

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Secara sosiologis, keberadaan tokoh agama di tingkat lokal memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam menjaga stabilitas sosial di masyarakat. Figur pemimpin agama tidak hanya bertindak sebagai pengajar spiritual, tetapi juga menjadi penasihat, panutan, dan penengah ketika terjadi gesekan atau perbedaan pandangan (Artariah, 2023). Oleh karena itu, cara atau strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh para tokoh ormas ini menjadi kunci penting untuk merawat kerukunan di tingkat akar rumput secara damai dan berkelanjutan (Sirojuddin et al., 2025). Melalui pemetaan teori-teori ini, analisis komparatif mengenai peran tokoh Nahdlatul Ulama (NU), Muhammadiyah, dan Sarekat Islam (SI) di Desa Lingkungpasir dapat dikaji secara lebih objektif.

A. Strategi Kepemimpinan

1. Definisi Strategi Kepemimpinan

Secara etimologis, terminologi "strategi" berakar dari bahasa Yunani, yakni *strategos*, yang secara harfiah dimaknai sebagai seni kepemimpinan seorang jenderal (Prasinta et al., 2023). Pada penerapannya, strategi merupakan kerangka kerja terintegrasi untuk meletakkan fondasi misi dan sasaran organisasi dengan mengolaborasikan potensi internal maupun dorongan eksternal. Hal ini mencakup penyusunan kebijakan taktis sekaligus pengawasan eksekusinya di lapangan guna menjamin tercapainya tujuan akhir suatu entitas secara tepat sasaran.

Secara konseptual, strategi merujuk pada pendekatan menyeluruh yang mencakup perumusan gagasan, perencanaan, dan implementasi suatu aktivitas dalam batasan periode tertentu. Suatu strategi dinilai unggul apabila di dalamnya terjalin koordinasi kerja yang solid, identifikasi elemen penunjang secara sistematis, dan efisiensi pengelolaan anggaran. Selain itu, diperlukan pula penjabaran taktik yang operasional agar orientasi dan target yang telah ditetapkan dapat direalisasikan secara optimal.

Strategi merupakan suatu rencana atau langkah terstruktur yang disusun untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi, strategi tidak hanya dipahami sebagai perencanaan jangka panjang, tetapi juga sebagai pola tindakan yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan situasi sosial maupun lingkungan organisasi. Strategi menjadi bagian penting dalam proses pengambilan keputusan karena menentukan arah, metode, dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Strategi merupakan upaya sistematis yang dirancang untuk mengoptimalkan sumber daya organisasi demi mencapai tujuan secara terukur dan berkelanjutan (Hasan et al., 2025).

Strategi juga dipahami sebagai pendekatan menyeluruh yang digunakan pemimpin dalam menghadapi tantangan organisasi. Dalam praktik kepemimpinan, strategi bukan hanya sekadar konsep teoritis, melainkan tindakan nyata yang diwujudkan dalam bentuk kebijakan, komunikasi, dan pengelolaan hubungan sosial. Oleh sebab itu, strategi sering dikaitkan dengan kemampuan pemimpin dalam membaca kondisi lingkungan serta menentukan langkah yang tepat untuk mempertahankan stabilitas organisasi. Strategi menjadi instrumen utama bagi pemimpin untuk mengarahkan organisasi agar tetap adaptif terhadap perubahan sosial dan dinamika internal organisasi (Hakim & Alfiyatin, 2025).

Strategi menurut *Webster New World Dictionary* dalam Pahlevi & Muhammad Ichwan Musa, (2023) mencakup dua dimensi utama: pertama, disiplin dalam merencanakan dan memosisikan kekuatan secara menguntungkan dalam konteks strategis; kedua, keterampilan dalam menyusun cara atau stratagem yang efektif untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Definisi ini menempatkan perencanaan dan kecerdikan sebagai komponen inti dalam operasionalisasi suatu strategi.

Strategi dalam perspektif manajemen modern, memiliki keterkaitan erat dengan visi dan tujuan organisasi. Sebuah strategi disusun berdasarkan analisis kondisi organisasi, peluang, hambatan, serta sumber daya yang dimiliki. Dengan adanya strategi, organisasi dapat bergerak secara lebih

terarah dan tidak berjalan tanpa tujuan yang jelas. Menurut Gunawan dan Hartati (2025), strategi merupakan rangkaian keputusan dan tindakan yang disusun secara sadar oleh pemimpin untuk menciptakan efektivitas organisasi serta meningkatkan keterlibatan anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Strategi juga dipandang sebagai alat untuk membangun keunggulan organisasi dalam menghadapi tantangan sosial. Dalam organisasi keagamaan, strategi memiliki peranan penting karena berkaitan langsung dengan pola pembinaan masyarakat, penyelesaian konflik, dan penguatan nilai-nilai sosial keagamaan. Strategi yang baik akan menciptakan hubungan harmonis antara pemimpin dan anggota organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Siswadi dkk. (2025) menyebutkan bahwa strategi kepemimpinan yang adaptif mampu menciptakan budaya organisasi yang inovatif, harmonis, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Selain itu, strategi juga memiliki dimensi sosial dan kultural, terutama dalam organisasi berbasis masyarakat seperti organisasi keagamaan. Strategi tidak hanya berupa kebijakan formal, tetapi juga mencakup pendekatan komunikasi, keteladanan, serta kemampuan membangun kedekatan emosional dengan masyarakat. Dalam konteks masyarakat pedesaan, strategi sering kali diwujudkan melalui pendekatan kekeluargaan dan budaya lokal yang lebih mudah diterima oleh masyarakat. Menurut Umami dan Wahyudi (2025), strategi kepemimpinan yang efektif harus mampu mengintegrasikan nilai budaya lokal dengan kebutuhan organisasi agar tercipta stabilitas sosial yang berkelanjutan.

Strategi kepemimpinan secara konseptual memiliki karakteristik yang bersifat dinamis dan fleksibel. Artinya, strategi dapat berubah sesuai dengan kondisi lingkungan dan tantangan yang dihadapi organisasi. Pemimpin dituntut untuk mampu mengevaluasi strategi yang telah diterapkan agar tetap relevan dengan perkembangan zaman. Dalam era digital dan masyarakat modern, strategi kepemimpinan juga harus mampu menghadapi tantangan informasi dan media sosial yang berpotensi memengaruhi

stabilitas organisasi maupun masyarakat. Strategi kepemimpinan kontemporer menuntut kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan sosial dan teknologi secara bijaksana agar organisasi tetap berjalan secara efektif (Fariha et al., 2025).

Strategi kepemimpinan merujuk pada pendekatan taktis seorang pemimpin dalam merumuskan dan mengeksekusi rencana guna mendorong transformasi di dalam suatu institusi. Kapasitas ini menuntut pemimpin untuk mampu mengimplementasikan rancangannya secara efektif sekaligus menyelaraskan pemahaman seluruh anggota terkait visi serta tantangan masa depan organisasi (Darmaesti & Fibriany, 2023). Kajian mengenai strategi kepemimpinan menduduki posisi yang sangat krusial karena berimplikasi langsung terhadap keberlanjutan dan kemajuan kelembagaan. Kegagalan seorang pemimpin dalam menjalankan strategi tersebut berpotensi mendegradasi kinerja anggota, yang pada gilirannya akan mereduksi produktivitas institusi, merusak reputasi, serta menghambat pencapaian tujuan bersama.

Strategi kepemimpinan merepresentasikan suatu pendekatan taktis di mana seorang pemimpin merancang metode atau perencanaan khusus guna mendorong transformasi di dalam sebuah organisasi. Esensi dari strategi ini tidak hanya terletak pada eksekusi rencana yang efektif, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam membangun kesepahaman yang kuat bagi seluruh anggota mengenai visi utama serta dinamika tantangan yang akan dihadapi oleh institusi di masa depan (Prasinta et al., 2023).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa strategi kepemimpinan merupakan suatu pola tindakan terencana yang digunakan oleh pemimpin atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif, efisien, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan. Strategi tersebut meliputi cara berkomunikasi, membangun hubungan sosial, menyelesaikan konflik, serta mengarahkan masyarakat agar tetap menjaga harmoni sosial di tengah perbedaan organisasi keagamaan.

2. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan berakar dari kata "pimpin", yang mengandung makna proses pengarahan, pembinaan, pengaturan, penuntunan, serta upaya memengaruhi pihak lain (Prasinta et al., 2023). Seorang pemimpin memikul tanggung jawab substansial, baik secara fisik maupun spiritual, atas keberhasilan kolektif dari kelompok yang dipimpinnya. Mengingat kompleksitas tanggung jawab tersebut, menjalankan peran sebagai pemimpin merupakan tugas yang menantang dan sangat variatif, di mana gaya serta pendekatan yang diterapkan akan berbeda antara satu individu dengan individu lainnya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama-sama. Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan menjadi unsur penting karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pemimpinnya. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas memberikan perintah, tetapi juga harus mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan anggota organisasi agar tercipta kerja sama yang efektif. Menurut Muslim dkk. (2024), kepemimpinan merupakan proses memengaruhi perilaku anggota organisasi melalui komunikasi, motivasi, dan keteladanan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Muslim et al., 2024).

