

**MANAJEMEN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI
KEPERCAYAAN TERHADAP TUHAN YANG MAHA ESA:
Trisula Generasi Muda Penghayat Kepercayaan Terhadap Tuhan Yang Maha Esa¹**

Abd.Latif Bustami²

Maju tak gentar
Membela yang benar
Maju tak gentar
Hak kita diserang
Maju serentak
Mengusir penyerang
Maju serentak
Tentu kita kita menang

Bergerak bergerak
Serentak Menerkam
Menerjang Terjang Tak gentar
Tak gentar Tak gentar
Menyerang menyerang
Majulah Majulah Menang

(Maju Tak Gentar karya C.Simanjuntak)

Trisula Kepercayaan

Tulisan ini diilhami oleh lirik lagu *Maju Tak Gentar* karya C.Simanjuntak. Lagu itu selama peringatan Kemerdekaan Indonesia yang Ke-71 dinyanyikan langsung oleh berbagai komponen bangsa dan diperdengarkan melalui audio-visual sehingga menciptakan *benteng kebangsaan* tak tergantikan. Lirik merasuk dalam jiwa saya menjadi pesona tak pernah sudah. Esensi lirik itu relevan sebagai kajian tentang implementasi manajemen dan pengembangan organisasi kepercayaan untuk generasi muda. Segala sesuatu untuk kemuliaan semua makhluk membutuhkan perjuangan semua komponen bangsa. Perjuangan itu mengalami dinamika yang berujung pada capaian yang membanggakan, capaiannya baru dirasakan setelah yang seseorang/sekelompok yang memperjuangkan meninggal, gagasannya melampaui jamannya kendati yang bersangkutan tidak dapat menikmati, dan keyakinan yang diperjuangkan 'menang'. Dalam perjuangan mengalami jalan terjal berliku, ada hak yang terluka karena pelaksanaan pelayanan publik yang diskriminatif 'hak kita diserang' dan kewajiban memenuhi

¹ Makalah disajikan pada kegiatan *Pembinaan Generasi Muda Penghayat Kepercayaan Terhadap Tuhan Yang Maha Esa* yang diselenggarakan oleh Subdit Kepercayaan Direktorat Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan Tradisi Ditjen Kebudayaan Kemendikbud. Makalah ini disusun memenuhi permohonan Direktur Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan Tradisi Nomor:389/E4/KT/2016, perihal *Permohonan sebagai Narasumber*, tanggal 7 September 2016.

² Abd.Latif Bustami adalah Doktor Antropologi, Pengajar Pascasarjana Jurusan Pendidikan Sejarah dan Program Sarjana Sosiologi di Universitas Negeri Malang, Tenaga Ahli Direktorat Kepercayaan Terhadap Tuhan yang Maha esa dan Tradisi dan Tim Ahli Penetapan Warisan Budaya Takbenda Indonesia Direktorat Warisan Budaya dan Diplomasi Budaya Kemendikbud serta Tim Kurator Bantuan Pemerintah untuk Fasilitasi Infrastruktur Fisik dan TIK Badan Ekonomi Kreatif Indonesia (BEKRAF)

prinsip-prinsip manajemen internal organisasi secara berkelanjutan dan bersinergi 'maju tak gentar membela yang benar'. Relasi keduanya antara hak dan kewajiban diperjuangkan secara setimbang akan mencapai kemenangan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Dengan sendirinya eksistensi kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa memiliki 3 (tiga) komponen pokok, yaitu (1) ajaran, (2) sumberdaya Penghayat, dan (3) wadah organisasi kepercayaan. Ketiganya itu saling berinteraksi menjadi satu kesatuan yang harus diperjuangkan sebagaimana dalam lirik lagu *Maju Tak Gentar* itu. Ketiga komponen itu sama dengan metafora senjata Batara Guru untuk mengajarkan dan menegakkan kebenaran dengan *bela pati*, yaitu Trisula. *Tri* bermakna isoteris (merasuk dalam kalbu dan hati nurani) dan eksosteris (ke luar memancar dalam kehidupan) sehingga oleh pengambil keputusan/kebijakan sering digunakan sebagai jargon politik, jargon ideologis, dan jargon pembangunan, serta strategi pembangunan secara berurutan yaitu Trilogi van Deventer, Trisakti, Trikora, Tritura, dan Trilogi Pembangunan.

Eksistensi Penghayat kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa sebagai keniscayaan³. Keniscayaan itu sebagai realitas kepercayaan yang dianut oleh warganegara. Sejatinya, esensi kepercayaan itu memiliki karakteristik, yaitu (1) kepercayaan pada Tuhan Yang Serba Maha yang adikodrati⁴, (2) pedoman baku yang mengajarkan relasi yang diciptakan (*makhluk*) dengan yang menciptakan (*Khaliq*), relasi sesama makhluk yang bersifat resiprositas dan eskatologis, serta menagtur anjuran, larangan, sanksi bagi yang melanggar bersifat sakral pedoman baku yang mengatur anjuran, larangan, sanksi bagi yang melanggar bersifat sacral⁵, (3) tata cara peribadatan, dan (4) penganutnya 'kadang' yang meyakini ajaran itu, serta (5) tujuannya adalah meningkatkan martabat manusia dan bentang potensial untuk pemenuhan kebutuhan⁶.

Kepercayaan itu oleh Penganutnya sehingga menyatu (*manunggal/nyawiji*) menjadi kesadaran tertinggi (*ultimate concern*). Kesadaran tertinggi itu mewujudkan dalam diri Penganutnya menjadi klaim kebenaran kepercayaan hakiki (*truth claim*). Klaim ini menjadi identitas pada seseorang dan masyarakat⁷. Kemudian, keyakinan itu wajib diperjuangkan *bela pati* sehingga wataknya menjadi ekspansif (ruang.waktu, dan sumberdaya manusia). Watak masing-masing menjelma mejadi formalisasi dalam bentuk agama dan kepercayaan.

Formalisasi itu dalam suatu wilayah saling berinteraksi sehingga terjadi kontestasi perebutan sumber daya alam dan sumberdaya manusia. Kontestasi itu esensinya adalah perebutan masalah ekonomi, social, dan politik. Perebutan itu menjadi lebih herorik, massif,

³ Keniscayaan Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa itu merupakan kepastian adanya realitas atau kenyataan yang telah mendapatkan legitimasi kultural, social, politik, dan yuridis formal.

⁴ Yang Serba Maha disebut dengan berbagai istilah Alloh Subhanahu wa' Ta'ala, Allah, Tuhan, Gusti Allah, Pangeran, Gusti, Debata, Athura Mazda. Kemudian, terjadi proses evolusi berujung pada klaim monoteisme kendati wujudnya panteistik.

⁵ Pedoman baku itu bersifat tertulis dan tidak tertulis. Organisasi Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa melakukan kodifikasi ajaran yang tidak tertulis. Proses kodifikasi mengalami kendala kepercayaan terhadap ajaran yang bersifat magis untuk tetap mempertahankan ketidaktertulisan ajaran. Pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang terhadap ajaran itu maka akan kualat yang berujung bencana.

