

RESOLUSI KONFLIK IDEOLOGIS DAN UPAYA MENDORONG KONVERSI KEBERAGAMAAN ISLAM FUNDAMENTAL MELALUI KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN

Syaikhu Rozi

Universitas Islam Majapahit Mojokerto

syaikhurozi418@gmail.com.

Abstract: *Differences of interpretation of the Qur'an and As-Sunnah and differences in attitude in the face of modernization with all the causes and impacts make Muslims have different religious styles, one of which is fundamentalist. The fundamentalist commitment of Islamists in maintaining identity and developing fundamentalist ideology in moderate Islamic educational institutions can create ideological conflict in educational institutions. Therefore, it is necessary to solve it by encouraging the conversion of Islamic religious fundamentals by applying a leadership model that gives high attention to the completion of tasks and people (subordinates) and applying the approach of group/democratic management.*

Keywords: *Fundamentalist, Conflict, Conversion, Group Management*

PENDAHULUAN

Agama hadir ke dunia sebagai jawaban terhadap persoalan yang dihadapi umat manusia, baik persoalan filosofis, psikologis, sosiologis atau persoalan-persoalan lain, yang dihadapi secara mikro sebagai seorang individu maupun secara makro sebagai kelompok masyarakat, negara atau manusia secara universal. Salah satu agama yang diikuti sebageian besar masyarakat dunia dan diyakini pemeluknya dapat mengantarkan manusia memperoleh kesejahteraan adalah agama Islam. Sebagaimana agama-agama yang lain, Islam juga memiliki kitab suci yang dibawa oleh utusannya. Al-Qur'an dan as-Sunah merupakan kitab suci agama Islam yang diyakini pemeluknya dapat membimbing manusia menuju jalan yang benar, serta dapat menjawab segala tantangan kehidupan.¹

Mengingat persoalan yang dihadapi manusia sangat kompleks sedangkan teks-teks yang tertulis di dalam Al-Qur'an dan Sunnah tidak memberikan semua jawaban secara eksplisit, maka al-Qur'an kemudian ditafsirkan sesuai dengan kemampuan dan pemikiran

¹ Umat islam pada umumnya meyakini bahwa al-qur'an dan sunnah merupakan sumber utama ajaran islam, dngan berpegang teguh kepada al-qur'an dan sunnah maka manusia dapat menyelesaikan seluruh persoalan yang dihadapinya dan memperoleh kebahagiaan. Sumber keyakinan ini berdasarkan inspirasi hadist dari Katsir bin Abdillah, dari ayah nya dari kakeknya r.a, ia berkata sesungguhnya Rosululloh SAW, bersabda : *"Kutinggalkan pada kamu sekalian dua perkara yang kamu tidak akan sesat apabila kamu berpegang teguh kepada keduanya, yaitu : Kitab Allah dan sunnah Nabi-Nya"*. (HR. Malik dalam Al-Muwaththa' juz 2)



pemeluknya. Oleh karena kemampuan dan pemahaman pemeluk Islam berbeda-beda, maka penafsiran terhadap al-Qur'an pada akhirnya juga berbeda pula. Selain perbedaan pemahaman dan penafsiran terhadap sumber ajaran Islam, munculnya perbedaan corak pemikiran Islam juga dilatarbelakangi oleh perbedaan respon umat Islam dalam menghadapi modernisasi dan segala sebab serta dampaknya dalam kehidupan. Itulah yang menjadi alasan di antara beberapa alasan lain yang menyebabkan munculnya banyak aliran dan pemikiran yang berbeda-beda di dalam agama Islam.