Konsep kepemimpinan pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam membangun pengaruh sosial. Pengaruh tersebut dapat muncul karena jabatan formal, kemampuan intelektual, pengalaman, maupun kharisma pribadi yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Dalam kehidupan sosial masyarakat, kepemimpinan sering kali menjadi faktor utama dalam menjaga stabilitas, menyelesaikan konflik, serta membangun solidaritas kelompok. Oleh sebab itu, pemimpin dituntut memiliki kemampuan interpersonal yang baik agar dapat diterima oleh masyarakat maupun anggota organisasi. Menurut Ulum dkk. (2024), kepemimpinan merupakan seni memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama secara

sukarela dalam mencapai tujuan organisasi dan kepentingan bersama (Artariah, 2023).

Perspektif organisasi modern menanggalkan pemahaman kepemimpinan sebagai kekuasaan otoriter sepihak, melainkan justru menekankan kapasitas kolaborasi serta pemberdayaan seluruh anggota organisasi. Pemimpin modern dituntut untuk mampu menjadi fasilitator, motivator, dan pengarah bagi bawahannya. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif, komunikatif, serta mampu meningkatkan partisipasi anggota organisasi dalam setiap kegiatan. kepemimpinan modern menekankan pada pendekatan partisipatif yang melibatkan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan sehingga tercipta rasa tanggung jawab bersama (Permana et al., 2019).

Kepemimpinan juga berkaitan erat dengan proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menentukan kebijakan yang tepat berdasarkan kondisi lingkungan dan kebutuhan organisasi. Dalam konteks organisasi sosial dan keagamaan, keputusan pemimpin sering kali memengaruhi hubungan sosial masyarakat secara luas. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki sikap bijaksana, adil, dan mampu mempertimbangkan berbagai kepentingan secara seimbang. Konsep kepemimpinan mencakup kemampuan pemimpin dalam mengelola konflik, membangun komunikasi, serta menciptakan suasana organisasi yang harmonis dan produktif (Aliyah, 2025).

Selain sebagai pengambil keputusan, pemimpin juga memiliki fungsi sebagai motivator bagi anggota organisasi. Motivasi yang diberikan pemimpin dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta rasa tanggung jawab anggota terhadap organisasi. Kepemimpinan yang baik biasanya ditandai dengan adanya hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan anggota organisasi. Dalam masyarakat, pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan keteladanan akan lebih mudah memperoleh kepercayaan dari masyarakat. Kepemimpinan yang efektif dapat dilihat dari kemampuan pemimpin dalam membangun motivasi

kolektif serta menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis di dalam organisasi (Siswadi et al., 2025).

Peran kepemimpinan mencakup berbagai fungsi dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin, seperti: (Pahlevi & Muhammad Ichwan Musa, 2023)

a. Pengambil Keputusan

Pemimpin harus mengambil keputusan yang memengaruhi arah dan hasil organisasi.

b. Motivator

Pemimpin harus dapat memotivasi anggota tim atau bawahan untuk mencapai kinerja yang optimal.

c. Pengelola Konflik

Pemimpin sering harus menangani konflik dalam tim atau organisasi.

d. Mengkomunikasikan Visi

Pemimpin harus mengkomunikasikan visi dan tujuan yang jelas kepada anggota tim.

e. Mengembangkan dan Mendukung Anggota Tim

Pemimpin juga memiliki peran dalam pengembangan dan dukungan anggota tim untuk mencapai potensi maksimal

Konsep kepemimpinan juga memiliki dimensi moral dan etika. Seorang pemimpin tidak hanya dinilai dari keberhasilannya mencapai tujuan organisasi, tetapi juga dari sikap dan perilaku yang ditunjukkan kepada anggota maupun masyarakat. Integritas, tanggung jawab, kejujuran, dan keteladanan menjadi bagian penting dalam kepemimpinan. Dalam organisasi keagamaan, dimensi moral bahkan menjadi aspek utama karena pemimpin dipandang sebagai figur panutan bagi masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa konsep kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing individu maupun kelompok untuk

mencapai tujuan bersama melalui komunikasi, motivasi, keteladanan, dan pengambilan keputusan yang bijaksana.

3. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Ajaran Islam menempatkan kedudukan kepemimpinan bukan sekadar sebagai instrumen administratif untuk mengatur manusia, melainkan sebagai manifestasi dari amanah ilahiah yang suci dan berat. Terminologi kepemimpinan dalam literatur keislaman sering dikaitkan dengan konsep imamah atau khilafah, yang menuntut adanya tanggung jawab ganda dari seorang figur pemimpin. Tanggung jawab pertama bersifat horizontal yang berkaitan dengan upaya memelihara kemaslahatan umat di dunia, sedangkan tanggung jawab kedua bersifat vertikal sebagai bentuk pertanggungjawaban mutlak di hadapan Allah SWT pada hari akhir kelak (Muslim et al., 2024).

Konsep kekhalifahan di muka bumi (*khalifah fil ard*) merupakan fondasi filosofis yang mendasari setiap interaksi kepemimpinan dalam tatanan masyarakat Muslim. Manusia dianugerahi akal dan legitimasi spiritual untuk mengelola bumi beserta isinya dengan penuh kebijaksanaan, keadilan, dan kasih sayang. Pemimpin dalam bingkai kekhalifahan ini bertindak sebagai representasi pelindung umat yang berkewajiban menjaga kehormatan, harta, serta keberagaman keyakinan warga di wilayahnya. Pemimpin yang memahami esensi kekhalifahan akan selalu memposisikan dirinya sebagai pelayan masyarakat (*khadimul ummah*), bukan sebagai penguasa absolut yang menuntut penghormatan tanpa batas (Sirojuddin et al., 2025).

Konsep kekhalifahan di muka bumi (*khalifah fil ard*) merupakan fondasi filosofis yang mendasari setiap interaksi kepemimpinan dalam tatanan masyarakat Muslim. Landasan teologis mengenai kedudukan luhur ini secara eksplisit diabadikan dalam firman Allah SWT pada Surah Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ

Artinya: *"Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, 'Aku hendak menjadikan khalifah di bumi'..." (Q.S. Al-Baqarah: 30).*

Tanggung jawab kekhalifahan ini kemudian dikaitkan langsung dengan kewajiban menegakkan keadilan sosial, sebagaimana ditegaskan dalam Surah Shad ayat 26:

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ

Artinya: *"Wahai Daud! Sesungguhnya Kami menjadikan engkau khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu..." (Q.S. Shad: 26).*

Manusia dianugerahi akal dan legitimasi spiritual untuk mengelola bumi beserta isinya dengan penuh kebijaksanaan, keadilan, dan kasih sayang, sejalan dengan amanat ayat tersebut. Pemimpin dalam bingkai kekhalifahan ini bertindak sebagai representasi pelindung umat yang berkewajiban menjaga kehormatan, harta, serta keberagaman keyakinan warga di wilayahnya. Pemimpin yang memahami esensi kekhalifahan akan selalu memposisikan dirinya sebagai pelayan masyarakat (*khadimul ummah*), bukan sebagai penguasa absolut yang menuntut penghormatan tanpa batas (Sirojuddin et al., 2025).

Prinsip musyawarah tampil sebagai mekanisme prosedural utama yang mengikat hubungan interaksional antara figur pemimpin dan jamaah yang dipimpinnya. Tradisi keislaman melarang keras pengambilan keputusan sepihak yang berdampak luas terhadap hajat hidup orang banyak tanpa mendengarkan aspirasi dari para pemangku kepentingan di sekitarnya. Praktik musyawarah ini tidak hanya berfungsi untuk merumuskan kebijakan yang paling representatif, tetapi juga sebagai sarana edukasi politik dan penghormatan terhadap keragaman pendapat di dalam internal umat. Ibrahim (2023), menyebutkan bahwa pelembagaan nilai-nilai syura dalam struktur kepemimpinan organisasi Islam modern terbukti efektif dalam

meredam gejolak perpecahan serta meningkatkan rasa kepemilikan kolektif di kalangan anggota tingkat bawah.

Karakteristik kepemimpinan profetik yang dicontohkan secara sempurna oleh Nabi Muhammad SAW memberikan cetak biru yang abadi mengenai integritas seorang pemimpin sejati. Sifat-sifat kenabian yang mencakup shidiq (kejujuran yang teruji), amanah (dapat dipercaya), tabligh (keterbukaan komunikasi), dan fathanah (kecerdasan manajerial) merupakan pilar standar yang wajib diinternalisasikan oleh para penerus tongkat estafet kepemimpinan umat. Tokoh-tokoh agama maupun pimpinan organisasi keagamaan di masyarakat perdesaan sangat dituntut untuk mengamalkan keempat sifat mulia tersebut dalam aktivitas kesehariannya. Keteladanan profetik ini menjadi modal sosial yang tidak ternilai harganya ketika seorang tokoh agama harus turun tangan merajut kembali tali silaturahmi warga yang sempat terkoyak akibat perbedaan pemahaman furu'iyah.

