

TABAYYUN DAN DINAMIKA INTERNAL ORGANISASI (UKMF JM AL-ISHLAH, FAKULTAS ILMU SOSIAL, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA)

TABAYYUN AND INTERNAL DYNAMIC ORGANIZATION

Penulis 1 : Tri Wulan Fauziyyah (10413241020)

Penulis 2 : Prof. Dr. Ajat Sudrajat, M. Ag.

Penulis 3 : Amika Wardana, Ph. D.

Abstrak

Artikel ini mendeskripsikan dinamika internal organisasi yang terjadi di UKMF Jm Al-Ishlah dan proses dan mekanisme *tabayyun* di dalamnya. Dinamika internal organisasi yang terjadi tidak selalu mendorong pada hal yang positif tetapi juga negatif yang dapat menghambat kinerja organisasi dan menyebabkan disintegrasi. Sehingga perlu menemukan sebuah solusi yang tepat untuk menghadapi dinamika tersebut. Kajian ilmiah artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif; dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi dalam pengumpulan datanya; mengikuti *purposive sampling* dalam pemilihan informan; Validitas data diukur dengan teknik triangulasi sumber; dan Analisis data menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini mendeskripsikan dua hal yaitu: 1). Dinamika internal organisasi yang dapat dibagi ke dalam dua tipe yaitu positif dan negative. Dinamika internal organisasi positif yang terjadi di UKMF Jm Al-Ishlah berupa perbedaan pendapat atau ide. Sedangkan dinamika internal organisasi negative dapat berupa: a). Miskomunikasi atau koordinasi yang tidak lancar. b). Pembagian tugas yang tidak merata. c). Masalah ketidakaktifan staff atau pengurus. Ketidakaktifan staff atau pengurus menunjukkan mulai melemahnya komitmen pengurus yang merupakan wujud dari solidaritas terhadap organisasi. penyebabnya adalah aktif di beberapa organisasi yang berbeda, alasan personal, dan kurangnya perhatian dari kepala departemen. 2). Peran *tabayyun* dalam dinamika internal adalah untuk mengkondusifkan kembali kondisi internal organisasi yang disebabkan oleh dinamika internal organisasi yang negative. Keberhasilan *tabayyun* tidak hanya dilihat dari permasalahan yang berhasil diselesaikan, namun juga dilihat dari bagaimana pengurus tetap berada di Al-Ishlah dan menjalin hubungan baik dengan pengurus lainnya.

Kata kunci: Tabayyun, Dinamika Internal, Organisasi

Abstract

This article describe internal dynamic organization of UKMF Jm Al-Ishlah with process and mechanism of tabayyun inside it. The internal dynamic organization which occurred not always pushed the positive things but also to the negative things which could bother the organization performance and also cause disintegration. So, it was need to find out the appropriate solution to face it. The scientific study of this article used research method of descriptive qualitative; used observation techniq, interview, and documentation in collecting data; and purposive sampling in choosing the informant. Data validation were measured used research triangulation technique and data analysis used descriptive qualitative. The result of research describe two things: 1) the internal dynamic organization could be divide into two types were positive and negative. The positive internal dynamic which occurred in UKMF Jm Al-Ishlah in was in the form of opinion or idea. While, the ngative internal dynamic organization were: a) miscommunication or bad coordinations b) the distribution of job were not thoughtout c) the staff were not active. The inactivityof the staff showed that the weakness of the staff commitment which was the

essential of solidarity toward the organization. It might because they was active in some different organization, personal reason, and the lack of attention from the chief department. 2) The role of tabayyun in internal dynamic organization was for conditioning the stabilitation of the internal organization condition that caused by negative internal dynamic organization. The success of tabyyun was not only seen from the problems that could be solved but also was seen from how the member still in UKMF Jm Al-Ishlah and keep good relationship each others.