⁶ Kebutuhan fisik, social, dan adab. Fisik berkaitan dengan sandang, pangan, dan papan sedangkan social berhubungan dengan interaksi social (bahasa, komunikasi). Kebutuhan adab (integratif) berkaitan dengan keindahan, ekspresi dan kebugaran jasmani dan rohani

⁷ Identitas itu tergantung konteks yang dipengaruhi oleh factor sejarah, budaya, politik, dan ekonomi. Masyarakat yang kuat dalam berinteraksi dengan agama dan kepercayaan baru terjadi negasi dan resistensi, masyarakat yang lemah terjadi proses integrasi sehingga menjadi identitas masyarakat tersebut, sedangkan yang seimbang terjadi negosiasi dan seleksi.

dan berkepanjangan berujung konflik dengan legitimasi atas nama agama dan kepercayaan. Stigma peyoratif yang muncul yang dirasakan oleh masyarakat sebagai kelanjutan konflik masa lalu yang tidak pernah sudah. Kendati subyek Penghayat adalah kepercayaan yang bedimensi teologis yang bersifat abstrak, *tacit*, dan *transcendental*, maka Penghayat dalam menjalankan ajarannya (*laku*, *manembah*, *nglampahi*) membutuhkan pengaturan (*patrap*, *tata kelakuan*) dalam rangka mendayagunakan sumber daya untuk mengoptimalkan ajaran itu. Penghayat dalam *laku* setidaknya memiliki, yaitu: (1) Guru Laku yang mengajarkan ajaran dengan legitimasi magis kepercayaan, (2) pengikut (*kadang*) yang menjadi subyek ajaran, (3) ajaran dan sumber ajaran baik tertulis maupun tidak tertulis (*teles*), (4) cara mengamalkan ajaran. Dengan sendirinya, Penghayat sejak awal sejatinya telah membentuk sebuah lembaga atau organisasi. Komponen kelembagaan Penghayat adalah kesepakatan untuk berkelompok, berkumpul, dan membentuk organisasi dan atau sebutan lainnya⁸ dengan tujuan tertentu serta kesediaan untuk meluruskan pemikiran, sikap dan kepentingan kepada organisasi yang dibentuk itu. Dalam mencapai tujuan pasti terdapat pengelola, tata cara, aturan (anjuran, larangan, dan sanksi), subyek yang dikelola, dan infrastruktur pendukung. Kehadiran organisasi dengan sendirinya beragam sesuai dengan tujuan masing-masing. Tujuan utama dari organisasi itu adalah untuk mengamalkan dan melestarikan ajaran kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Di sisi lain, secara eksternal kewajiban pengaturan itu oleh lembaga maupun Negara (*mawa tata*) dibutuhkan untuk menjamin pengamalan ajaran Penghayat. Apalagi, keragaman Penghayat itu berada dalam konteks Negara maka Negara wajib hadir untuk mengelola keragaman itu dengan merayakan perbedaan sehingga antarpenghayat saling menghargai dan saling menghormati demi terciptanya keharmonisan sosial sebagaimana yang menjadi substansi ajaran kepercayaan '*Desa mawa cara, Negara mawa Tata*. Boleh jadi, ketidakhadiran lembaga atau Negara dalam pengamalan ajaran berdampak pada penelantaran, pembiaran yang berujung pada tidak terlaksananya pengamalan kepenghayatan dengan baik dan optimal. Pengaturan itu dengan sendirinya sama pentingnya dengan *laku* atau *manembah*. Bahkan, pengaturan itu merupakan *laku* sosial yang sebenarnya.

Potensi, Kelemahan, Peluang, dan Tantangan

Potensi Penghayat dalam konteks social budaya yang dinamis. Potensi itu dijelaskan dari jumlah dan sumbangsih Penghayat. Jumlah Penghayat mengalami dinamika sehingga bersifat fluktuatif. Pada tahun 2014 hasil reinventarisasi berjumlah 193 organisasi tingkat pusat, 1017 organisasi tingkat cabang dan organisasi yang aktif sejumlah 155 organisasi (Paparan Direktur Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan Tradisi pada *Rakor Lintas Kementerian tentang Desa Adat*, Kantor Sekretariat Presiden (KSP) Tahun 2016).

Hasil reinventarisasi menunjukkan bahwa jumlah organisasi Penghayat Kepercayaan terbanyak berdasarkan provinsi secara berurutan di Jawa Tengah (29,03%), Jawa Timur (26,45%), Daerah Istimewa Yogyakarta (11,61%), DKI Jakarta (7,74%), Sumatera Utara (7,09%), Bali (5,16%), Jawa Barat (4,52%), Lampung (3,22%), Nusa Tenggara Timur (1,93%), Sulawesi Utara (1,93%), Nusa Tenggara Barat (0,65%), dan Riau (0,65%). Organisasi Kepercayaan tersebar di 73 (tujuh puluh tiga) daerah terdiri atas 51 kabupaten dan 22 kota.

⁸ Istilah untuk menyebut berkelompoknya Penghayat Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa di Indonesia beragam, di antaranya Pakempalan, Pekadangan, Paguyuban, Padepokan, Perguruan, Organisasi, dan Lembaga atau ada lembaga yang menyebut nama lembaganya sesuai dengan inti ajarannya sebagaimana yang diwariskan oleh Guru Laku atau Guru Spiritualnya.

Data itu disajikan pada *Sarasehan Nasional Penghayat Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa* di Yogyakarta, tanggal 13-17 Oktober 2014 oleh Direktur Pembinaan Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa bertajuk ***Peluang Pelestarian Kepercayaan Terhadap Tuhan Yang Maha Esa***. Data persebaran dan perkembangan organisasi kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dari Tahun 2000 s.d. 2014 di atas memperlihatkan jumlah organisasi kepercayaan terus mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Paparan Direktur pada Rakor Lintas Kementerian tentang Desa Adat menyatakan jumlah Penghayat sama dengan hasil inventarisasi.

Sumbangsih Penghayat dijelaskan pada periode perjuangan⁹, pergerakan nasional¹⁰, masa persiapan kemerdekaan¹¹, kemerdekaan masa pemerintahan Soekarno (1945-1966)¹², Soeharto (1966-1998)¹³, B.J. Habibie (1998-1999), .Abdurcahman Wahid (1999-2001), Megawati Soekarno Putri (2001-2004), Susilo Bambang Yudhoyono (2004-2014), dan Joko Widodo (2014--). Setiap periode itu memiliki jiwa jadinya sendiri sehingga peran yang dinyatakan bersifat resiprokal.

Permasalahan itu disebabkan, yaitu (1) tidak adanya regenerasi dalam organisasi kepercayaan; (2) minimnya pembinaan yang dilakukan oleh pengurus/sesepuh organisasi kepercayaan terhadap anggotanya, (3) manajemen organisasi kepercayaan umumnya belum tertata dengan baik, dan (4) Kurangnya pengenualan nilai-nilai ajaran Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa kepada masyarakat luas.

Sementara, organisasi kepercayaan memiliki peluang, yaitu (1) Pengurus organisasi kepercayaan secara aktif dan rutin melakukan pembinaan terhadap anggotanya/warganya, (2) Memperbaiki manajemen organisasi, (3) memanfaatkan nilai-nilai ajaran kepercayaan sebagai rujukan pembentukan karakter dan jati diri dalam rangka memperkokoh persatuan dan kesatuan NKRI, (4) Meningkatkan sosialisasi/pemahaman kepada instansi dan petugas yang terkait dan (5) Payung hukum yang melindungi hak-hak penghayat kerpercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Solusi yang dilayani oleh Direktorat bersama ekosistem keercayaan adalah pentingnya penguatan menjemen organisasi kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Dalam program Direktorat ditindaklanjuti salah satunya adalah program Pembinaan generasi muda penghayat dan Pembinaan kelembagaan kepercayaan. Pemenuhan hak sipil bidang pendidikan telah terpenuhi setelah perjuangan panjang sejak tahun 1945 dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendidikan dna Kebudayaan Nomor 27 Tahun 2016 tentang *Layanan Pendidikan Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa Pada Satuan Pendidikan*. Permedikbud itu telah memasuki tahapan telah menghasilkan 64 (enam puluh empat) Penyuluh Kepercayaan dan 18 (delapan belas) Asesor Kepercayaan, serta naskah kurikulum yang sedang direviaew oleh Pusat Kurikulum dan Perbukuan Balitbang Kemendikbud.

⁹ Perjuangan digunakan untuk menyatakan usaha mempertahankan kemerdekaan dengan strategi fisik, ketokohan dan kedaerahan.

¹⁰ Pergerakan nasional adalah usaha mempertahankan kemerdekaan melalui organisasi, nasional, dan massal.

¹¹ Persiapan kemerdekaan dinyatakan peran masa penyusunan dasar Negara dan undnag-undang dasar Negara.