Dalam kasus perkembangan Islam di Indonesia, Abudin Nata (2001) memetakan pemikiran-pemikiran Islam kontemporer yang berkembang di tengah-tengah masyarakat Indonesia menjadi 10 corak pemikiran. Salah satu diantaranya adalah aliran dan pemikiran Islam fundamentalis.² Menurut Abudin Nata, corak pemikiran Islam fundamentalis terlihat dari sikap dan pandangan yang berpegang teguh pada hal-hal yang mendasar dan pokok dalam Islam dengan tidak mempertentangkannya dengan ilmu pengetahuan. Corak Islam ini memiliki ciri-ciri diantaranya eksklusif, doktriner, keras, radikal dan politis. Adapun karakter umum dari kelompok fundamentalisme radikal adalah memiliki sifat keagamaan yang tekstualis, anti pluralisme, intoleran dan selalu mengukur kebenaran agama dari aspek batas-batas eksoterisme.³ Corak pemikiran Islam demikian ini selanjutnya memanifestasi dalam kelompok-kelompok dan organisasi-organisasi sosial-keagamaan yang mewadahi pemikiran dan pergerakannya masing-masing. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut, pola pikir, sikap dan perilaku anggotanya dibentuk berdasarkan corak pemikiran dan ideology organisasinya.

Bagi muslim penganut Islam fundamentalis, keputusan untuk bergabung dengan organisasi tersebut merupakan keputusan yang besar, mengingat untuk saat ini kelompok mereka merupakan kelompok minoritas. Terlebih lagi mereka harus menghadapi kenyataan untuk selalu konsisten dalam berpegang teguh pada prinsip-prinsip dan ideologi organisasi tersebut serta harus berkomitmen menjaga identitas di tengah-tengah masyarakat/lingkungan kerja yang berbeda. Persoalan kemudian muncul ketika identitas tersebut beserta simbol-simbolnya berusaha diperlihatkan dan dikembangkan secara jelas di tempat mereka bekerja, seperti ketika mereka menjadi guru atau pegawai di lembaga pendidikan Islam moderat.

Persoalan yang dimaksud diantaranya adalah lahirnya konflik ideologis di lembaga pendidikan Islam, baik dalam bentuk konflik manifest maupun hanya sekedar konflik latent. Konflik yang dimaksud dapat terjadi di antara sesama guru dan atau pegawai, antara guru atau pegawai dengan atasan, atau bisa juga terjadi antara guru atau pegawai dengan siswa dan atau dengan orangtuanya, yang masing-masing memiliki keyakinan berbeda. Dalam sudut pandang manajemen, konflik di lembaga pendidikan, apapun bentuk dan situasi yang melatarbelakanginya, serta sekecil dan sesempit apapun eskalasi konflik tersebut, semua itu akan tetap berpengaruh terhadap harmonisasi sosial di lembaga pendidikan secara umum. Bahkan konflik di lembaga pendidikan juga akan berpengaruh terhadap pengelolaan dan proses pendidikan.

²Dikutib oleh Moh. Nurhakim, *Neo Modernisme dalam Islam* (Malang: UMM Press, 2001), 12.

³Armada Riyanto, *"Membongkar Eksklusifisme Hidup Beragama"*, dalam Riyanto Armada (ed) *Agama Kekerasan; Membongkar Eksklusifisme* (Malang: DIOMA-STFT Widayasanana, 2000), 16-34.

KONVERSI KEBERAGAMAAN ISLAM RADIKAL SEBAGAI RESOLUSI KONFLIK

Sesungguhnya, konflik adalah realitas sosial dalam arti dapat terjadi di manapun dan kapanpun, termasuk dapat terjadi di lembaga pendidikan Islam moderat sekalipun. Salah satu jenis konflik yang dapat terjadi di lembaga pendidikan Islam adalah konflik ideologi, yaitu konflik yang dipemicu oleh ide-ide budaya, nilai-nilai dan atau keyakinan tertentu,⁴ termasuk keyakinan terhadap ajaran agama. Dengan demikian, ajaran agama dapat menjadi faktor penyebab konflik di masyarakat,⁵ karena konflik itu sendiri merupakan ketidak sesuaian antara dua orang anggota organisasi atau lebih yang timbul diantaranya karena fakta bahwa mereka memiliki tujuan, nilai-nilai atau persepsi yang berbeda.⁶ Pada kenyataannya, keyakinan, ide atau nilai-nilai agama yang diikuti masyarakat pada satu sisi dapat meningkatkan solidaritas emosional, namun pada sisi yang lain juga merupakan simbol-simbol yang dapat menjadi senjata utama dalam konflik di masyarakat termasuk di lembaga pendidikan Islam, baik lembaga pendidikan Islam swasta maupun negeri.