Keyword:Tabayyun, Internal Dynamic, Organization

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu membutuhkan keberadaan orang lain dalam kehidupannya. Kebutuhan akan orang lain ini mendorong individu untuk saling berinteraksi satu sama lain guna memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini mendorong individu untuk berkumpul dan berorganisasi. Interaksi yang terjalin antara individu yang satu dengan yang lain memiliki sifat yang dinamis, yaitu setiap saat mengalami perubahan yang dapat mengarahkan pada asosiatif dan juga disosiatif sehingga tidak jarang terjadinya konflik dalam masyarakat.

Ciri peradaban manusia yang bermasyarakat senantiasa ditandai dengan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu. Itu berarti manusia tidak bisa melepaskan dirinya untuk tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan berorganisasi (Thoah, 2005: 2). Organisasi sendiri secara sosiologis adalah sistem sosial dan dibentuk atas dasar kepentingan bersama (Keith, 11).

Organisasi tidak hanya dapat kita temui di lingkungan masyarakat yang luas

atau di lingkungan politik pemerintahan saja melainkan juga di lingkungan pendidikan seperti kampus. Kampus merupakan sebuah lingkungan pendidikan yang di dalamnya terdapat tenaga pengajar profesional dan juga mahasiswa serta adanya kegiatan pembelajaran di dalamnya. Kegiatan pembelajaran ini tidak hanya terbatas di dalam ruang kelas tetapi juga melalui kegiatan organisasi yang ada di kampus.

Semenjak masa reformasi, organisasi semakin berkembang dan banyak bermunculan di lingkungan masyarakat khususnya kampus. Organisasi yang berkembang di kampus semakin beragam, hal ini disebabkan karena adanya peran dari kampus yang mendukung berkembangnya organisasi-organisasi kampus. Selain itu, kebebasan yang diberikan oleh pemerintah dalam hal berserikat atau berorganisasi telah dijamin sehingga masyarakat ataupun mahasiswa dapat turut aktif berperan di dalam organisasi-organisasi yang ada disekitarnya.

Salah satu kampus yang memberikan dukungannya terhadap perkembangan organisasi adalah Universitas Negeri Yogyakarta. Terdapat banyak organisasi yang berkembang di Universitas Negeri Yogyakarta, baik itu organisasi ekstra kampus maupun intra kampus. Organisasi yang ada di Universitas Negeri Yogyakarta bertujuan untuk memfasilitasi mahasiswa sehingga mereka dapat belajar secara langsung bagaimana mengelola organisasi yang diharapkan dapat memberikan manfaat setelah berakhirnya masa studi mereka di kampus dan berkecimpung dalam masyarakat sosial yang lebih luas.

Salah satu organisasi yang ada di Universitas Negeri Yogyakarta adalah UKMF Jm Al-Ishlah. UKMF Jm Al-Ishlah adalah salah satu organisasi yang ada di tingkat fakultas yaitu Fakultas Ilmu Sosial. Organisasi ini bergerak dalam bidang kerohanian Islam atau biasa disebut SKI (Sie Kerohanian Islam). Organisasi ini dikelola oleh pengurus yang merupakan mahasiswa muslim Fakultas Ilmu Sosial dari berbagai jurusan yang berbeda.

Secara garis besar UKMF Jm Al-Ishlah tidak berbeda jauh dengan organisasi lainnya di kampus, namun yang sedikit berbeda adalah pada struktur departemen yang dipimpin oleh Kepala Departemen dan

Koordinator *akhwat* sebagai partnernya. Keduanya memiliki peran yang sama di departemennya hanya saja ada pembagian tugas diantara keduanya.

Seperti sebuah masyarakat sosial, interaksi yang terdapat di UKMF Jm Al-Ishlah juga bersifat dinamis. Dinamika yang terjadi dapat mengarah pada disintegrasi internal organisasi. Pada sebuah organisasi disintegrasi merupakan sesuatu yang dapat menghambat kinerja organisasi dan mengancam eksistensi organisasi tersebut. Dinamika kelompok atau organisasi (*group dynamics*) merupakan sebuah proses sosial dimana orang-orang berinteraksi secara langsung dalam kelompok kecil. Kata dinamika memiliki arti kekuatan atau daya, oleh karena itu “dinamika kelompok” mengacu pada telaah kekuatan yang ada dalam kelompok (Keith: 208).

