.kemenag.go.id/index.php/harmoni/article/viewFile/264/pdf>).

Di era sekarang ini, memang fenomena konflik yang sempat menegang dalam interaksi sosial keagamaan masyarakat NU dan Muhammadiyah tidak lagi seperti yang pernah terjadi di masa lalu. Namun mengapa tulisan ini menjadi case study dalam membahas sumber daya manusia dan konflik sosial dalam organisasi keagamaan? Tulisan ini lebih untuk melihat bagaimana pentingnya sebuah organisasi keagamaan mengembangkan sumber

daya manusia sebagai pelaku dan penggerak keberlangsungan organisasi keagamaan dalam mengantisipasi dan menyelesaikan konflik-konflik yang muncul, baik dalam organisasi terkait maupun antarorganisasi, terutama dalam satu wadah, yakni organisasi dakwah Islamiyah. Tulisan ini peneliti kaji dengan pendekatan psikologis terkait dengan pengembangan sumber daya manusia dalam keseimbangan kepribadian, sebagai hal utama untuk menyikapi berbagai fenomena keragaman perbedaan dalam atau antarorganisasi keagamaan. Dengan demikian masing-masing individu dalam setiap organisasi keagamaan dapat memelihara diri dan lingkungannya dari munculnya sikap dan perilaku yang memicu konflik berkepanjangan dikarenakan adanya suatu perbedaan.

Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi keagamaan penting karena banyak masyarakat yang menggantungkan perubahan masyarakat atau bangunan kemasyarakatan melalui model yang menjadi visi organisasi atas nama agama yang bertendensi pada tujuan berdakwah. Sehubungan dengan harga tinggi organisasi keagamaan bagi masyarakat, maka alangkah sayangnya jika organisasi keagamaan tidak memperhatikan pengembangan atau perberdayaan sumber daya manusia sebagai subyek utama yang menjalankan roda organisasi sekaligus memajukan masyarakat muslim melalui berbagai aktivitas organisasi keagamaan tanpa disibukkan oleh berbagai konflik. Karenanya, dalam tulisan ini ingin memberikan kontribusi kepada organisasi keagamaan, sehingga lebih tertata dan termanaj dengan baik. Meskipun tentu tidak memungkiri konflik bisa saja terjadi baik antarorganisasi maupun interorganisasi keagamaan, namun bagaimana konflik dapat dihadapi dan diselesaikan dengan kebijaksanaan sikap dan cara berpikir yang solutif untuk tercapainya dan terpeliharanya ukhuwah Islamiyah dalam kehidupan beragama dan berbangsa.

Tulisan ini bersifat fenomenologis dan kajian literasi karena data penulis peroleh melalui data-data tertulis baik hasil penelitian maupun pemberitaan media massa, serta mengamati

fenomena di masyarakat terkait perkembangan relasi komunitas NU dengan Muhammadiyah. Namun penulis lebih memfokuskan pada konflik yang berlangsung di tingkat masyarakat umum sebagai akar rumput yang mendukung keberadaan organisasi dakwah NU dan Muhammadiyah.

B. Pembahasan

1. Fenomena Konflik Sosial Antar Organisasi Keagamaan

Organisasi, menurut Wright, adalah suatu bentuk terbuka dari suatu aktivitas yang dikoordinasi dari dua orang atau lebih untuk tujuan bersama; atau dalam penjelasan Kochterse, organisasi merupakan system hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi suatu usaha kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu (Muhammad, 2004: 23). Jadi, dalam organisasi ada aktivitas dan pembagian tugas untuk setiap individu dalam suatu kelompok yang memiliki tujuan bersama. Organisasi terbentuk karena suatu pekerjaan dan tujuan tertentu yang membutuhkan banyak orang (Daulay, 2014: 2).

Dengan demikian, organisasi keagamaan dapat dipahami sebagai sebuah kegiatan yang dikelola oleh sekumpulan individu atau masyarakat yang berbasis pada pengembangan keagamaan. Tujuan organisasi keagamaan adalah untuk memelihara dan mengembangkan nilai-nilai keagamaan di tengah kehidupan masyarakat khususnya dalam masyarakat yang seagama, seperti dalam organisasi NU dan Muhammadiyah. Kedua organisasi tersebut benar-benar dilatarbelakangi oleh kehendak sosial keagamaan masyarakat yang menjadi basis organisasinya.

Organisasi keagamaan memiliki fungsi pelestarian, pengembangan, dan pemurnian terhadap nilai-nilai agama serta tradisi keagamaan sesuai dengan prinsip keagamaan dalam lingkup perspektif para pendiri dan komunitas penyelenggara organisasi. Secara sosial, keberadaan organisasi keagamaan sebenarnya merupakan refleksi kebutuhan sosial keagamaan manusia untuk membentuk sebuah komunitas untuk saling menjaga, menghargai,

dan saling bertukar pikiran demi terwujudnya kesepahaman dan kebersamaan membangun ukhuwah silaturahim dalam kehidupan beragama. Hal ini sebagaimana yang tercantum dalam firman Allah dalam QS. Ali Imran: 102-105, yang artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu bertaqwa benar-benar kepada Allah, dan janganlah kamu mati kecuali sebagai orang Islam. Bersatulah kamu sekalian dalam ikatan tali Allah, jangan bercerai-berai, atau kenangkan Allah kepadamu di waktu kamu saling bermusuhan lantas Allah merangkaikan hatimu, sehingga dengan nikmat-Nya itu kamu menjadi bersaudara; di waktu kamu sedang berada di tepi jurang malapetaka, lantas Allah menyelamatkan kamu. Demikian caranya Allah menjelaskan ayat-ayat-Nya, semoga kamu mendapat petunjuk... perlu ada di antara kamu sekelompok umat yang berdakwah kepada kebaikan menyuruh makruf mencegah munkar, mereka itulah orang-orang yang beruntung. Jangan hendaknya kamu seperti mereka yang bercerai-berai dan bertingkai-pingkai setelah hemndapat penjelasan, dan untuk mereka tersedia azab yang dahsyat.”