Menurut Mujamil Qomar dalam lembaga-lembaga pendidikan Islam, terutama yang berstatus negeri, seringkali terjadi konflik ideologi antar organisasi di dalamnya dan kemudian memberikan tekanan-tekanan tertentu seperti intervensi kelompok yang berideologi tertentu dalam pembuatan kebijakan dan penentuan indikator keberhasilan kepemimpinan di lembaga pendidikan.⁷ Pada lembaga pendidikan Islam swasta, fenomena konflik ideologi juga dapat terjadi sebagaimana di lembaga pendidikan Islam negeri. Fenomena konflik tersebut merupakan ancaman bagi kemajuan lembaga pendidikan Islam karena lembaga pendidikan Islam hanya akan menjadi medan “pertempuran” dan ajang perebutan kekuasaan dan pengaruh.

Dapat diprediksi, lembaga pendidikan Islam yang berada dalam situasi demikian itu akan mengalami pergeseran orientasi dan kerusakan dalam sistem dan manajemennya. Lembaga pendidikan Islam yang semestinya dibangun untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pembangunan sumber daya manusia peserta didik agar cerdas, berakhlak, berkompeten melalui kegiatan akademik justru hanya akan mengarah pada kegiatan politik dan perebutan pengaruh. Selain itu, sistem manajemen yang semestinya dilaksanakan secara profesional pada akhirnya justru tidak membutuhkan profesionalisme sama sekali.

Demikian dampak konflik yang dapat merusak lembaga pendidikan Islam. Dampak konflik yang sebagaimana yang diprediksikan oleh Lewis A. Coser. Menurut pandangan Coser, konflik sesungguhnya mempunyai dua wajah, yaitu wajah Disfungsional (perusak)

⁴Dalam analisa sosiologisnya, Randall Collins memberikan perhatian yang sama pada konflik yang dibangun dari sisi gagasan (*ide*) dan cita-cita. Lihat Rachmad K. Dwi Susilo, *20 Tokoh Sosiologi Modern; Biografi Peletak Sosiologi Modern* (Jogjakarta: Ar-Ruz Media), 296.

⁵Dadang Kamad, *Sosiologi Agama* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002), 147

⁶Dikutip oleh Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam Organisasi; Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner (Edisi II)* (Bandung : Alfabeta, 2009), 18

⁷Mujammil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam; Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2007), 18-19



dan Fungsional (perbaikan).⁸ Konflik disfungsional terjadi bila aktor konflik menyerang nilai-nilai inti substansi perbedaan hubungan sosial yang secara alamiah potensial menjadi pemicu konflik. Sebaliknya, konflik dapat memberikan dampak perbaikan (fungsional) manakala tidak mempertanyakan dasar-dasar hubungan atau menyangkut substansi perbedaan potensi konflik. Dengan demikian, konflik ideologi merupakan jenis konflik yang berbahaya bagi struktur sosial di lembaga pendidikan, karena konflik jenis itu dapat menghancurkan struktur organisasi di lembaga pendidikan.

Oleh karena itu, konflik ideologi di lembaga pendidikan perlu diberikan upaya penyelesaian sedini mungkin agar konflik tidak berkembang dan semakin merusak pola dasar hubungan sosial di lembaga pendidikan. Penyelamatan lembaga pendidikan dari konflik yang merusak bergantung pada struktur sosial lembaga pendidikan itu sendiri, yakni pada institusionalitas dan toleransinya terhadap konflik yang terjadi. Walaupun masing-masing struktur sosial memiliki karakteristiknya sendiri-sendiri dalam menghadapi fenomena konflik, sehingga sebagian kelompok mungkin ada yang toleran sementara yang lain tidak,⁹ namun secara umum, konflik ideologi biasanya sulit untuk diselesaikan karena perilaku konflik yang ditunjukkan oleh anggota struktur sosial lembaga pendidikan akan menjadi pembenaran dan klaim terhadap perilaku keberagamaannya.

