

# **BUNGA RAMPAI SOSIOLOGI AGAMA:**

TEORI, METODE DAN RANAH  
STUDI ILMU SOSIOLOGI AGAMA

## **Lingkup Hak Cipta**

### **Pasal 2**

1. Hak cipta merupakan hak eksklusif bagi Pencipta atau Pengarang Hak Cipta untuk mengumumkan atau memperbanyak ciptaannya yang timbul secara otomatis setelah suatu ciptaan dilahirkan tanpa mengurangi pembatasan menurut peraturan perundangundangan yang berlaku.

## **Ketentuan Pidana**

### **Pasal 27**

1. Barangsiapa dengan sengaja atau tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah); atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
2. Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling

Djam'annuri | Adib Sofia | Muhammad Amin | Mohammad Damami |  
Fahrudin Faiz | Inayah Rohmaniyah | M. Amin Abdullah  
Masroer Ch. Jb. | Munawar Ahmad | Nafilah Abdullah  
Rr. Siti Kurnia Widiastuti | Nurus Sa'adah | Moh Soehadha

*Bunga Rampai:  
Sosiologi Agama  
Teori, Metode dan Ranah  
Studi Ilmu Sosiologi*

Diterbitkan Oleh  
Fakultas Ushuluddin & Pemikiran Islam  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

## **Bunga Rampai: Sosiologi Agama**

Teori, Metode dan Ranah Studi Sosiologi Agama

Penulis: Djam'annuri, Adib Sofia, Muhammad Amin, Mohammad Damami, Fahrudin Faiz, Inayah Rohmaniyah, M. Amin Abdullah, Masroer Ch. Jb., Munawar Ahmad, Nafilah Abdullah, Rr. Siti Kurnia Widiastuti, Nur Sa'adah, Moh Soehadha

Editor: M Yaser Arafat

Tata Letak: Diandracreative Design

Sampul: Diandracreative Design

Diterbitkan Oleh:

**Fakultas Ushuluddin & Pemikiran Islam**

**Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Kerjasama dengan:

**Diandra Pustaka Indonesia**

**(Kelompok Penerbit Diandra)**

**Anggota IKAPI**

Jl. Kenanga No. 164 Sambilegi Baru Kidul, Maguwoharjo, Depok,  
Sleman, Yogyakarta 55282

Telp. 0274. 4332233, Fax. (0274) 485222.

Email: diandracreative@yahoo.com

Website: www.diandracreative.com

Cetakan Pertama, Januari 2015

Yogyakarta, Diandra Pustaka Indonesia, 2015

x + 217; 15.5 x 23 cm

ISBN: 978-602-1612-27-9

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

All right reserved

# **Prakata Jurusan:**

## **Kotak Pos Sosiologi Agama dan Keniscayaannya**

Sosiologi Agama dapat dikatakan sebagai ilmu baru. Keberadaannya dalam kancah pertumbuhan ilmu pengetahuan belum setenar ilmu tempat ia dilahirkan: Sosiologi. Akan tetapi dalam perkembangannya, para ahli, pakar, dan pemerhati kajian Sosiologi Agama semakin banyak dan tidak bisa lagi dihitung dengan jari. Banyak universitas, baik nasional maupun internasional, yang sampai hari ini sengaja atau “tanpa sengaja” telah melahirkan para akademisi yang menjadikan kajian kesosiologi-agamaan sebagai obyek material kajian atau fokus riset mereka. Pada awalnya berbagai lembaga pendidikan tersebut hanya membuka “kelas, matakuliah, dan riset” dalam Ilmu Sosiologi. Hanya saja, dalam perjalanannya, mau tidak mau, agama masuk ke dalam ruang-waktu ilmiah yang mereka bentang. Sehingga dapat dikatakan bahwa selama sebuah kajian masih berperspektif sosiologis, maka selama itu pula sangat mungkin kajian tersebut akan mengarah sebagai kajian sosiologi agama, terutama dalam konteks masyarakat yang mayoritas beragama seperti Indonesia.

Kenyataan ini sulit untuk dibantah. Tokoh-tokoh sosiologi awal, hampir tidak dapat memalingkan mata pena mereka dari persoalan agama. Auguste Comte, Emile Durkheim, Max Weber, dan Karl Marx sebagai tokoh besar dalam Sosiologi memiliki kepedulian besar terhadap persoalan Agama. Sekalipun teori-teori besar dalam ilmu sosiologi yang mereka tawarkan tidak dalam rangka secara khusus mengkaji secara teoritis agama dan persoalan agama, akan tetapi pada kenyataannya mereka tidak dapat melepaskan diri dari kemungkinan membicarakan agama dalam teori-teori tersebut. Auguste Comte saja, yang dikenal dan lekat dengan Positivismenya, tetap saja tidak dapat menolak kehadiran agama sebagai fase pendahuluan dari hukum tiga tahapan yang dicanangkannya; teologis, metafisik, dan positif.

Sehingga wajar bila di kemudian hari, Max Weber menghabiskan banyak waktu untuk meneliti pertumbuhan kapitalisme dalam hubungannya

dengan etika protestan, yang kemudian melahirkan karya *masterpiece* dalam usia-mula kajian sosiologi agama; *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*. Weber sendiri telah merangkainya menjadi buku utuh dalam Bahasa Jerman pada tahun 1904, akan tetapi, buku tersebut baru diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris oleh Talcott Parsons pada tahun 1930. Kecurigaan sosiolog Perancis, Emile Durkheim, terhadap asal-usul sosiologis agama menuntunnya untuk berpetualang menembus belantara Australia. Di sana ia menghabiskan waktu berbulan-bulan untuk merekam aktifitas religius “terasli” manusia sebagaimana dilakukan oleh salah satu Suku Aborigin. Akhirnya, lahirlah karya termasyhurnya; *The Elementary Form of Religious Life*, yang diterbitkan dalam Bahasa Prancis pada tahun 1912.

Selain mereka berdua, ada banyak tokoh Ilmu Sosiologi lain yang terjerat dalam amatan sosiologis atas agama. Baik dalam nada yang meminorkan agama atau memayorkan agama. Mulai dari Karl Marx sampai Robert N Bellah dan Peter L Berger. Kebenarannya adalah, bahwa agama tetap tidak dapat dihalau untuk mengalir menembus sekat-sekat ilmiah. Agama memiliki elan keniscayaan untuk menyeruak masuk ke dalam perbincangan ilmiah, sekalipun pada awalnya ia telah diusahakan untuk dipinggirkan. Mengapa demikian? Hemat kami, hal itu terjadi karena keniscayaan akademik itu semata-mata hanya merupakan pantulan dari keniscayaan agama dalam sekup yang lebih luas, yaitu kehidupan manusia. Siapa saja pasti bisa membuktikan tesis ini dengan mengamati kehidupan sehari-hari. Nah, sebenarnya kami hanya ingin mengatakan bahwa; Ilmu Sosiologi Agama tidak akan bisa dikesampingkan begitu saja dari peta perkembangan ilmu pengetahuan umat manusia.

\*\*\*

Tulisan-tulisan dalam buku ini, yang memiliki tema senada meskipun dengan topik beragam, kiranya cukup memperkuat urgensi dan keniscayaan agama tersebut dan –secara otomatis– disiplin Ilmu Sosiologi Agama. Para penulisnya menyajikan bahasan kesosiologi-agamaan yang membentang dari aspek teoritik dan praktik. Pembaca dapat memahaminya dengan langsung membacanya. Sehingga buku ini diharapkan bisa menjadi pencerahan bagi para peneliti, dosen, dan terutama para mahasiswa yang mengambil Sosiologi Agama sebagai wilayah kajiannya.

Buku ini memuat banyak contoh wilayah garapan Sosiologi Agama.

Pada taraf teoritik, Sosiologi Agama dapat memfokuskan pembicaraan lebih jauh mengenai upaya metodologis yang diharapkan dapat menemukan titik-temu yang mengintergrasikan dan menginterkoneksi agama, ilmu-ilmu empiris, dan pengembangan etika sosial ilmu pengetahuan. Sebagaimana isyarat tentang hal tersebut dapat ditarik dari dua kata; Sosiologi dan Agama. Para pembaca dapat menjepretnya dari tulisan Djam'annuri yang berjudul *Sosiologi agama: Studi Masyarakat atau Studi Agama?* dalam Kata Pengantar, tulisan Munawar Ahmad yang berjudul *Konvergensi-Simultantif: Skup dan Metodologi Sosiologi Agama Kontemporer*, dan tulisan Rr. Siti Kurnia Widiastuti yang berjudul *Metodologi Penelitian Sosiologi Agama Berperspektif Gender*.

Untuk melengkapi pemahaman tentang ijthid metodologis tersebut, keterbukaan pada cakrawala teori-teori sosiologi secara umum dalam hubungannya dengan agama dan realitas sosial adalah kemutlakan. Atas dasar itu, ada dua tulisan yang akan menerangkan posisi agama dalam pemikiran para teoritis sosiologi awal kepada. Pertama, tulisan Masroer Ch., JB. yang berjudul *Pemikiran Sosiologi Agama Karl Marx, Max Weber, Emile Durkheim dan Relevansinya dalam Konteks Indonesia Modern*. Kedua, tulisan Fahrudin Faiz yang berjudul *Ketika Agama Menjadi 'Candu' Masyarakat: Memahami Kritik Karl Marx Terhadap Peran Agama di Ranah Sosial*. Meski tulisan tersebut tidak terlalu panjang, akan tetapi garis besar tematika tulisan tersebut dapat menjadi pengantar awal ke arah pembahasan tentang letak agama dalam skema teori sosiologi pada dimensi yang lebih luas.