Di UKMF Jm Al-Ishlah wujud dinamika internal dapat berupa hal yang positif dan negatif. Dinamika internal negatif terlihat pada kekatifan staff atau pengurus yang mulai menurun. Berkurangnya komitmen pengurus terhadap organisasi menyebabkan permasalahan yang mempengaruhi internal organisasi. Struktur yang unik dari UKMF Jm Al-Ishlah juga mempengaruhi proses dinamika internal tersebut. Sehingga dibutuhkan sebuah solusi

yang dapat membuat kondisi organisasi kembali kondusif.

UKMF Jm Al-Ishlah dalam menghadapi dinamika internal dalam organisasi menggunakan *tabayyun* sebagai upaya pengendalian. *Tabayyun* merupakan sebuah bentuk upaya penyelesaian masalah dengan melakukan klarifikasi. Fakhrur Razi berkata bahwa *fatabayyanu* itu berarti *tatsabbatu waksyifu* (ambillah suatu kepastian dan singkaplah) (Hamidy, 1994: 110). *At-Tabayyun* memiliki makna teliti, melakukan *check* dan *recheck*, serta melakukan klarifikasi.

Komitmen dari pengurus merupakan sebuah bentuk solidaritas yang dimiliki oleh anggota atau pengurus terhadap organisasi. Hanya saja selama prosesnya, komitmen tersebut dapat berubah dan mulai melemah. Sehingga solidaritas terhadap organisasi juga melemah. solidaritas adalah hal yang dibutuhkan oleh seorang individu saat individu tersebut tergabung dalam sebuah organisasi, sebab solidaritas adalah pengikat dan kekuatan dari organisasi. Semakin kuat solidaritas yang dimiliki, maka semakin kuat pula organisasi tersebut. hal itu juga berpengaruh pada ketahanan organisasi dalam menghadapi permasalahan yang disebabkan oleh dinamika internal organisasi.

Menurut Ibnu Khaldun, suatu suku mungkin dapat negara apabila suku itu memiliki sejumlah karakteristik, sosial-politik tertentu yang disebut dengan *ashabiyah* (Ibnu Khaldun, 2001: 8). Secara fungsional, *ashabiyah* menunjuk pada ikatan sosial budaya yang dapat digunakan untuk mengukur kekuatan kelompok sosial. Selain itu, *ashobiyah* juga dipahami sebagai solidaritas sosial, dengan menenkankan pada kesadaran, kepaduan, dan persatuan kelompok sosial masyarakat (Jhon L. Esposito, 2001: 198). *Ashobiyah* dapat diartikan juga sebagai kedekatan hubungan seseorang dengan golongan atau kelompoknya dan berusaha sekuat tenaga untuk memegang prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang dianut oleh kelompok tersebut (Ikhwan, 2004: 105).

Berdasarkan pemaparan di atas, menunjukkan bahwa *ashobiyah* atau solidaritas organisasi selama prosesnya mengalami dinamika internal sehingga sangat dibutuhkan sebuah pengendalian untuk menghadapi dinamika internal tersebut sehingga mampu mengembalikan kembali organisasi kepada kondisi yang kondusif guna mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Salah satu upaya yang digunakan adalah *tabayyun*, *tabayyun* digunakan untuk

membantu mengendalikan dampak dari dinamika internal organisasi yang terjadi di UKMF JMm Al-Ishlah. Melalui . Melalui *tabayyun*, integritas pengurus dapat tetap terjaga dan kondisi yang mulai tidak kondusif dapat kembali seperti semula sehingga organisasi dapat berperan sebagaimana mestinya. Fenomena tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan peran *tabayyun* dalam menghadapi dinamika internal organisasi yang terjadi.