Walaupun sulit, namun bukan berarti konflik ideologi tidak dapat diselesaikan, sebaliknya justru sebesar apapun bentuk konflik yang terjadi dan apapun faktor yang melatarbelakanginya, hal itu tetap dapat diselesaikan dengan adanya ketrampilan pemimpin lembaga pendidikan. Pilihan pendekatan penyelesaian konflik yang dapat dipilih diantaranya dapat menggunakan model Hendricks W (1992) yang terdiri dari 5 strategi yaitu: 1) Mempersatukan, 2) Kerelaan membantu, 3) Mendominasi, 4) Menghindar, 5) Kompromi.¹⁰ Model lain yang juga dapat diterapkan adalah model resolusi konflik dunia pesantren yaitu:

1. Pencegahan melalui media silaturahmi dan melaksanakan tradisi kekerabatan yang ada di masyarakat. Jika resolusi dengan tahap pertama ini tidak dapat dilaksanakan, maka upaya penyelesaian konflik dapat dilakukan dengan beralih pada tahap berikutnya, yaitu:
2. Melakukan pengaturan konflik melalui klarifikasi atau dalam istilah pesantren biasa disebut dengan *tabyyun*, yakni memberi penjelasan atas persoalan sesungguhnya. Jika cara ini tidak berjalan secara efektif untuk menyelesaikan konflik maka cara selanjutnya adalah dengan:
3. Melakukan *bahtsul masa'il* untuk menekan dan menyekat konflik serta mengupayakan diperolehnya solusi terbaik yang dapat dilaksanakan.
4. Pengelolaan konflik melalui nilai dan norma keagamaan yang menjadi pedoman masyarakat pesantren yang biasanya diimplementasikan melalui kaidah-kaidah fiqh.
5. Penyelesaian konflik dengan menggunakan model *islah* atau rekonsiliasi. Dalam proses rekonsiliasi ini pihak-pihak yang terlibat dalam situasi konflik dapat

⁸Margaret M. Poloma, *Sosiologi Kontemporer* (Yogyakarta : Raja Grafindo Persada, 1994), 116.

⁹Lewis A. Coser, "The Function of Sosial Konflik", dalam Ramlan Subakti, *Bahan Kuliah Teori Sosial Makro* (Surabaya : Program Pasca Sarjana Universita Airlangga, 1997), 151

¹⁰Wahyudi, *Op.Cit.*, 61

diupayakan untuk melakukan *rujuk* dan proses pemulihan hubungan yang erat dan berkonsistensi damai serta saling bekerja sama.¹¹

Selain itu, proses penyelesaian konflik juga dapat dilakukan pimpinan lembaga pendidikan dengan cara menerapkan campur tangan pihak ketiga, yaitu:

1. Arbitrasi, yaitu suatu prosedur dimana pihak ketiga mendengarkan kedua pihak yang berkonflik dan bertindak sebagai seorang hakim dalam menentukan penyelesaian yang mengikat.
2. Mediasi, yaitu pihak ketiga yang ditunjuk atau diterima dengan suka rela untuk memberikan nasehat dan rekomendasi.
3. Konsultasi proses antar pihak, yaitu suatu bentuk campur tangan pihak ketiga untuk mengembangkan hubungan antara dua pihak dan mengembangkan kapasitas mereka sendiri dalam menyelesaikan konflik.¹²

Pilihan resolusi konflik di atas dapat diimplementasikan untuk menghadapi konflik yang terjadi di lembaga pendidikan Islam sesuai situasi dan kondisi yang melingkupinya, sehingga hasil-hasil konflik seperti konflik menang-kalah, konflik menang-menang dan konflik kalah-kalah dapat diperoleh.¹³ Selanjutnya agar penyelesaian konflik dapat berdampak lebih permanen atau setidaknya, pelaku konflik tidak lagi membuat “ulah” yang berpotensi menyulut konflik secara terus menerus, maka perlu dilakukan upaya mendorong konversi keberagamaan agar anggota struktur sosial lembaga pendidikan islam memiliki tujuan, keyakinan dan persepsi yang searah dalam hal keberagamaan dan manifestasinya.¹⁴

Adanya perubahan dalam hal keberagamaan atau yang lazim dikenal dengan konversi keberagamaan yang dialami oleh struktur sosial di lembaga pendidikan merupakan keniscayaan mengingat proses konversi agama terkadang dapat disebabkan oleh unsur dari luar (*exogenous origin*) seperti pengaruh keluarga, hubungan pertemanan, pengaruh pemimpin dan lain-lain. Dalam prosesnya, kekuatan dari luar tersebut akan mampu menguasai kesadaran seseorang atau kelompok untuk kemudian menekan kesadaran batin sehingga mengalami konflik yang memerlukan penyelesaian dalam bentuk konversi.