Penerapan nilai-nilai spiritual dan etika profetik ini pada akhirnya bermuara pada penciptaan tatanan sosial yang menjunjung tinggi keadilan (*'adl*) dan keseimbangan (*tawazun*). Keadilan dalam Islam tidak memandang bulu, latar belakang organisasi, maupun atribut kelompok sosial yang melekat pada diri seseorang. Pemimpin yang adil dituntut untuk mampu berdiri di atas semua golongan serta berani mengambil keputusan yang objektif, meskipun keputusan tersebut bertentangan dengan kepentingan kelompok asalnya. Aspek keadilan inilah yang sejatinya menjadi fondasi utama penegakan kerukunan beragama yang sejati di ranah sosiologis, sehingga umat Islam dapat hidup berdampingan secara harmonis dengan seluruh elemen masyarakat (Sinaga, 2022).

4. Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Secara konseptual dalam teori sosiologi dan manajemen organisasi, "Tipe" merujuk pada klasifikasi dasar tentang bagaimana wewenang dan pengambilan keputusan didistribusikan (biasanya bersifat klasik), sedangkan "Gaya" lebih merujuk pada pola perilaku atau pendekatan taktis

spesifik yang ditunjukkan pemimpin di lapangan. Menurut Shinta dalam (Azmy, 2021), gaya kepemimpinan dan tipe kepemimpinan dibagi menjadi berbagai macam, yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan

1) Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan karismatik (*charismatic leadership*) didefinisikan sebagai model kepemimpinan yang mengandalkan daya pikat personal untuk memotivasi serta menginspirasi loyalitas bawahan. Gaya ini termasuk dalam kategori kepemimpinan yang berpusat pada individu pemimpin, sejajar dengan model otoritatif dan transaksional. (Firdaus et al., 2023) menjelaskan bahwa pemimpin dengan gaya ini cenderung memberikan kepercayaan yang lebih besar terhadap visi serta kemampuan pribadinya dibandingkan mengandalkan kontribusi pengikutnya. Terdapat 5 karakteristik, yakni:

a) Visi dan Artikulasi

Pemimpin dengan gaya ini mempunyai visi yang jelas dan mempunyai kemampuan baik untuk bisa membagikan visinya kepada para pengikutnya.

b) Rasio Personal

Pemimpin biasanya bersedia untuk menempuh resiko personal yang tinggi dan juga bersedia untuk melakukan pengorbanan diri demi pencapaian visinya.

c) Peka terhadap Lingkungan

Pemimpin biasanya memiliki kemampuan untuk menilai secara realistis tentang kendala-kendala yang akan dihadapi.

d) Kepekaan terhadap Kebutuhan Pengikut

Pemimpin biasanya pengertian terhadap kemampuan orang lain dan terhadap kebutuhan mereka.

e) Perilaku tidak Konvensional

Pemimpin terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan melawan norma.

2) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan model kepemimpinan yang berlandaskan pada pendekatan pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Proses ini diwujudkan melalui mekanisme negosiasi atau kesepakatan mengenai target kerja yang harus dicapai. Imbal jasa akan diberikan oleh pemimpin kepada bawahan sebagai bentuk kompensasi atas keberhasilan pelaksanaan tugas yang diperintahkan. Terdapat empat karakteristik dari pemimpin transaksional, yaitu:

a) Imbalan Kontingen

Seperti barter, dengan menjanjikan imbalan atas kinerja yang dilakukan sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan sebelumnya antara pemimpin dan bawahan.

b) Manajemen berdasar Pengecualian Aktif

Pemimpin secara terus menerus melakukan pengawasan terhadap bawahannya untuk mengantisipasi adanya kesalahan.

c) Manajemen berdasar Pengecualian Pasif

Mengintervensi apabila hanya standar tidak terpenuhi, maksudnya kritik atau perbaikan dilakukan setelah kesalahan terjadi. Pemimpin akan menunggu seluruh tugas atau pekerjaan selesai, baru akan dinilai ada kesalahan atau tidak.

d) Kendali Bebas (*Laissez Faire*)

Menghindari membuat keputusan serta terlihat seperti mengabaikan tanggung jawab, karena terlalu santai.

3) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menumbuhkan rasa percaya, kekaguman, kesetiaan, serta hormat dari para pengikutnya, sehingga mereka memiliki motivasi tinggi untuk melampaui

ekspektasi kinerja awal. Terminologi transformasional sendiri berakar dari kata *to transform*, yang berarti upaya mengubah suatu kondisi menjadi bentuk lain yang berbeda. (Dartim, 2021) menegaskan bahwa kepala sekolah dikategorikan sebagai pemimpin transformasional apabila mampu mengoptimalkan energi sumber daya manusia, instrumen, maupun situasi untuk mewujudkan agenda reformasi pendidikan. Karakteristik dari pemimpin transformasional adalah:

a) Pengaruh Ideal

Pengaruh yang ideal berkaitan dengan reaksi bawahan terhadap pemimpin. Pemimpin diidentifikasi dengan dijadikan sebagai panutan, di percaya, dihormati dan mempunyai visi dan misi yang jelas menurut persepsi bawahan dapat diwujudkan.

b) Inspirasi

Pemimpin mengkomunikasikan harapan tinggi, menggambarkan maksud penting dengan cara yang mudah dipahami. Pemimpin memotivasi para karyawannya dan memberikan inspirasi

c) Stimulasi Intelektual

Pemimpin mendorong bawahan untuk lebih kreatif, mendorong bawahannya untuk menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih rasional dalam pengambilan keputusan, serta cermat dalam menyelesaikan permasalahan.

d) Pertimbangan Individual

Memberikan perhatian pribadi kepada karyawannya, memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh, mempertimbangkan kebutuhan dari bawahannya, serta melatih dan memberikan saran kepada bawahannya (Mattayang, 2019).

4) Gaya Kepemimpinan Egaliter

Kepemimpinan egaliter (*egalitarian leadership*) didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mendasarkan seluruh proses interaksi, pengambilan keputusan, dan pola komunikasinya pada prinsip kesetaraan (*equality*), kemitraan (*partnership*), serta penolakan terhadap sekat-sekat hierarki yang kaku. Berbeda dengan gaya kepemimpinan paternalistik yang cenderung menempatkan pimpinan pada posisi superior (*top-down*), kepemimpinan egaliter memosisikan pimpinan dan pengikut berada dalam satu tataran derajat yang sejajar. Pemimpin dengan gaya ini tidak mengandalkan legitimasi kekuasaan atau gelar formal untuk menuntut kepatuhan, melainkan mengedepankan wibawa etik, keterbukaan, dan rasa saling menghormati secara timbal balik. Model kepemimpinan ini sangat efektif diterapkan dalam organisasi kemasyarakatan atau komunitas kultural yang majemuk, karena mampu meruntuhkan resistensi psikologis serta menghidupkan ruang partisipasi yang inklusif bagi seluruh anggota tanpa terkecuali. Terdapat beberapa karakteristik utama dari gaya kepemimpinan egaliter, yaitu: (Azmy, 2021).

a) Kesetaraan Derajat dan Kemitraan Kausal (*Equality and Mutual Partnership*)

Pemimpin memperlakukan seluruh pengikut, anggota organisasi, maupun elemen masyarakat sebagai mitra strategis yang memiliki harkat dan kedudukan yang sejajar. Pemimpin tidak memandang rendah latar belakang pengikutnya berdasarkan perbedaan usia, status ekonomi, tingkat pendidikan, maupun afiliasi kelompok. Prinsip ini melahirkan iklim kerja sama yang saling menguatkan, di mana pengikut merasa dihargai dan diakui keberadaannya secara utuh.

b) Inklusivitas Komunikasi dan Penghapusan Sekat Senioritas (*Inclusive Communication*)

Pemimpin membuka saluran komunikasi secara luas, terbuka, dan tanpa sekat kaku senioritas. Dalam interaksi sehari-hari, pemimpin mengikis formalitas yang berlebihan sehingga menciptakan ruang dialog yang cair dan santun. Hal ini membuat para anggota, terutama generasi muda merasa aman dan percaya diri untuk menyampaikan gagasan, kritik, maupun aspirasi tanpa merasa terintimidasi oleh figur kepemimpinan.

c) Pengambilan Keputusan Berbasis Konsensus (*Consensus-Based Decision Making*)

Dalam memecahkan masalah atau merumuskan arah kebijakan organisasi, pemimpin egaliter mengutamakan tradisi musyawarah untuk mufakat (*syura*). Pemimpin tidak memaksakan kehendak atau klaim kebenaran sepihak, melainkan secara aktif mendengarkan berbagai sudut pandang yang berbeda guna mencapai kesepakatan bersama yang mengakomodasi kepentingan kolektif.

d) Pendekatan Fleksibel dan Orientasi Kemaslahatan (*Flexible and Masalahah-Oriented Approach*) Pemimpin menunjukkan keluwesan (*flexibility*) yang tinggi dalam bersikap dan bertindak, terutamanya ketika menghadapi organisasi pada dinamika perbedaan sosial. Pemimpin mengedepankan asas kemaslahatan bersama di atas ego sektoral atau klaim superioritas kelompok. Kelenturan sikap ini menjadikan pimpinan egaliter mampu berperan sebagai jembatan perekat (*bridge builder*) di tengah perbedaan amaliah maupun pandangan keagamaan di masyarakat.

