

PROBLEMATIKA KEPENTINGAN DALAM PERUMUSAN TUJUAN ORGANISASI DAKWAH

M u s t h o f a

Dosen Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta

Organisasi dakwah merupakan unit sosial yang berusaha mencapai tujuan dakwah, karena hakekat organisasi ini tidak lain adalah mengejar atau mencapai tujuan dakwah. Namun rumusan tujuan yang ideal tidak hanya merumuskan hasil yang hendak dicapai. Tujuan organisasi harus dapat menggambarkan keadaan masa akan datang yang senantiasa dikejar dan diupayakan untuk diwujudkan oleh organisasi. Dengan demikian hendaknya tujuan menciptakan sejumlah pedoman bagi landasan kegiatan organisasi dan juga merupakan sumber legitimasi yang membenarkan setiap kegiatan organisasi serta eksistensi organisasi itu sendiri.¹ Selain itu fungsi tujuan juga sebagai patokan yang dapat dipergunakan oleh anggota organisasi maupun kalangan luar organisasi untuk menilai keberhasilan organisasi.

Sebuah organisasi dakwah (sebagai organisasi sosial non-profit) apabila sudah terbentuk, dalam proses perjalanannya akan muncul kebutuhan-kebutuhan yang merupakan tujuan dari masing-masing komponen dari organisasi. Kepentingan tersebut

berupa kepentingan organisasi sendiri untuk tetap eksis, berkembang dan mencapai tujuan, serta kepentingan individu-individu dalam organisasi untuk memperoleh sesuatu sesuai kepentingannya dalam bergabung dengan organisasi (seperti: kepuasan batin, status sosial, jaminan sosial) dan juga kepentingan masyarakat sasaran dakwah untuk mendapat pelayanan keagamaan.

Sehubungan dengan hal tersebut, proses penyesuaian sasaran-sasaran dalam tujuan organisasi tidak boleh mengabaikan kepentingan-kepentingan anggota aktivis organisasi yang demikian dan rencana-rencana yang disusun perlu mencakup serta mengintegrasikan kepentingan masing-masing.

A. KEPENTINGAN-KEPENTINGAN DAN PERGESERAN TUJUAN

Secara Ideal, organisasi tidak akan mengalami permasalahan karena distorsi kepentingan, karena pada prinsipnya tujuan organisasi disusun bersama oleh orang-orang yang memiliki tujuan bersama yang kemudian bekerjasama untuk memperoleh hasil optimal dan mencapai tujuan.² Sepanjang kriteria-kriteria pencapaian tujuan bersama jelas dan anggota dapat memahami arah kelompok maka kerja kelompok dalam organisasi akan efektif.³ Dengan demikian sepanjang kepentingan tujuan organisasi dapat sejalan dengan tujuan anggota organisasi maka tidak akan muncul permasalahan, tetapi bila secara individual anggota-anggota memiliki kepentingan berbeda yang mengikuti kepentingan organisasi maka proses pencapaian tujuan organisasi akan dapat terdistorsi oleh kepentingan-kepentingan anggota organisasi tersebut. Hal ini akan berpengaruh pada organisasi sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan.

Kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi proses perjalanan organisasi dalam mencapai tujuan ini akan

memungkinkan menjadi kepentingan tujuan praktis. Tujuan-tujuan praktis dalam rangka mencapai kepentingan sertaan ini akan ikut dalam proses perjalanan dan perkembangan organisasi yang pada gilirannya akan mengancam tujuan dalam bentuk pergeseran organisasi. Artinya tujuan awal yang dirumuskan organisasi dapat bergeser menjadi tujuan praktis yang dikembangkan oleh anggota-anggota organisasi. Tujuan praktis ini bukan dalam bentuk konsep liar yang tidak formal melainkan dalam bentuk hasil rumusan pengembangan yang dilakukan oleh anggota.