¹² Kebijakan bulan madu Soekarno terhadap Kepercayaan berlangsung pada periode 1945- 1960. Pertarungan politik antara Soekrano, militer, dan PKI menjadikan penghayat menjadi korban kejahatan negara.Regulasi yang diskriminatif dan melanggar hak asasi manusia dan stigma peyoratif mulai dilekatkan.Kelompok arus utama berhasil mendesakkan kepada Negara bahwa penghayat sebagai pendukung organisasi terlarang sehingga perlu diawasi.

¹³ Setelah Pemilu 1971, regulasi Orde Baru berpihak kepada Kepercayaan melalui peran *lumintu* Soedjono Humardani sebagai orang kepercayaan Soeharto 'Orang Cendana'.

Implementasi program itu mengalami tantangan eksternal dan internal yang relasi keduanya lebih ditentukan oleh tantangan internal.¹⁴ Tantangan internal sebagai berikut, di antaranya: (1) keterbatasan sebagai konstruksi sosial ‘Bias *Developmentalisme*’, (2) eksklusivisme ajaran sebagai *Ilmu Tuwo*, (3) Bonus Demografi¹⁵. Tantangan eksternal adalah: (1) *Laku* berada dalam pusaran nalar neoliberal ‘kebendaan’, (2) gerakan serba hak asasi universal, (3) klaim paling benar yang eksklusif dan gerakan purifikasi keagamaan transnasional, (4) gerakan revivalisme¹⁶.

Alternatif solusi adalah: (1) membumikan *laku inklusif* merayakan perbedaan dalam kesatuan kepercayaan; (2) integrasi nilai-nilai kepercayaan ke dalam lembaga pendidikan (formal, informal, dan non formal); (3) peningkatan kapasitas/kompetensi Penghayat minimal ke kompetensi yang standar khusus secara berkelanjutan (4) peran aktif generasi muda dan jender, dan (5) bersinergi, bekerja sama dengan semua komponen bangsa, bukan sama-sama bekerja.

Pemuda, Generasi Muda, Semangat Muda

Penghayat Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dalam Peraturan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata Nomor 43 dan Nomor 41 Tahun 2009 tentang *Pedoman Pelayanan terhadap Kepercayaan terhadap Tuhan yang Maha Esa* adalah setiap orang yang mengakui dan meyakini nilai-nilai penghayatan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Ajaran Kepercayaan adalah Ajaran Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa adalah segala sesuatu yang diajarkan dapat berupa pendidikan, tuntunan, nasehat, petunjuk, dan petunjuk berkaitan dengan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Negara Indonesia diprediksi memiliki bonus demografi pada tahun 2025-2030. Bonus itu didominasi oleh usia produktif, yaitu dari 15 sampai dengan 65 tahun. Bahkan, Kemendikbud telah mengkondisikan realitas itu dengan Gerakan Nasional Generasi Emas. Makna gerakan itu adalah usia 15 tahun saat ini akan memimpin yang menentukan masa depan Indonesia. Peran pemuda dalam sejarah perjuangan bangsa Indonesia sejak perintisan pergerakan kebangsaan Indonesia, berperan aktif sebagai ujung tombak dalam mengantarkan bangsa dan negara Indonesia yang merdeka, bersatu, dan berdaulat, serta pembangunan nasional.

Pemuda menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang *Kepemudaan* adalah warga negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16 (enam belas) sampai 30 (tiga puluh) tahun¹⁷.

¹⁴ Faktor eksternal bersifat dekonstruksi sedangkan faktor internal bersifat determinan atau menentukan. Faktor internal mempercepat terjadi perubahan sosial budaya yang berujung pada memudarnya ketahanan budaya masyarakat atau hilangnya jati diri bangsa.

¹⁵ Negara Indonesia diprediksi memiliki bonus demografi pada tahun 2025-2030. Bonus itu didominasi oleh usia produktif, yaitu dari 15 sampai dengan 65 tahun. Bahkan, Kemendikbud telah mengkondisikan realitas itu dengan Gerakan Nasional Generasi Emas. Makna gerakan itu adalah usia 15 tahun saat ini akan memimpin yang menentukan masa depan Indonesia

¹⁶ Abdul Latif Bustami Tantangan Pembangunan *Nawa Cita* Bidang Kepercayaan terhadap Tuhan yang Maha Esa dan Tradisi Makalah disajikan pada Rakor *Kepercayaan terhadap Tuhan yang Maha Esa dan Tradisi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah*, di Hotel Sahid Jaya Solo, tanggal 11-14 Maret 2015 yang diselenggarakan oleh Direktorat Pembinaan Kepercayaan terhadap Tuhan yang Maha Esa dan Tradisi, Ditjen Kebudayaan Kemendikbud

¹⁷ Definisi itu dikritik oleh DPD KNPI Provinsi Jawa Barat dan didaftarkan ke Mahkamah Konstitusi dengan regisyer Nomor 9/PUU-XII/2014. Pengurus Bidang Hukum dan HAM DPD KNPI Jawa Barat, Yudha Indrapraja dalam sidang pemeriksaan pendahuluan yang diketuai Patrialis Akbar di ruang sidang MK mempersoalkan penyatuan konsep antara anak dan pemuda. Kedua konsep itu realitasnya adalah dua kelompok masyarakat yang berbeda. Dalam UU Kepemudaan telah memasukkan anak usia 16 dan 17 tahun sebagai pemuda. Sementara dalam

Komponen bangsa melakukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi yang oleh Majelis Panel Mahkamah Konstitusi dalam amar putusannya ditolak karena MK belum melihat pertentangan Pasal 1 ayat (1) UU Kepemudaan dengan UUD 1945. Sebab, dalam permohonannya, KNPI tidak bisa menjabarkan kerugian konstitusional yang ditimbulkan akibat berlakunya pasal itu¹⁸. Pemohon lebih banyak menjelaskan pertentangan UU Kepemudaan dengan UU yang lain. Mahkamah mengaku telah menerima surat permohonan penarikan kembali permohonan No. 9/PUU-XII/2014 tertanggal 20 Februari 2014 dari para pemohon yang diterima di Kepaniteraan MK tanggal 21 Februari 2014. Sidang pemeriksaan pendahuluan kedua pada 24 Februari 2014 tidak dihadiri para Pemohon, walaupun telah dipanggil secara layak. Rapat Pleno Permusyawaratan Hakim, tanggal 25 Februari 2014 telah menetapkan penarikan kembali permohonan Nomor 9/PUU-XII/2014 beralasan menurut hukum. Kemudian, Majelis MK mengabulkan penarikan permohonan dengan register No. 9/PUU-XII/2014, pengujian Pasal 1 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2009 tentang *Kepemudaan* terkait batas minimal usia pemuda yang dimohonkan sejumlah fungsionaris KNPI Jawa Barat¹⁹.

Berdasarkan hasil Sensus Badan Pusat Statistik (BPS) 2010 jumlah penduduk Indonesia yang berusia 16-30 tahun berdasarkan UU Kepemudaan berjumlah 62 juta²⁰. Pemuda Penghayat tersebar pada 193 organisasi tingkat pusat, 1017 organisasi tingkat cabang dan organisasi yang aktif sejumlah 155 organisasi.

peraturan perundang-undangan lain tentang anak menyebutkan usia 16 dan 17 tahun masih masuk kelompok usia anak. Artinya, usia 16 dan 17 tahun sudah dapat direkrut mengemban tugas dan peran sebagai pemuda. Frasa ‘berusia 16 tahun’ diyakini telah menghambat proses kaderisasi dan rekrutmen anggota. Sebab, Konvensi Hak-Hak Anak, UU No. 23 Tahun 2002 tentang *Perlindungan Anak* dan UU No. 39 Tahun 1999 tentang *HAM* menentukan usia anak berusia 18 tahun dan belum menikah. Menurut pemohon, Pasal 1 angka 1 UU Kepemudaan ambigu dan inkonsistensi, sehingga mengakibatkan ketidakpastian hukum bagi setiap warga negara yang berusia 16 dan 17 tahun. “Apakah mereka masuk kelompok usia anak atau pemuda? Sementara hak konstitusional anak dan kepastian hukum telah dijamin Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28B ayat (2) UUD 1945. Karenanya, pemohon meminta MK membatalkan frasa “Warga Negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16 (enam belas) tahun” dalam Pasal 1 ayat (1) UU Kepemudaan karena bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28B ayat (2) UUD 1945