5) Gaya Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang memosisikan visi pemimpin sebagai instrumen

utama dalam memberikan inspirasi serta arah strategis bagi para pengikutnya. Model ini mengandalkan daya tarik visi tersebut untuk memandu perilaku dan komitmen anggota organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Karakteristik dari gaya kepemimpinan ini, yaitu: (Azmy, 2021).

a) Visi yang Realistis

Pemimpin mempunyai visi yang penuh perhitungan dan sesuai dengan kemampuan, sehingga gagasan yang akan diajukan bukan hanya angan-angan tetapi dapat diwujudkan.

b) Visi yang Kredibel

Pemimpin yang mempunyai visi yang berkualitas, kapabilitas, atau kekuatan untuk menimbulkan kepercayaan.

c) Visi yang Menarik mengenai Masa Depan Organisasi

Pemimpin mampu membangun visi yang menarik untuk organisasi atau perusahaan, sehingga karyawan pun mempunyai ketertarikan untuk menjalankan visi tersebut.

b. Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan menentukan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan, memotivasi, dan mengambil keputusan dalam suatu organisasi. Menurut Mattayang (2019), terdapat berbagai pola kepemimpinan yang dapat diterapkan sesuai dengan karakteristik kepribadian pemimpin serta struktur organisasi yang dipimpinnya. Klasifikasi tipe kepemimpinan tersebut diuraikan sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis adalah kepemimpinan yang menempatkan pemimpin sebagai pemegang kekuasaan tunggal dalam menentukan kebijakan organisasi. Fenomena ini ditandai dengan kecenderungan pemimpin untuk meniadakan keterlibatan staf atau bawahan dalam setiap tahapan pengambilan keputusan strategis.

2) Kepemimpinan Militeristik

Kepemimpinan militeristik dapat didefinisikan sebagai pola kepemimpinan yang menekankan pada formalitas dan disiplin organisasi secara kaku. Penerapan perintah dilakukan melalui pemanfaatan otoritas pangkat untuk memobilisasi bawahan, di mana pendekatan tersebut menunjukkan kesamaan prinsip dengan perilaku kepemimpinan otoriter.

3) Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik lebih diidentikkan dengan kepemimpinan yang kebapakan, di mana figur pemimpin menempatkan dirinya sebagai sosok orang tua (bapak) yang mengayomi, memberikan contoh dan teladan bagi orang yang ada di dalam organisasi tersebut.

4) Kepemimpinan Kharismatis

Kepemimpinan karismatik mencerminkan sebuah gaya yang menitikberatkan pada daya tarik personal guna membangkitkan inspirasi serta loyalitas dalam organisasi. Klasifikasi ini termasuk dalam spektrum kepemimpinan yang berfokus pada individu pemimpin, sebagaimana halnya pada gaya otoritatif dan transaksional. Kualitas kepemimpinan yang ditunjukkan melalui keteguhan prinsip dan keberanian ini menciptakan dampak pengaruh yang sangat dominan terhadap perilaku anggota organisasi.

5) Kepemimpinan *Laissez Faire*

Kepemimpinan *laissez-faire* didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan pasif yang berasal dari istilah bahasa Perancis dengan makna "izin untuk bertindak". Pola ini dicirikan oleh pelimpahan penuh wewenang pengambilan keputusan kepada anggota kelompok, di mana pemimpin cenderung tidak terlibat secara aktif dalam operasional organisasi. Eksistensi pemimpin dalam model ini sering kali bersifat simbolis tanpa disertai

kemampuan koordinasi, kontrol, maupun pengembangan suasana kerja yang kooperatif, sehingga kerap memicu ketidakteraturan dalam manajemen organisasi.

6) Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis merupakan pola kepemimpinan yang menghargai setiap saran, pendapat, serta masukan dari bawahannya secara terbuka. Pemimpin dalam model ini berperan sebagai fasilitator yang mampu mengintegrasikan keahlian spesialis sesuai dengan bidangnya, sekaligus memanfaatkan kapasitas setiap individu secara optimal. Keberhasilan gaya kepemimpinan ini sangat bergantung pada keterlibatan kolektif anggota, di mana koordinasi pekerjaan dilakukan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kolaborasi dan tanggung jawab bersama.

B. Tokoh Organisasi Keagamaan

1. Pengertian Tokoh Organisasi

Tokoh organisasi merupakan seseorang yang memiliki kedudukan, pengaruh, dan tanggung jawab dalam suatu organisasi sehingga mampu mengarahkan serta memengaruhi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang tokoh organisasi tidak selalu identik dengan jabatan formal sebagai ketua organisasi, tetapi dapat pula berupa individu yang memiliki pengaruh besar terhadap pengambilan keputusan, pembentukan budaya organisasi, maupun arah perkembangan organisasi. Oleh karena itu, tokoh organisasi menjadi salah satu unsur penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan fungsi dan mencapai tujuannya (Aliyah, 2025).

Tokoh organisasi secara konseptual merupakan figur sentral yang memperoleh legitimasi baik secara struktural maupun sosial. Legitimasi struktural diperoleh melalui proses pengangkatan atau pemilihan dalam organisasi, sedangkan legitimasi sosial diperoleh melalui pengakuan anggota organisasi terhadap kemampuan, pengalaman, integritas, dan

keteladanan yang dimiliki oleh seseorang. Dengan adanya legitimasi tersebut, seorang tokoh organisasi memiliki kewenangan untuk memengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan berbagai aktivitas organisasi (Ulum et al., 2024).

Tokoh organisasi menjalankan fungsi sentral sebagai penggerak utama yang menyelaraskan berbagai sumber daya guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tanggung jawab sosok ini mencakup perumusan kebijakan strategis, pengelolaan komunikasi, resolusi konflik internal, serta penciptaan iklim kerja yang kolaboratif. Efektivitas kepemimpinan tokoh organisasi memegang peranan krusial bagi stabilitas, pertumbuhan, dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Selain menjalankan fungsi manajerial, tokoh organisasi juga memiliki fungsi sosial. Seorang tokoh organisasi menjadi representasi organisasi ketika berinteraksi dengan masyarakat maupun lembaga lainnya. Sikap, perilaku, dan keputusan yang diambil oleh tokoh organisasi akan memengaruhi citra organisasi di mata publik (Aliyah, 2025). Oleh sebab itu, seorang tokoh organisasi dituntut memiliki kemampuan komunikasi yang baik, integritas moral, serta tanggung jawab sosial agar mampu membangun kepercayaan masyarakat terhadap organisasi yang dipimpinnya.

Seorang tokoh dalam sebuah organisasi memiliki peran sebagai penggerak utama yang mengoordinasikan berbagai sumber daya organisasi agar tujuan yang telah dirumuskan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Tokoh organisasi juga bertanggung jawab dalam menyusun kebijakan, membangun komunikasi, menyelesaikan permasalahan internal organisasi, serta menciptakan suasana kerja sama yang kondusif. Kemampuan tersebut menjadikan tokoh organisasi sebagai faktor penting dalam menentukan keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Selain menjalankan fungsi manajerial, tokoh organisasi juga memiliki fungsi sosial. Seorang tokoh organisasi menjadi representasi organisasi ketika berinteraksi dengan masyarakat maupun lembaga lainnya. Sikap, perilaku, dan keputusan yang diambil oleh tokoh organisasi akan memengaruhi citra organisasi di mata

publik (Aliyah, 2025). Oleh sebab itu, seorang tokoh organisasi dituntut memiliki kemampuan komunikasi yang baik, integritas moral, serta tanggung jawab sosial agar mampu membangun kepercayaan masyarakat terhadap organisasi yang dipimpinnya.