Tujuan organisasi dakwah sebagai organisasi non profit adalah melayani upaya peningkatan kualitas masyarakat dalam bidang keagamaan. Sebagai upaya mencapai tujuan ideal organisasi (pelaksanaan pencapaian tujuan) diperlukan sumber daya dan dana penunjang aktivitas (kepentingan tujuan) dakwah. Pada organisasi, pada umumnya, dilakukan rekrutmen anggota (sukarelawan) organisasi dan penggalangan dana. Tetapi kemudian, pada beberapa kasus, masalah penggalangan dana bukan sebagai sarana pencapaian tujuan melainkan menjadi upaya untuk memperbesar dan menjaga eksistensi organisasi (kepentingan organisasi). Bila hal tersebut berlanjut secara berlebih akan menjadikan keadaan tujuan tidak proporsional lagi, karena tujuan berubah menjadi pelayan organisasi dari yang seharusnya organisasi melayani tujuan dakwah. Terlebih lagi individu-individu yang menjadi aktivis pelaksana organisasi (sebagai manusia biasa) bisa memiliki kepentingan yang bersifat pribadi, misalnya memperoleh status sosial (kepemimpinan, penokohan dalam komunitas) atau jaminan sosial (kepentingan ekonomi individu dalam organisasi) yang pada gilirannya tujuan lembaga dikuburkan di bawah organisasi.

Hal tersebut dapat dipahami karena kemampuan dan

perhatian setiap individu di bidang keagamaan tidaklah sama. Sebagian sangat bergairah di bidang pengabdian pada agama atau mau mengabdikan diri secara total pada pencapaian tujuan keagamaan (memiliki loyalitas), di sisi lain ada orang-orang yang sulit meninggalkan sifat-sifat manusiawi yang memang inheren dalam diri manusia, sedangkan ia dibutuhkan oleh organisasi.

Kepentingan individual aktivis organisasi ini dipandang dari perspektif manusiawi merupakan hal biasa dan perlu diperhatikan, walaupun secara normatif, sebagai organisasi sosial keagamaan merupakan hal yang tidak dapat diterima sepenuhnya. Namun demikian masalah kepentingan seperti ini bila tidak diantisipasi akan membiaskan tujuan organisasi atau bahkan akan merembet ke pembiasaan organisasi sebagai satu kesatuan.

Akhirnya apabila hal-hal tersebut bertaut berkelindan, pada gilirannya akan mengarah pada pergeseran tujuan organisasi. Tujuanlah yang akan melayani eksistensi organisasi. Aktivis atau sukarelawan organisasi sebagai anggota kelompok bergeser menjadi karyawan organisasi; dan sarana rekrutmen sasaran dakwah menjadi aktivitas melayani tujuan masyarakat. Di sini organisasi mengalami *social traps*,⁴ para aktivis dan anggota organisasi terlibat dalam pembelanjaan sumber daya yang tidak sedikit tetapi hasilnya bukan lagi untuk kepentingan organisasi melainkan bagi individu-individu di dalamnya. Hal-hal tersebut bukan hanya hal yang biasa terjadi pada organisasi dakwah sebagai organisasi sosial non profit, tetapi pergeseran (pergantian) tujuan tersebut terbukti banyak terjadi di asosiasi-asosiasi sukarela dan bahkan birokrasi publik dan swasta.⁵

B. PERGESARAN TUJUAN DALAM ORGANISASI DAKWAH

Pergeseran tujuan organisasi akan terjadi dalam bentuk pergeseran yang didasari kepentingan pribadi maupun kelompok

(*group interest*) yang sering memanfaatkan tujuan organisasi untuk mencapai tujuan pribadi. Organisasi berfungsi sebagai sarana mencapai tujuan pribadi. Sebagai penjelasan dapat diberikan contoh sebagaimana dijelaskan S.D. Clark dalam hasil penelitian tentang organisasi Bala Keselamatan (*Salvation Army*) di Canada. Laporan penelitiannya menyatakan bahwa ketika organisasi penyebar ajaran Kristen itu berkembang makin besar dan berhasil menghimpun banyak anggota dan dana, maka pimpinan organisasi lebih banyak mencurahkan perhatian dan sumber daya yang ada pada usaha memelihara organisasi. Bahkan kemudian misi penyebaran agama tidak lagi dilaksanakan pada daerah yang tidak mempunyai cukup dana atau tidak banyak menyumbangkan dana untuk berkembangnya organisasi.