Terkait dengan hal itu, penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana dinamika internal organisasi yang terjadi di UKMF Jm Al-Ishlah dan bagaimana peran *tabayyun* dalam menghadapi dinamika internal organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode (jalan) penelitian yang sistematis yang digunakan untuk mengkaji atau meneliti suatu objek pada latar alamiah tanpa ada manipulasi di dalamnya dan tanpa ada pengujian hipotesis,

dengan metode-metode yang alamiah ketika hasil penelitian yang diharapkan bukanlah generalisasi berdasarkan ukuran-ukuran kuantitas, namun makna (segi kualitas) dari fenomena yang diamati (Prastowo, 2012: 24). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena masalah yang dikaji adalah masalah yang dinamis dan kompleks yaitu dinamika internal organisasi dan *tabayyun* dalam menghadapi dinamika tersebut.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UKMF Jm Al-Ishlah yang ada di Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih empat bulan dengan persiapan satu bulan, penelitian 2 bulan, dan penyusunan 1 bulan yaitu pada bulan Maret-Juni tahun 2016.

Target/Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah para pengurus UKMF Jm Al-Ishlah tahun 2015 dengan fokus pada perilaku dan interaksi pengurus sebagai wujud dari dinamika internal organisasi. Subjek penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu yaitu keterlibatan subjek penelitian dengan objek yang diamati. Pada penelitian ini berkaitan dengan sejauh mana subjek

penelitian yang dijadikan informan dengan dinamika internal organisasi dan *tabayyun* dalam menghadapi dinamika tersebut.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa data yang diperoleh melalui teknik wawancara dan observasi sedangkan data sekunder atau pendukung diperoleh melalui teknik dokumentasi. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pedoman observasi dan pedoman wawancara. Selain itu, untuk mengumpulkan data sekunder menggunakan instrument penelitian berupa foto, arsip atau dokumen dari organisasi tersebut.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif milik Milles dan Huberman. Model interaktif ini terdiri dari empat hal utama, yaitu (1) pengumpulan data, (2) reduksi data, (3) penyajian data, dan (4) penarikan kesimpulan atau verifikasi. Keempat kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang jalin menjalin pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar untuk membangun wawasan umum (Idrus, 2009: 147).

Analisis data diawali dengan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang sudah terkumpul direduksi dengan cara coding yang bertujuan untuk menyeleksi data. Setelah melakukan pengkodean data disajikan sehingga memudahkan dalam penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Sebuah organisasi pasti mengalami pasang surut dalam perjalanannya, hal ini karena organisasi selalu mengalami dinamika. dinamika internal yang terjadi di dalam tubuh organisasi dapat berupa hal positif dan juga negatif. UKMF Jm Al-Ishlah sebagai sebuah organisasi juga mengalami dinamikanya, dinamika internal yang terjadi di UKMF Jm Al-Ishlah dapat dibagi ke dalam dua tipe yaitu dinamika internal organisasi positif dan dinamika internal organisasi negatif.

Dinamika Internal Organisasi Positif

Dinamika internal organisasi positif yang terjadi di UKMF Jm Al-Ishlah berupa perbedaan pendapat atau ide. perbedaan pendapat atau ide ini terjadi saat *syuro'* atau rapat. Pada saat rapat atau *syuro'* setiap pengurus yang menjadi peserta rapat dituntut untuk mengemukakan pendapat atau

idinya sehingga rapat diharapkan dapat menghasilkan keputusan terbaik. perbedaan pendapat atau ide ini merupakan bentuk dinamika internal organisasi yang positif sebab dengan adanya perbedaan pendapat atau ide dapat menciptakan iklim demokratis dalam organisasi. Selain itu hal ini juga dapat mengajarkan kepada pengurus untuk menghargai perbedaan pendapat dan menerima keputusan rapat meskipun berbeda dengan pendapatnya.