Secara teknis, William James menjelaskan proses konversi dengan menyatakan bahwa konversi merupakan akibat atau tahapan dari proses pengeraman di otak. Dalam

¹¹Hamdan Farhan dan Syarifudin, *Titik Tengkar Pesantren, Resolusi Konflik Masyarakat Pesantren* (Yogyakarta : Pilar Religia, 2005), 74

¹²Ibid., 54

¹³Winardi, *Manajemen Konflik; Konflik Perubahan dan Pengembangan* (Bandung: Mandar Maju, 1994), 19

¹⁴Secara etimologi, konversi agama berasal dari kata latin *conversio* yang berarti taubat, pindah, dan atau berubah, sehingga *conversion* mengandung pengertian berubah dari suatu keadaan, atau dari suatu agama ke agama lain. Konversi agama juga merujuk pada perilaku perpindahan arah dalam hal keberagamaan yang sama sekali berbeda dengan keyakinan semula. lihat Sururin, *Ilmu Jiwa Agama* (Jakarta : Rajawali Pres, 2004), 104

arti, subjek konversi mengalami kegelisahan menumpuk yang sudah lama dipendamnya. Perasaan-perasaan yang terpendam tersebut biasanya berwujud ketidakpuasan terhadap fungsi agama yang dianggap kurang membumi dan kurang bisa mengakomodir persoalan-persoalan serta kebutuhan pemeluknya. Adakalanya, kegelisahan tersebut berhasil diatasi dan diredam, namun tidak jarang, kegelisahan tersebut justru menjadi dorongan untuk melakukan hal yang besar. Dorongan tersebut bisa muncul dari dalam diri subjek yang secara aktif mencari solusi dari kegelisahannya, ataupun muncul karena ada pengaruh dari luar.

PERAN KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM MENDORONG KONVERSI KEBERAGAMAAN ISLAM RADIKAL

Walaupun merupakan suatu hal yang manusiawi dan wajar, konversi agama memiliki faktor-faktor kunci yang melatarbelakanginya, antara lain: 1) Pengaruh hubungan antara pribadi, baik pergaulan yang bersifat keagamaan maupun non agama. 2) Pengaruh kebiasaan yang rutin. 3) Pengaruh anjuran atau propaganda dari orang-orang yang dekat, misalnya: karib, keluarga, famili dan sebagainya. 4) Pengaruh pemimpin keagamaan. 5) Pengaruh perkumpulan yang berdasarkan hobi. 6) Pengaruh kekuasaan pemimpin secara pesuasif (secara halus) atau secara (memaksa).

Dengan demikian, pola interaksi, pendekatan manajemen dan kepemimpinan lembaga pendidikan dapat menjadi faktor pendorong terjadinya konversi keberagamaan yang dialami oleh anggota komponen lembaga pendidikan Islam seperti pendidik maupun tenaga kependidikan. Hal itu karena lembaga pendidikan Islam sebagai tempat kerja pendidik maupun tenaga kependidikan, merupakan lingkungan sosial yang menjadi tempat individu bergaul dengan orang lain dan mendapatkan pengaruh baik secara pesuasif maupun dengan terpaksa dari orang-orang yang dekat selain keluarga maupun dari pimpinan lembaga pendidikan Islam yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain di lingkungan kerjanya dengan menggunakan kekuasaannya.¹⁵ Pengaruh yang dimaksud diantaranya dalam pemikiran, sikap dan prilaku atau gaya hidup. Termasuk juga dalam bidang keberagamaan yang selanjutnya menjadikan subyek mengalami konversi.