Ada dua nilai utama didirikannya sebuah organisasi keagamaan, yakni nilai persaudaraan dan menjaga keimanan. Allah melarang umat Islam untuk bercerai-berai dan saling bermusuhan. Walaupun hal itu terjadi, maka nikmat Allah akan mempersatukan persaudaraan kaum Islam, kecuali bagi mereka yang bersikukuh meskipun telah ada penjelasan. Inilah pentingnya berorganisasi untuk bersama-sama mengembangkan syiar dan dakwah Islamiyah melalui kebersamaan dalam pengembangan nilai-nilai keagamaan di tengah kehidupan bermasyarakat.

Organisasi keagamaan juga dapat dipandang sebagai organisasi dakwah yang hakekatnya juga memiliki misi dakwah Islamiyah baik ke dalam maupun ke luar organisasi. Adapun beberapa ciri atau karakter organisasi dakwah yakni: (1) dakwah adalah tujuan utama organisasi; (2) organisasi dapat bergerak ke dalam maupun ke luar; (3) anggota organisasi yang berpengalaman dapat memengaruhi anggota yang kurang berpengalaman; (4)

kebesaran organisasi menunjukkan kebesaran Islam bahkan dapat berpengaruh terhadap agama lain (Syukir, 1983; 174).

Di Indonesia, ada banyak gerakan kemasyarakatan dalam bentuk organisasi keagamaan, misalnya NU, Muhammadiyah, MUI, HTI, LDII, dan FPI. Namun dalam konteks ini, penulis hanya akan menfokuskan pada fenomena konflik yang sangat berpengaruh dalam konteks keberagaman di Indonesia, yakni antara NU dengan Muhammadiyah. Kedua organisasi keagamaan telah lama mengakar dan secara keorganisasian telah stabil dalam konsep pemikiran dan paradigma sebuah organisasi dakwah di Indonesia.

a. Nahdlatul Ulama (NU)

Nahdlatul Ulama yang berarti kebangkitan ulama, adalah organisasi massa Islam yang didirikan oleh para Ulama pesantren. Di bawah pimpinan K.H. Hasyim Asy'ari, NU berdiri di Surabaya tanggal 31 Januari 1926. Selain beliau juga ada beberapa ulama yang turut mendirikan NU adalah K.H. Wahab Hasbullah, K.H. Bisri Syamsuri, K.H. Ma'shum Lasem, dan lainnya.

Bidang garapan lembaga NU meliputi bidang pendidikan, sosial, dan keagamaan. Basis kelembagaan NU yang dari pesantren telah melahirkan banyak pesantren bermunculan sebagai pengembang organisasi NU di Nusantara. Pusat berdirinya NU di pesantren Tebuireng Jombang, pesantren Tambak Beras Jombang, pesantren Lirboyo Kediri, pesantren Asembagus situbondo, Pesantren Kajen Pati, pesantren Lasem Rembang, pesantren Buntet Cirebon dan masih banyak lagi. Bidang pendidikan dalam NU, selain pendidikan informal seperti model pesantren, juga berkembang dalam system pendidikan formal, seperti MI, MTs, MA, hingga Perguruan Tinggi di bawah pengelolaan wadah NU.

Pernah juga NU turut bergerak dalam bidang politik yang melahirkan partai Masyumi (1955). Bahkan pada zaman pergerakan kemerdekaan, NU turut berperan serta aktif dan cukup besar perannya dalam mempertahankan kemerdekaan Indonesia. Dipimpin K.H. Hasyim Asy'ari dan para Ulama NU

lainnya dinobatkan sebagai pahlawan nasional (Amin, 2009: 139). Namun begitu terlibat dalam perpolitikan, organisasi semakin menjauh dari visi utamanya dalam menggalang ukhuwah dan kebangsaan yang menyeluruh khususnya bagi anggota dan jamaah komunitas masyarakat pendukung NU. Akhirnya, pada tahun 1973, NU menyatakan bahwa sudah saatnya kembali ke khittahnya, yakni menguatkan pengembangan keagamaan yang sesuai prinsip ahlussunnah wal jamaah, tanpa disibukkan dengan persoalan praktis, insidental, dan kepentingan politis lainnya yang hanya akan menjauhkan dari rasa persatuan dan kebersamaan warga Nahdliyin (Siddiq, 1979).

b. Muhammadiyah

Dalam konsep pemikiran yang berbeda, Muhammadiyah juga menjadi salah satu organisasi dakwah yang mendapat respon cukup besar selain NU. Pendirinya adalah K.H. Ahmad Dahlan dan kawan-kawan di Yogyakarta, tanggal 18 November 1912. Organisasi dakwah Muhammadiyah ini bertujuan menegakkan dakwah Islamiyah dalam arti seluas-luasnya, bidang usahanya mencakup ekonomi, sosial, kesehatan, pendidikan, dan dakwah.

Berbeda dengan NU, Muhammadiyah banyak menyelenggarakan lembaga pendidikan dengan system modern, seperti sekolah-sekolah formal, madrasah, lembaga sosial seperti panti asuhan rumah yatim piatu, dan rumah sakit. Muhammadiyah juga memiliki beberapa tokoh agama yang dinobatkan sebagai pahlawan nasional, misalnya K.H. Ahmad Dahlan, K.H. Mas Mansur, dan H. Fakhruddin.