¹⁸ Majelis menjelaskan bahwa suatu norma dalam UU dianggap melanggar hak konstitusional jika bertentangan dengan UUD 1945. Menurutnya, argumentasi permohonan masih jauh dari uraian pertentangan konstitusionalitas norma. Permohonan ini belum dapat meyakinkan MK jika Pasal 1 ayat 1 UU Kepemudaan inkonstitusional karena argumentasinya tidak berbasis konstitusional karena belum menjelaskan pertentangan pertentangan norma. Menurut Anggota Panel Ahmad Fadlil Sumadi menyatakan seharusnya dijelaskan misalnya usia 16 dan 17 tahun bukan usia pemuda dari kajian perpektif konstitusi seperti apa? . Anggota panel lain, Maria Farida Indrati mempertanyakan petitum pemohon. Sebab, jika frasa itu benar-benar dibatalkan MK, Pasal 1 ayat (1) akan menjadi berbunyi “*Pemuda adalah sampai 30 (tiga puluh) tahun*”. “Jadi jika frasa itu dibatalkan, inti makna pasal itu tidak ada artinya? Makanya petitum ini perlu dipikirkan kembali, apakah yang dibatalkan seluruh pasal, frasa, atau kalimat saja?”

¹⁹ Ketua Majelis M, Hamdan Zoelva saat membacakan penetapan di ruang sidang MK menyatakan bahwa Permohonan ditarik kembali sehingga Pemohon tidak dapat mengajukan kembali permohonan pengujian Pasal 1 angka 1 UU Kepemudaan.

²⁰ Konsep pemuda itu berbeda dengan kepemudaan, Kepemudaan adalah berbagai hal yang berkaitan dengan potensi, tanggung jawab, hak, karakter, kapasitas, aktualisasi diri, dan cita-cita pemuda. Pembangunan kepemudaan adalah proses memfasilitasi segala hal yang berkaitan dengan kepemudaan. Pelayanan kepemudaan adalah penyadaran, pemberdayaan, dan pengembangan kepemimpinan, kewirausahaan, serta kepeloporan pemuda. Penyadaran pemuda adalah kegiatan yang diarahkan untuk memahami dan menyikapi perubahan lingkungan. Pemberdayaan pemuda adalah kegiatan membangkitkan potensi dan peran aktif pemuda. Pengembangan kepemimpinan pemuda adalah kegiatan mengembangkan potensi keteladanan, keberpengaruhan, serta penggerakan pemuda.

Konsep Manajemen

Pengembangan merupakan bagian dari manajemen karena pengembangan pada intinya menerapkan dan mencari solusi terhadap kendala penerapan prinsip manajemen²¹. Manajemen secara etimologis berasal dari bahasa Latin, yaitu *manus* (tangan) dan *agere* (bertindak, beraksi, bekerja). Dalam bahasa Italia disebut *maneggiare* yang berakar pada *manage* (mengendalikan, memegang khususnya peralatan) artinya tanggung jawab untuk mampu mengoperasikan, melaksanakan, mengendalikan atau mengelola.

Dalam bahasa Perancis dinyatakan dengan *ménagerie*, yang berasal dari *ménagement* berakar dari *ménager* (merawat rumah), *ménage* atau mengelola rumah tangga atau *manège* yang berarti kepemilikan kuda. Manajemen dalam konteks itu adalah mengatur, mengendalikan dan melaksanakan untuk mencapai tujuan.

Manajemen pada tahun 1590 dikenal sebagai istilah populer dalam seni teater sebagai *act of managing* yang berasal dari *manage* (olah) dan *men* (metafora tubuh manusia). Jadi manajemen adalah mengelola seni identik dengan olah tubuh manusia. Jauh sebelum itu, Sun Tzu dari Cina pada abad ke-6 menulis *The Art of War* (Seni Berperang) yang menyatakan pentingnya kesadaran untuk mengelola semua sumber daya (kawan dan lawan) dengan mengetahui potensi, keunggulan, dan kelemahan, serta menentukan strategi untuk memenangkan peperangan.

Kemudian, istilah itu berkembang menjadi *mesnagement* yang selanjutnya Inggris mempopulerkan menjadi *ménagement*, yang dalam bahasa Inggris berarti seni mengendalikan kuda yang substansinya adalah seni melaksanakan dan mengatur. Istilah *management* itu berkembang pada abad ke-17 dilafalkan melalui jaringan kuasa kolonial dan fokus pengelolaan organisasi, jaringan bisnis setelah revolusi industri²² untuk pengekalan kekuasaan sehingga menjadi kelaziman yang berujung pada penyebutan *Management*. Pada awalnya, tahun 1739 manajemen digunakan dalam konteks *manage* yang bermakna mendayagunakan semua sumber daya untuk mengendalikan aktifitas dan pergerakan untuk mencapai tujuan, mengontrol sikap, memerintah²³. Dalam perkembangannya muncul pemikiran yang berkaitan dengan administrasi sebagai bagian teknis dari manajemen²⁴.

Manajemen itu menjadi rujukan setelah terbitnya buku *The Wealth of Nation* karya Adam Smith, tahun 1776 yang menyatakan pentingnya pembagian kerja (*division of labor*) yang memuat perincian pekerjaan ke dalam tugas-tugas yang spesifik dan berulang²⁵. Kemudian, Henri Fayol (1841–1925)²⁶ meletakkan dasar manajemen modern dengan fungsi, yaitu (1)

²¹ Prinsip adalah asas, dasar atau kaidah, yaitu pernyataan kebenaran fundamental yang menjadi pokok dasar berpikir atau melakukan kegiatan.

²² Revolusi Industri di Inggris ditandai dengan dimulainya penggunaan mesin, menggantikan tenaga manusia, yang berakibat pada pindahnya kegiatan produksi dari rumah-rumah menuju pabrik. Revolusi itu membelah pekerjaan menjadi pemilik pabrik atau pemilik modal, kapitalis dan pekerja (buruh), sosialis dan komunis..

²³ *manage* ‘to control the movement, behavior, to have charge of, to direct, to succeed in accomplishing atau to contrive to get along, act of managing, manner of directing of using anything. Periksa Geddes and Grosset. 2005, *Webstre’s Dictionary and Thesaurus with Color Atlas*, Scotland: David Dale House Scotland, hlm.226).

²⁴ Administrasi dari bahasa Latin *administrationem* (*administration*), artinya bantuan, kerjasama, perintah, pengaturan.

²⁵ Smith menyimpulkan bahwa pembagian kerja dapat meningkatkan produktivitas dengan (1) meningkatnya keterampilan dan kecekatan tiap-tiap pekerja, (2) menghemat waktu yang terbuang dalam pergantian tugas, dan (3) menciptakan mesin dan penemuan lain yang dapat menghemat tenaga kerja

²⁶ Seorang insinyur pertambangan yang bekerja untuk sebuah perusahaan pertambangan Perancis Commentry-Fourchamboult-Decazeville. Kemudian ia pindah ke bagian manajemen umum dan menjadi *Managing Director* 1888-1918. Selama masa jabatannya sebagai *Managing Director* ia menulis berbagai artikel mengenai

Prévoyance, Organization, Commandement, Coordination, Contrôle (perencanaan, pengorganisasian, pendelegasian, pengkoordinasian, dan pengawasan). Sementara, Mary Parker Follett (1868–1933), menyatakan manajemen sebagai *the art of getting things done through people* (seni untuk mencapai tujuan tertentu dengan mendayagunakan orang lain). Manajemen dalam konstruksi itu adalah mengatur, mendayagunakan dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien²⁷.