Dalam perspektif integrasi dan interkoneksi keilmuan, Sosiologi Agama juga tidak dapat dipisahkan dari basis epistemologi ilmu-ilmu sosial-keislaman. Tulisan M. Amin yang berjudul *Konflik Sosial Antar Umat Beragama dalam Perspektif Sosiologi dan al-Quran*, tulisan Inayah Rohmaniyah yang berjudul *Studi Living Quran: Pendekatan Sosiologis Terhadap Dimensi Sosial Empiris al-Quran*, tulisan M. Amin Abdullah yang berjudul *Sosiologi Dialog Antar Umat Beragama dalam Kemajemukan Negara-Bangsa*, dan tulisan Nafilah Abdullah yang berjudul *Aliran-aliran dalam Wacana Pemikiran Islam Sejak Perang Shiffin Sampai Runtuhnya Kekhalifahan al-Rasyidun*, jelas-jelas membuktikan betapa Sosiologi Agama memiliki patok historis-telogis terkokoh dalam pendiriannya. Sehingga ia lantas semakin memperkuat alasan untuk menempatkan Ilmu Sosiologi Agama di dalam ruang Fakultas Ushuluddin & Pemikiran Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sementara selebihnya, buku ini mengajak semua kalangan untuk melihat horizon dan cakupan Sosiologi Agama sebagai sebuah disiplin keilmuan. Seluruh aspek kehidupan manusia dapat diperbincangkan oleh Sosiologi Agama secara lebih menarik, unik, dan bertanggungjawab. Mulai dari aspek sosial-ekonomi, pesantren, kebudayaan, dunia maritim, kesenian, fenomena keorganisasian, ledakan linguistik, hingga kriminalitas. Para pembaca dapat mengamati semua tema tersebut dan ‘gejala-gejala’ awalnya dari beberapa tulisan termaktub di atas, dengan dilengkapi tulisan M Soehadha yang berjudul *Studi Sosial Maritim di Indonesia dalam Bingkai Sosiologi Agama*, tulisan Adib Sofia yang berjudul *Memaknai Interaksi dan Identitas Masyarakat Beragama Melalui Kajian Interdisipliner Berbasis Bahasa*, tulisan Mohammad Damami yang berjudul *Dayah, Surau dan Pesantren: Tentang Pusat Kegiatan Islam dan Tantangannya*, dan tulisan Nurus Sa’adah yang berjudul *Mengenal Komunitas Marginal dalam Organisasi Keagamaan*.

*Ala kulli hal*, kiranya inilah sejumpat kata pengantar dari kami. Hal terpenting yang perlu kami tandaskan dari buku ini adalah bahwa “selama agama masih ada, selama itu pula dunia membutuhkan Ilmu Sosiologi Agama.” Buku ini, kurang-lebih dialamatkan untuk kotak pos hipotesis di atas. Tentu saja, kekurangan demi kekurangan pasti akan selalu muncul bersamaan dengan kelebihan yang melingkunginya. Karena itu, saran, kritik, masukan, serta bantuan guna perbaikan penerbitan buku Bunga Rampai Sosiologi Agama di masa depan, kami harapkan sepanjang waktu. Rasa terima kasih tertulus kami haturkan kepada semua pihak, terutama para penulis yang telah berkersa meluangkan waktu untuk ikut urun-tulis demi penerbitan buku ini. Selamat menikmati! *Wallahu a’lam*.

Januari 2015

Jurusan Sosiologi Agama

Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam

Universitas Islam Negeri

Sunan Kalijaga Yogyakarta



# **Pengantar Ahli**

## **Sosiologi Agama:**

### **Studi Masyarakat atau Studi Agama?**

**Oleh: Djam'annuri**

Salah satu persoalan yang dihadapkan pada “Sosiologi Agama” sebagai sebuah cabang ilmu adalah apakah kegiatan tadi merupakan bagian dari studi tentang masyarakat ataukah menjadi bagian dari studi agama-agama? Persoalan tersebut belum terjawab secara tuntas hingga sekarang. Karena sebagai sebuah ilmu Sosiologi Agama memang terkait erat dengan sosiologi maupun ilmu agama. Cabang ilmu tadi bahkan bisa dikatakan “keturunan” dari sosiologi dan juga studi agama-agama. Tulisan berikut secara singkat akan menguraikan beberapa hal terkait dengan ilmu tersebut, sehingga dapat diketahui secara lebih jelas posisi akademiknya.

Sejak akhir abad ke-19, corak kajian keagamaan secara garis besar dapat dibedakan menjadi tiga macam: pertama, normatif; kedua, filosofis; dan ketiga, deskriptif. Kajian keagamaan bercorak normatif terlihat jelas dalam teologi, yaitu sebuah studi keagamaan yang umumnya dilakukan dari dalam sebuah agama tertentu dan dimaksudkan terutama untuk menguraikan, menjelaskan, mengembangkan, dan melestarikan agama tersebut. Para teolog menggunakan berbagai macam analisis dan argumen (filosofis, etnografis, historis, filosofis, spiritual, dsb.) untuk memahami, menjelaskan, membuktikan, mengkritik, membela atau mengembangkan topik-topik agama tertentu. Sebagai sebuah disiplin ilmu, teologi dimaksudkan untuk membantu para teolog dalam memahami agama sendiri secara lebih baik dan lebih benar, di samping untuk menyebarluaskan dan membela atau mempertahankannya.

Berbeda dengan corak studi agama yang bersifat normatif-teologis, filsafat agama merupakan sebuah cabang ilmu filsafat yang

memusatkan perhatian pada masalah-masalah keagamaan, termasuk tentang hakikat dan eksistensi Tuhan, pengalaman keagamaan, bahasa agama, dan hubungan antara agama dan ilmu. Secara singkat, filsafat agama adalah “thinking religion philosophically”. Ia membahas dan membuktikan kebenaran doktrin-doktrin agama dengan menggunakan pendekatan kefilosofatan.

Corak kajian keagamaan yang ketiga adalah apa yang bisa disebut dengan “the general science of religion”, yaitu sebuah ilmu yang dimaksudkan untuk memahami agama-agama, bahkan semua agama secara empiris dengan menggunakan metode dan pendekatan tertentu. Studi agama-agama secara bermula pada abad-abad kesembilan belas ketika analisis akademik-historis keagamaan mulai dilakukan. Tokohnya antara lain Friedrich Max Müller di Inggris dan Cornelius P. Tiele di Belanda. Sekarang studi agama-agama ditekuni oleh banyak sarjana yang tersebar di seantero penjuru dunia. Ilmu tadi dikenal dengan berbagai nama. Tetapi tujuannya tetap sama, yaitu mempelajari agama-agama dengan menggunakan pendekatan keilmuan.

Studi agama-agama merupakan sebuah kegiatan ilmiah-akademik yang sekuler dan multi-disipliner untuk mempelajari agama-agama. Baik berupa keyakinan agama, perilaku agama, maupun lembaga-lembaga agama. Studi agama-agama berusaha menguraikan, membandingkan, dan menjelaskan agama dengan mempergunakan pendekatan yang sistematis, historis, dan lintas-budaya. Jika teologi berupaya memahami hakikat kekuatan-kekuatan yang transenden dan supernatural, lalu filsafat agama berusaha membuktikan kebenaran agama dengan menggunakan pendekatan yang spekulatif-filosofis, maka studi agama-agama dimaksudkan untuk mempelajari keyakinan dan perilaku keagamaan dari luar sudut pandang agama tertentu. Studi agama-agama bersifat multi-disipliner dan menggunakan berbagai macam metode, seperti antropologi, sosiologi, psikologi. Sesuai dengan metode utama yang digunakan, studi agama-agama melahirkan berbagai macam cabang ilmu keagamaan, seperti antropologi agama, sosiologi agama, psikologi agama, dan lain sebagainya.

Jelas, bahwa sosiologi agama merupakan *salah satu cara* mempelajari agama-agama secara akademik dengan menggunakan pendekatan sosiologis. Sosiologi agama merupakan sebuah cabang ilmu yang relatif baru yang lahir dari dua buah kegiatan keilmuan yang berbeda. Joachim Wach menyatakan, bahwa sosiologi agama adalah “keturunan” (*offspring*) dari dua buah kegiatan keilmuan yang berbeda, yaitu studi tentang masyarakat dan studi tentang agama. Ciri utamanya, metode-metodenya, dan tujuannya memperlihatkan asal-usul ini. Lebih jauh, menurut Joachim Wach, di samping masalah yang diwarisi dari kedua disiplin ilmu yang melahirkannya, sosiologi agama juga memiliki kesulitan-kesulitan dan tugas-tugas tersendiri. Sosiologi agama berbagi berbagai kegiatan dan masalah dengan sosiologi. Di samping itu, sosiologi agama juga memiliki kegiatan dan masalahnya sendiri karena ia mempelajari pengalaman keagamaan dan ekspresinya. Dengan demikian, tidak salah jika dikatakan ada dua macam sosiologi agama: (1) sosiologi agama sebagai bagian dari studi tentang masyarakat, dan (2) sosiologi agama sebagai bagian dari studi tentang agama-agama.