Konflik sebenarnya ada bersamaan adanya suatu hubungan atau relasi antarmanusia. Tidak hanya dalam kelompok yang terdiri dari beberapa individu saja, bahkan antara dua individu pun konflik bisa terjadi. Demikian halnya juga konflik intern dalam diri individu. Dimana di situ ada dua atau lebih kepentingan dan kondisi yang berbeda, potensi konflik akan muncul baik konflik intern individu maupun konflik antarindividu, antara individu dengan kelompok, maupun antarkelompok.

Secara bahasa, konflik berasal dari bahasa Latin “*configo*” yang berarti pemogokan, penghancuran, atau peremukan. Purwadarminta mengartikan kata konflik sebagai pertentangan atau percekocokan (1976: 519). Berbeda dengan Webster dalam bukunya Kambey menyebutkan kata konflik dari bahasa Inggris “*conflict*” yang berarti pertarungan, perbuatan kekerasan, persengketaan, perlawanan yang aktif.

Perspektif Psikologi Sosial, konflik adalah proses yang terjadi ketika tindakan satu orang mengganggu tindakan orang lain (Taylor, dkk, 2009: 346). Selama adanya suatu hubungan, perbantahan antara pihak-pihak yang saling berbeda akan terjadi dan bisa mengarah pada konflik. Masih menurut Taylor, bahwa suatu konflik berpotensi semakin meningkat jika antara dua pihak yang berkonflik saling interdependensi, interaksi sering terjadi, dan cukup banyak aktivitas, sehingga memungkinkan seringnya terjadi perbedaan pendapat, cara pandang, dan bersikap.

Reksohadiprodo mendefinisikan konflik sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak (1996: 231). Konflik dalam kehidupan sosial—menurut Taquiri (dalam Newstorm dan Davis, 1977)—merupakan warisan kehidupan sosial yang boleh berlaku dalam berbagai keadaan akibat munculnya keadaan ketidaksetujuan, kontroversi, dan pertentangan antara dua pihak atau lebih secara terus menerus. Dari beberapa pengertian di atas, dapat penulis simpulkan bahwa konflik merupakan suatu kondisi pertentangan antara dua pihak atau lebih yang niscaya terjadinya dalam suatu hubungan interaksi sosial yang memiliki beragam perbedaan.

Bahkan konflik juga bisa berarti suatu proses sosial yang berlangsung dengan melibatkan orang-orang atau kelompok-kelompok yang saling menantang dengan ancaman kekerasan (Narwoko, 2004: 48). Jadi, konflik yang berkepanjangan tanpa adanya penyelesaian akan berdampak pada tindak kekerasasan atau saling mengancam.

Secara umum, konflik bisa terjadi dalam beberapa konteks: (1) konflik individu (konflik internal) karena ketidakmampuan

memahami dan mengelola emosi diri; (2) konflik antarindividu, karena perbedaan temperamen dan kepribadian, perbedaan cara pandang, dan motivasi berorganisasi; (3) konflik individu dengan kelompok, karena perannya yang kurang dalam suatu organisasi sehingga merasa tersisihkan, dikucilkan dari pergaulan organisasi akibatnya tidak adanya keseimbangan kerja yang akhirnya bisa merugikan organisasi secara keseluruhan; (4) konflik antarkelompok, ini biasanya adanya pertentangan antara kelompok mayoritas dengan minoritas dalam sebuah organisasi dimana masing-masing tidak ada kesepakatan untuk saling berbagai dan mengalah satu sama lain untuk tujuan bersama; (5) konflik antara kelompok dengan organisasi, bisa terjadi dalam sebuah organisasi besar yang di dalamnya ada sekelompok unit atau departemen dan tidak ada kesepahaman atau kesepakatan untuk saling mengerti dan bekerjasama yang baik; (6) konflik antarorganisasi, yakni adanya perebutan dukungan masyarakat, pengaruh dan pengakuan masyarakat, atau kesalahpahaman antar anggota di antara dua atau lebih organisasi sehingga berujung pada perseteruan antarorganisasi.

Fenomena konflik antara komunitas NU dengan Muhammadiyah sebenarnya bukan hal yang baru dalam eskalasi keberagaman umat Islam di Nusantara sekarang ini. Meskipun sekarang sudah lebih nampak adanya keharmonisan relasi komunitas masing-masing dari NU dan Muhammadiyah. Perbedaan sebenarnya lebih pada cara atau jalan pemikiran yang diambil oleh kedua organisasi, bukan pada substansi nilai-nilai ke-Islamannya. Perbedaan sebenarnya ada pada cara dan metodologi dalam memahami Islam. Perbedaan itu kemudian melebar pada praktik dan tata cara ibadah oleh para pengikut atau masyarakat yang mendukung kedua organisasi dakwah tersebut. Termasuk juga dalam hal tradisi dan budaya organisasi. NU dengan kekhasannya yang memahami ke-Islaman dengan cara mengkaji pemikiran salafiyah, pemikiran ulama klasik dan akomodatif dengan kearifan tradisi local, sehingga NU lebih dikenal dengan Islam tradisional. Sementara Muhammadiyah memahami ke-

Islamian melalui pendalaman pada aspek metodologis sehingga melahirkan pemikiran-pemikiran modernis dan kekhasannya yang dikenal sebagai Islam modern.

Namun demikian, perbedaan tersebut berimbas melebar khususnya dalam tataran masyarakat yang menjadi pendukung masing-masing organisasi keagamaan. Secara keanggotaan formal dan structural, tidak semua masyarakat terdaftar sebagai anggota organisasi sehingga tidak juga memiliki kartu keanggotaan. Namun umumnya masyarakat yang mempraktikkan atau mengamalkan pola ibadah atau cara pandang dengan kekhasan masing-masing organisasi NU dan Muhammadiyah, sudah merasa menjadi bagian dari warga salah satu dari kedua organisasi keagamaan tersebut.