Dalam konteks Indonesia, manajemen dalam pengertian ilmiah dan modern itu terjadi jauh sebelum pada abad ke-4 di Kutai dan Stupa Borobudur. Adanya permukiman, kepemimpinan, aturan, dan warisan²⁸ menunjukkan adanya pengelolaan yang baik memenuhi kriteria modern, Tanpa manajemen yang baik tidak mungkin terjadi konsentrasi permukiman, kepemimpinan primus inter pares, dan evolusi kuasa pemerintahan yang menghasilkan jejak peradaban yang melampaui zamannya.

Prinsip Pengembangan Organisasi Kepercayaan

Pengelolaan organisasi menggunakan kerangka pemikiran manajemen ilmiah²⁹ yang digagas oleh Henri Fayol terdiri dari atas 14, yaitu: pembagian kerja (*division of work*), wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*), disiplin (*discipline*), kesatuan perintah (*unity of command*), kesatuan pengarahan (*unity of direction*), mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri (*subordination of individual interests to the general interests*), pembayaran upah yang adil (*remuneration*), pemusatan (*centralisation*), hirarki (*hierarchy*), tata tertib (*order*), keadilan (*equity*), stabilitas kondisi pengurus (*stability of tenure of personnel*), inisiatif (*Initiative*), semangat kesatuan (*esprits de corps*).

Keempat belas prinsip itu dikembangkan sesuai dengan konteks organisasi/perusahaan di Eropa yang berlatarbelakang industri, orientasinya bisnis sehingga tidak semuanya dapat diterapkan dalam manajemen organisasi kepercayaan. Prinsip-prinsip dalam manajemen bersifat lentur dan kondisional sesuai dengan dinamika masyarakat. Prinsip Fayol yang tidak cocok adalah prinsip ketujuh, yaitu pembayaran upah yang adil (*remuneration*) dan stabilitas kondisi pengurus (*stability of tenure of personnel*), karena organisasi penghayat kepercayaan didasarkan dari nalar teologis, kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Penjelasan masing-masing prinsip-prinsip itu sebagai berikut:

'administrasi', pada tahun 1916 Bulletin de la Société de l'Industrie Minérale, memuat artikelnya "Administration, Industrielle et Générale – Prévoyance, Organization, Commandement, Coordination, Contrôle". Pada tahun 1949 terjemahan Bahasa Inggris pertama kali oleh Constance Storrs, berjudul 'Manajemen Umum dan Industri'

²⁷ Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

²⁸ Warisan yang bersifat benda (*tangible*) dan takbenda (*intangible*). Warisan itu memiliki artefak (seni), ideofak (gagasan), ekofak (ekonomi), teknofak (teknologi), sosiofak (masyarakat), polifak (politik) pendukung kebudayaannya.

²⁹ Manajemen ilmiah, atau dalam bahasa Inggris disebut scientific management, dipopulerkan oleh Frederick Winslow Taylor dalam bukunya yang berjudul *Principles of Scientific Management* pada tahun 1911. Dalam bukunya itu, Taylor mendeskripsikan manajemen ilmiah adalah penggunaan metode ilmiah untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Beberapa penulis seperti Stephen Robbins menganggap tahun terbitnya buku ini sebagai tahun lahirnya teori manajemen modern

1. *Devison of work* (pembagian pekerjaan)
Pembagian pekerjaan berdasarkan tugas, peran, dan fungsi masing-masing pengurus dalam struktur kepengurusan. *Guru Laku* berperan sebagai penanggung jawab ajaran dan pengurus harian melaksanakan pendayagunaan kadang dan pengurus. Masing-masing pekerjaan harus dijabarkan secara kongrit dan operasional dengan prinsip saling asih, asuh, dan asah.
2. *Authority and responsibility* (Otoritas, kewenangan dan pertanggung jawaban)
Kedua prinsip ini merupakan kunci dalam menjalankan roda usaha kerja sama. Sebab tanpa kewenangan dan pertanggung jawaban para manajer tidak dapat mengadakan hubungan ke bawah maupun ke atas (*two way communication*). Kekuasaan untuk memberi perintah (*the right to art*) dan kekuasaan untuk membuat dirinya ditaati menjadi penting. Pertanggung jawaban timbul oleh adanya kekuasaan tadi. Keduanya harus seimbang (*party*) tidak ada kekuasaan tanpa tanggung jawab dan sebaliknya. Wewenang menimbulkan “hak” sedangkan tanggung jawab menimbulkan “kewajiban”. Hak dan kewajiban menyebabkan terjadinya interaksi dan komunikasi antara pengurus dan *kadang*. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggungjawaban demikian pula sebaliknya. Tanggung jawab terbesar terletak pada pengurus organisasi karena yang mempunyai wewenang terbesar.
3. *Discipline* (disiplin)
Disiplin meliputi: ketaatan, kesungguhan hati, kerajinan, kesiapan, persetujuan, kebiasaan, tata krama antara badan usaha tersebut dengan warganya. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Oleh karena ini, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.
4. *Unity of command* (kesatuan perintah/komando)
Dalam melaksanakan tugas harus memperhatikan prinsip kesatuan perintah sehingga pelaksanaan dapat dijalankan dengan baik. Setiap pengurus harus tahu kepada siapa ia harus bertanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diperolehnya.
5. *Unity of direction* (kesatuan arah gerak, kesatuan visi)
Tiap-tiap golongan pekerjaan yang mempunyai tujuan yang sama harus mempunyai satu rencana dan dikepalai oleh seorang pengurus saja. prinsip “*unity of command*” berbeda dengan *unity of direction*³⁰, Kesatuan pengarahan bertalian erat dengan pembagian kerja dan tergantung pula terhadap kesatuan perintah. Pelaksanaan kesatuan pengarahan (*unity of direction*) tidak dapat terlepas dari pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, serta kesatuan perintah.
6. *Subordination of individual interest to generala interest* (subordinasi kepentingan perseorangan terhadap kepentingan umum),
Kepentingan kelompok harus mampu mengatasi kepentingan perorangan karena subordinasi ini terganggu maka manajemen berfungsi untuk mendamaikannya/ mengembalikannya (*it is function of management to reconcile them*). Intinya adalah mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri.
7. *Remuneration of personnel* (pemberian upah/gaji para pegawai)

³⁰ Fayol berpendapat bahwa *unity of direction* dihubungkan dengan struktur perusahaan”. Sedangkan *unity of command* dihubungkan dengan jalannya fungsi personalia (*to the functioning of personnel*).

Pembayaran upah dan cara-cara pembayarannya supaya adil dan memberikan kepuasan yang maksimum bagi pegawai dan majikan (*and afford the maximum satisfaction to employee and employer*). Dengan sistem upah/gaji yang memuaskan akan merangsang para kadang atau personal untuk bekerja lebih giat. Sistem penggajian harus diperhitungkan agar menimbulkan kedisiplinan dan kegairahan kerja sehingga karyawan berkompetisi untuk membuat prestasi yang lebih besar. Prinsip *more pay for more prestige* (upah lebih untuk prestasi lebih), dan prinsip upah sama untuk prestasi yang sama perlu diterapkan sebab apabila ada perbedaan akan menimbulkan kelesuan dalam bekerja dan mungkin akan menimbulkan tindakan tidak disiplin.

8. *Centralization (sentralisasi)*

Semua organisasi harus dapat berpusat, harus mempunyai pusat sampai batas mana wewenang itu dipusatkan atau dibagi dalam sesuatu organisasi. Pemusatan wewenang akan menimbulkan pemusatan tanggung jawab dalam suatu kegiatan. Tanggung jawab terakhir terletak ada orang yang memegang wewenang tertinggi atau manajer puncak. Pemusatan bukan berarti adanya kekuasaan untuk menggunakan wewenang, melainkan untuk menghindari kesimpangsiuran wewenang dan tanggung jawab. Pemusatan wewenang ini juga tidak menghilangkan asas pelimpahan wewenang (*delegation of authority*)

9. *Chain of command* (rangkaiannya perintah, rantai komando, garis otoritas)

Perintah dari atas ke bawah selalu mengambil jarak yang paling dekat. Hirarki dari atas dengan adanya kekuasaan dibarengi dengan ketaatan dari bawah adalah untuk menjamin kemungkinan dua arah (*two way communications*) dan kesatuan perintah (*unity of direction*). Pembagian kerja menimbulkan adanya atasan dan bawahan. Bila pembagian kerja ini mencakup area yang cukup luas akan menimbulkan hirarki. Hirarki diukur dari wewenang terbesar yang berada pada ketua pengurus organisasi dan seterusnya berurutan ke bawah. Hirarki ini, maka setiap karyawan akan mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab dan dari siapa ia mendapat perintah.