Sebagai penjabar dapat digambarkan perumpamaan sebagai berikut. Suatu organisasi sosial keagamaan dalam upaya rekrutmen dana sekaligus pelayanan masyarakat menyelenggarakan lembaga pendidikan. Ternyata dalam proses pembentukan maupun pemberian dan perekrutan sumber daya yang dibutuhkan oleh lembaga tersebut, terbentuk pula beberapa kelompok kepentingan yang sering kali lebih mencurahkan perhatiannya pada usaha mempertahankan lembaga pendidikan sebagai sarana untuk memperoleh keuntungan ekonomi dan kurang melibatkan diri secara serius untuk membantu organisasi mencapai tujuan semula. Mereka mengupayakan dan mencurahkan perhatian pada bagaimana lembaga pendidikan itu eksis dan berkembang, mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lain, serta lebih dapat memberikan apa yang mereka inginkan, termasuk jaminan sosial yang semakin baik.

Pada gambaran tersebut menunjukkan adanya pergeseran tujuan semula, organisasi sebagai "alat" mencapai tujuan dakwah

menjadi penyelenggara pendidikan, bergeser fungsi pada memberikan kepuasan terhadap kepentingan-kepentingan anggotanya. Kasus ini menunjukkan perubahan sarana menjadi tujuan organisasi dan tujuan menjadi sarana organisasi. Organisasi tidak lain hanya sekedar alat yang dibentuk untuk mengejar satu atau beberapa tujuan tertentu.

Memahami beragamnya kepentingan yang terlibat dalam aktivitas organisasi, perlu dilakukan upaya antisipasi. Antisipasi yang dilakukan haruslah tetap mementingkan tujuan organisasi dan di sisi lain harus memahami kepentingan anggota, sebab bagaimanapun anggota merupakan motor penggerak aktivitas organisasi. Upaya strategis untuk melakukan antisipasi adalah dengan mengakomodasikan kepentingan-kepentingan anggota secara terintegrasi dalam tujuan organisasi.

C. STRATEGI PENGAKOMODASIAN KEPENTINGAN

Pengakomodasian kepentingan merupakan upaya memberi fasilitas yang dibutuhkan anggota organisasi di luar tujuan utama organisasi. Kepentingan ini bisa merupakan tujuan ikutan dari tujuan utama, bisa pula tujuan yang lebih personal yang kadang tidak terkait dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain kepentingan merupakan tujuan implisit anggota yang apabila tidak diakomodir akan mengganggu keberlangsungan dan perkembangan organisasi.

Secara eksplisit (formal) tujuan anggota organisasi satu gerakan adalah sama. Perbedaan yang ada di antara anggota lebih disebabkan perbedaan posisi peran yang menjadi tugas masing-masing individu. Namun bila sudah masuk pada motif-motif individual akan mulai ditemukan kepentingan-kepentingan berbeda yang bila berkembang bisa cenderung berseberangan dengan tujuan utama, sehingga persamaan antar anggota bisa

berhenti pada tingkat tertentu.⁶

Hal tersebut merupakan masalah yang perlu dipertimbangkan dalam perumusan tujuan organisasi. Pemahaman dan pengakomodasian terhadap realitas kepentingan-kepentingan anggota kelompok perlu diperhatikan sebab kepentingan yang terakomodasi akan menunjang komitmen anggota terhadap kelompoknya. Pengaruh tujuan kelompok pada produktivitas tergantung pada komitmen anggota terhadap kelompok dan arah tujuannya,⁷ sehingga apabila anggota tidak dapat menemukan kepentingan dirinya ketika bekerjasama dalam kelompok maka akan berakibat pada hilangnya komitmen kelompok dan pada gilirannya kelompok menjadi tidak produktif dalam upaya mencapai misinya. Alternatif antisipasi dari hal tersebut adalah dengan mengakomodasikan kepentingan-kepentingan yang timbul ke dalam rumusan tujuan.