Sarjana lain, O'Toole, mengemukakan bahwa sosiologi agama tidak dapat dipisahkan dari permulaan sosiologi sebagai sebuah bidang ilmu tersendiri. Para peletak dasarnya, seperti Karl Marx, Max Weber, dan Emile Durkheim, sama-sama bereaksi terhadap kemerosotan sosial dan ekonomi Eropa pada akhir abad kesembilanbelas dan awal abad kedua puluh, didorong terutama oleh akibat-akibat yang ditimbulkan oleh perkembangan industri yang cepat dalam masyarakat. Dalam hubungan ini, studi tentang agama tidak dapat dihindari karena agama merupakan bagian integral dalam masyarakat.

Para sosiolog biasanya mempelajari agama sama seperti halnya mereka mempelajari lembaga-lembaga sosial lainnya, seperti pendidikan atau pemerintahan. Tujuan utama mereka adalah untuk memahami agama, di samping juga untuk memprediksi hal-hal yang akan terjadi dengan agama. Untuk itu para sosiolog mempergunakan berbagai macam metode dan pendekatan. Mereka tidak bermaksud menerima atau menolak dan menilai benar-tidaknya agama secara normatif. Bagi mereka, penilaian benar atau salah suatu agama berada

di luar wewenang atau tanggungjawab keilmuan mereka, sehingga mereka berusaha mengambil posisi netral terkait persoalan tersebut.

Tugas dan tujuan pokok sosiologi agama, seperti dikemukakan oleh Grace Daive, adalah “to discover the patterns of individual and social living associated with religion in all its diverse forms. It is not concerned with the competing truth claims made by religions.” Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Joachim Wach, yang menyatakan bahwa tugas sosiologi agama adalah “to study the interrelation of religion and society and the forms of interactions which takes place between them.” Joachim Wach melihat sosiologi agama lebih sebagai bagian atau cabang dari studi agama-agama. Ia menulis sebuah buku berjudul *Sociology of Religion*, yang dinilai sebagai “the brilliant synthesis of theological, anthropological, and sociological studies in the interrelation of religion and society.” Sementara itu, menurut Hamilton, tugas sosiologi agama dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu (1) to further the understanding of the role of religion in society; (2) to analyze its significance in and impact upon human history; dan (3) to understand the social forces and influences that in turn shape religion.

Untuk melaksanakan tugas di atas, sosiologi agama mempelajari berbagai aspek sosial keagamaan dengan menggunakan pendekatan tipologis. Sebuah pendekatan yang berusaha mengelompokkan fenomena sosial keagamaan dalam kategori tertentu. Daftar Isi buku Joachim Wach berikut dapat memperjelas hal tersebut:

## **Part I. METHODOLOGICAL PROLEGOMENA**

- I. The Method
  1. The Method
  2. The Field
  3. Religion and Society
- II. Religious Experience and Its Expression
  1. Religious Experience and Its Forms of Expression
  2. a) Theoretical Expression: Doctrine

3. b) Practical Expression: Cultus
  4. c) Sociological Expression: Communion;  
Collective dan Individual Religion
- III. Sociological Consequences
1. The Sociological Function of Religion
  2. a) The Integrating Power of Doctrine
  3. b) The Integrating Power of Worship
  4. Religious Experience and the Attitude toward "the World"
  5. Universal Order and Society: Ethics, Ideal and Reality

**Part II. RELIGION AND SOCIETY**

- IV. Religion and Society. I. Religion and Natural Groups
1. Identity of Natural and Religious Grouping
  2. Family Cults
  3. Kinship Cults
  4. Local Cults
  5. Racial Cults
  6. National Cults
  7. Cult Associations Based on Sex and Age
  8. Conclusion
- V. Specifically Religious Organization of Society
1. A New Principle of Grouping: Specifically Religious Groups
  2. The Secret Society
  3. The Mystery Society: Greece and Rome
  4. The *Sampradaya* of Hinduism
  5. The Founded Religion

6. a) The Circle of Disciples
  7. b) The Brotherhood
  8. c) The Ecclesiastical Body: Church and Churches
  9. Developments: Constitution; Equalitarian and Hierarchical Ideals
  10. Reactions: The Protest
    - A. Individual and Collective Types of Protest: (a) Catholic, (b) Puritan, (c) Revivalist, (d) Orthodox
    - B. Form of Protest: Individualism; New Grouping
  11. Sociological Consequence of Protest within: *Ecclesiola in ecclesia*
    - A. The *Collegium pietatis*
    - B. The *Fraternitas*
    - C. Monasticism. The Order
  12. Sociological Consequences of Radical Protest: Secession
    - A. The Independent Group
    - B. The Sect
- VI. Religion and Society. II. Religion and Differentiation within Society
1. Simple and Complex Society
  2. Social Stratification and Differentiation in General
  3. Social Differentiation in Particular
  4. Occupational Differentiation in Primitive Society: (a) Australia, (b) Eskimo, (c) South India, (d) New Guinea, (e) Melanisia, (f) American Indians, (g) South Africa, (h)

West Africa, (i) East Africa

5. Social Differentiation and Religion
6. Sociological Consequences. Occupational Associations: (a) Africa, (b) Rome, (c) Islam
7. Social Differentiation in Higher Civilization
  - A. Religions of the Warrior: (a) Mexico, (b) Mithraism, (c) Zen-Buddhism
  - B. Religions of the Merchant: (a) Vallabhacari-Hinduism, (b) Parsiism, (c) Jainism
  - C. Religion of the Peasant: Western Asia
8. Social Differentiation in World Religions
  - A. Asia
  - B. Europe
  - C. America

- VII. Religion and Society. III. Religion and the State
1. Methodological Approach: Sociological Role of the State
  2. Beginnings of the State
  3. Identity of Spiritual and Secular Role; Holy Law
  4. Traditional and Founded Religion
  5. Competition of Cults
  6. Typology I: Identity of State and Cult
  7. Examples of a Transitional Stage: (a) Zoroastrianism, (b) Shinto, (c) Islam
  8. Typology II: The New Faith
  9. Typology III: Universal Religions
  10. The Communion of Saints

11. The Conquest of the State

12. Three Examples:

A. Confucianism

B. Buddhism

C. Christianity

VIII. Types of Religious Authority

1. Organization of Religious Groups

2. Charisma and Leadership

3. The Founder of Religion

4. The Reformer

5. The Prophet

6. The Seer

7. The Magician

8. The Diviner

9. The Saint

10. The Priest

11. The *Religiosus*

12. The Audience

IX. Conclusion

Dari uraian yang telah disampaikan sebelumnya, terlihat jelas bahwa ada dua macam sosiologi agama. Pertama, sosiologi agama sebagai bagian dari studi tentang masyarakat. Kedua, sosiologi agama sebagai bagian dari studi agama-agama. Kajian sosiologi agama di perguruan tinggi yang membuka program studi agama-agama seyogyanya ditempatkan dalam kerangka studi agama-agama. Oleh sebab itu, pembelajaran Sosiologi Agama di Jurusan Sosiologi Agama Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama-Agama UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sudah selayaknya lebih memposisikan Sosiologi Agama sebagai cabang atau bagian dari studi agama-agama. Sosiologi Agama model Joachim Wach, seperti diperlihatkan dalam daftar isi



bukunya di atas lebih sesuai dengan studi agama-agama dan tidak memperlakukan atau mereduksi fenomena keagamaan hanya semata-mata sebagai gejala sosial saja. Tentu, topik-topik yang dibahas harus disesuaikan dengan perkembangan keilmuan.



# Daftar Isi

## **Pengantar Jurusan**

### **Kotak Pos Sosiologi Agama dan Keniscayaannya**

Oleh: Jurusan Sosiologi Agama

v

## **Pengantar Ahli:**

### **Sosiologi Agama: Studi Agama atau Studi Agama?**

Oleh: Djam'annuri

ix

### **Konflik Sosial Antar Umat Beragama dalam Perspektif Sosiologi dan al-Quran**

Oleh: Adib Sofia

### **Memaknai Interaksi dan Identitas Masyarakat Beragama Melalui Kajian Interdisipliner Berbasis Bahasa**

Oleh: Muhammad Amin

21

### ***Dayah, Surau dan Pesantren: Tentang Pusat Kegiatan Islam dan Tantangannya***

Oleh: Mohammad Damami

39

### **Ketika Agama Menjadi 'Candu' Masyarakat: Memahami Kritik Karl Marx Terhadap Peran Agama di Ranah Sosial**

Oleh: Fahrudin Faiz

53

### **Studi *Living Quran*: Pendekatan Sosiologis Terhadap Dimensi Sosial Empiris al-Quran**

Oleh: Inayah Rohmaniyah

73

<b>Sosiologi Dialog Antar Umat Beragama dalam Kemajemukan Negara-Bangsa</b>	
Oleh: M. Amin Abdullah	97
<b>Pemikiran Sosiologi Agama Karl Marx, Max Weber, Emile Durkheim dan Relevansinya dalam Konteks Indonesia Modern</b>	
Oleh: Masroer Ch. Jb.	117
<b>Konvergensi-Simultantif: Skup dan Metodologi Sosiologi Agama Kontemporer</b>	
Oleh: Munawwar Ahmad	133
<b>Aliran-aliran dalam Wacana Pemikiran Islam Sejak Perang Shiffin Sampai Ruhtuhnya Kekhalifahan al-Rasyidun</b>	
Oleh: Nafiah Abdullah	151
<b>Metodologi Penelitian Sosiologi Agama Berperspektif Gender</b>	
Oleh: Rr. Siti Kurnia Widiastuti	161
<b>Mengenali Komunitas Marginal dalam Organisasi Keagamaan</b>	
Oleh: Nurus Sa'adah	177
<b>Studi Sosial Maritim di Indonesia dalam Bingkai Sosiologi Agama</b>	
Oleh: Moh Soehadha	197
<b>Biodata Penulis</b>	211

# Mengenali Komunitas Marginal dalam Organisasi Keagamaan

Oleh: Nurus Sa'adah

## Pengantar

Salah satu karakter keilmuan Jurusan Sosiologi Agama UIN Sunan Kalijaga adalah pemberdayaan masyarakat. Pemberdayaan yang dimaksud adalah pemberdayaan terhadap komunitas marginal. Istilah marginal berasal dari kata *margin* yang bermakna batas. Kamus Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa kata *marginal* berhubungan dengan batas (tepi), tidak terlalu menguntungkan, dan berada di pinggir yang terkadang dipandang negatif.