10. *Order* (Tata Tertib/Ketentraman)

Prinsip ini menurut Fayol dibagi atas “ketertiban material” dan “ketertiban sosial”. Kedua ketertiban tersebut sebagai suatu semboyan, bahwa harus diadakan tempat untuk tiap orang maupun barang dan supaya tiap orang maupun barang harus ada pada tempatnya. Ketertiban dalam melaksanakan pekerjaan merupakan syarat utama karena pada dasarnya tidak ada orang yang bisa bekerja dalam keadaan kacau atau tegang. Ketertiban dalam suatu pekerjaan dapat terwujud apabila seluruh karyawan, baik atasan maupun bawahan mempunyai disiplin yang tinggi. Oleh karena itu, ketertiban dan disiplin sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan.

11. *Equity* (Keadilan)

Keadilan sebagai sesuatu yang menimbulkan kesetiaan dan ketaatan bawahan dengan jalan mengkoordinasikan kebaikan dan keadilan para manajer dalam memimpin bawahannya, sehingga menimbulkan rasa tunduk terhadap kekuasaan dari pihak atasan. Prajudi Atmosudirdjo (1975) menerjemahkan sebagai prinsip “kewajaran” bukan keadilan. Keadilan adalah realisasi dari sesuatu yang sudah tetap. Kewajaran memerlukan pemikiran, pengalaman dan kematangan emosi. Keadilan dan kejujuran merupakan salah satu syarat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

12. *Stability of tenure of personel* (stabilitas masa jabatan atau jenjang karir personil)

Dalam setiap kegiatan kestabilan karyawan harus dijaga sebaik-baiknya agar segala pekerjaan berjalan dengan lancar. Kestabilan pengurus terwujud karena adanya disiplin kerja yang baik dan adanya ketertiban dalam kegiatan. Manusia sebagai makhluk sosial yang berbudaya memiliki keinginan, perasaan dan pikiran. Apabila keinginannya tidak terpenuhi, perasaan tertekan dan pikiran yang kacau akan menimbulkan guncangan dalam bekerja.

13. *Initiative* (inisiatif)

Seseorang pemimpin harus pandai memberi inisiatif. (prakarsa), kesempatan untuk memikirkan dan merencanakan sendiri sesuatu karya, mengusulkannya kepada pengurus yang berada di atasnya dan kemudian diberi kesempatan untuk melaksanakannya sendiri. Prakarsa menimbulkan kehendak untuk mewujudkan suatu yang berguna bagi penyelesaian pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Jadi dalam prakarsa terhimpun kehendak, perasaan, pikiran, keahlian dan pengalaman seseorang. Oleh karena itu, setiap prakarsa yang datang harus dihargai karena itu hakikatnya manusia butuh penghargaan.

14. *Esprit de corps* (kesetiaan kelompok)

Setiap karyawan harus memiliki rasa kesatuan, yaitu rasa senasib sepenanggungan sehingga menimbulkan semangat kerja sama yang baik. Semangat kesatuan akan lahir apabila setiap karyawan mempunyai kesadaran bahwa setiap kadang berarti bagi kadang dan pengurus lain dan kadang lain sangat dibutuhkan oleh dirinya. Pengurus yang memiliki kepemimpinan akan mampu melahirkan semangat kesatuan (*esprit de corp*), sedangkan pengurus yang suka memaksa dengan cara-cara yang kasar akan melahirkan *friction de corp* (perpecahan dalam korp) dan membawa bencana. Prinsip untuk bersatu itu *teguh (union is strength)*, suatu kelanjutan dari prinsip kesatuan komando. Fayol menegaskan pentingnya membentuk tim kerja yang solid yang memberikan kontribusi bagi keharmonisan kerja.

Hodges mengemukakan ada 22 prinsip, yaitu Kesatuan perintah, rentangan pengawasan, keseragaman, pendelegasian, perencanaan, penyusunan kebijakan, kepemimpinan, fungsi staf, keseimbangan/keselarasan, koordinasi, tanggung jawab dan wewenang, keputusan, standarisasi, pengawasan, keluwesan, fakta, hubungan antarmanusia, spesialisasi, penyederhanaan, produktifitas individu, tugas dan penyelesaiannya dan insentif.

Pada organisasi berstruktur tradisional, manajer sering dikelompokkan menjadi manajer puncak³¹, manajer tingkat menengah³², dan manajer lini pertama³³. Robert L. Katz pada tahun 1970-an mengemukakan bahwa setiap manajer membutuhkan minimal tiga keterampilan dasar, yaitu keterampilan konseptual (*conceptional skill*)³⁴, keterampilan berhubungan dengan

³¹ Manajemen puncak (*top management*), dikenal pula dengan istilah *executive officer*, bertugas merencanakan kegiatan dan strategi perusahaan secara umum dan mengarahkan jalannya perusahaan. Contoh *top manajemen* adalah CEO (*Chief Executive Officer*), CIO (*Chief Information Officer*), dan CFO (*Chief Financial Officer*).

³² Manajemen tingkat menengah (*middle management*) mencakup semua manajemen yang berada di antara manajer lini pertama dan manajemen puncak dan bertugas sebagai penghubung antara keduanya. Jabatan yang termasuk manajer menengah di antaranya kepala bagian, pemimpin proyek, manajer pabrik, atau manajer divisi.

³³ Manajemen lini pertama (*first-line management*), dikenal pula dengan istilah manajemen operasional, merupakan manajemen tingkatan paling rendah yang bertugas memimpin dan mengawasi karyawan non-manajerial yang terlibat dalam proses produksi. Mereka sering disebut penyelia (*supervisor*), manajer *shift*, manajer area, manajer kantor, manajer departemen, atau mandor (*foreman*).

³⁴ keterampilan untuk membuat konsep, ide, dan gagasan demi kemajuan organisasi. Gagasan atau ide serta konsep tersebut kemudian haruslah dijabarkan menjadi suatu rencana kegiatan untuk mewujudkan gagasan atau konsepnya itu. Proses penjabaran ide menjadi suatu rencana kerja yang kongkret itu biasanya disebut sebagai *proses*

orang lain (*humanity skill*)³⁵, dan Keterampilan teknis (*technical skill*)³⁶. Selain tiga keterampilan dasar di atas, Ricky W. Griffin menambahkan dua keterampilan dasar yang perlu dimiliki manajer, yaitu: keterampilan manajemen waktu dan pengambilan keputusan.

Di samping itu, ada prinsip yang harus dipertimbangkan, yaitu rentangan pengawasan³⁷, keseragaman³⁸, pendelegasian³⁹, perencanaan, penyusunan kebijakan, kepemimpinan, fungsi staf⁴⁰, keseimbangan/keselarasan⁴¹, koordinasi, pengambilan keputusan, standarisasi⁴², pengawasan, keluwesan⁴³, hubungan antar manusia, spesialisasi, penyederhanaan, produktivitas individu, dan tugas dan penyelesaiannya⁴⁴.

Manajemen organisasi kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa sebagai bentuk *desa mawa cara*, *Negara mawa tata* yang bersifat dari Penghayat, oleh Penghayat, dan untuk⁴⁵ Penghayat. Negara hadir berperan sebagai abdi, pelayan Penghayat Kepercayaan. Sementara, sampai saat ini manajemen selalu ilmiah dengan perspektif modern Barat yang positivistic, dan nilai tambah yang kapitalistik, bersifat material sehingga belum aplikatif untuk manajemen organisasi kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa berdimensi kepercayaan dan budaya spiritual (*laku, wrip utama, mati sempurna*).