1. Pengklasifikasian dan Pengakomodasian Tujuan

Tujuan organisasi ialah keadaan yang dikehendaki pada masa yang akan datang yang senantiasa dikejar oleh organisasi agar dapat direalisasikan.⁸ Keadaan yang dikehendaki dalam tujuan dakwah bukanlah tujuan (kepentingan)pimpinan atau pendin organisasi dan bahkan bukan pula tujuan yang disadari oleh sasaran dakwah. Tujuan organisasi dakwah adalah keadaan masa depan yang dikejar oleh organisasi sebagai kolektif agar dapat diwujudkan masyarakat agamis sebagaimana diharapkan.

Pengakomodasian kepentingan-kepentingan dari masing-masing komponen yang terlibat dan dilibatkan dalam organisasi (sebagaimana disebutkan sebelumnya), dapat dilakukan dengan perumusan tujuan kelompok yang jelas bagi anggota-anggotanya. Raven dan Rietsema menemukan dalam penelitiannya bahwa kejelasan tujuan meningkatkan ketertarikan pada tugas kelompok dan komformitas anggota.⁹ Sehubungan dengan hal itu

perumusan tujuan dakwah akan dirasa tepat bila memakai pertimbangan-pertimbangan berdasarkan klasifikasi tujuan-tujuan yang jelas. R.C. Davis mengemukakan klasifikasi tujuan organisasi¹⁰ yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Tujuan primer:

a. Tujuan-tujuan pengabdian:

1) Tujuan-tujuan organisasi :

- (a) Umum
- (b) Besar
- (c) Kecil
- (d) Perorangan

2) Tujuan-tujuan operasi dalam penyelesaian

proyek tertentu:

- (a) Perantara
- (b) Terakhir

2. Kolateral:

a. Tujuan-tujuan sosial

b. Tujuan-tujuan pribadi:

- 1) Perseorangan
- 2) Kelompok

3. Sekunder:

- a. Ekonomi
- b. Efektivitas

Tujuan primer adalah tujuan utama organisasi. Tujuan primer merupakan alasan utama mengapa dibentuk organisasi.

Tujuan pengabdian dalam tujuan primer adalah nilai-nilai tambah yang harus diberikan kepada masyarakat yang dalam organisasi dakwah adalah berupa upaya peningkatan keyakinan dan pengamalan ajaran agama yang diusahakan oleh organisasi sebagai satu kesatuan. Tujuan pengabdian di lapangan orgamsai in dipecah dalam tujuan-tujuan pengabdian umum, besar, kecil dan perorangan sesuai lingkup kerja bidang yang yang ditekuni atau diprioritaskan, misal upaya meningkatkan kesadaran beragama pada masyarakat miskin perkotaan, upaya bimbingan keagamaan pada anak jalanan dan sebagainya.

Tujuan pengabdian di lapangan secara operatif dapat dibedakan antara tujuan operasi perantara dan tujuan operasi terakhir. Tujuan operasi perantara adalah nilai-nilai hasil kerja yang masih perlu diselesaikan oleh usaha (kerja) lain. Tujuan operasi perantara ini berfungsi menghasilkan produk pada fase tertentu sebagai pengantar atau perantara pada satu fase berikutnya secara bertingkat. Tujuan operatif terakhir adalah nilai-nilai hasil akhir yang dihasilkan oleh organisasi yang dihasilkan oleh organisasi baik berupa melanjutkan upaya yang telah diusahakan oleh “proyek” lain sebelumnya maupun merupakan program utuh yang dikerjakan secara menyeluruh sampai tujuan.

Tujuan kolateral adalah tujuan pokok organisasi tetapi tidak menjadi hal utama. Tujuan-tujuan ini mengiringi tujuan primer. Tujuan sosial kolateral maksudnya adalah rumusan tujuan yang berfungsi memberi kontribusi kepada nilai-nilai umum masyarakat (dari pengaruh kegiatan-kegiatan organisasi) dalam arti luas yang perlu untuk kebaikan masyarakat, seperti betupa tujuan membantu pemerintah dalam upaya menciptakan kerukunan hidup beragama, pemboinaan agama bagi masyarakat pengguna jalan raya dan menciptakan ketertiban umum dan sebagainya.