Dinamika Internal Organisasi Negatif

Dinamika internal negatif yang terjadi di UKMF Jm Al-Ishlah merupakan dinamika yang dapat menghambat kinerja organisasi dan mengganggu integrasi pengurus. Dinamika internal organisasi negatif yang terjadi di UKMF Jm Al-Ishlah berkaitan *ashobiyah* atau solidaritas pengurus terhadap organisasi. berikut adalah bentuk Dinamika internal organisasi negatif di UKMF Jm Al-Ishlah tahun 2015:

- 1) Miskomunikasi dan koordinasi yang tidak lancar.

Miskomunikasi bisa terjadi apabila pesan yang ingin disampaikan oleh komunikator tidak bisa dipahami oleh komunikan. Permasalahan komunikasi dan koordinasi ini dapat menimbulkan konflik di dalam sebuah organisasi. Banyak hal yang bisa menyebabkan miskomunikasi,

diantaranya seperti alat komunikasi, bahasa yang digunakan, dan kesalahan dalam memahami. Miskomunikasi ini dapat menimbulkan kesalahpahaman antar sesama pengurus UKMF Jm Al-Ishlah yang dapat memicu terjadi konflik.

Komunikasi yang tidak lancar juga akan mengganggu kinerja dari organisasi tersebut. Banyak hal yang menyebabkan koordinasi tidak berjalan lancar sebagaimana mestinya, diantaranya adalah sikap kurang terbuka dari salah satu pihak, perbedaan kebiasaan berkomunikasi dan gangguan karena alat komunikasi.

Salah satu kasus yang terjadi karena miskomunikasi adalah Konflik yang terjadi antara beberapa pengurus (staff) dengan beberapa pengurus inti (PI). Konflik ini terjadi karena adanya miskomunikasi dan kesalahpahaman yang menyebabkan beberapa staff merasa kecewa. Hal ini berkaitan dengan informasi sebuah agenda di UKMF Jm Al-Ishlah. Beberapa staff merasa tidak mendapatkan informasi terkait dengan agenda tersebut, sehingga mereka merasa kecewa dan merasa agenda yang begitu mendadak.

- 2) Pembagian tugas yang tidak merata

Setiap pengurus dalam sebuah organisasi memiliki posisi dan perannya masing-masing. Apabila peran tersebut tidak

dapat dijalankan sebagaimana semestinya, maka akan berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan organisasi. Banyak hal yang menyebabkan seorang pengurus tidak dapat menjalankan tanggungjawab dan tugasnya sebagaimana mestinya seperti ketidakpahaman dan ketidaksiapan seseorang dengan tugas dan tanggungjawab yang seharusnya dilakukan. Selain itu beberapa faktor yang berasal dari luar individu seperti tuntutan peran yang berbeda, serta kondisi kesehatan yang tidak memungkinkan.

3) Masalah ketidakaktifan staff atau pengurus.

Terdapat beberapa tipe staff atau pengurus yang tidak aktif, yang pertama adalah staff atau pengurus yang memang tidak aktif sejak awal dan yang kedua adalah staff atau pengurus yang tidak atau kurang aktif selama masa kepengurusan. Ketidakaktifan staff ini berkaitan dengan *ashobiyah* atau solidaritas terhadap organisasi. Sesuai dengan teori solidaritas sosial yang diungkapkan oleh Ibnu Khaldun *ashabiyah* menunjuk pada ikatan sosial budaya yang dapat digunakan untuk mengukur kekuatan kelompok sosial. Selain itu, *ashobiyah* juga dipahami sebagai solidaritas sosial, dengan menenkankan pada kesadaran, kepaduan, dan persatuan

kelompok sosial masyarakat (Jhon L. Esposito, 2001: 198).