Individu-individu yang berada dalam kelompok marginal ini sangat banyak. Rahman (2006) menyatakan bahwa komunitas marginal adalah mereka yang sangat miskin, sudah tua, tidak berdaya, tidak memiliki tempat tinggal, kurang pendidikan, dan tidak memiliki ketrampilan. Komunitas-komunitas ini merupakan komunitas marginal yang sudah dipahami oleh masyarakat baik kaum akademisi maupun penggerak masyarakat sebagai komunitas yang layak diberdayakan. Karena itu, tugas pendamping masyarakat adalah membantu meningkatkan kesejahteraan komunitas marginal ini melalui pemberdayaan.

Pemberdayaan terhadap masyarakat marginal pun kini telah dikembangkan dan dievaluasi melalui berbagai riset ilmiah. Sedikit dari hasil yang telah dipublikasikan di berbagai jurnal adalah pemberdayaan perempuan (Latu, Mast, Lammers, & Bombari, 2013; Astuti, 2012), pemberdayaan pasien (Subandi, 2010), dan pemberdayaan masyarakat miskin (Astuti, 2012). Sebagai bagian dari masyarakat, komunitas marginal sebenarnya merupakan bagian kecil dari sebuah organisasi yang bernama negara.

Organisasi adalah sebuah wadah sekumpulan individu yang di dalamnya terdapat bagian-bagian. Setiap bagian merupakan sistem yang memiliki pembagian dan mekanisme kerja yang berbeda tetapi saling bersinergi karena memiliki tujuan bersama. Masing-masing sistem tidak dapat terlepas dari sistem yang lain (Berrien, 1976; Cascio, 1998). Jika salah satu sistem bermasalah, maka sistem lain juga merasakan akibatnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa semua bagian sistem menjadi hal penting dalam menjalankan organisasi.

Sebuah organisasi juga memerlukan pihak lain di luar organisasi sehingga organisasi perlu berinteraksi dengan lingkungan di luar secara baik. Inilah yang membuktikan bahwa sebuah organisasi memiliki sistem terbuka (Berrien, 1976). Keterbukaan organisasi dengan pihak luar berwujud interaksi yang meliputi masukan (pengadaan barang) dan luaran (pendistribusian hasil pengolahan baik jasa, barang, maupun hasil keputusan-keputusan). Istilah lainnya adalah bagian pencarian dan pendistribusian produk. Bagian ini merupakan bagian tepi atau batas organisasi, yang biasa disebut dengan istilah "*boundary*" (Adams, 1976; Diamond, Alcorn, & Stern, 2004; Perry & Angle, 1979).

Para ahli memberi istilah terhadap individu-individu yang berada di wilayah batas organisasi secara berbeda-beda. Adams (1976) menyebutnya dengan istilah "*Boundary Role Persons (BRP)*". Beberapa ahli lain (Ancona & Caldwell, 1992; Friedman & Caldwell, 1992; Lysonski & Johnson, 1983; Lysonski & Woodside, 1989; Mehra & Schenkel, 2005; Pruitt & Schwartz, 1999; Richter, 2006; Wasilewski, 2004) menyebutnya "*boundary spanner*" yaitu individu-individu yang bekerja pada dataran permukaan atau batas dan melakukan tugas-tugas dalam berhubungan dengan pihak luar guna mendapatkan dan menyebarkan informasi. Adapun Wind dan Robertson (1982) menyebutnya "*marginal man*" yang berarti individu-individu yang berada pada batas pinggir organisasi dan bertugas untuk berinteraksi langsung dengan konsumen atau masyarakat, mengubah masyarakat, dan mengenalkan ide-ide baru dari satu orang ke orang lain.

Pendapat Wind dan Robertson (1982) inilah yang dipakai dalam artikel ini. Adapun kemudian berubah menjadi komunitas adalah mengacu pada konsep Adams (1976) bahwa orang-orang yang berada di batas atau margin organisasi sangat banyak sehingga kedua pendapat

dapat digabungkan dengan istilah komunitas marginal organisasi. Telaah berbagai jurnal menunjukkan bahwa meskipun individu di batas organisasi disebutkan dengan istilah yang berbeda-beda, pada hakekatnya sama maknanya dan semua pembahasan tentang individu yang berada di wilayah batas organisasi merujuk pada teori Adams (1976) tentang *boundary role persons* (Friedman & Caldwell, 1992; Richter, 2006).

Definisi operasional tentang batas atau *margin* telah dimaknai secara beragam oleh para ahli. Dalam penelitian sosial, para ahli mendefinisikan batas sebagai batas antara diri sendiri dengan orang lain dan antara diri dengan lingkungan (Schredl, Bocklage, Engelhardt, & Mingeback, 2008; Zaremba, 2005), batasan normatif (Winslow & Winslow, 2007), dan batasan antara organisasi dengan lingkungan di luar organisasi (Adams, 1976; Perry & Angle, 1979). Dalam artikel ini, batas atau *margin* organisasi dimaknai sebagai garis yang menunjukkan adanya batas wilayah atau batas identitas anggota organisasi ketika bertemu dengan anggota organisasi lain. Pertemuan dua atau lebih anggota dari organisasi yang berbeda ini biasanya terjadi ketika melakukan interaksi tertentu untuk mewakili kepentingan organisasi masing-masing baik dalam proses masukan maupun luaran.

Proses masukan dan luaran itu memerlukan proses transaksi yang efektif dan efisien agar kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar. Untuk itu, biasanya organisasi menunjuk beberapa individu untuk mewakili kepentingan organisasi dalam bertransaksi dengan pihak luar. Individu-individu pada posisi inilah yang disebut dengan komunitas marginal dalam organisasi. Contoh komunitas ini adalah orang-orang yang bertugas di bagian penjualan, pemasaran, periklanan, pembelian juru bicara, guru, dosen, dokter, dan beberapa bagian pekerjaan lain yang berfungsi mewakili organisasi untuk berhubungan dengan pihak luar (Adams, 1976).

Munculnya konsep tentang komunitas di posisi margin organisasi ini dimulai pada tahun 1976 oleh Adams pada tahun 1976 dengan istilah *Boundary Role Persons (BRP)*. Konsep ini kemudian dilanjutkan oleh Spekman pada tahun 1979 yang mencoba memperkuat konsep *BRP* dengan meneliti komunitas dari agen pembelian. Spekman (1979) menguji peran komunitas marginal dalam internal organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kekuatan sosial yang berisi persepsi positif sesama anggota dalam organisasi terhadap komunitas di margin organisasi

mempengaruhi kinerja komunitas marginal ini ketika berhadapan dengan pihak luar organisasi. Perry dan Angle (1979) juga mengembangkan penelitian tentang pengaruh kedekatan psikologis antara konstituen dengan komunitas marginal terhadap kesuksesan *bargaining*. Sayangnya penelitian-penelitian terhadap kelompok marginal dalam organisasi semacam ini tidak berkelanjutan pada awal pencetusan konsep Adams. Perry dan Angle (1979) menguatkan pendapat ini dengan menyatakan bahwa pada tahun-tahun awal munculnya istilah individu di perbatasan organisasi yang dikemukakan oleh Adams pada tahun 1976 belum menarik perhatian para peneliti.

Penelusuran yang dilakukan penyusun terhadap jurnal-jurnal ilmiah, penelitian tentang komunitas marginal dalam organisasi ini baru mulai marak pada tahun 1990-an. Adapun *trend* topik penelitian sepanjang 1990-an kebanyakan fokus pada *stress* yang dialami oleh komunitas marginal organisasi. Munculnya penelitian-penelitian itu dikarenakan kepekaan para peneliti yang menyadari bahwa situasi kerja orang-orang yang selalu mewakili organisasi untuk bertemu dengan para konsumen atau pihak eksternal sangat kompleks terkait dengan ambiguitas peran dan konflik peran. Sesuai dengan pekerjaannya, komunitas marginal organisasi ini tidak dapat terhindar dari tekanan dalam dan luar organisasi. Mehra dan Schenkel (2005) menyatakan bahwa individu-individu yang berada dalam batas organisasi memiliki karakter pekerjaan yang khas dan beresiko.