Tujuan kolateral pribadi-pribadi adalah nilai-nilai yang dicari oleh orang-orang secara individu dan kelompok dalam organisasi untuk diperoleh dan “dibagikan” di antara mereka sendiri. Individu-individu sebagai pribadi tentunya memiliki kepentingan pribadi yang ingin mereka peroleh. Hal tersebut perlu disadari juga dalam organisasi dakwah, walaupun pada tahap-tahap awal pendirian belum muncul masalah tujuan pribadi ini, namun dalam perkembangan, sejalan dengan makin besarnya organisasi ada kemungkinan akan muncul realitas kepentingan pribadi tersebut ditunjang adanya sifat-sifat manusiawi anggota organisasi yang dari sisi sumber daya manusia mereka dibutuhkan. Untuk itu, agar diperoleh konsistensi kerja serta prestasi kerja diperlukan motivasi dan komitmen tinggi dari individu-individu yang menjalankan organisasi yaitu dengan mengakomodasikan kepentingan-kepentingan pribadi yang tentunya sepanjang batas-batas norma yang disepakati atau disetujui.

Adapun tujuan sekunder berupa nilai-nilai yang berkaitan dengan ekonomi dan efektivitas dalam mencapai tujuan-tujuan primer dan tujuan-tujuan kolateral. Jadi peran tujuan sekunder dalam rumusan tujuan dakwah adalah berupa tercapainya kepentingan tujuan primer secara optimal, yaitu berupa nilai ekonomis dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Klasifikasi tersebut lebih menjelaskan tentang kepentingan-kepentingan yang mengikuti terbentuknya organisasi dalam rangka menjadi “alat” untuk mencapai tujuan. Perumusan tujuan organisasi dakwah hendaknya menyadari kepentingan-kepentingan tersebut, sehingga dengan demikian organisasi tidak akan kehilangan arah dalam proses perjalanan organisasi. Dengan kata lain, dalam upaya perumusan tujuan yang komprehensif perlu diperhatikan dinamika yang mungkin berkembang baik dari para pengelola dan pelaksana organisasi maupun dari masyarakat

“penikmat produk” organisasi dakwah dengan tidak mengorbankan tujuan dasar pembentukan organisasi dakwah.

2. Defraksi Rumusan Tujuan Dakwah

Sebagai organisasi yang terjun ke lingkungan yang akan diperbaiki tentunya dapat dikatakan organisasi ini bekerja pada lingkungan yang kurang agamis (dan situasi ini akan diubahnya). Secara teoritis, upaya perubahan pada sasaran dakwah harus dilakukan melalui berbagai proses, dari pendekatan sosial sampai komunikasi. Upaya radikal untuk pencapaian tujuan organisasi tidak akan efektif bahkan akan ditinggal oleh pengikutnya.

Di sisi lain bila organisasi keagamaan berhadapan dengan kehidupan yang tidak agamis maka mereka cenderung (1) berusaha menyelamatkan anggota-anggotanya dari dunia (yang tidak agamis) dengan menarik mereka sejauh mungkin dari keramaian dunia tersebut; (2) melibatkan diri secara aktif dalam “pertempuran” melawan dunia itu dan berusaha mengubahnya.¹¹

Dengan demikian bila ke dua hal tersebut disatukan, bisa jadi tujuan etik organisasi tidak sejalan dengan tujuan-tujuan etik konvensional di masyarakat. Akibatnya akan mulai terjadi konflik terbuka antara kehidupan agamis dengan kehidupan duniawi, meskipun dari sisi kualitas anggota organisasi tidak diragukan lagi komitmen dan pengabdianya pada agama (dan organisasi tentunya). Namun, realitas ini tentunya bertentangan dengan misi dakwah dari organisasi itu sendiri misi dakwah akan selalu berorientasi pada mengajak orang lain untuk mengikuti dan mengamalkan ajaran agama dengan baik, bukan untuk kepentingan mereka sendiri. Oleh karena itu defraksi tujuan dapat menjadi alternatif penyelesaian masalah ini.

Defraksi tujuan adalah penyebaran tujuan utama menjadi beberapa sub tujuan dalam rangka mengakomodasikan

kepentingan-kepentingan komponen yang terlibat dalam organisasi yang terbentuk. Defraksi tujuan dakwah ke sub tujuan dakwah diperlukan untuk menyelamatkan, memelihara dan membesarkan organisasi dalam mencapai tujuan. Defraksi tujuan akan menjadikan tujuan pokok organisasi tidak banyak terusik oleh kepentingan-kepentingan bahkan akan terangkat pada posisi sentral organisasi dikarenakan adanya kepentingan-kepentingan yang tertata dan tersalurkan.