Seseorang dapat disebut sebagai tokoh apabila memperoleh kepercayaan masyarakat karena memiliki latar belakang yang baik, pengetahuan yang memadai, serta mampu menjadi teladan dalam perkataan maupun perbuatannya. Kepercayaan tersebut menjadikan tokoh sebagai figur yang mampu memengaruhi sikap dan perilaku masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan. Meskipun pembahasan tersebut berada dalam konteks tokoh agama, konsep mengenai kepercayaan, keteladanan, dan pengaruh sosial juga relevan untuk menjelaskan karakteristik seorang tokoh organisasi secara umum. Dalam perspektif sosiologi organisasi, tokoh organisasi juga berfungsi sebagai agen perubahan (*agent of change*). Seorang tokoh organisasi tidak hanya mempertahankan keberlangsungan organisasi, tetapi juga dituntut mampu membawa organisasi beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Kemampuan membaca situasi, mengambil keputusan, membangun kolaborasi, dan menyelesaikan konflik merupakan kompetensi yang harus dimiliki agar organisasi tetap berkembang dan mampu menjawab kebutuhan anggotanya maupun masyarakat (Septiani, 2024).

2. Pengertian Tokoh Organisasi Keagamaan

Tokoh organisasi keagamaan merupakan individu yang memiliki kedudukan, pengaruh, dan peranan penting dalam suatu organisasi yang bergerak di bidang keagamaan. Dalam kehidupan masyarakat, tokoh organisasi keagamaan tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin formal organisasi, tetapi juga sebagai figur yang menjadi rujukan dalam persoalan keagamaan maupun sosial. Keberadaan tokoh organisasi keagamaan sangat penting karena mereka memiliki kemampuan untuk mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi masyarakat dalam menjalankan nilai-nilai agama serta menjaga kehidupan sosial yang harmonis. Tokoh agama

umumnya memperoleh kepercayaan masyarakat karena memiliki pemahaman keagamaan yang baik, integritas moral, serta pengalaman dalam aktivitas sosial keagamaan (Septiani, 2024).

Tokoh organisasi keagamaan secara sosiologis, merupakan bagian dari elite sosial yang memiliki otoritas moral di tengah masyarakat. Otoritas tersebut lahir dari pengakuan masyarakat terhadap kapasitas keilmuan, keteladanan, dan kontribusi yang diberikan kepada lingkungan sekitarnya. Dalam konteks masyarakat Indonesia yang religius, tokoh organisasi keagamaan sering kali menjadi pihak yang dipercaya untuk memberikan solusi terhadap berbagai persoalan sosial, keagamaan, bahkan kemasyarakatan. Oleh karena itu, peran tokoh organisasi keagamaan tidak terbatas pada aktivitas dakwah, tetapi juga mencakup pembinaan sosial dan penguatan nilai-nilai kebersamaan dalam masyarakat. Definisi tokoh agama, sebagaimana diuraikan oleh (Septiani, 2024), merujuk pada sosok yang diberikan kepercayaan penuh oleh publik serta institusi negara berkat kedalaman kompetensi dan latar belakang pendidikan agamanya. Kredibilitas ini mentransformasi mereka menjadi figur panutan yang tindakan dan ucapannya memancarkan pengaruh kuat pada tatanan spiritual, sosial, serta kultural dalam kehidupan bermasyarakat.

3. Peran Tokoh Organisasi Keagamaan

Peran tokoh organisasi keagamaan dinilai sangat vital dalam menerjemahkan visi entitas seperti Nahdlatul Ulama (NU), Muhammadiyah, dan Sarekat Islam (SI) ke dalam realitas sosial. Eksistensi mereka tidak hanya diwajibkan untuk menjaga keharmonisan dan membina anggota, tetapi juga bertindak sebagai garda terdepan yang menghubungkan kepentingan organisasi dengan masyarakat luas. Kesuksesan implementasi berbagai program keagamaan tersebut pada akhirnya berakar pada kapasitas dan kualitas kepemimpinan tokoh yang menaekhodainya.

Penelitian (Neliwati & Rizal Samsul, 2022) menunjukkan bahwa tokoh agama berperan dalam menyampaikan pengetahuan agama sesuai kebutuhan masyarakat, mengarahkan masyarakat untuk melakukan

kegiatan positif, meningkatkan sikap keberagamaan, membimbing masyarakat, serta memberikan nasihat dan arahan dalam kehidupan sehari-hari. Tokoh agama juga berperan dalam menggerakkan masyarakat untuk mengikuti kegiatan keagamaan yang dapat memperkuat hubungan sosial dan spiritual masyarakat.

Tokoh organisasi keagamaan memikul tanggung jawab krusial sebagai agen perubahan sosial di tengah dinamika masyarakat yang majemuk. Fungsi strategis ini dijalankan melalui internalisasi nilai-nilai toleransi, moderasi, serta persatuan di tengah arus perubahan zaman. Kapasitas pengaruh yang mereka miliki menjadi instrumen penting untuk memandu masyarakat dalam beradaptasi dengan modernitas tanpa menanggalkan prinsip keagamaan, sekaligus berfungsi sebagai penjamin stabilitas sosial guna meminimalisasi potensi konflik (Septiani, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tokoh organisasi keagamaan adalah individu yang memiliki pengaruh, otoritas moral, dan kemampuan kepemimpinan dalam organisasi keagamaan serta kehidupan masyarakat. Tokoh organisasi keagamaan tidak hanya bertugas menyampaikan ajaran agama, tetapi juga berperan sebagai pembimbing, mediator, motivator, dan agen perubahan sosial. Dalam penelitian ini, tokoh organisasi keagamaan merujuk pada tokoh Nahdlatul Ulama (NU), Muhammadiyah, dan Sarekat Islam (SI) yang memiliki peran strategis dalam menjaga kerukunan masyarakat di Desa Lingkungpasir melalui berbagai strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam kehidupan sosial dan keagamaan masyarakat (Septiani, 2024).

C. Organisasi Nahdlatul Ulama (NU), Muhammadiyah, dan Sarekat Islam (SI)

1. Organisasi Nahdlatul Ulama (NU)

a. Sejarah Singkat Organisasi Nahdlatul Ulama (NU)

Nahdlatul Ulama (NU) didirikan sebagai bentuk pergerakan keagamaan dan kebangsaan yang digerakkan oleh konfederasi ulama

pesantren tradisional. Sejarah mencatat bahwa tiga figur kiai sentral dari Jombang menjadi tonggak utama dalam pembentukan dan peletakan fondasi awal organisasi ini, yakni K.H. M. Hasyim Asy'ari, K.H. Abdul Wahab Hasbullah, dan K.H. Bisri Syansuri. Peranan organisasi ini bersandar kuat pada akar sejarah perjuangan melawan kolonialisme, yang salah satu puncaknya dibuktikan melalui fatwa "Resolusi Jihad" pada Oktober 1945 oleh K.H. M. Hasyim Asy'ari selaku pendiri Pesantren Tebuireng sekaligus pendiri utama Nahdlatul Ulama (NU). Konsolidasi para ulama ini pada awalnya juga mewujudkan dalam pembentukan "Komite Hijaz" pada 31 Januari 1926 di Surabaya, sebuah wadah penting bagi kalangan salaf dan pesantren untuk mempertahankan eksistensi pemahaman keagamaan mereka di tengah dinamika dunia Islam internasional. Khusus mengenai figur sentralnya, K.H. Hasyim Asy'ari tidak hanya dikenal sebagai ulama ahli hadis dan fikih, tetapi juga sebagai pendidik, organisator, dan pemimpin umat visioner yang memberi kontribusi fundamental terhadap sistem pendidikan Islam nasional melalui penguatan basis moral, spiritual, dan nasionalisme religius (Hidayah, 2023).

b. Landasan Ideologi / Pemikiran Nahdlatul Ulama (NU)

Garis pemikiran keagamaan Nahdlatul Ulama (NU) mengakar pada doktrin *Ahlussunnah wal Jama'ah* yang diwujudkan melalui karakteristik *Fikrah Nahdliyah*. Nilai-nilai ideologis ini terangkum ke dalam lima butir pemikiran utama yang diajarkan secara turun-temurun, yaitu pola pikir yang moderat, toleran, reformatif, dinamis, dan metodologis. Prinsip tersebut senada dengan fondasi utama organisasi dalam pengembangan kelembagaan yang bersandar pada kaidah *al-muhafazhah 'ala al-qadim al-shalih wa al-akhdzu bi al-jadid al-ashlah* (memelihara tradisi lama yang baik dan mengambil hal baru yang lebih baik). Paham keagamaan ini menuntut pemimpin pendidikan Islam untuk menempatkan ilmu sebagai fondasi utama kepemimpinan. Otoritas keilmuan yang kuat menjadi syarat wajib agar pemimpin

mampu membimbing, mengarahkan, dan mengambil keputusan secara arif, moderat, dan bertanggung jawab, di mana legitimasi kepemimpinan tidak hanya bersumber dari kekuasaan formal melainkan dari kualitas iman dan kedalaman ilmu (Hidayah, 2023).