Pengembangan Organisasi Kepercayaan

Unsur-unsur pengembangan organisasi kepercayaan berorientasi, yaitu (1) tujuan, program, dan mekanisme, (2) kepengurusan dengan pembagian pekerjaan, (3) kegiatan, (4) ketersediaan dokumen dan publikasi. Unsur-unsur itu dijelaskan di bawah ini.

1. Tujuan, Program, dan Mekanisme

Setiap organisasi mempunyai tujuan⁴⁶ yang ingin dicapai yang dijabarkan secara operasional dalam program dengan mekanisme yang telah disepakati. Setiap organisasi berbeda dalam tujuan, program dan mekanisme.

perencanaan atau *planning*. Oleh karena itu, keterampilan konseptual juga merupakan keterampilan untuk membuat *rencana kerja*

³⁵ Keterampilan berkomunikasi atau keterampilan berhubungan dengan orang lain, keterampilan kemanusiaan.

Komunikasi yang persuasif, bersahabat, dan kepatutan dengan semua pemangku kepingan

³⁶ Keterampilan teknis ini merupakan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan tertentu, misalnya menggunakan program komputer, memperbaiki mesin, membuat kursi, akuntansi dan lain-lain

³⁷ Dalam menyusun organisasi sebaiknya untuk top manajer hanya memiliki bawahan langsung sejumlah empat sampai delapan saja. Jika lebih dari itu pengawasan menjadi tidak efektif lagi dan akan merugikan organisasi itu sendiri

³⁸ Dalam menyusun bagian atau seksi memperhatikan aktivitas yang seragam yang selanjutnya dikelompokkan ke dalam satu seksi.

³⁹ Kemampuan manusia serba terbatas dan organisasi semakin rumit maka menuntut beban kerja yang semakin banyak dan mungkin tuntutan kerjanya bersamaan sehingga sebagian tugasnya perlu diserahkan kepada seseorang yang sesuai dengan tugas dan fungsinya serta dipercaya mampu melaksanakan tugas dan dipercayakannya.

⁴⁰ Rekrutmen menunjuk orang lain untuk menjalankan fungsi staff, yaitu menjalankan kegiatan perencanaan pengembangan, memberikan ide-ide dan teknis operasional.

⁴¹ Pembagian tanggung jawab dan wewenang ke dalam beberapa bagian atau seksi untuk pendistribusian beban kerja secara berimbang dengan tujuan proses pencapaian berjalan lancar.

⁴² Penentuan tolok ukur keberhasilan program dan kegiatan yang baku sehingga tingkat pencapaian dapat diukur dengan mudah.

⁴³ Pengambilan keputusan berdasarkan fakta bukan emosi atau opini

⁴⁴ Penugasan yang ditentukan waktu penyelesaiannya

⁴⁵ Saya menjadi Ketua Tim Perumus dan membacakan hasil Sarasehan Nasional Kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa tanggal 13-17 oktober 2014 di Yogyakarta.

⁴⁶ Organisasi kepercayaan ada yang menyatakan dengan visi, misi, tujuan, sasaran, dan program. Pencantuman itu mendapatkan kritik karena organisasi kepercayaan berdimensi kepercayaan yang bersifat isoteris.

Tujuan disesuaikan dengan ajaran, *dawuh* leluhur melalui Guru Laku, atau kesepakatan internal untuk mencari solusi terhadap masalah yang bersifat dinamis dan kompleks di antaranya ajaran itu disesuaikan dengan dinamika, reinterpretasi, atau bertahan. Tujuan itu disepakati dan dinyatakan secara tertulis dan diperkuat dengan legitimasi teologis kepercayaan dan yuridis formal.

Program kerja menuntut pemenuhan kebutuhan para kadang sehingga membutuhkan perencanaan yang optimal, aspiratif, dan solutif. Perencanaan didasarkan pada hasil evaluasi, umpan balik, *dawuh*, suara langit, dan hasil penelitian dari pemangku kepentingan. Program itu dijabarkan dalam kegiatan, indicator keberhasilan sebagai tolok ukur, prinsip-prinsip, dan waktu pencapaian serta tahapan kegiatan.

Mekanisme menuntut adanya pengorganisasian, koordinasi, pendelegasian, pengawasan, dan pertanggungjawaban secara berkala. Mekanisme itu memuat cara menyamapiakan aspirasi, mengkritik, gagasan perbaikan mengenai kelembagaan, pemilihan pengurus, pelaksanaan ajaran dan sebagainya yang dinyatakan secara tertulis dan diketahui oleh para *kadang* sehingga dapat dipahami, dihayati, dan dilaksanakan.

2. Kepengurusan dengan Pembagian Pekerjaan

Pengurus organisasi kepercayaan ditentukan sesuai dengan mekanisme yang disepakati oleh organisasi itu. Legitimasi kepengurusan menjadi strategis dan menentukan dalam pemilihan kepengurusan. Pembagian pekerjaan dalam kepengurusan organisasi penghayat kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa baik pusat maupun cabang meliputi (1) Sesebuah/pinisebuah terdiri atas: nama, tempat dan tanggal lahir, pendidikan, pekerjaan, alamat, dan legitimasi ketokohan. Legitimasi itu adalah menerima *dawuh*, mempunyai kekuatan magis (*sakti*), penyembuh, atau keahlian yang lain dan (2) Pengurus terdiri atas Ketua/wakil ketua/Sekretaris/wakil sekretaris/ Bendahara/wakil Bendahara serta seksi-seksi meliputi: nama, tempat dan tanggal lahir, pendidikan, pekerjaan, dan Alamat.

3. Kegiatan Organisasi Kepercayaan :Memperkuat Kapasitas dan Memperluas Jejaring

Setiap organisasi harus punya kegiatan organisasi penghayat kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Kegiatan itu bersifat rutin terdiri atas kegiatan spiritual, kegiatan penguatan kapasitas, dan kegiatan sosial.

Kegiatan spiritual berpusat pada ritual. Ritual itu dijelaskan nama, tempat dan waktu, latarbelakang dan tata urutannya, perlengkapan ritual. Perlengkapan sesaji di antaranya jenis, bentuk, dan bahan sesaji, aturan menyajikan dan memakan sesaji. Di samping itu dinyatakan pula peralatan, busana, dan persenjataan yang digunakan. Pelaksanaan kegiatan dinyatakan dengan petunjuk baku dan mudah dilaksanakan oleh para *kadang*.

Kegiatan penguatan kapasitas meliputi peningkatan ketrampilan pengelolaan organisasi, pengelolaan keuangan, penyusunan program kerja, dan pertanggungjawaban yang bersifat teknis, dan strategi implementasi organisasi untuk menyesuaikan dengan dinamika kebijakan.

Setiap organisasi penting memahami kebijakan teknis pembinaan kepercayaan oleh Pemerintah secara berjenjang mulai dari nasional dan pemerintah kabupaten/kota melalui SKPD bidang kebudayaan sesuai dengan sebaran organisasi kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Implementasi kebijakan itu menghasilkan peta klasifikasi organisasi kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa perspektif Negara yang diklasifikasikan sesuai dengan indikator kelembagaan, keaktifan, dan pernyataan pengurus organisasi.

Kegiatan sosial kemasyarakatan yang dilaksanakan oleh organisasi kepercayaan dan dilaksanakan oleh organisasi lain. Kegiatan itu merupakan keperansertaan organisasi

kepercayaan karena diundang atau inisiatif penghayat untuk mengikuti kegiatan tersebut⁴⁷. Kegiatan itu meliputi nama, tempat dan waktu kegiatan, pelaksana kegiatan (pemerintah, masyarakat, dan perusahaan), dan lingkup kewilayahan (desa, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, dan nasional, serta internasional).