Gambaran tentang resiko kerja yang dialami oleh komunitas marginal organisasi memiliki tingkat resiko yang berbeda sesuai dengan jenis pekerjaan. Karena mewakili kepentingan organisasi untuk berhadapan dengan pihak eksternal organisasi, komunitas marginal ini sering menghadapi situasi yang tidak menentu, penuh gejolak, konflik peran, dan tuntutan baik dari internal maupun eksternal organisasi. Semakin situasinya tidak menentu dan tidak dapat diprediksi, semakin tinggi resiko kerja yang dihadapi. Maka komunitas marginal organisasi ini semakin merasa tertekan dengan pekerjaannya. Kondisi tidak nyaman ini sering disebut dengan istilah stres kerja. Misalnya, pada satu sisi, bagian pembelian harus dapat mengakomodasi keinginan perusahaan yang berpikir efisiensi karena ongkos-ongkos yang terkait dengan pembelian dapat mengurangi pembiayaan perusahaan secara umum. Pada sisi lain, bagian pembelian juga



harus dapat mengakomodasi harapan *supplier*. Biasanya yang terjadi adalah adanya harapan kedua pihak yang tidak selamanya konsisten.

Berkaitan dengan konflik peran komunitas marginal organisasi, peneliti-peneliti terdahulu telah banyak yang meneliti problem stress kerja orang-orang di posisi batas organisasi (Cooper, Rout, & Faragher, 1989). Porter, Kraft, dan Claycomb (2003) menyatakan bahwa tahun 1992-1999 banyak bermunculan penelitian tentang pengenalan dan pengelolaan stress komunitas marginal organisasi sebagai upaya menemukan solusi bagi kelancaran sistem organisasi. Variabel-variabel yang diungkap kebanyakan terkait dengan *stress coping*, pencetus stress, dan *coping strategy* (Cooper, Rout, & Faragher, 1989) dan stressor yang muncul akibat konflik peran, ambiguitas peran, dan peran ganda yang berlebihan (Singh, 1998).

Menjelang akhir 1990-an, penelitian tentang stress kerja komunitas marginal organisasi sudah mulai ditinggalkan. Beralih pada masa kebangkitan yang lebih berpihak pada bagaimana mengoptimalkan potensi komunitas marginal organisasi yang memang keberadaannya rentan terhadap stress dan beresiko tinggi. Beberapa penelitian tersebut di antaranya fokus pada masalah kinerja atau prestasi kerja komunitas marginal sebagaimana yang telah diteliti oleh Tandon (1995) dengan fokus kajian kinerja pemasaran produk, Singh (1998) fokus pada kinerja penjualan, dan Morrison (1997) fokus pada sales representatif. Perkembangan penelitian ini menunjukkan bahwa kajian tentang komunitas marginal organisasi semakin marak didiskusikan pada berbagai jenis pekerjaan yang mewakili organisasi untuk berinteraksi dengan pihak luar. Penelitian semacam ini terus berkembang hingga saat ini. Terbukti dengan munculnya beberapa penelitian kinerja komunitas marginal organisasi oleh Barrick, Piotrowski, dan Stewart (2002) yang meneliti kinerja sales; Witt, Barrick, Burke, dan Mount (2002) yang meneliti kinerja sales perusahaan alat-alat rumah tangga; Wood, Glew, dan Street (2004) meneliti kinerja SDM bagian penjualan perabot dan asuransi.

Mulai maraknya penelitian komunitas marginal tersebut karena isu-isu yang terkait dengan pentingnya peran para wakil dalam organisasi semakin disadari sebagai bagian yang perlu diperhatikan. Hal ini dikarenakan meskipun posisinya di batas organisasi, peran komunitas marginal organisasi ini menjadi andalan organisasi dalam menstabilkan proses organisasi dari

masuk hingga luaran. Urgensi pekerjaan komunitas marginal organisasi ini ada di semua organisasi yang ingin maju, baik organisasi profit maupun non profit, organisasi kecil maupun organisasi besar yang disebut negara.

Untuk kemajuan dan pengembangan negara diperlukan orang-orang yang mewakili negara untuk berinteraksi dengan wakil-wakil dari negara lain. Individu-individu tersebut adalah para duta besar negara. Duta besar yang memahami peran dan mampu menjalankan fungsi secara maksimal akan berhasil mengenalkan negaranya kepada negara-negara lain sehingga potensi-potensi sumberdaya di negaranya dapat diberdayakan dan negaranya semakin maju. Kemajuan negara Amerika Serikat tak lepas dari peran besar para duta besarnya yang senantiasa menyuarakan potensi negaranya. Misalnya dalam Beritaonline 11 Mei 2013 menjelaskan bahwa Duta Besar Amerika Serikat, Scot Marciel, pada 15 April 2013, meresmikan acara Master of Laws (LL.M.) Fair di @america. Acara yang diselenggarakan oleh Kedutaan Besar AS dan *EducationUSA* ini membidik masyarakat Indonesia yang tertarik untuk melanjutkan studi dalam bidang hukum di Amerika Serikat (<http://indonesian.medan.usconsulate.gov/beritautama.html>). Berita ini menunjukkan pentingnya duta besar dalam mempromosikan lembaga pendidikannya (Sa'adah, 2013).

Dalam kaitannya dengan calon Sarjana Sosiologi Agama, posisi margin yang sering diisi oleh para sarjana sosial yang bekerja di perusahaan adalah divisi *CSR (Corporate Social Responsibility)*. *CSR* dalam perusahaan bertugas mengamankan aset perusahaan dengan memberi bantuan sosial untuk masyarakat berdasarkan hasil analisis sosialnya. *CSR* merupakan representasi dari komunitas marginal organisasi karena mewakili perusahaan untuk berinteraksi dengan masyarakat melalui program-programnya. Pekerjaan *CSR* perusahaan sangat penting yaitu mempertahankan atau mendongkrak reputasi dan *brand image* perusahaan, meminimalkan resiko bisnis perusahaan, memperluas akses terhadap sumber daya, membentangkan akses menuju market, efisiensi biaya, mempererat hubungan dengan *stakeholders*, regulator, serta meningkatkan semangat, serta keterlibatan dan produktivitas karyawan.

## Posisi Komunitas Marginal dalam Sistem Organisasi

Teori sistem yang lebih dikenal dengan *General System Theory (GST)* dikembangkan pertama kali oleh Ludwig von Bertalanffy (1950), seorang ahli biologi. Teori ini kemudian dikembangkan oleh para ahli dari berbagai disiplin keilmuan meskipun pada awalnya dibangun dalam keilmuan biologi. Sistem adalah serangkaian subsistem atau elemen-elemen yang saling berinteraksi di antara subsistem itu sendiri maupun dengan lingkungan (Bastedo, 2004; Cascio, 1998). Sistem dibedakan oleh batas yang memilah jenis dan alur masukan dari lingkungan maupun output pada lingkungan (Berrien, 1976).

Sistem dalam konteks organisasi diklasifikasikan sebagai sistem tertutup (*closed system*) dan sistem terbuka (*open system*). Sistem tertutup adalah sistem yang tidak berhubungan dan tidak terpengaruh dengan lingkungan luarnya. Sistem ini bekerja secara otomatis tanpa adanya turut campur tangan dari pihak di luarnya meskipun kenyataannya tidak ada sistem yang benar-benar tertutup, yang ada hanyalah *relatively closed system*. Sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dan terpengaruh dengan lingkungan luarnya. Sistem ini menerima masukan dan menghasilkan luaran untuk lingkungan luar atau subsistem yang lainnya, sehingga harus memiliki sistem pengendalian yang baik (Bastedo, 2004; Cascio, 1998).

Sistem terbuka lebih banyak bekerjasama dengan berbagai mitra sehingga energinya lebih terkonsentrasi dengan bisnis yang ditekuni. Sistem tertutup lebih banyak menutup diri untuk menerima tawaran kerjasama atau mengajak kerjasama dengan pihak luar sehingga sering kehabisan energi dalam mengelola bisnisnya. Organisasi yang berpandangan ke depan untuk mempertahankan dan mengembangkan diri akan memiliki banyak mitra dalam pencapaian tujuan organisasi. Mitra akan banyak memberi umpan balik dan informasi sehingga produk yang dikeluarkan akan sesuai kebutuhan lingkungan pengguna produk. Mekanisme teori sistem dapat dijelaskan dalam gambar 1.

Sebuah organisasi adalah suatu sistem yang berada di dalam suprasistem yang disebut lingkungan. Lingkungan memberi sumberdaya yang menjadi masukan organisasi yang kemudian diproses oleh subsistem-subsistem dalam organisasi. Hasil pekerjaan atau produk kerja sistem ini kemudian

diberikan kembali pada lingkungan eksternal. Umpan balik dari lingkungan menjadi masukan berharga bagi ketahanan dan kemajuan organisasi karena lingkungan didominasi perubahan yang cepat dan intensif.