c. Karakteristik Organisasi Nahdlatul Ulama (NU)

Karakteristik utama yang membedakan organisasi ini adalah kekuatan internalisasi nilai-nilai kepesantrenan dan kedekatan hubungan emosional antara kiai dan jemaah. Nahdlatul Ulama (NU) berkembang pesat sebagai ruang transfer ilmu sekaligus transfer moral yang mengajarkan prinsip-prinsip Islam moderat dengan cara merangkul budaya lokal, alih-alih memberangusnya secara frontal. Praktik dakwah dan karakternya di akar rumput sangat kental dengan penanaman nilai-nilai karakter luhur bagi pengikutnya, yang mencakup spirit perjuangan melawan kebodohan, komitmen persatuan, keikhlasan, serta toleransi yang tinggi (*tasamuh*). Budaya lokal dan kearifan tradisional pesantren seperti ngaji kitab kuning, bahtsul masa'il, tahlilan, manaqiban, dan budaya adab kepada guru dipandang sebagai bagian integral dari strategi dakwah serta media internalisasi nilai untuk membentuk karakter, solidaritas, dan spiritualitas peserta didik. Jaringan ini memposisikan kepemimpinan pendidikan Islam sebagai instrumen *ri'ayah* (pemeliharaan), *himayah* (perlindungan), dan *tanmiyah* (pengembangan) terhadap potensi umat, sehingga lembaga pendidikan Nahdlatul Ulama (NU) memiliki identitas yang kuat sekaligus fleksibel terhadap konteks sosial. Keunikan ini melahirkan berbagai inovasi sosial, seperti pelopor berdirinya sistem koperasi ekonomi umat (*Nahdlatul Tujjar*), pelembagaan sistem pendidikan madrasah, hingga pendirian pondok pesantren perempuan pertama oleh K.H. Bisri Syansuri (Supriatna, 2026).

d. Sistem Kepemimpinan Nahdlatul Ulama (NU)

Sistem kepemimpinan di dalam tubuh Nahdlatul Ulama merepresentasikan perpaduan ragam corak dan tipologi kepemimpinan

para tokoh pendirinya yang saling melengkapi. Struktur kepemimpinan Nahdlatul Ulama (NU) yang berbasis *syuriah-tanfidziyah* mencerminkan model kepemimpinan yang menolak pola otoriter dan lebih mengedepankan musyawarah (*syura*). Model ini menggabungkan otoritas moral ulama dan manajemen organisatoris agar keputusan pendidikan tidak bersifat personal melainkan berorientasi pada kemaslahatan umat. Kiai dalam struktur keumatan Nahdlatul Ulama (NU) memegang peranan multifungsi sebagai *leader*, *manager*, *entertainer*, *entrepreneur*, *father*, *teacher*, *serviser*, dan *designer* bagi santri. Pemimpin pendidikan Islam tidak dipahami sebatas fungsi manajerial atau kekuasaan struktural biasa, melainkan sebagai bentuk *khidmah* (pengabdian) yang menempatkan keteladanan akhlak (*uswah hasanah*) sebagai inti spiritualnya. Berdasarkan kajian Hidayat (2023), sintesis pola kepemimpinan figur utama Nahdlatul Ulama (NU) terbagi menjadi tiga tipologi khusus (Hidayat, 2023):

- 1) K.H. M. Hasyim Asy'ari menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, paternalistik, dan *free rein leadership*. Beliau adalah sosok pemimpin lembut dan santun yang bertindak sebagai bapak pengayom, mengintegrasikan ilmu dan akhlak, serta menempatkan adab sebagai fondasi utama sebelum penguasaan ilmu.
- 2) K.H. Abdul Wahab Hasbullah merepresentasikan tipe kepemimpinan demokratis. Beliau bertindak selaku kiai pergerakan, aktivis, dan orator ulung yang tegas namun selalu mendahulukan musyawarah, serta memiliki pola pengambilan keputusan fleksibel yang tetap berpegang pada ushul dan kaidah-kaidah fiqhiyah.
- 3) K.H. Bisri Syansuri menonjolkan tipe kepemimpinan yang inovatif namun sangat disiplin. Beliau dikenal dengan julukan pemimpin yang "tegas berfiqih, lentur bersikap", yakni bersikap teguh pada prinsip produk hukum teks fiqih bagi dirinya sendiri, namun sangat bijaksana, akomodatif, dan mampu melihat kemaslahatan umat dari

berbagai sudut pandang situasi ketika berhadapan dengan masyarakat umum.

2. Organisasi Muhammadiyah

a. Sejarah Singkat Organisasi Muhammadiyah

Muhammadiyah didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan pada tanggal 18 November 1912 (bertepatan dengan 8 Dzulhijjah 1330 H) di Kampung Kauman, Yogyakarta. Kelahiran organisasi ini digerakkan oleh semangat pembaruan Islam (*modernisme Islam*) demi merespons kondisi objektif umat saat itu yang mengalami keterbelakangan pendidikan, kemiskinan ekonomi, serta maraknya praktik keagamaan yang bercampur dengan takhayul, bid'ah, dan khurafat (TBK). Peningkatan kontrol kolonial Belanda terhadap masyarakat pribumi pasca-pemberlakuan politik etis turut andil dalam memicu ketidakpuasan di kalangan umat Islam yang merasa kehilangan otonomi dan identitas agamanya. Tokoh-tokoh Muhammadiyah menonjol dalam menggerakkan semangat nasionalisme serta meletakkan fondasi kuat dalam mendukung perjuangan nasional untuk meraih kemerdekaan bangsa. Perjalanan sejarah selama lebih dari satu abad membuktikan bahwa organisasi ini konsisten tumbuh menjadi gerakan Islam yang besar, tangguh dalam melintasi berbagai fase zaman, serta terus bergerak aktif dalam memajukan peradaban melalui keputusan-keputusan strategis organisasi yang dilahirkan dari forum tertinggi seperti Mukhtar (Khoirunni, 2024).

b. Landasan Ideologi / Pemikiran Muhammadiyah

Gerakan Muhammadiyah berlandaskan pada ideologi Purifikasi Islam (pemurnian ajaran) yang bersumber langsung pada Al-Qur'an dan As-Sunnah dengan membuka kembali pintu ijtihad guna menjawab tantangan zaman modern. Pemikiran keagamaannya dikemas dalam semangat *tajdid* (pembaruan) yang menyeimbangkan antara pemurnian akidah dan ibadah *mahdhah* dengan modernisasi dan rasionalitas dalam urusan muamalah duniawiyah. Manifestasi pemikiran berkemajuan ini

secara formal dituangkan dalam produk pemikiran organisasi, seperti Dokumen Risalah Islam Berkemajuan serta rumusan Isu-isu Strategis Keumatan, Kebangsaan, dan Kemanusiaan Universal. Seluruh produk pemikiran tersebut berorientasi pada cita-cita luhur persyarikatan untuk memformat dan mengarahkan umat agar berkembang menjadi representasi golongan *Khaira Ummah* (umat terbaik) di tengah peradaban dunia (Anardianto, 2021).

c. Karakteristik Organisasi Muhammadiyah

Muhammadiyah menonjol sebagai kekuatan gerakan sosial modern yang bertransformasi dari sekadar organisasi keagamaan menjadi agen perubahan positif yang mengubah wajah Indonesia. Manifestasi gerakan ini terstruktur melalui pelebagaan amal usaha nyata di bidang pendidikan yang inklusif, pelayanan kesehatan (rumah sakit / klinik), panti asuhan, dan pemberdayaan ekonomi masyarakat (Haedar, 2024). Landasan teoretis sosiologisnya bertumpu pada perpaduan tiga pilar, yakni Teori Modernisasi melalui penyediaan infrastruktur publik, Teori Gerakan Sosial dalam mobilisasi sumber daya secara efektif, serta Teori Reformasi Keagamaan. Basis gerakan organisasi ini cenderung kuat di wilayah urban atau perkotaan dengan karakter sosiologis anggota yang rasional, mandiri, serta disiplin tinggi. Dakwah Muhammadiyah berorientasi pada gerakan *Amar Ma'ruf Nahi Munkar* melalui pembentukan institusi formal yang dikelola secara profesional, akuntabel, serta aktif memanfaatkan inovasi teknologi informasi demi meningkatkan efisiensi pelayanan kemanusiaan. Karakteristik gerakannya selalu mengedepankan ketertiban, kedamaian, keadaban, kebersamaan, dan keadilan, serta aktif dalam menyuarakan pengentasan kemiskinan, perlindungan hak perempuan dan anak, serta penguatan pemahaman agama yang moderat-toleran untuk menjaga harmoni sosial (Khoirunni, 2024).

d. Sistem Kepemimpinan Muhammadiyah

Sistem kepemimpinan Muhammadiyah bersifat kolektif-kolegial, di mana keputusan tertinggi berada di tangan musyawarah pengurus pimpinan, bukan pada dominasi figur individu tunggal. Corak kepemimpinannya mengutamakan tipe institusional-transformasional yang dicirikan oleh model kepemimpinan visioner, demokratis, akuntabel, serta menekankan kearifan kolektif untuk membimbing warganya merespons perubahan sosial. Secara lebih rinci, gerak kepemimpinan ini didasarkan pada prinsip kebersamaan yang cerdas dan tersistem dari bawah (*bottom-up*). Struktur kepemimpinan Muhammadiyah memanifestasikan sembilan tipe atau karakter utama yang melekat kuat dalam tubuh persyarikatan (Khoirunni, 2024):

1) Tipe Kepemimpinan Ulama-Intelektual

Model yang memadukan kedalaman ilmu agama dengan keluasan wawasan ilmiah modern untuk memandu umat.