Kurangnya komitmen dari pengurus untuk menjalankan peran dan tanggungjawab membuat kinerja organisasi menjadi bermasalah. Peran yang tidak berjalan dengan baik itu seringkali membuat beberapa pihak yang tidak seharusnya menjalankan tanggungjawab tersebut terpaksa terbebani dengan tanggungjawab tersebut. Tidak aktifnya staff atau pengurus ini mungkin terjadi karena berbagai sebab yaitu:

- a. Aktif di beberapa organisasi baik di kampus maupun di luar kampus yang menuntut untuk lebih fokus dengan salah satu peran di organisasi. Hal ini dialami oleh HU. HU mengaku mengalami kesulitan dalam menjalankan perannya karena dia memiliki tanggungjawab yang berbeda di beberapa organisasi yang berbeda. Faktor tersebutlah yang membuat HU menjadi kurang aktif di UKMF Jm Al-Ishlah. Kurang aktifnya peran sekretaris menyebabkan beberapa tugas terbengkalai. PH/PI merasa tidak enak apabila langsung mengambil alih tugas dari sekretaris tanpa adanya penyerahan tugas secara langsung dari yang bersangkutan. Terbengkalainya tugas sekretaris tersebut menyebabkan

permasalahan administrasi dan bermasalah dengan pihak birokrasi.

Hal serupa juga yang terjadi di departemen media, yaitu permasalahan yang terjadi antara kepala departemen media dengan koordinator *akhwat*. Permasalahan ini disebabkan karena kurang berfungsinya peran dari salah satu pihak, sehingga menyebabkan terbentuknya jurang komunikasi di antara keduanya. Jurang komunikasi yang terbangun tersebut menyebabkan salah satu pihak merasa kurang nyaman dalam berinteraksi dengan pihak yang lain.

- b. Alasan personal seperti kesehatan, dan prioritas pribadi lainnya. Di UKMF Jm Al-Ishlah pada kepengurusan 2015, ini terjadi di departemen kaderisasi. Kepala departemen mengalami kesulitan untuk bisa aktif secara total di organisasi sebab kondisi kesehatan yang tidak memungkinkan. Sehingga peran dan tanggungjawab yang seharusnya dilakukan tidak dapat berjalan secara maksimal.

Permasalahan ini melibatkan kepala departemen kaderisasi dengan koordinator *akhwat* dan para staff. Hal ini disebabkan karena disfungsinya salah satu peran dari struktur organisasi yaitu

kepala departemen. Kepala departemen yang seharusnya memegang kendali dalam setiap kebijakan di departemennya tidak dapat menjalankan perannya secara aktif. Kurang aktifnya peran dari kepala departemen tersebut tidak diketahui alasannya secara jelas. Pihak yang bersangkutan tidak pernah menjelaskan secara langsung, sehingga kurang aktifnya peran tersebut seringkali menghambat kerja di lapangan dan membuat para staff memiliki persepsi yang berbeda-beda.

- c. Kurangnya perhatian dari kepala departemen membuat staff merasa diabaikan. Permasalahan ini juga dapat mendorong pengurus atau staff menjadi kurang aktif. Perhatian dari setiap kepala departemen dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan dan menambah kesolidan dari pengurus. Kasus ini terjadi di departemen media yang melibatkan salah satu staff media dengan koordinator *akhwat*. Permasalahan ini disebabkan karena kurangnya komunikasi antara staff dengan koordinator *akhwat*, sehingga salah satu staff dari media merasa bahwa koordinator *akhwat* kurang memberikan perhatian kepada para staff. Hal tersebut menyebabkan staff merasa diabaikan dan

kurang merasakan persaudaraan antarsesama pengurus. Perasaan terabaikan dan kecewa tersebut menyebabkan hubungan di antara keduanya menjadi kurang nyaman.