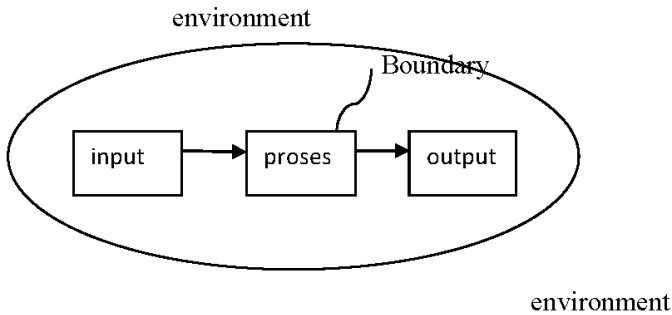
Jika organisasi tidak dapat menyikapi umpan balik secara positif maka akan mengalami disorganisasi. Umpan balik itu dapat berupa komentar tentang produk dan layanan, jumlah kehadiran, penerimaan pasar, dan jumlah penghargaan dari lingkungan eksternal. Umpan balik juga didapatkan langsung dari internal organisasi. Umpan balik dari internal maupun eksternal ini kemudian menjadi masukan yang akan dikelola organisasi sehingga organisasi tetap bertahan bahkan berkembang (McNamara, 2009).

Inti dari teori sistem adalah bahwa organisasi merupakan sistem yang terdiri dari subsistem-subsistem yang masing-masing memiliki batas yang memilah antar subsistem tersebut. Subsistem-subsistem dalam organisasi tersebut memiliki lingkup kerja yang berbeda tetapi saling bersinergi dan bekerjasama untuk mewujudkan tujuan organisasi (Cascio, 1998; Lutz, 2006). Batas (*margin*) terdapat pada setiap subsistem dalam organisasi dan antara organisasi dengan lingkungan eksternal. Batas antar subsistem dalam organisasi disebut dengan batas internal sedangkan batas antar organisasi disebut batas eksternal (Cascio, 1998).

Pembahasan batas organisasi dapat dilihat dari berbagai level, yaitu level makro dan level mikro. Level makro membahas batas dari perspektif organisasi. Sedangkan level mikro melihat orang-orang pada posisi batas secara individual (Ekkerink, 2008). Penelitian batas pada level makro dapat diamati dari batas secara organisasional yaitu antara organisasi dengan lingkungan. Penelitian batas organisasi pada level mikro dapat diamati dari individu-individu yang mendedikasikan dirinya untuk mewakili organisasi dalam berinteraksi dengan lingkungan. Artikel ini lebih fokus pada batas dari perspektif individual yang diistilahkan oleh Adams (1976) dengan sebutan *boundary role persons* (BRP).

Beberapa ahli meneliti seperti antar tim dalam organisasi (Ancona & Caldwell, 1992), *student affairs* dengan mahasiswa dalam perguruan tinggi (Pruitt & Schwartz, 1999), antar grup dalam organisasi (Richter, West, Dick, & Dawson, 2006). Adams (1976) lebih fokus membahas “batas” yang

berada di pinggiran terluar organisasi yang berhubungan langsung dengan organisasi lain atau lingkungan. Posisi komunitas marginal organisasi dijelaskan dengan istilah *boundary* oleh Sauter sebagaimana pada gambar 1.



Gambar 1. Posisi *boundary* dalam sistem organisasi.  
Sumber: Sauter (2008), halaman 2

Gambar 1 menjelaskan bahwa orang-orang di posisi margin merupakan pembuka hubungan antara organisasi dengan pihak luar sehingga organisasi menjadi sistem terbuka. Keterbukaan menghasilkan jalan berinteraksi secara terus-menerus dengan lingkungan, menerima masukan, dan memberikan luaran melalui margin. Hal inilah yang membedakan dengan organisasi sistem tertutup yang hanya berinteraksi dengan komponen-komponen dalam organisasinya sendiri (Walonick, 1993). Sistem mengelola masukan yang kemudian hasil pengelolaan ini berupa produk yang diberikan melalui orang-orang kepada lingkungan.

Lingkungan merepresentasikan segala sesuatu yang penting untuk memahami fungsi sistem, tetapi bukan bagian dari sistem. Lingkungan adalah bagian dari dunia yang dapat diabaikan dalam analisis kecuali ketika membahas masalah interaksi dengan sistem. Lingkungan terdiri dari kompetitor, masyarakat, teknologi, bahan baku, data, modal, regulasi, dan peluang-peluang (Daft, 1992). Gambar 1 menunjukkan posisi komunitas marginal dalam organisasi yang memilah antara lingkungan dengan sistem. Fungsi komunitas marginal dalam organisasi adalah menyelesaikan problem yang terjadi karena hubungan sistem dengan lingkungan (Sauter, 2008).

Lingkungan luar organisasi sangat banyak. Minimal ada 10 domain lingkungan organisasi yang digambarkan Daft (1992), yaitu sektor

industri, bahan dasar, sumberdaya manusia, keuangan, pasar, teknologi, ekonomi, pemerintahan, sosial-budaya, dan internasional. Dalam sebuah sistem (organisasi) terdiri dari sejumlah level jabatan yang masing-masing disebut subsistem yang saling bekerjasama secara harmonis. Masing-masing subsistem memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda dan saling berhubungan. Sistem ini dilingkupi oleh lingkungan yang dibedakan dalam 10 domain yang berpengaruh dalam perkembangan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebuah organisasi adalah sebuah sistem yang memiliki subsistem-subsistem yang bersinergi satu sama lain. Antar subsistem satu dengan subsistem lainnya terdapat batas (margin). Batas ini disebut dengan batas internal. Organisasi sebagai sebuah sistem juga berbatasan dengan organisasi (sistem lain) atau lingkungan (suprasistem) di luar organisasi. Batas antar sistem ini disebut *batas eksternal*.

Komunitas marginal organisasi sangat berbeda dengan bagian produksi, manajerial, dan pemeliharaan yang bekerja di dalam organisasi. Komunitas marginal organisasi lebih bebas berperilaku untuk menjadi "*perform*" dan lebih bebas menata kerjanya. Ini sangat berbeda dengan bagian lain dalam organisasi, maka mengacu pada konsep *boundary role persons* yang dikemukakan oleh Adams (1976), komunitas di batas organisasi memiliki sifat unik, yaitu:

1. Secara psikologis, organisasional, fisik terpisah atau lebih jauh dengan anggota-anggota dalam organisasi dan lebih dekat dengan lingkungan di luar organisasi
2. Menjadi wakil organisasi untuk berhubungan dengan lingkungan eksternal
3. Menjadi agen organisasi yang sangat berpengaruh bagi lingkungan maupun ke dalam organisasi.

Dengan sifat unik tersebut, komunitas marginal organisasi dituntut memiliki pengetahuan, peka terhadap pilihan pasar, kebutuhan, kepercayaan, sikap, norma, dan aspirasi lingkungan eksternal organisasi (Adams, 1976). Tuntutan ini cukup berat sementara selama ini posisi komunitas marginal organisasi di berbagai sektor pekerjaan sangat kontradiktif. Pada sebagian pekerjaan komunitas marginal organisasi menjadi rebutan banyak orang

karena dianggap sebagai “lahan basah” yang berpeluang menambah penghasilan selain gaji rutin yang diterima dari organisasi. Bagian pembelian bahan masukan berpeluang mendapat komisi dari *supplier*. Bagian pemeriksaan tiket di dalam kereta api berpeluang mendapat “uang saku” dari penumpang tidak bertiket. Selain penghasilan tambahan, komunitas marginal organisasi juga lebih mudah mengatur waktu kerjanya. Pekerja lapangan lebih berpeluang bertemu dengan banyak orang eksternal dan berpeluang melakukan pekerjaan sambilan pada jam kerja.

Posisi komunitas marginal organisasi pada sisi lain dianggap kurang menguntungkan. Tugas komunitas marginal organisasi sangat berat karena harus berhubungan dengan berbagai karakter orang dan perlu fisik yang kuat. Contoh bagian ini adalah pemasaran. Tidak semua orang siap menawarkan sesuatu pada orang lain yang belum tentu orang lain menerima. Tidak semua orang siap menangani komplain konsumen. Biasanya pemasaran menjadi alternatif terakhir pencari kerja terutama yang tidak memiliki koneksi.

Komunitas marginal organisasi dalam menjalankan tugasnya kadang-kadang juga mengalami dilema. Norma-norma dari internal organisasi kadang menghimpit proses transaksi yang seharusnya dapat dilakukan, karena pada kasus tertentu, ada norma-norma yang tidak cocok dengan pencapaian hasil yang diinginkan. Organisasi lebih perhatian pada hasil dan kurang peduli dengan bagaimana komunitas di batas organisasi berupaya mencapainya (Mehra & Schenkel, 2005) padahal komunitas ini sering menghadapi berbagai problem yang cukup kompleks untuk mencapai sebuah hasil.

## **Perkembangan Kajian tentang Komunitas Marginal Organisasi di Era *Smart Technology***

Teori sistem menyatakan bahwa sebuah sistem terdiri dari subsistem-subsistem. Komunitas marginal organisasi sebagai subsistem selalu berhubungan secara sinergi dan saling bergantung satu sama lain meskipun masing-masing memiliki otonomi untuk mengurus pekerjaannya sendiri. Semakin sering terjadi hubungan antar subsistem, maka jarak antar subsistem tersebut semakin dekat (Ekkerink, 2008). Komunitas marginal

organisasi yang sudah lama bekerja dalam sebuah sistem semestinya telah banyak belajar sehingga lebih memahami keinginan, kebijakan, dan harapan dari subsistem lain yang selama ini relatif tetap. Lebih-lebih di era *smart technology* ini, komunitas marginal organisasi dapat mengakses informasi dari berbagai sumber melalui internet. Oleh karena itu, informasi-informasi mudah didapat tanpa melewati atasan karena kedekatannya dengan subsistem lain sehingga belajar tidak harus dengan atasan tetapi dengan subsistem lain.