Sudah menjadi hal yang umum diketahui masyarakat luas, konflik antara pengikut NU dengan pengikut Muhammadiyah di antaranya adalah dalam persoalan ibadah furu'iyah dalam praktik keagamaan sehari-hari, misalnya di NU yang ada ritual tahlilan, Yasinan, Manaqiban, Nujuh hari bagi orang yang meninggal, yang bagi warga Muhammadiyah dianggap bid'ah (lihat juga dalam Rohmah, <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/gov/article/view/263/133>). Termasuk juga adanya doa Qunut pada shalat Shubuh. Sementara dalam kultur keberagamaan Muhammadiyah ritual tersebut tidak ditemukan. Akibatnya perbedaan itu meruncing berkembang luas pada pola interaksi sosial keberagamaan sehari-hari antarwarga. Bahkan di tengah masyarakat yang masih labil cara berpikrinya, konflik meruncing seperti antara dua pihak yang saling bermusuhan.

Konflik tidak berhenti hanya dalam persoalan tata cara ibadah seperti dalam hasil penelitian tersebut di atas, tetapi juga meluas dalam konteks pemilihan kepala desa yang masing-masing warga memperebutkan agar calon dari komunitasnya yang terpilih (Raharjo, 2007), hingga terjadi konflik yang harus dilalui secara fisik dari kedua organisasi keagamaan tersebut. Dalam kasus lainnya konflik NU-Muhammadiyah juga sempat mencekam dengan terjadinya bentrok fisik karena persoalan perbedaan rukyat dan hisab penetapan hari raya Idul Fitri, yang pernah dimuat di Panji

masyarakat, No. 612 (Azhari, 2006). Dan memang sudah menjadi pemahaman umum di Indonesia bahwa NU dan Muhammadiyah adalah dua organisasi besar yang senantiasa dicitrakan sebagai dua organisasi yang memiliki perbedaan budaya dan tradisi yang sering berdampak pada konflik sosial, khususnya di tingkat akar rumput pendukungnya.

2. Keberfungsian Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Keagamaan

Sumber daya manusia (SDM) yang berperan sebagai subyek pelaku dan penggerak serta pengelola organisasi. SDM merupakan jantung dan manajer sebuah organisasi. SDM juga berperan sebagai pemikir dan perencana untuk tercapainya suatu tujuan (<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sum>). Selanjutnya dalam Wikipedia juga disebutkan bahwa SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia (SDM, *human reseourcers*) secara umum mengandung dua pengertian, mikro dan makro. Pengertian secara mikro, bahwa SDM mengerucut pada individu yang bekerja pada suatu institusi. Dalam konteks organisasi, SDM merupakan individu yang menjadi anggota dan beraktivitas dalam sebuah organisasi. Sementara dalam pengertian makro, SDM merupakan jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah Negara.

Dalam berbagai pengertian menurut beberapa ahli, misalnya menurut Malayu Hasibuan SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (2014: 244). Pengertian ini menegaskan bahwa potensi individu (manusia) meliputi keseluruhan potensi fisik dan juga potensi berpikirnya. Seseorang atau individu yang menjadi anggota bisa jadi ia seorang yang memiliki kemampuan menjalankan tugas dan kewajibannya dalam roda perjalanan sebuah organisasi, namun di sisi lain ia memiliki ide-ide cemerlang, memiliki kemampuan menyelesaikan suatu permasalahan yang ia hadapi

selama menjalankan aktivitas berorganisasinya. Maka, dalam hal ini, keberadaan anggota sekalipun yang tidak menjabat sebagai pimpinan, patut untuk mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang seimbang sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Senada dengan Hasibuan, Rivai juga menjelaskan bahwa SDM adalah seorang yang siap, mau, dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Seorang yang sudah menjadi bagian dari suatu organisasi tentunya memiliki kemampuan yang berbeda-beda sesuai dengan potensi dan kebutuhan organisasi terhadap potensi yang dibutuhkannya mengacu pada tujuannya masing-masing. Rivai juga menegaskan bahwa istilah siap dan mau menjadi kunci untuk menggerakkan kemampuan individu berkontribusi dalam kemajuan organisasi. Oleh karenanya, menjadi tugas para pengelola utama organisasi untuk membangkitkan dan memotivasi individu agar memiliki kesediaan, kemauan, dan kesiapan menggerakkan potensi dan kemampuannya berkiprah dalam memajukan organisasi.

Ada dua klasifikasi sumber daya manusia, yakni secara kuantitas dan kualitas. Secara kuantitas, sumber daya manusia dapat dilihat dari besarnya jumlah yang menjadi bagian dari suatu komunitas. Besarnya jumlah SDM secara kuantitas memiliki peran besar untuk menunjukkan seberapa besar banyaknya dukungan masyarakat terhadap keberadaan organisasi. Demikian halnya dengan organisasi NU dan Muhammadiyah yang secara riil merupakan organisasi sosial keagamaan terbesar di Indonesia. Hal tersebut menunjukkan besarnya dukungan masyarakat Indonesia terhadap keberadaan NU dan Muhammadiyah, baik yang terlibat langsung dalam kepengurusan dari tingkat pusat hingga tingkat pedesaan, bahkan sudah pada tingkat internasional, maupun dukungan masyarakat luas yang tidak masuk dalam keorganisasi secara structural. Besarnya kuantitas tentu juga berkontribusi pada kekuatan dan kebesaran organisasi NU dan Muhammadiyah.