Untuk mendorong terjadinya konversi keberagamaan Islam fundamental melalui kepemimpinan dan manajemen pendidikan, maka para pemimpin lembaga pendidikan Islam moderat perlu menerapkan pola kepemimpinan dan manajemen yang efektif. Mengingat efektifitas kepemimpinan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor kepribadian, karakteristik, harapan dan perilaku bawahan serta iklim dan kebijakan organisasi,¹⁶ maka pemimpin lembaga pendidikan Islam perlu mengimplementasikan pendekatan kepemimpinan dan manajemen yang secara praktis dapat meningkatkan faktor-faktor tersebut.

Dalam konteks pengembangan faktor kepribadian, maka pemimpin lembaga pendidikan perlu memperkuat sifat-sifat pemimpin seperti kecerdasan yang tinggi di

¹⁵Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2006) hal. 88

¹⁶Ibid., 99

atas bawahan yang dipimpin, jujur dan adil, semangat untuk mencapai tujuan, dapat bekerjasama, memiliki perhatian terhadap kepentingan yang menyeluruh, suka melindungi dan lain-lain. Tipe-tipe kepribadian pemimpin tersebut dapat diperkuat dengan cara mengimplementasikan perilaku manajemen kelompok atau manajemen demokratis, yaitu perilaku manajemen yang paling efektif karena memberikan perhatian tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugas serta berorientasi pada bawahan.¹⁷

Secara teknis, manajemen demokratis dapat diimplementasikan dalam kerangka kepemimpinan demokratis, dimana ciri-cirinya antara lain:

1. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi
2. Bawahan, oleh pimpinan dianggap sebagai komponen pelaksana organisasi yang secara integral memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu.
3. Penerapan disiplin, tetapi tidak kaku dalam memecahkan masalah secara bersama
4. Kepercayaan tinggi kepada bawahan tapi tidak lepas tanggung jawab pengawasan
5. Komunikasi dengan bawahan terbuka dan dua arah.¹⁸

Implementasi manajemen demokratis tidak hanya penting bagi lembaga pendidikan Islam karena dengan interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai,¹⁹ tetapi lebih dari itu, dengan adanya kepemimpinan demokratis di lembaga pendidikan Islam, maka akan ada rasa saling mempercayai dan kehangatan diantara bawahan dan pimpinan, serta bawahan merasa memperoleh penghargaan atas kinerjanya. Hal itu secara otomatis akan meningkatkan dinamika di lembaga pendidikan Islam, yang ditandai (diantaranya) dengan partisipasi seluruh elemen struktural dalam mencapai mutu lembaga pendidikan Islam secara kualitatif.

Dalam konteks faktor eksternal penyebab konversi keberagamaan Islam fundamental, iklim organisasi yang hangat dan dinamis serta pemimpin yang demokratis, merupakan suasana yang relatif berbeda dengan iklim organisasi Islam fundamentalis yang cenderung tidak menenangkan jiwa. Selain karena doktrin Islam yang diserukan organisasi Islam fundamentalis ujung-ujungnya adalah tentang qisos, penutupan aurat serta khilafah, sepanjang sejarah, organisasi tersebut selalu berusaha mati-matian untuk menghidupkan kembali skema teoritis kuno tentang dunia yang terbagi menjadi dua bagian, antara *dar al-Islam* dan *dar al-harb*. Adapun untuk mewujudkannya, para pemimpin mereka biasanya menyerukan secara otoriter kepada setiap muslim untuk melakukan jihad, yang dilakukan bukan hanya terhadap non muslim, tetapi juga melawan muslim yang tidak setia dengan Islam dan yang bekerja sama dengan musuh Islam.²⁰

¹⁷Ibid., 94

¹⁸Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah; dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) hal 215

¹⁹Ibid., hal 213.

²⁰Dalam catatan Tamim Ansari, keberadaan organisasi islam radikal seperti ikhwanul muslimin yang dipimpin oleh sayyid qutub, sejak awal pada dasarnya menyatakan perang melawan pemerintah mesir, suriah, irak, yordania dan libanon serta mealwan semua modernis sekuler yang mendukung mereka. Lihat Tamim Ansary, *Dari Puncak Bagdad; Sejarah Dunia Versi Islam*. Terjemah oleh Yuliani Liputo (Jakarta: Zaman, 2010), 518



Doktrin Islam yang demikian itu bagi penganut organisasi Islam fundamentalis pada dasarnya merupakan prinsip-prinsip yang harus dijaga dan dikembangkan dengan komitmen yang tinggi, walaupun berada di lingkungan kerja yang memiliki prinsip-prinsip berbeda. Diakui atau tidak, kondisi di dalam organisasi Islam fundamentalis yang demikian itu sedikit atau mungkin banyak, lambat laun akan membuat tidak nyaman bagi anggotanya, karena setiap individu pada kenyataannya memiliki kebutuhan yang dirasakan (*felt needs*) selain juga kebutuhan dasar seperti kebutuhan makan, minum, seks, kebutuhan fisiologis lainnya.