2) Tipe Kepemimpinan Kolektif-Kolegial

Penolakan terhadap hegemoni figur tunggal dengan mengedepankan musyawarah mufakat demi kemaslahatan bersama.

3) Tipe Kepemimpinan Institusional (Kelembagaan)

Pola pergerakan yang bersandar pada sistem, aturan organisasi, dan mekanisme formal, bukan sentralisasi figur individu.

4) Tipe Kepemimpinan Organitoris-Administratif

Penekanan pada ketertiban birokrasi, tata kelola organisasi yang rapi, bersih, dan modern.

5) Tipe Kepemimpinan Pelayanan Publik (Amal Usaha)

Karakter yang menempatkan pemimpin sebagai motor penggerak khidmat nyata melalui pengelolaan sekolah, rumah sakit, dan panti asuhan.

6) Tipe Kepemimpinan Moderat (*Wasathiyah*)

Pendekatan yang adil, seimbang, inklusif, serta senantiasa menjauhi segala bentuk ekstremisme dalam bersikap dan mengambil kebijakan.

7) Tipe Kepemimpinan Berkemajuan (*Tajdid*)

Sikap kepemimpinan visioner yang adaptif terhadap disrupsi zaman dan proaktif dalam menawarkan solusi pembaruan.

8) Tipe Kepemimpinan Kebangsaan dan Kemanusiaan

Orientasi gerakan yang berkhidmah untuk keutuhan NKRI sekaligus peduli pada isu-isu kemanusiaan universal.

9) Tipe Kepemimpinan Mandiri (Swadaya)

Karakter independen yang mengandalkan kemandirian finansial dan kekuatan internal organisasi tanpa bergantung pada intervensi pihak luar.

3. Organisasi Sarekat Islam (SI)

a. Sejarah Singkat Organisasi Sarekat Islam (SI)

Sarekat Islam (SI) berakar dari perhimpunan pedagang batik pribumi yang bernama Sarekat Dagang Islam (SDI), didirikan oleh Haji Samanhudi pada 16 Oktober 1905 di Surakarta untuk membentengi eksistensi pedagang lokal dari dominasi pedagang Tionghoa. Organisasi ini kemudian bermutasi menjadi Sarekat Islam pada tahun 1912 melalui akta notaris di bawah kepemimpinan visioner H.O.S. Tjokroaminoto, yang secara strategis mengubah orientasi organisasi dari sekadar komunitas niaga menjadi gerakan pergerakan nasional yang menuntut kemerdekaan Indonesia. Kelahiran Sarekat Islam (SI) dipicu oleh ketimpangan sosial dan sikap diskriminatif kolonial Belanda, sehingga organisasi ini segera menjelma menjadi organisasi massa politik-keagamaan terbesar pertama di Hindia Belanda yang mampu menyatukan berbagai lapisan masyarakat, mulai dari kaum pedagang, buruh, hingga petani dalam satu visi anti-kolonialisme (Suparliyanto, 2023).

b. Landasan Ideologi / Pemikiran Sarekat Islam (SI)

Garis perjuangan organisasi ini berlandaskan pada integrasi nilai-nilai keislaman, sosialisme demokratis, dan nasionalisme kerakyatan yang tegas melawan segala bentuk kolonialisme, imperialisme, dan kapitalisme yang menindas ekonomi rakyat pribumi. Pemikiran Sarekat Islam (SI) memposisikan Islam bukan sekadar sistem kepercayaan, melainkan sebagai kekuatan pembebas, instrumen persatuan bangsa, serta asas moral bagi pergerakan politik dalam menuntut hak-hak politik dan martabat rakyat. Semangat perlawanan ini semakin menguat dengan tuntutan terhadap keadilan sosial, yang diwujudkan melalui kritik tajam terhadap praktik feodalisme kaum ningrat dan eksploitasi sistem ekonomi kolonial yang menjadikan pribumi sebagai "sapi perahan" di tanah kelahirannya sendiri.

c. Karakteristik Organisasi Sarekat Islam (SI)

Pergerakan Sarekat Islam (SI) memiliki karakteristik berbasis massa luas lintas sektoral yang mampu menyatukan kaum buruh, petani, kaum santri, dan pedagang pasar ke dalam satu bendera perlawanan politik yang sangat populer dan berpengaruh pada masanya. Sebagai agen perubahan sosial, Sarekat Islam (SI) berhasil mengubah wajah Indonesia modern dengan memobilisasi dukungan rakyat di berbagai pelosok Nusantara melalui program-program yang bersifat inklusif, terbuka bagi siapa saja tanpa memandang status sosial, serta mengedepankan pendidikan dan dakwah sebagai basis kekuatan. Keunikan sejarah Sarekat Islam (SI) terletak pada perannya sebagai "rahim" sejarah yang melahirkan berbagai tokoh bangsa dari berbagai spektrum ideologi, serta kemampuannya dalam menumbuhkan kemandirian ekonomi pribumi (perisai diri) yang dikombinasikan dengan keberanian aksi politik di panggung nasional melalui *Volksraad* (Dewan Rakyat) (Ayu, 2020).

d. Sistem Kepemimpinan Sarekat Islam (SI)

Sistem kepemimpinan Sarekat Islam pada masa kejayaannya sangat bertumpu pada kekuatan kepemimpinan kharismatik H.O.S. Tjokroaminoto, sosok "Raja Jawa Tanpa Mahkota" yang dikenal memiliki retorika orasi luar biasa dalam membakar semangat nasionalisme dan keislaman massa. Struktur organisasi digerakkan melalui Central Sarekat Islam (CSI) di tingkat pusat yang melakukan koordinasi dengan ratusan kepengurusan lokal atau ranting di seluruh Indonesia, menerapkan pola kepemimpinan yang memadukan ajaran Islam dengan manajemen organisasi modern. Meskipun kepemimpinan Tjokroaminoto membawa Sarekat Islam (SI) ke puncak kejayaan nasional, sistem ini juga menghadapi tantangan internal berupa infiltrasi paham komunis dari faksi Si Merah yang dipimpin Semaoen, serta dinamika perpecahan akibat perbedaan ambisi pribadi dan kepentingan golongan yang pada akhirnya menyebabkan redupnya pamor organisasi ini di panggung politik nasional pasca-1920-an (Anisa Caroline, 2024).

D. Kerukunan Antarumat Beragama

1. Pengertian Kerukunan Antarumat Beragama

Terminologi kerukunan secara etimologis bersumber dari kata *rukun* dalam bahasa Arab yang berarti pondasi atau tiang penyangga. Istilah ini berkembang menjadi *arkaan* yang melambangkan integrasi berbagai komponen menjadi satu bangunan yang solid. Kerukunan dimaknai sebagai upaya sadar untuk menciptakan relasi damai dan tentram di tengah keberagaman masyarakat. Proses ini melibatkan kapasitas individu untuk bertransformasi dari kondisi konflik menuju harmoni, didorong oleh kemauan bersama dalam menjunjung tinggi nilai persaudaraan (Fajar, 2026).

Definisi kerukunan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merujuk pada upaya “hidup berdampingan secara damai” melalui komitmen untuk menjaga “kesatuan hati” dan menghindari perpecahan. Konsep ini sarat akan muatan makna normatif yang mencakup aspek kebaikan dan ketenteraman dalam relasi antarsesama. Inti dari kerukunan adalah perwujudan kesepakatan sosial untuk mengedepankan

dialog serta menghindari tindakan yang dapat memicu pertentangan dalam lingkungan masyarakat.