Dari temuan tersebut menunjukkan bahwa adanya gejala mulai melemahnya *ashobiyah* atau solidaritas pengurus dengan organisasi UKMF Jm Al-Ishlah yang ditunjukkan melalui keaktifannya di organisasi. Tetapi terdapat beberapa hal yang penting untuk diketahui, penyebab menurunnya komitmen ini tidak semua berasal dari dalam diri individu. Sebagian besar penyebabnya adalah dari luar individu seperti kondisi kesehatan dan tuntutan dari beberapa peran yang dijalankan. Individu yang berada pada kondisi ini memiliki kesadaran akan posisi dan peran yang seharusnya dijalankan, namun beberapa hal memaksa individu berada pada kondisi dimana dia harus memilih.

Berkaitan dengan dinamika internal organisasi yang terjadi tersebut, kemudian kita perlu untuk membahas tentang solusi yang digunakan untuk menghadapi dinamika internal organisasi tersebut. Proses *tabayyun* yang dilakukan di UKMF Jm Al-Ishlah kepengurusan tahun 2015, secara garis besar dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Bertanya langsung kepada pelaku utama.

- b. Melakukan pengecekan khusus melalui pertemanan dan pengamatan.
- c. Bertemu secara langsung setelah menjaring informasi dari pihak-pihak terkait.
- d. Melalui agenda yang internal UKMF Jm Al-Ishlah.

Kaitannya dengan dinamika internal organisasi, *tabayyun* adalah salah satu solusi yang digunakan oleh pengurus UKMF Jm Al-Ishlah dalam menghadapi dinamika internal organisasi khususnya dinamika internal negatif yang terjadi. *Tabayyun* memiliki peran penting karena melalui *tabayyun* informasi yang diinginkan dapat diperoleh guna untuk mengakomodir efek negatif dari munculnya dinamika internal organisasi. Selain itu, dengan *tabayyun* dapat menjaga integritas dalam organisasi dan mengembalikan kondisi organisasi menjadi kembali kondusif yang dapat mendukung optimalisasi kinerja organisasi. Selain itu, *tabayyun* juga dapat mencegah timbulnya prasangka atau persepsi negatif yang menghambat proses rekonsiliasi. Hal penting yang perlu diperhatikan dalam proses *tabayyun* adalah menghindari sikap menghakimi dan lebih mengedepankan *husnudzhon*.

Proses *tabayyun* tidak selalu berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Adakalanya

proses *tabayyun* menjadi terhambat untuk dilakukan. Hal ini dapat disebabkan karena sikap tertutup dari individu yang bersangkutan. Bahkan *tabayyun* menjadi semakin sulit dilakukan apabila individu yang bersangkutan menutup diri dan memutus komunikasi. Sesuatu yang diharapkan dari proses *tabayyun* adalah keterbukaan dan menghindari prasangka buruk sehingga solidaritas juga sangat mempengaruhi prosesnya. Semakin besar solidaritas dan kepercayaan akan semakin mempermudah proses *tabayyun*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dinamika internal organisasi yang terjadi di UKMF Jm Al-Ishlah kepengurusan tahun 2015 dapat dibedakan ke dalam dua tipe yaitu dinamika internal yang positif dan dinamika internal yang negatif. Dinamika internal yang positif adalah dinamika yang terjadi tanpa adanya ancaman terhadap kinerja organisasi dan integrasi antar pengurus yaitu berupa perbedaan pendapat atau ide antar pengurus yang terlihat saat rapat atau *syuro'*. Sedangkan dinamika internal organisasi yang negatif adalah dinamika yang terjadi dan dapat mengancam kesatuan pengurus serta mengganggu kinerja dari organisasi.