Dalam perkembangannya, beberapa ahli telah mengembangkan konsep posisi margin organisasi yang telah disesuaikan dengan konteks saat ini. Askenas, Ulrich, Prahaland, dan Jick (1995) menjelaskan margin organisasi secara makro atau organisasional yang telah disesuaikan dengan kemajuan teknologi terutama dalam kemajuan media komunikasi. Menurut sejarahnya, bentuk-bentuk komunikasi dalam organisasi telah mengalami perkembangan pesat, dari bertatap muka secara langsung, berubah ke komunikasi tertulis seperti memo dan surat berubah menjadi komunikasi melalui email, telepon, dan metode virtual lainnya. Organisasi yang mengakomodasi perkembangan teknologi menjadikan organisasi seperti tanpa batas dan inilah yang telah terjadi saat ini.

Konsep organisasi tanpa batas (*unbound* atau *boundaryless organization*) inilah yang dikembangkan oleh Askenas et al. (1995) yang memperjuangkan pentingnya pemberdayaan tiap individu dalam organisasi termasuk individu yang berada di batas organisasi. Pemberdayaan berarti menjadikan tujuan organisasi sebagai tanggung jawab masing-masing individu bukan tanggung jawab yang didelegasikan dari atasan. Pemberdayaan juga memposisikan karyawan bukan sebagai orang berbayar tetapi pelaku bisnis, yaitu orang yang berwenang mengambil keputusan bisnis yang menjadi tanggung jawabnya (Askenas et al., 1995). Penjelasan ini sebagai kritik terhadap kelemahan konsep batas organisasi yang dikemukakan oleh Adams (1976) yang belum mengakomodasi perubahan lingkungan yang serba cepat dan menembus batas lintas organisasi bahkan lintas negara melalui kemajuan teknologi.



## Komunitas Marginal dalam Organisasi Keagamaan

Sebenarnya sejak jaman dulu disepakati bahwa individu-individu yang berperan di batas organisasi adalah kelompok individu yang sangat penting. Bahkan sekitar 1500 tahun yang lalu, yaitu di masa Rasulullah SAW. Di masa Rasulullah Muhammad SAW, peran wakil organisasi sudah dikenalkan dengan istilah utusan. Satu di antaranya adalah sebelum perjanjian hudaibiyah, nabi mengutus sahabat Ustman melakukan pembicaraan dengan kafir Quraisy. Pembicaraan itu berisi negosiasi antara kaum muslimin dan kafir Quraisy yang pada saat itu diwakili oleh Suhail ibnu Umar (Abubakar & Jumadi, 2011).

Kedua juru bicara itu termasuk pemeran komunitas marginal organisasi. Setelah wafatnya Nabi Muhammad SAW, untuk mengakhiri pertempuran antara kaum muslimin dengan Muqauqis di benteng Babylon, dibuatlah perjanjian perdamaian pada tahun 20 H. Perjanjian ini dibuat oleh delegasi-delegasi kedua pihak. Perwakilan atau delegasi-delegasi ini melakukan perundingan yang memuaskan kedua pihak (Anshory, 2009; Syalabi, 1983). Peran delegasi ini juga memiliki karakter pekerjaan yang termasuk dalam komunitas marginal dalam organisasi sebagaimana pada penelitian ini.

Komunitas marginal organisasi dalam menjalankan tugasnya menghadapi lingkungan yang dinamis, bergejolak, penuh ketidakpasian, dan beresiko baik fisik maupun psikis bahkan pelecehan seksual (O'Kelly, 2007). Selain kompleksitas masalah dengan pihak eksternal, dalam lingkup organisasi pun tidak selalu kondusif. Tuntutan kerja yang tinggi seperti tekanan mengejar profit, tekanan sosial, beban kerja, dan keharusan mengambil keputusan dalam bertransaksi dengan pihak luar (Oberlechner & Nimgade, 2005) menjadi problem yang memungkinkan munculnya stress.

Ilustrasi lain menceritakan tentang utusan Rasul yang salah mengambil keputusan. Sebelum terjadinya perang badar 17 Ramadhan 2 H, nabi mengutus beberapa delegasi muslimin membawa surat untuk kafir Quraisy. Saat itu, kafir Quraisy melalui empat juru bicaranya menemui delegasi muslimin. Sebelum surat diberikan pada pihak Quraisy, delegasi muslimin langsung mengambil keputusan untuk menghabisi keempat kafir Quraisy

itu. Akhirnya terbunuhlah satu orang kafir Quraisy, dua orang melarikan diri, dan satu orang ditawan. Sekembali delegasi muslimin, Rasulullah sangat marah dan menganggap delegasi tidak sesuai dengan kehendak Rasul (Syalabi, 1983).

Delegasi tidak memahami isi surat nabi untuk kafir Quraisy. Sebagai utusan yang harus mengambil keputusan ketika bertransaksi dengan pihak lawan merupakan pekerjaan yang cukup sulit. Betapa beratnya resiko sanksi yang diterima ketika transaksi tidak sesuai dengan keinginan konstituen. Gara-gara delegasi muslimin yang salah bertransaksi ini, menyebabkan terjadinya perang Badar karena pihak Quraisy tidak rela dengan perlakuan muslimin terhadap empat delegasinya itu (Firdaus, 2009; Syalabi, 1983).

Sejarah Islam juga mencatat peristiwa penting sebelum perang mu'tah tahun 8 H. Salah satu cara dakwah Rasulullah adalah mengirimkan surat seruan untuk masuk agama Islam kepada raja-raja dan pemimpin-pemimpin. Dalam surat itu dijelaskan tentang prinsip-prinsip dan dasar-dasar agama Islam. Surat-surat itu dibawa oleh beberapa sahabat nabi yang telah dipilih sebagai delegasi. Tidak semua surat diterima baik oleh raja-raja atau para pemimpin. Salah satu utusan pembawa surat yang bernama Al Harits ibnu Umar al Azdi dibunuh oleh Bani Ghassan, Gubernur Bashrah. Akhirnya terjadilah perang mu'tah (Abubakar & Jumadi, 2011; Syalabi, 1983).

Pentingnya peran komunitas marginal dalam organisasi keagamaan hingga kini masih layak diperbincangkan. Dengan munculnya berbagai kasus pertikaian antar umat beragama yang terjadi pada akhir-akhir ini. Pemberitaan dalam <https://www.tumblr.com/search/intoleransi> dijelaskan bahwa terjadi kericuhan pada Minggu (01/01/2011) pagi di kawasan Taman Yasmin, Kota Bogor, Jawa Barat sebagaimana berikut.

Keributan bermula saat puluhan intoleran berteriak dan mengejar mobil yang ditumpangi anggota GKI Yasmin. Konyolnya, mereka tidak terima dengan pernyataan stiker tertulis 'Gus Dur Butuh Islam Ramah, Bukan Islam Marah' yang dipasang di mobil tersebut karena telah memprovokasi mereka, sebab dalam beberapa pernyataan beberapa intoleran di twitter, tulisan tersebut telah menghina mereka, sebab mereka merasa termasuk dalam kategori 'Islam marah'.

Polisi dan petugas Satpol PP Kota Bogor yang menjaga di lokasi meredam kericuhan sehingga tidak terjadi aksi perusakan.

Terpisah, Bona Sigalingging, juru bicara GKI Taman Yasmin, dalam siaran persnya pada Minggu siang menjelaskan soal stiker itu. Menurut dia, stiker yang menjadi masalah itu merupakan kutipan dari kata-kata mendingi KH Abdurrahman Wahid.

"Stiker itu souvenir yang dibagikan dalam acara Haul Gus Dur 30 Desember 2011 yang dihadiri jemaat GKI Yasmin. Seluruh tamu yang datang dan tamu VIP mendapat souvenir stiker yang sama," tutur Bona. Kasus GKI Yasmin hingga kini masih belum tuntas karena adanya penolakan warga dan ormas intoleran yang mendesak walikota Bogor membatalkan izin mendirikan bangunan gereja, sementara pihak gereja berpegang pada putusan Mahkamah Agung yang membatalkan pencabutan izin mendirikan bangunan. (Kompas/TimPPGI) dari [www.kabargereja.tk](http://www.kabargereja.tk)

Dari berita tersebut dapat dijelaskan bahwa peran juru bicara GKI Taman Yasmin adalah mewakili GKI Taman Yasmin untuk menjelaskan soal stiker yang mengundang kemarahan kelompok intoleran. Peran Bona Sigalingging ini merupakan peran yang penuh tantangan dan juga resiko. Kondisi ini kadang membuat para juru bicara organisasi keagamaan merasa tertekan karena bisa jadi ada kelompok lain yang tidak suka terhadap pernyataannya dan membuat ulah yang merugikan dirinya maupun organisasi keagamanya.

## Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan itu, dapat disimpulkan bahwa komunitas marginal organisasi memiliki kekhasan, yaitu secara psikologis, organisasional, dan fisik terpisah dengan anggota-anggota dalam organisasi dan lebih dekat dengan lingkungan di luar organisasi; menjadi wakil organisasi untuk berhubungan dengan lingkungan eksternal; menjadi agen organisasi yang sangat berpengaruh bagi lingkungan maupun ke dalam organisasi. Komunitas marginal organisasi ada di setiap organisasi baik organisasi bisnis, pendidikan, sosial, maupun keagamaan. Pada masa

Rasulullah hingga sekarang, peran komunitas marginal dalam organisasi keagamaan sangat penting terutama bagi misi perdamaian antar umat beragama.

Posisi komunitas marginal dalam organisasi keagamaan tidak berbeda resiko kerjanya dengan organisasi bisnis. Sementara itu, posisi ini pun belum banyak dipahami sebagai posisi penting dalam organisasi sehingga terkadang posisi ini masih dikesampingkan dalam organisasi termasuk organisasi keagamaan. Di era *smart technology* ini, sebetulnya peran komunitas marginal dalam organisasi keagamaan dapat dioptimalkan dengan pemanfaatan kemajuan teknologi. Untuk itu, posisi komunitas marginal organisasi ini perlu dipilih orang-orang yang benar-benar memahami nilai dan karakter organisasi sehingga mampu mewakili organisasi dalam berinteraksi dengan lingkungan.

## Daftar Pustaka

Adams, J.S. (1976). The structure and dynamics of behavior in organizational boundary roles. In M. D. Dunnette (*Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*). Rand McNally College Publishing Company, Chicago

Ancona, D.G. & Caldwell, D.F. (1992). Bridging the boundary: External activity and performance in organizational teams. *Administrative Science Quarterly*, 37(4), 634-665.

Askenas, R., Ulrich, D., Prahalad, C.K., & Jick, T. (1995). *The Boundaryless Organization: Breaking the Chains of Organization Structure*. San Fransisco: Jossey-Bass.

Astuti, M. (2012). Pemberdayaan perempuan miskin berbasis pemanfaatan sumberdaya lokal melalui pendekatan sosial enterpreneurship (Studi kasus di daerah tertinggal, Kabupaten Pasaman, Sumatera Barat). *Sosiokonsepsia Vol.17* (03), 241-251.

Barrick, M.B., Piotrowski, M., & Stewart, G.L. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43-51

Bartalanffy, L.V. (1950). The theory of open systems in physics and biology. *Science*, 111, 23-29.

Bastedo, M.N. (2004) Open Systems Theory. *The SAGE Encyclopedia of Educational Leadership and Administration*. Retrieved May 20, 2011 from [www-personal.umich.edu/~bastedo/papers/bastedo.opensystems.pdf](http://www-personal.umich.edu/~bastedo/papers/bastedo.opensystems.pdf)

Berrien, F.K. (1976) A general systems approach to organizations. In Dunnette, M. D. (*Handbook of industrial and organizational psychology*), Rand McNally College Publishing Company, Chicago.

Cascio, W.F. (1998). *Applied psychology in human resource management*. Mexico: Prentice-Hall Inc.

Cooper, C.L., & Robertson, I.T. (1986). *International review of industrial and organizational psychology*. London: John wiley and son Ltd.

Cooper, C.L., Rout, U., & Faragher, (1989). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *British Medical Journals*, 298, 1405-1406.

Daft, R. (1992). *An organization's environment*. Retrived June 2, 2011 from <http://www.unc.edu/~nielsen/soci410/nm4/e3-1.gif>

Diamond, M., Allcorn, S., & Stern, H. (2004). The surface of organizational boundaries: A view from psychoanalytic object relation theory. *Human Relations*, 57(1), 31-53.

Ekkerink, R. (2008). *Boundary spanning activity: Does environmental uncertainty make a difference?* Retrieved January 19, 2013 from <http://www.ucm.es/bucm/cee/raif>.

Friedman, R.A., & Caldwell, D.F. (1992). Differentiation of boundary spanning roles: Labour negotiation and implications for role conflict. *Administrative Science Quarterly*, 37(1), 28-47.

Hochwarter, W., Ferris, G.R.A., Treadway, D.C., & Witt, L.A (2006). The interaction of social skill and organizational support on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 482-489.

Lutz, S. (2006). Development of upstream boundary-spanning activities: The case of Danish pine furniture manufacturers. *Paper in Nordic Workshop*. Retrieved May 31, 2011 from [slu.marketg@cbs.dk](mailto:slu.marketg@cbs.dk).

Lyonski, S.J., & Johnson, E.M. (1983). The sales manager as a boundary spanner: A role theory analysis. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 3(2), 8-22.

Lyonski, S., Singer, A., & Wilemon, D. (1989). Coping with environmental uncertainty and boundary spanning in the product manager's role. *The Journal of Consumer Marketing*, Spring, 6(2), 33-44.

Lyonski, S., & Woodside, A.G. (1989). Boundary role spanning behavior, conflicts and performance of industrial product managers. *Journal of Product Innovation Management*, 6(4), 169-184.

McNamara, C. (2008). "Marketing"—A commonly misunderstood term. Retrieved November 27, 2009 from <http://managementhelp.org/mrktg/mrktg.htm>

Mehra, A., & Schenkel, M.T. (2005). Self-monitoring, boundary spanning, and role conflict in the workplace. *Journal of Academy of Marketing Science*, 14, 36-46.

Morrison, K.A. (1997). How franchise job satisfaction and personality affect performance, organizational commitment, franchisor relation? *Journal of Small Bussines Management*, July 1, 1997, Retrieved January 25, 2008 from [www.allbusiness.com/operations/shipping/3933875-1.html](http://www.allbusiness.com/operations/shipping/3933875-1.html).

Oberlechner, T., & Nimgade, A. (2005). Work stress and performance among financial traders. *Stress Medicine*, 21(5), 285-293.

O'Kelly (2007). Setting effective boundaries volunteer. *Canadian Journal of Volunteer Resources Management*, 15, 13-16.

Perry, J.L., & Angle, H.L. (1979). The politics of organizational boundary roles in collective bargaining'. *The Academy of Management Review*, 4, 467-495.

Porter, S.S., Kraft, F.B., & Claycomb, C. (2003). The practice of a wellness lifestyle in a selling environment: A conceptual exploration. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Summer, 23, 191-204.

Pruitt, D.A., & Schwartz, R.A. (1999). Student affair work as boundary spanning: An exploratory study. *College Student Affairs Journal*, 19(1), 62-87.

Rahman, H. (2006). *Empowering marginal community with information networking*. London: Idea Group publishing.

Richter, A.W., West, M.A., Dick, R.V., & Dawson, J.F. (2006). Boundary spanners' identification, intergroup contact, and effective intergroup relations. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1252-1269.

Sauter, V.L. (2008). *System theory*. Retrieved June 3, 2011 from V Sauter <http://www.umsl.edu/~sauterv/analysis/intro/system.htm>

Schredl, M., Bocklage, A., Engelhardt, J., & Mingeback, T. (2008). Psychological boundaries, dream recall, and nightmare frequency: A new Boundary Personality Questionnaire (BPQ). *International Journal of Dream Research*, 1(2), 12-19.

Singh, J. (1998). Striking a balance in boundary-spanning positions: An investigation of some unconventional influence of role stressors and job characteristics on job outcomes of salespeople. *Journal of Marketing*, 62(3), 69-86.

Spekman, R.E. (1979). Influence and information: An exploratory investigation of the boundary role person's basis of power. *Academic of Management Journal*, 22(1), 104-117

Subandi, M.A. (2010). Pemberdayaan pasien dan keluarga gangguan jiwa di Indonesia. *Paper* dipresentasikan dalam 6th National Conference on Schizophrenia: Lighting the Hope towards Recovery, Jakarta, 14-16 October 2010

Tandon, S. (1995). The effect of behavioral and organizational factors on product managers' job related outcomes: An empirical investigation. *Dissertation*. Texas: Bussiness Administration Graduated Faculty of Texas Tech University

Walonick, D.S. (1993). General Systems Theory. Retrieved May 29, 2011 from <http://statpac.org/walonick/systems-theory.htm>

Wasilewski, J.H. (2004). *The Coe Boundary-Spanning Dialogue Approach (BDA). Project: Background and previous outcomes*. Retrieved June 11, 2009 from [http://www.humiliationstudies.org/documents/Wasilewski\\_COE.pdf](http://www.humiliationstudies.org/documents/Wasilewski_COE.pdf).

Wind, Y., & Robertson, T.S. (1982). The linking pin role in organizational buying centers. *Journal of Business Research*, 10(2), 169-184.

Witt, L.A., Burke, L.A., Barrick, M.R., & Mount, M.K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 164-169.

Wood, C.M., Glew, D. J., & Street, M.D. (2004). The genesis of relationship: boundary spanner's appraisals of the career entry transition. *Journal of Reationship Marketing*, 3(2-3), 5-24.

Zaremba, M. (2005). *Boundaries of access to public person's privat information*. Retrieved June 3, 2009 from [http://www.sm.id.uw.edu.pl/Numery/2005\\_1\\_20.zarem.pdf](http://www.sm.id.uw.edu.pl/Numery/2005_1_20.zarem.pdf).