Kerukunan didefinisikan sebagai sebuah kondisi sosial di mana anggota masyarakat hidup berdampingan dalam atmosfer kedamaian, harmoni, serta rasa saling menghargai. Entitas ini mencakup jalinan relasi yang positif dan konstruktif di antara berbagai lapisan, mulai dari individu, unit keluarga, komunitas, hingga kelompok masyarakat yang memiliki latar belakang heterogen seperti agama, budaya, maupun etnis. Eksistensi kerukunan memegang peranan krusial sebagai fondasi stabilitas tatanan masyarakat, sekaligus menjadi prasyarat utama dalam akselerasi keberhasilan pembangunan di sektor sosial dan ekonomi. Kerukunan didefinisikan sebagai sebuah kondisi sosial di mana anggota masyarakat hidup berdampingan dalam atmosfer kedamaian, harmoni, serta rasa saling menghargai. Entitas ini mencakup jalinan relasi yang positif dan konstruktif di antara berbagai lapisan, mulai dari individu, unit keluarga, komunitas, hingga kelompok masyarakat yang memiliki latar belakang heterogen seperti agama, budaya, maupun etnis. Eksistensi kerukunan memegang peranan krusial sebagai fondasi stabilitas tatanan masyarakat, sekaligus menjadi prasyarat utama dalam akselerasi keberhasilan pembangunan di sektor sosial dan ekonomi (Windar, 2024).

Peraturan Bersama Menteri Agama Dan Menteri Dalam Negeri, 2006 (Pasal 1 ayat 1) mendefinisikan kerukunan umat beragama sebagai relasi antarpemeluk agama yang dibangun di atas fondasi toleransi, saling pengertian, penghormatan, serta kesetaraan dalam menjalankan ibadah. Implementasi kebijakan ini menegaskan bahwa kerukunan tidak cukup dimaknai sebatas harmoni batiniah saja. Tujuan utamanya adalah mewujudkan sinergi serta kerja sama nyata antarkelompok agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang selaras dengan nilai-nilai Pancasila serta UUD NKRI 1945.

Kesimpulannya bahwa kerukunan adalah untuk merepresentasikan kondisi hidup yang damai dan tenteram melalui penerapan sikap toleransi di tengah masyarakat, baik dalam konteks internal maupun lintas keyakinan. Konsep kerukunan menuntut kesediaan individu untuk mengakui

keberagaman sebagai realitas sosiologis yang wajar, sekaligus menghormati hak setiap kelompok dalam mengamalkan ajaran agamanya. Harmoni sosial tercapai apabila perbedaan diposisikan sebagai fondasi untuk membangun pemahaman bersama, yang diimplementasikan melalui interaksi berbasis ketulusan dan keikhlasan. Sikap sepakat dalam perbedaan ini menjadi titik tolak bagi masyarakat untuk membina relasi yang kooperatif dan saling pengertian. Hubungan timbal balik dalam kerukunan ditandai oleh adanya kepercayaan (mutual trust), rasa saling menghargai, serta upaya kolektif untuk memaknai nilai-nilai kebersamaan. Fokus utama dari pola interaksi ini adalah terwujudnya integrasi sosial yang kuat, di mana setiap anggota masyarakat merasa aman dan dihargai identitas religiusnya. Dinamika ini menunjukkan bahwa kerukunan bukan sekadar ketiadaan konflik, melainkan keberhasilan dalam mengelola keragaman menjadi modal sosial yang produktif.

Pengertian kerukunan umat beragama dapat disimpulkan sebagai sebuah kondisi ideal ketika kelompok masyarakat dengan latar belakang keyakinan berbeda mampu hidup berdampingan secara harmonis. Kondisi ini dicapai melalui praktik saling menerima, menghormati hak asasi beragama, serta melakukan aksi tolong-menolong dalam berbagai aspek kehidupan. Kerja sama yang sinergis antarpenganut agama dalam merealisasikan tujuan bersama menjadi indikator keberhasilan utama dari terwujudnya kerukunan yang substantif di tengah masyarakat (Rusydi, 2020).

2. Kerukunan Umat Beragama dalam Pandangan Islam

Bangsa Indonesia memiliki realitas sosiologis yang sangat heterogen, dengan keragaman etnis, bahasa, budaya, serta agama yang menjadi ciri khas sekaligus potensi kerentanan konflik. Dalam ajaran Islam, kerukunan dikenal dengan istilah *tasamuh* atau toleransi. Islam sangat menghargai toleransi. Sikap ini berarti kita harus terbuka dan mau menerima kenyataan bahwa ada banyak perbedaan di dunia, mulai dari suku, bahasa, budaya, hingga agama. Semua perbedaan itu adalah ketetapan Tuhan yang alami. Dalam Islam, sikap ini disebut *tasamuh*. Intinya, *tasamuh* adalah ajaran

untuk saling memahami, menghormati, dan menghargai satu sama lain sebagai sesama manusia. Namun, perlu diingat bahwa *tasamuh* memiliki batasan. Dengan kata lain, perilaku *tasamuh* dalam beragama memiliki pengertian untuk tidak saling melanggar batasan, terutama yang berkaitan dengan batasan keimanan atau aqidah (Rusydi, 2020).

Prinsip ini sudah sangat jelas tertuang dalam Al-Qur'an sebagai pedoman untuk menjaga kedamaian di tengah masyarakat, bukan tentang memaksa orang lain mengikuti ajaran tertentu. Kunci utama dalam hal ini adalah keharmonisan dan rasa kebersamaan. Sama halnya seperti sebuah bangsa, keluarga, atau perusahaan yang akan sukses mencapai tujuannya jika anggotanya saling bersatu, hidup rukun pun menjadi rahasia agar masyarakat bisa hidup dengan tenang dan tentram. Dengan demikian, sesuai Q.S Ali Imran ayat 103, Allah SWT berfirman

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya: “Berpegangteguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, janganlah bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara. (Ingatlah pula ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar *kamu* mendapat petunjuk.”

Tafsir Al-Misbah menjelaskan bahwa melalui ayat ini, Allah memerintahkan umat Islam untuk selalu memegang teguh ajaran-Nya dan menjaga persatuan, serta melarang segala tindakan yang dapat memicu perpecahan. Ayat ini mengajak kita mengingat kembali masa lalu sebelum datangnya Islam, di mana permusuhan begitu kuat di antara masyarakat. Berkat ajaran Islam, Allah kemudian menyatukan hati yang tadinya bermusuhan menjadi penuh cinta kasih. Ibarat orang yang sudah berada di tepi jurang neraka, Islam datang sebagai penyelamat yang membimbing manusia ke arah kebaikan. Dengan cara inilah, Allah terus memberikan

petunjuk agar kita selalu berada di jalan yang benar dan selamat (Shihab, 2019).

Pancasila dan UUD 1945 telah menjadi *founding fathers* sebagai pilar fundamental yang menjamin eksistensi keanekaragaman penganut agama di Indonesia. Substansi negara dalam melindungi kebebasan beragama sejalan dengan nilai-nilai Islam yang menghormati kemanusiaan dan keadilan. Motto *Bhinneka Tunggal Ika* pada dasarnya senada dengan semangat Islam yang mendorong umatnya untuk saling mengenal (*ta'aruf*) dan bekerja sama dalam kebajikan (*ta'awun*). Kerukunan dalam bingkai ini bukan sekadar ketiadaan konflik, melainkan perwujudan tanggung jawab sosial untuk memelihara kedaulatan negara melalui sikap saling menghargai, gotong royong, dan penghormatan terhadap kemuliaan martabat setiap manusia.

3. Indikator Kerukunan

Menurut Kibtiyah & Erna (2023) terdapat tiga indikator dalam kerukunan, yaitu:

a. Toleransi

Toleransi didefinisikan sebagai sikap saling menerima dan menghargai keberadaan kelompok dengan latar belakang keagamaan yang berbeda. Kualitas toleransi yang tinggi dalam diri individu berperan krusial sebagai instrumen preventif guna meminimalisasi potensi konflik. Implementasi konkret dari sikap ini dapat diwujudkan melalui dialog antarkelompok untuk membangun pemahaman mendalam mengenai keyakinan serta praktik keagamaan masing-masing pihak.

b. Kesetaraan

Kesetaraan merujuk pada kesediaan kolektif untuk saling melindungi hak serta memberikan kesempatan yang adil bagi setiap individu tanpa memandang perbedaan latar belakang. Kondisi sosial yang harmonis tercipta ketika setiap penganut agama mampu hidup berdampingan dengan pemenuhan hak dasar dan kewajiban masing-masing secara seimbang. Perlindungan terhadap tindakan diskriminatif

dalam ranah pendidikan, dunia kerja, maupun akses layanan kesehatan merupakan bentuk nyata dari penerapan prinsip kesetaraan tersebut.

c. Kerja sama

Kerja sama antarumat beragama ditandai dengan adanya sikap saling menghormati, baik dalam lingkup internal maupun eksternal, dengan mengakui persamaan dan perbedaan sebagai realitas yang wajar. Bentuk nyata dari kolaborasi ini tercermin dalam program kesejahteraan sosial yang bersifat inklusif, di mana berbagai kelompok keagamaan bersinergi memberikan bantuan kemanusiaan seperti pemenuhan kebutuhan pangan dan tempat tinggal bagi masyarakat yang membutuhkan, tanpa didasari oleh latar belakang agama atau keyakinan tertentu.