Kebutuhan yang dirasakan dapat berbentuk dorongan dan motif-motif. Dorongan yang dimaksud diantaranya dorongan rasa takut dan menyelamatkan diri, rasa ingin tahu, kekaguman, kasih sayang dan lain-lain. Adapun motif-motifnya adalah motif sosial seperti ingin diterima, dihargai, afiliasi, persetujuan, status dan sebagainya. Dapat pula berbentuk motif obyektif dan interest seperti eksplorasi, minat, aspirasi, dan termasuk juga motif berprestasi. Bagi seorang penganut Islam fundamentalis, upaya pemenuhan kebutuhan dasar dan kebutuhan yang dirasakan yang demikian itu akan terasa sulit diperoleh ketika ia tetap beruapa dengan komitmen tinggi untuk menjaga, memperlihatkan dan mengembangkan identitas serta prinsip-prinsip Islamnya yang fundamentalis. Oleh karena itu, pilihan untuk tetap menjadi anggota organisasi Islam fundamentalis akan membuatnya merasa tidak tenang.²¹

Ketika tuntutan struktur organisasi Islam fundamentalis yang tidak nyaman berbanding terbalik dengan suasana kerja yang hangat dan dinamis di lembaga pendidikan Islam moderat, maka hal itu secara otomatis akan memberikan pengaruh terhadap keadaan emosi personil lembaga pendidikan. Pada akhirnya kesenjangan itu akan menjadikan penganut Islam fundamentalis yang bekerja di lembaga pendidikan Islam moderat akan mengalami keguncangan emosi dan konflik psikis yang akan mendorong terjadinya konversi karena diantara salah satu faktor penyebab konversi.

Kondisi demikian merupakan keniscayaan mengingat dalam rangkaian proses pemenuhan *felt needs*-nya, seseorang akan dihadapkan pada kondisi apakah tindakan tersebut dapat ditempuh dan atau tujuannya dapat tercapai atau tidak. Dalam tahap ini, keputusan bertindak seseorang akan dihadapkan pada pertimbangan alternatif antara untung dan ruginya suatu perbuatan atau positif negative perbuatan tersebut berdasarkan kesesuaian dengan kata hati dan idealisme yang selama ini dipegangi.

Seandainya alternatif-alternatif yang dihadapi oleh individu mengandung motif dan resiko untung rugi atau positif negative sama kuat, sementara proses pemilihan dan pengambilan keputusan tidak dapat dilakukan dengan segera, maka dalam kondisi tersebut, dalam diri individu tersebut akan terjadi konflik batin yang terus menerus dan sulit untuk diselesaikan. Jika konflik batin itu tidak segera diatasi, maka individu yang bersangkutan akan mengalami kekecewaan yang mendalam karena tujuan yang dikehendakinya tak kunjung terlaksana dan tercapai. Perasaan kecewa dan situasi tidak tercapainya tujuan yang dirasakan oleh seseorang dalam istilah psikologi disebut frustrasi. Reaksi seseorang terhadap frustrasi akan bermacam-macam bergantung pada kemampuan dan fungsi akal sehatnya.