Dinamika internal organisasi yang negatif diantaranya adalah (1) miskomunikasi atau koordinasi yang tidak lancar ini dapat disebabkan karena permasalahan alat komunikasi, sikap tertutup, juga karena adanya kesalahan informasi yang diterima. (2) Pembagian tugas yang tidak merata. Hal ini disebabkan karena peran yang dijalankan sebagaimana semestinya. Ketidapahaman dan ketidaksiapan seseorang dengan tugas dan tanggungjawab yang seharusnya dilakukan dapat menjadi penyebabnya. (3) Ketidakatifan pengurus atau staff merupakan salah satu bentuk dinamika internal organisasi yang negatif. Ketidakaktifan staff ini berkaitan dengan *ashobiyah* atau solidaritas terhadap organisasi. Berdasarkan hasil wawancara penyebab ketidakaktifan staff atau pengurus diantaranya adalah atif dalam beberapa organisasi yang berbeda, alasan personal atau pribadi, dan kurang perhatian dari kepala departemen.

Dilihat dari kondisi tersebut, nampak adanya gejala mulai melemahnya *ashobiyah* atau solidaritas pengurus dengan organisasi UKMF Jm Al-Ishlah yang ditunjukkan melalui keaktifannya di organisasi. Pengurus yang berada pada situasi seperti ini, bukan berarti pengurus tersebut tidak lagi memiliki solidaritas atau *ashobiyah* terhadap UKMF

Jm Al-Ishlah, hanya saja individu tersebut menghadapi permasalahan yang menghambat loyalitasnya.

Kaitannya dengan dinamika internal organisasi, *tabayyun* adalah salah satu solusi yang digunakan oleh pengurus UKMF Jm Al-Ishlah dalam menghadapi dinamika internal organisasi khususnya dinamika internal negatif yang terjadi. *Tabayyun* memiliki peran penting karena melalui *tabayyun* informasi yang diinginkan dapat diperoleh guna untuk mengakomodir efek negatif dari munculnya dinamika internal organisasi sehingga integrasi dan kinerja organisasi tetap terjaga. Selain itu, *tabayyun* juga dapat mencegah timbulnya prasangka atau persepsi negatif yang menghambat proses rekonsiliasi. Proses *tabayyun* yang dilakukan di UKMF Jm Al-Ishlah kepengurusan tahun 2015 secara garis dilakukan dengan cara sebagai berikut (1) Bertanya langsung kepada pelaku utama. (2) Melakukan pengecekan khusus melalui pertemanan dan pengamatan. (3) Bertemu secara langsung setelah menjaring informasi dari pihak-pihak terkait. (4) Melalui agenda yang internal UKMF Jm Al-Ishlah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan rekomendasi yaitu pengurus UKMF Jm Al-Ishlah hendaknya

dapat lebih meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan antar sesama pengurus sehingga dapat membentuk suasana yang nyaman. Suasana yang nyaman dalam kepengurusan akan membuat pengurus nyaman pula berada di lingkungan UKMF Jm Al-Ishlah.

Selain itu, Penting untuk membangun komitmen kepada pengurus sehingga dapat bersikap profesional dalam menjalankan tanggungjawab dan perannya di UKMF Jm Al-Ishlah. Serta terus memperbaiki komunikasi dan koordinasi antar sesama pengurus sehingga komunikasi dan koordinasi dapat berjalan lancar. Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan pengurus UKMF Jm Al-Ishlah terus mempertahankan kebiasaan *tabayyun* di lingkungan pengurus. Sehingga hubungan yang harmonis antar pengurus dapat terbentuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Prastowo. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Davis, Keith. & Jhon W. Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*. Penerjemah: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.

Hakimul, Ikhwan. 2004. *Akar Konflik Sepanjang Zaman Elaborasi Pemikiran Ibn Khaldun*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hamidy, Mu'amal & Imron, A Manan. 1994. *Tafsir Ayat Ahkam As-Shabuni Jilid 3*. Surabaya: PT Bina Ilmu.

Ibnu kaldun. 2001. *Mukadimah Ibnu Khaldun*. Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar.

Jonh L, Esposito. 2001. *Ensiklopedi Dunia Islam Modern Jilid 1*. Bandung: Mizan.

Miftah, Thoha. 2005. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Muhammad, Idrus. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Erlangga.