Pengamalan budi luhur organisasi penghayat kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang diungkap menyangkut pengamalan budi luhur dalam keluarga, masyarakat, ruang publik, dan negara. Eksistensi dan peran penghayat dalam kehidupan keluarga masyarakat dan negara meningkatkan kualitas pemahaman masyarakat. Aktifitas organisasi dan peran secara kelembagaan dalam kehidupan masyarakat, berbangsa, dan bernegara. Jabatan-jabatan publik yang dipercayakan kepada Penghayat, inovasi dan kreatifitas Penghayat dalam menyelesaikan persoalan publik serta peran serta aktif dalam pembentukan opini publik dalam perjuangan ketidakadilan yang dialami masyarakat.

Keperansertaan organisasi dalam berbagai aktifitas dapat meningkatkan apresiasi dan pemahaman masyarakat terhadap penghayat kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Apresiasi masyarakat yang dinyatakan secara lisan dan tertulis perlu didokumentasikan. Pernyataan lisan dan tertulis dalam media massa maupun media tulis lainnya membantu penentuan peran Penghayat. Ada dimensi isoteris dalam diri Penghayat yang selanjutnya memancar menjadi dimensi eksoteris yang dialami oleh masyarakat sekitar.

Di samping itu wajib berkomunikasi dengan lembaga swadaya masyarakat dan komponen masyarakat madani lainnya untuk memperkuat kelembagaan dan implementasi kegiatan. Jejaring dengan perusahaan menjadi strategis karena perusahaan memiliki tanggungjawab social (*corporate social responsibility-CSR*) yang dapat didayagunakan untuk mencapai tujuan organisasi kepercayaan.

4. Ketersediaan Dokumen dan Publikasi Organisasi

Organisasi penghayat kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa baik pusat maupun cabang harus memiliki dokumen administratif dan dokumen ajaran dan sumber ajaran.

Dokumen administratif terdiri atas: nama kepercayaan/organisasi paguyuban/ perguruan, tempat dan waktu berdirinya organisasi, latar belakang pendiri organisasi, alamat organisasi, penjabaran organisasi, jumlah anggota organisasi (sebaran desa/ kecamatan/ kabupaten/kota dan provinsi), daftar nominatif anggota organisasi. Daftar nominatif terdiri atas: nama organisasi, jenis kelamin, tempat dan tanggal lahir, pendidikan, pekerjaan, alamat, keanggotaan organisasi dalam instansi pemerintah dan kelengkapan data organisasi.

Kelengkapan data meliputi lambang organisasi dan maknanya, Akta Notaris, AD/ART, notulen, surat menyurat, laporan pertanggungjawaban pengurus, laporan keuangan, laporan kegiatan, dan data dari media massa dan hasil-hasil penelitian tentang organisasi kepercayaan yang bersangkutan atau lintas organisasi.

Dokumen ajaran dan sumber ajaran organisasi penting untuk didokumentasikan dan dipublikasikan kepada pemangku kepentingan sesuai dengan kepercayaan dalam organisasi yang bersangkutan⁴⁸. Ajaran tentang Tuhan dan sifat-sifat Ke Esa-an Tuhan, ajaran tentang hakikat relasi makhluk dan Khalik, konsep tentang alam (makrokosmos dan mikrokosmos),

⁴⁷ Organisasi kepercayaan berinisiatif melaksanakan kegiatan kemasyarakatan sedangkan kegiatan social yang diikuti adalah kegiatan dilaksanakan oleh organisasi lain atau organisasi kepercayaan diundang.

⁴⁸ Setiap organisasi kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa berbeda tentang penyebarluasan ajaran. Sebagian ajaran bersifat misteri dan rahasia sehingga tidak boleh disebarluaskan ke masyarakat kecuali dengan persyaratan dan ketentuan khusus, sebagian lagi organisasi melarang penyebarluasan ajaran secara keseluruhan. Bagai pelanggaran aturan dipercaya menimbulkan kualat yang mendatangkan musibah, bencana, dan *apes*.

dunia gaib, dan pengamalan ajaran (tata cara *manembah, laku*, logika, etika, estetika, prosesi, anjuran dan pantangan, serta sanksi).

Dokumen itu dikelola dengan administrasi yang teratur (*lumintu*), mudah ditelesur dan dapat diperoleh dengan segera. Dokumen itu diklasifikasikan dengan sistem pengklasifikasian yang baku dan mudah dikerjakan oleh pengelola.

Publikasi dalam organisasi kepercayaan tidak harus melalui media massa melainkan dapat berupa pengamalan ajaran. Pengamalan ajaran itu sejatinya merupakan publikasi karena tujuannya adalah tak kenal maka tak sayang yang kemudian menimbulkan daya tarik bagi pemangku kepentingan untuk mengetahui, memahami, dan memberikan apresiasinya. Keempat unsur pengelolaan organisasi kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa selanjutnya dilakukan pemantauan dan penilaian. Hasil penilaian itu menghasilkan klasifikasi organisasi penghayat kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa terdiri atas aktif⁴⁹, tidak aktif⁵⁰, dan bubar⁵¹.

Wasana Kata

Pengembangan organisasi kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa penting dan strategis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Trisula Kepercayaan terwujud dalam ajaran, Penghayat, dan organisasi sebagai wadah. Ketiga komponen itu menyatu yang tidak dapat dipisahkan. Masing-masing organisasi mempunyai ajaran, tujuan, program, dan mekanisme, organisasi dan pengurus, kegiatan, yang implementasinya telah memenuhi unsur-unsur pengelolaan organisasi. Realitasnya adalah pengelolaan organisasi menjadi beragam. Keragaman itu sebuah keniscayaan yang dinyatakan dalam pitutur dengan metafora *desa mawa cara.negara mawa tata*. Keragaman itu dilayani oleh negara dengan Hadir, menata untuk mencapai tujuan bersama dengan bekerja sama membangun ekosistem bidang kepercayaan dan bukan sama-sama bekerja,

Di sisi lain, sikap pemangku kepentingan yang bersifat peyoratif terhadap organisasi kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa disebabkan karena pengelolaan organisasi yang belum optimal, kapasitas pengurus dalam pengelolaan yang belum maksimal, jejaring terbatas, minimalnya keperansertaan organisasi dalam kegiatan social dan publikasi yang kurang.

Eksistensi generasi muda dan pemuda menjadi penentu keberlanjutan Trisula Kepercayaan. Masa depan Trisula berada pada Generasi Muda Penghayat. Negara hadir untuk melayani Garuda Muda Indonesia itu!

⁴⁹ Organisasi yang memiliki AD/ART, Susunan Kepengurusan, Daftar Nominatif anggota, Ajaran tertulis/Kodifikasi ajaran, Program kerja dan kegiatan rutin organisasi kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, dan Melaporkan kegiatan organisasi kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa kepada Direktorat minimal 1 tahun sekali.

⁵⁰ Sesepeuh, pinisepuh, ketua dan pengurus organisasi sudah meninggal dan tidak ada penggantinya atau penerusnya; Keberadaan organisasi yang bersangkutan tidak ada di alamat semula (data awal di direktorat) sehingga tidak jelas keberadaannya tanpa pemberitahuan kepada Direktorat atau pemerintah daerah setempat. Hal tersebut dinyatakan dengan surat pernyataan secara tertulis dengan mengetahui SKPD setempat yang membidangi kebudayaan; Organisasi penghayat kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa tersebut sudah tidak melakukan aktivitas/kegiatannya selama kurun waktu 5 tahun, dan sudah tidak melaporkan tentang keberadaannya dinyatakan oleh pemerintah daerah setempat dalam bentuk surat keterangan.

⁵¹ Bubar, apabila Organisasi penghayat kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa menyatakan membubarkan diri melalui surat pernyataan yang ditandatangani oleh ketua organisasi dan diketahui oleh sesepeuh. Apabila ketua, sesepeuh, pinisepuh meninggal dunia, maka surat pernyataan ditandatangani oleh warga organisasi penghayat kepercayaan yang bersangkutan, dan diketahui oleh SKPD setempat yang membidangi kebudayaan dan Organisasi penghayat kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dinyatakan bubar oleh SKPD setempat yang membidangi kebudayaan.