²¹Abin Syamsudin Makmun, *Psikologi Kependidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), 38

Bisa jadi, salah satu reaksi dari rasa frustrasi yang dialami oleh penganut Islam fundamentalis adalah berupa konversi agama, mengingat dalam pandangan Zakiyah Darajat, keadaan emosi seseorang dapat menjadi faktor kunci penyebab terjadinya konversi agama karena orang-orang yang jiwanya sedang emosional (mengalami perasaan lebih sensitif atau banyak dikuasai oleh emosinya) akan mudah terkena sugesti. Oleh karena itu, kendatipun secara lahiriyah emosi seseorang tidak terlalu besar pengaruhnya terhadap peristiwa konversi, namun menurut Zakiyah Darajat, dapat dibuktikan bahwa keadaan emosi merupakan faktor yang ikut mendorong terjadinya konversi agama, terlebih lagi jika subyek konversi sedang mengalami kekecewaan dengan kepercayaan sebelumnya.²²

SIMPULAN

Sesungguhnya, fenomena konversi agama sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari, baik terjadi di dunia akademik, di masyarakat, maupun di dunia kerja. Peristiwa konversi yang dialami seseorang terkadang tidak terlalu menonjol dan ekstrim, prosesnya terkadang juga tidak berjalan secara seketika dan memberikan pengaruh secara cepat. Sebaliknya, kadang ia berjalan lambat tetapi pada akhirnya memberikan perubahan yang cukup besar dalam hal pemikiran, sikap dan perilaku pelakunya, sehingga tidak terasa telah terjadi perubahan arah dari keyakinan sebelumnya.

Umumnya, proses terjadinya konversi diawali dari adanya ketidakpuasan dan kekecewaan seseorang terhadap keyakinan yang dipegangi sebelumnya. Pada saat kekecewaan tersebut terjadi semakin dalam, sementara pada sisi yang lain, harapan untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan semakin besar dan realistis, maka dalam kondisi demikian seseorang akan mudah terserap secara emosional sehingga dan mengalami konflik batin. Konflik-konflik inilah yang nantinya akan menjadi faktor kunci penyebab lahirnya konversi agama.

Disinilah peran kepemimpinan dan manajemen lembaga pendidikan Islam menjadi sangat signifikan dalam upaya mendorong terjadinya konversi keberagamaan Islam fundamental kearah keberagamaan Islam yang lebih moderat. Jika hal ini dapat direalisasikan, maka secara otomatis kepemimpinan dan manajemen pendidikan Islam telah dapat memperkuat Islam moderat di lembaga pendidikan. □

²²Zakiyah Darajat, *Ilmu Jiwa Agama* (Jakarta: Bulan Bintang, 1996) hal. 164





DAFTAR PUSTAKA

- Ansary, Tamim, 2010. *Destiny Disrupted; A History of the Word Through Islamic Eyes*. Terjemah Yuliani Liputo. *Dari Puncak Bagdad; Sejarah Dunia Versi Islam*. Jakarta: Zaman.
- Nurhakim, Moh. 2001. *Neo Modernisme dalam Islam*. Malang: UMM Press.
- Armada, Riyanto (ed), 2000. *Agama Kekerasan; Membongkar Eksklusifisme*. Malang: DIOMA-STFT Widyasasana.
- Kamad, Dadang, 2002. *Sosiologi Agama*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Wahyudi, 2009. *Manajemen Konflik dalam Organisasi; Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner* (edisi II). Bandung : Alfabeta
- Qomar, Mujammil, 2007. *Manajemen Pendidikan Islam; Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga
- Poloma, Margaret M. 1994. *Sosiologi Kontemporer*. Yogyakarta : Raja Grafindo Persada.
- Subakti, 1997. *Bahan Kuliah Teori Sosial Makro*. Surabaya : Program Pasca Sarjana Universita Airlangga.
- Sururin, 2004. *Ilmu Jiwa Agama*. Jakarta : Rajawali Pres
- Fatah, Nanang. 2006. *Landasan Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya Ofset
- Danim, Sudarwan. 2006. *Visi Baru Manajemen Sekolah; Dari Unit Birokrasi Hingga Kelembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Darajat, Zakiyah. 1996. *Ilmu Jiwa Agama*. Jakarta: Bulan Bintang
- Susilo, Rachmad K. Dwi. 2009. *20 Tokoh Sosiologi Modern, Biografi Peletak Sosiologi Modern*. Jogjakarta: Ar-Ruz Media.
- Farhan, Hamdan dan Syarifudin, 2005. *Titik Tengkar Pesantren, Resolusi Konflik Masyarakat Pesantren*. Yogyakarta : Pilar Religia