Namun kuantitas yang besar juga tidak akan bisa diandalkan jika tanpa kualitas yang juga sangat besar pengaruhnya terhadap pengembangan dan kemajuan organisasi. Kualitas SDM

meliputi mutu dan kemanfaatan yang memberikan kontribusi kemajuan organisasi baik meliputi aspek fisik maupun non-fisik (kemampuan bekerja profesional, produktif, kemampuan berpikir, cakap, dan memiliki keterampilan yang bisa bermanfaat bagi kebesaran organisasi). Organisasi NU dan Muhammadiyah adalah dua organisasi keagamaan yang lahir dari hasil pemikiran, kreasi, inspirasi, dan semangat keagamaan yang cukup besar dari para tokoh agama pendirinya, seperti K.H.Hasyim Asy'ari, K.H.Wahab Hasbullah (NU) dan K.H.Ahmad Dahlan, K.H Mas Mansur (Muhammadiyah). Setelah para pendiri tersebut wafat, organisasi pun dilanjutkan oleh para generasinya yang juga memiliki kapabilitas yang mampu mengembangkan organisasi hingga berkembang menjadi organisasi besar dan mendapat respon dukungan masyarakat Indonesia. Dalam NU misalnya ada K.H. Wahid Hasyim, K.H Abdurrahman Wahid (Gus Dur), K.H Hasyim Muzadi, dan lainnya. Dalam Muhammadiyah, ada Amien Rais, ada Din Syamsuddin, dan lainnya yang hingga kini eksis memimpin organisasi.

Karakter kualitas SDM dalam konteks pengembangan keorganisasian keagamaan sebenarnya lebih diorientasikan pada kualitas aspek-aspek mental, spiritual, emosional dan kemampuan konatif (psikomotorik). Organisasi keagamaan yang di dalamnya memuat misi dakwah, membutuhkan pribadi-pribadi SDM yang berkarakter kepribadian Islam, yakni memiliki keseimbangan piker, keseimbangan sosial, emosional, dan spiritual. Dengan demikian, masing-masing akan berkontribusi mengembangkan dan menjaga motivasi awal berdirinya sebuah organisasi keagamaan yang dilandasi semangat dakwah, semangat keimanan, dan semangat ukhuwah Islamiyah.

3. Analisis Psikologis dalam Keberpilihan Organisasi Keagamaan

Secara psikologis, manusia adalah makhluk yang unik dan dinamis. Keunikan terletak pada kekhasan setiap individu dalam merespon setiap persoalan yang memiliki cara dan pola sesuai dengan kekhasan karakternya masing-masing. Dinamis

bahwa dalam setiap waktu dan tahapan perkembangan, individu mengalami dinamika kondisi kejiwaan yang berpengaruh terhadap reaksi dan respon pada setiap persoalan kehidupan sesuai dengan pengalaman dan pengetahuannya dalam berproses menjadi pribadi yang dewasa.

Bagi masyarakat yang beragama memiliki keyakinan bahwa dalam setiap ajaran agama ada nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang harus dipegang sebagai pedoman menjalani kehidupan agar terwujud kebahagiaan dunia dan akherat. Ini merupakan pengetahuan dan keyakinan yang bersifat personal yang diyakini oleh seluruh umat beragama, termasuk dalam konteks masyarakat muslim.

Dalam konteks kehidupan bermasyarakat, juga lahir kebutuhan adanya pengelompokan, berdasar kesamaan pandangan dan persepsi dalam upaya manusia memahami setiap prinsip ajaran aktualisasinya di tengah kehidupan bermasyarakat. Kehidupan keberagamaan juga tidak terlepas dari adanya proses pelebagaan keagamaan dalam sebuah organisasi keagamaan. Menurut Betty (2004: 247), bahwa pelebagaan agama memiliki dua muka, yakni di satu sisi sebagai upaya pendalaman dan peningkatan keagamaan personal. Di sisi lain, sebagai wadah untuk mengatur hubungan antarmanusia, baik dalam hubungan sosial maupun ekonomi. Bahkan bisa jadi dalam kebutuhan pengembangan yang lebih luas, yakni dalam bidang pendidikan dan dakwah.

Munculnya pelebagaan dalam keorganisasian keagamaan sebenarnya merupakan refleksi kebutuhan sosial manusia yang memiliki potensi rasa solidaritas ketika saling berjumpa dalam satu pandangan atau cara pandang dan keyakinan akan apa yang telah menjadi pengetahuan dan pengalamannya. Secara personal, keyakinan tetap pada prinsip ajaran Islam yang secara universal telah menjadi keyakinan seluruh umat Islam. Namun dalam praktik kehidupan sosial, keyakinan berkembang pada spesifikasi aktualisasi pemahaman keagamaan dalam tataran praktis.

Pemahaman dan praktik keagamaan dalam persepsi masyarakat komunitas NU dan Muhammadiyah merupakan contoh fenomena keberpihakan setiap komunitas masyarakat merefleksikan keyakinan dan cara pandangnya sesuai persepsi pemahaman keagamaan. Pilihan dan cara pandang yang berbeda tersebut melahirkan sikap-sikap solidaritas dan fanatisme yang terkadang berdampak pada gesekan dan konflik sosial terutama antara organisasi keagamaan yang berbeda.

Sikap keberpihakan yang rentan dengan respon-respon emosional sering mengabaikan kesadaran masyarakat dari nilai-nilai universal yang melampaui prinsip-prinsip dalam konsep organisasi keagamaan. Artinya, bahwa sebelum terkotak-kotak dalam kelembagaan keagamaan, prinsip ajaran Islam merupakan awal lahirnya persepsi dan cara pandang para pemeluknya sesuai dengan kondisi dan situasi lingkungan setiap individu tumbuh dan berkembang.

Penulis mengambil teori aspek psikologis keagamaan menurut Glock yang mendeskripsikan bagaimana kondisi kejiwaan seseorang dalam merefleksikan keagamaannya. Dalam hal ini mengacu pada lima aspek, yakni ideology, ritual, intelektual, eksperensial, dan konsekunesial (Rahmat, 2004: 43). Aspek-aspek keagamaan akan bisa melihat sejauhmana kemampuan setiap individu pemeluk agama memahami dan merfleksikan keagamaannya dalam realitas baik dalam kehidupan personal maupun sosialnya. Ada relasi antara satu aspek dengan aspek lainnya sehingga menjadi sebuah tanda tingkat keagamaan atau relijiusitas seseorang.

Dalam tataran kehidupan sosial khususnya dalam kehidupan sosial keagamaan yang mewujud dalam organisasi keagamaan juga akan terbaca sejauhmana ikatan atau relasi setiap individu terhadap organisasi keagamaan yang diikutinya. Maka peran cara pandang, sikap, dan perilaku individu juga akan dipengaruhi oleh corak dan kultur organisasi keagamaan yang diikutinya. Ada kebutuhan untuk mengidentifikasi diri dengan kelompok organisasi keagamaan lainnya, sehingga di manapun

keberadaannya, setiap komunitas organisasi keagamaan senantiasa menunjukkan identitas organisasi keagamaan yang diikutinya, misalnya warga NU dan Muhammadiyah.

Secara ideologis, baik komunitas NU maupun Muhammadiyah memiliki keyakinan bahwa cara beragamanya adalah yang sesuai dengan tujuan dan prinsip ajaran Islam untuk diamalkan dalam kehidupan sehari-hari. Hal tersebut sesuai dengan tingkat pengetahuan (aspek intelektual) setiap komunitas tentang berbagai interpretasi, penafsiran nilai-nilai Islam yang tertuang dalam al-Quran dan Hadits. Masing-masing pihak juga memiliki argumentasi dan dasar hukum yang mereka temukan dalam proses panjang para mujtahid dan para pendiri organisasi yang telah mengawali membentuk konsep pemikiran organisasi keagamaan.

Keyakinan dan persepsi yang sesuai terhadap corak budaya organisasi juga teraktual dalam praktik ritual keagamaannya. Misalnya dalam NU ada ritual “selamatan”, tahlilan, manaqiban, Yasinan, dan sebagainya. Sementara dalam Muhammadiyah tidak ditemukan. Masing-masing komunitas juga memiliki pengalaman yang berbeda sesuai dengan keyakinan, persepsi, dan praktik ritual masing-masing. Pengalaman ini terkait dengan sejauhmana kenyamanan, kenikmatan, dan penghayatan setiap komunitas dalam menjalankan praktik keagamaannya dalam bingkai tradisi keagamaannya.

Sebagai konsekuensi dari adanya keyakinan, persepsi, pemahaman dan ragam ritual keberagaman yang berbeda antara kedua organisasi keagamaan (NU dan Muhammadiyah) melahirkan berbagai konsekuensi, baik positif maupun negative. Positifnya, bahwa masing-masing memiliki komitmen untuk bisa menjalankan ajaran-ajaran keagamaan secara leluasa sesuai dengan pilihan dan keyakinan masing-masing, karena masing-masing juga memiliki rujukan dan landasan al-Quran dan Hadits dengan mengikuti hasil-hasil ijtihad para Ulama atau tokoh agama dari setiap organisasi keagamaan. Semakin berkembang dan semangat mengkaji kelimuan keislaman juga semakin

mewarnai dari masing-masing organisasi untuk terus belajar dan menguatkan pemahaman keagamaan dalam kontekstualisasinya di tengah kehidupan masyarakat yang semakin kompleks.

Sementara konsekuensi negative, terkadang kepentingan personal dan kelompok mengemuka di masyarakat sehingga berdampak pada konflik yang berawal dari ego pembenaran kelompoknya masing-masing. Inilah yang menjadi pemicu adanya ketegangan dan konflik dalam relasi organisasi keagamaan yang berkembang di Indonesia. Bahkan tidak hanya ditemukan dalam organisasi NU dan Muhammadiyah saja, juga meluas dengan organisasi lainnya seperti HTI, LDII, dan lainnya.

Jadi, konflik yang terjadi antara NU dan Muhammadiyah sebenarnya dilatarbelakangi dari ketidakmampuan masing-masing individu yang bersitegang untuk mengendalikan ego dan kepentingan masing-masing untuk menonjolkan kelompoknya sebagai yang berada di posisi yang benar. Seperti konflik-konflik yang terjadi di masyarakat dan contoh hasil penelitian Rohmah dan Siddiq dimana masyarakat berkonflik pada seputar praktik ritual tradisi keagamaan.

Padahal dalam Islam sendiri, bahkan masing-masing organisasi tentu memiliki pemahaman bahwa perbedaan dalam menafsirkan dan menginterpretasikan nilai-nilai ajaran yang tertuang dalam al-Quran maupun hadits adalah sebuah anugerah. Hal tersebut sebagaimana dalam tradisi para mujtahid yang melahirkan perbedaan madzhab Fiqh misalnya, ada banyak ragam pendapat dan pemikiran bagaimana praktik-praktik ibadah yang dimaksud dalam al-Quran dan Hadits. Masing-masing punya dasar hukumnya dan argumentasi yang jelas. Namun karena perbedaan latar belakang sosi-budaya dan konteks masyarakat, maka menimbulkan beragam interpretasi. Yang terpenting, adalah tidak keluar dari prinsip keutamaan Islam, yakni nilai-nilai Tauhid dan kemanusiaan.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Konflik Sosial

Pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) sebenarnya sudah dapat kita pahami akan keberadaan manusia sebagai makhluk ciptaan Allah swt dengan kedudukannya sebagai khalifah di muka bumi (QS. Al-baqarah:30). Allah swt menciptakan manusia untuk menjadi pemimpin, menjadi pengelola bumi mewakili Allah swt tentu bukan tanpa bekal. Allah swt menciptakan manusia akal (kemampuan berpikir) dan hati (kemampuan menghayati dan merasa) yang keduanya menjadi potensidasar untuk pengembangan kepribadian manusia. Kepribadian itu sendiri sangat berperan menentukan kesadaran, kemauan, dan kesiapan secara fisik dan mental manusia menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Berperan sebagai apapun manusia di muka bumi, maka di situlah ia dituntut akan kewajian dan tanggung jawabnya, seiring dengan pemerolehan apa yang menjadi hak- haknya.

Kemuliaan derajat manusia yang telah Allah berikan mestinya juga menjadi sebuah kesadaran bersama, khususnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan, untuk memberikan penghargaan dan kesempatan berkembang, kesempatan untuk memajukan segala potensi yang dimiliki. Oleh karenanya, perhatian yang cukup terhadap keberadaan sumber daya manusia hakekatnya merupakan bentuk kesadaran manusia akan anugerah penciptaan Allah terhadap manusia. Di sisi lain, juga merupakan penghargaan terhadap keberadaan manusia dengan segala potensi dan kemampuannya, yang pada akhirnya juga akan memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan suatu organisasi.

Pentingnya keberadaan SDM dalam sebuah organisasi bukan hal yang perlu untuk diperdebatkan lagi. Namun di sisi lain, penting untuk diperhatikan bahwa SDM dengan manusia sebagai subyeknya, adalah individu yang memiliki keunikan dan berkembang dinamis. Keunikan manusia sebagai individu bahwa setiap individu memiliki sifat-sifat sebagai kekhasannya masing-masing di satu sisi. Di sisi lain, secara umum manusia

adalah makhluk yang berpikir, merasa, dan berkehendak (Mubarok, 2013).

Manusia sebagai makhluk berpikir, merasa dan berkehendak merupakan potensi-potensi psikologis dimana Allah telah menganugerahinya dengan akal, qalb, dan nafsu atau kehendak. Potensi-potensi psikologis itulah yang akan berkolaborasi secara internal dalam bingkai psikologis (kejiwaan) manusia, sehingga melahirkan berbagai bentuk tindakan, sikap, perilaku, dan cara berpikir. Keunikannya bahwa setiap individu adalah berbeda satu dengan lainnya, meskipun ada beragam situasi dimana ada kesamaan atau keuniversalan sifat-sifat manusia, yakni misalnya dalam hal kesadaran ilahiyah dan insaniyah (kemanusiaan). Namun secara personal keunikan perbedaan itu nampak pada minat, motivasi, bakat, kecenderungan/ketertarikan, kemampuan mengelola dan memanaj emosi sehingga akan berdampak pada ragam perbedaan cara pandang, persepsi, dan pengambilan sikap serta tindakan. Perbedaan tersebut bisa juga dilatarbelakangi oleh berbagai kondisi, seperti latar belakang keluarga dan pola asuh, lingkungan sekitar dimana seseorang tumbuh dan berkembang, pengalaman, pendidikan, sosial-kultur, dan geografis.

Sementara karakter perkembangan manusia yang dinamis adalah perwujudan dari potensi berpikir, merasa, dan berkehendaknya yang senantiasa mendorong manusia untuk selalu berkembang, berubah, mencari bentuk dirinya merespon berbagai fenomena peristiwa sepanjang kehidupannya. Oleh karenanya, dimanapun manusia berada termasuk dalam sebuah organisasi, keunikan, keuniversalan, dan kedinamisan itu akan mewarnai dalam corak interaksi sosialnya dimana ada dua hal yang berbeda namun berjalan secara beriringan, yakni antara kebutuhan pemenuhan hak-hak personal dan sosialnya dengan tuntutan untuk melaksanakan kewajibannya. Kewajibannya tersebut juga hakekatnya adalah refleksi kebutuhan sosialnya di tengah kehidupan bermasyarakat sehingga muncul kesadaran untuk memenuhi kewajibannya terhadap sosial sebagai bentuk tanggung jawab.

Konflik juga sebenarnya dapat dimaknai positif, dimana adanya konflik akan semakin dinamis sebuah organisasi, karena di sana akan ada gesekan pemikiran dan adanya pembelajaran untuk lebih dewasa merespon berbagai pertentangan dan perbedaan yang mengemuka. Karena hal yang terpenting dalam memanaj konflik menjadi sebuah sumber inspiratif untuk sebuah kemajuan terletak pada masing-masing individu, manusia, yang menjadi sumber daya sebuah organisasi. Karena perbedaan atau konflik apapun yang terjadi, hakekatnya adalah terletak pada sejauhmana kemampuan manusia mengelola dan mengendalikan emosinya untuk merespon konflik. Seperti fenomena di beberapa daerah yang ditemukan adanya konflik dikarenakan perbedaan dan Muhammadiyah yang masih berkuat pada persoalan tata cara ibadah, dimana masyarakat yang masih labil menjadikan perbedaan itu sebagai sumber konflik. Padahal senyatanya adalah karena ketidakmatangan dan ketidakseimbangan mental terkait dengan pemahaman pada persoalan praktik keagamaan.

Fenomena konflik antara NU dengan Muhammadiyah senyatanya tidak semata sebagai konflik langsung antara dua organisasi. Namun masyarakat yang telah mempraktikkan tata cara ibadah seperti dalam kultur NU ataupun kultur Muhammadiyah, maka mereka sudah merasa menjadi bagian dari NU ataupun Muhammadiyah. Hal ini bisa dimaklumi karena NU dan Muhammadiyah adalah dua organisasi keagamaan yang secara cultural juga terbuka bagi masyarakat dan memang untuk mewedahi gagasan dan pemikiran keagamaan berbasis *Ahlussunnah wal jamaah* atau konsep pemikiran Muhammadiyah.

Seperti hasil penelitian Rohmah dan Shodiq yang menemukan adanya konflik di tengah keberagaman masyarakat antara warga NU dan Muhammadiyah. Hal tersebut sebagai fenomena proses pemahaman keagamaan dan kemasyarakatan menuju sebuah kesadaran bahwa di tengah masyarakat, meskipun dalam satu wadah keagamaan Islam, akan ada banyak hal praktis ataupun cara pandang yang berbeda satu komunitas dengan komunitas lainnya. Hal tersebut tentu sangat membutuhkan

kedewasaan dalam cara berpikir untuk merespon fenomena keragaman perbedaan dalam hal praktik keberagamaan.

Penanaman kesadaran tentunya sangat membutuhkan peran para tokoh agama dari setiap organisasi keagamaan yang merupakan ujung tombak penyampai dan pengembang misi dakwah di tengah masyarakat. Berbagai upaya untuk sosialisasi, bimbingan, dan penyuluhan dalam setiap kesempatan menjadi hal penting untuk menyampaikan bahwa misi organisasi keagamaan hakekatnya adalah untuk meningkatkan keimanan dan menjalin ukhuwah islamiyah dalam relasi komprehensif seluruh umat Islam khususnya di Nusantara. ini merupakan point penting dalam pengembangan sumber daya manusia baik di dalam organisasi secara structural maupun secara cultural dalam tataran masyarakat luas yang menjadi bagian dari warga dari organisasi keagamaan masing-masing.

Penting bagi para pimpinan di kedua organisasi tersebut untuk senantiasa memantau dan mengikuti perkembangan fenomena yang berlangsung di masyarakat. Konflik apapun yang terjadi, baik di kalangan masyarakat maupun di kalangan pimpinan sendiri, menjadi tugas para anggota dan pimpinan kedua organisasi untuk mengendalikan dan melakukan resolusi konflik agar tidak berujung pada tindak kekerasan dan permusuhan. Karena hakekat pendirian organisasi keagamaan tidak lain adalah untuk mewujudkan persaudaraan sesama muslim dan meningkatkan keimanan kepada Allah swt.

Oleh karenanya, penting bagi setiap organisasi untuk tidak hanya sibuk dengan perencanaan dan pengelolaan program-program kegiatan yang terfokus pada tujuan kebesaran organisasi tanpa memperhatikan kondisi sumber daya manusianya. Seperti yang telah penulis sampaikan di atas terkait dengan peran strategis sumber daya manusia. Bahwa manusia adalah pelaku, penggerak, dan pengatur segala program kegiatan organisasi. Maka penting juga adanya pemberdayaan sumber daya manusia melalui program manajemen sumber daya manusia yang pada akhirnya akan sangat bermanfaat untuk pembentukan keseimbangan kepribadian

bagi setiap individu yang menjadi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

C. Simpulan

Hal terpenting dalam sebuah organisasi keagamaan adalah menanamkan sebuah kesadaran bagi setiap anggota akan visi dan tujuan penyelenggaraan organisasi keagamaan sebagai media pengembangan dakwah Islamiyah. Penting bagi setiap organisasi keagamaan apapun menekankan pemahaman keberadaan organisasi di tengah kehidupan bermasyarakat kepada seluruh anggota dan masyarakat pendukung. Karena kesadaran manusia sebagai pelaku dan penggerak dalam sebuah organisasi memberikan kontribusi bagi terpeliharanya identitas kiprah organisasi dalam menjaga hubungan ukhuwah Islamiyah dalam berkehidupan. Masing-masing akan dapat mengelola diri dalam mengekspresikan kepentingan-kepentingan personal ataupun kelompok.

Daftar Pustaka

- Amir, Syamsul Munir. 2009. *Ilmu Dakwah*. Jakarta: Sawo Raya.
- Arifin, H.M. 1994. *Psikologi Dakwah*. Bumi Aksara.
- Daulay, Maslina. "Peran Organisasi Dakwah dalam Pelaksanaan Bimbingan dan Penyuluhan". HIKMAH. Vol. VIII. No. 01 Januari 2014
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Mubarok, Achmad. 2013. *Psikologi Dakwah: Membangun Cara Berpikir dan Merasa*. Jakarta. Madani
- Muhammad, Arni. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhiddin, Asep. 2002. *Dakwah dalam Perspektif al-Quran*. Bandung: Pustaka Setia.
- Narwoko, J.dwi. 2004. *Sosiologi: Teks Pengantar dan Terapan*. Jakarta: Prenada Media.
- Rahmat, Jalaluddin. 2004. *Psikologi Agama*. Jakarta. PT Mizan Pustaka.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 1996. *Organisasi Perusahaan (Teori Struktur dan Perilaku)*. Yogyakarta: BPFE.
- Scharf, Betty R. 2004. *Sosiologi Agama. Diterjemahkan Machnun Hussein*. Jakarta. Prenada Media.
- Taylor, Shelley E., dkk. 2009. *Psikologi Sosial*. Terj. Tri Wibowo B.S. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mas'ud, Abdul Rahman. Nahdlatul Ulama and Muhammadiyah, Two of Indonesia's Muslim Giants: Tension Within Intimacy (Harmony), *Jurnal Multikultural & Multireligius* Vol. IX No. 34 <http://jurnal.balitbangdiklat.kemeng.go.id/index.php/harmoni/article/viewFile/264/pdf>
- Rohmah, Usisa, "Interaksi Sosial Warga NU dan Muhammadiyah: Studi Kasus di Desa Punduhsari", <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/gov/article/view/263/133>.

Rahardjo, Shodiq. “Konflik antara NU dan Muhammadiyah (Studi Kasus di Wonokromo Pleret Bantul Yogyakarta, tahun 1960-2002)”. <http://digilib.uin-suka.ac.id/1084/1/BAB%20I%2C%20V%2C%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>