Laporan penelitian Amitai Etzioni¹² mensinyalir bahwa organisasi-organisasi yang mempunyai beberapa tujuan cenderung mencapai tujuan secara terpisah dan hasilnya jauh lebih efektif dan efisien dibanding dengan organisasi pada kategori sama yang hanya mengejar satu tujuan. Sebagai contoh, banyak ditemukan rumah sakit yang berkualitas ternyata memiliki tiga sasaran yaitu terapi (tujuan pelayanan pengobatan), riset (tujuan pengembangan ilmu pengetahuan) dan pendidikan (tujuan pendidikan bidang kedokteran), sedang rumah sakit yang hanya memberi pelayanan di bidang penyembuhan penyakit saja biasanya mutu pelayanannya rendah. Juga ditemukan di lapangan bahwa organisasi keagamaan yang memberikan pelayanan di daerah golongan menengah (secara ekonomi) di Amerika Serikat dapat dikatakan hampir tidak memenuhi tugas spiritual bila tanpa didukung oleh tujuan sosial tambahan, karena justru tujuan sosial inilah yang menyebabkan para partisipan setidak-tidaknya pada tahap permulaan, lebih tertarik pada organisasi keagamaan yang memiliki dua tujuan. Jadi masyarakat yang mendukung upaya penyebaran agama ternyata juga bersama-sama mengharapkan sesuatu selain itu.

Walaupun demikian defraksi tujuan tersebut bukan berarti akan meredakan konflik sepenuhnya. Berbagai tujuan yang akan dicapai oleh organisasi sering kali menimbulkan berbagai tuntutan

yang akhirnya akan membebani organisasi sendiri. Konflik ini timbul pada umumnya menyangkut masalah sarana, waktu, maupun sumber daya yang akan dialokasikan pada tiap-tiap sub tujuan.

Suatu organisasi dakwah memang dapat melakukan kegiatan pelayanan sosial pendamping dalam rangka menarik (rekrutmen) masyarakat sasaran dakwah. Namun apabila kegiatan pelayanan sosial tersebut kemudian lebih banyak menghabiskan sumber daya dengan legitimasi agama atau berubah menjadi tanggung jawab utama para pelaksana organisasi (bukannya tujuan organisasi dakwah yang menjadi tanggung jawab mereka), maka upaya mencapai tujuan utama akan kurang mendapat perhatian. Belum lagi bila ditinjau dari masalah kebutuhan jaminan sosial ekonomi para aktivis organisasi antara bagian “basah” dengan “kering” akan terjadi tarik menarik kepentingan.

Hal tersebut menjelaskan bahwa penyebaran tujuan menjadi berbagai sub tujuan yang akomodatif pada anggota-anggota kelompok bukan langkah akhir dalam perumusan tujuan. Rumusan tujuan masih perlu disempurnakan dengan mengkonstruksi sub-sub tujuan menjadi satu kesatuan entitas yang saling membutuhkan. Hal tersebut akan mengarahkan tata kerja yang interdependen antar sub tujuan. Harapan dari konstruksi interdependensi ini adalah terciptanya kohesi kelompok dan kohesi ini akan berfungsi meningkatkan motivasi kelompok pada anggota dan akan dapat mengeliminir motivasi individualistik sehingga hasrat para anggota untuk berhasil mencapai tujuan menjadi makin kuat.¹³

Demikian pula dengan penyusunan skala prioritas yang jelas. Upaya ini akan menjadikan kepentingan relatif berbagai sub tujuan dan penempatan individu aktivis pelaksana organisasi sesuai dengan minat dan kemampuan pengabdianya maupun

kebutuhan psikologisnya dapat bermanfaat untuk mengantisipasi kecenderungan konflik.

Kemungkinan konflik lain dari defrakst tujuan ini adalah konflik yang berkaitan dengan mlai-nilat dasar yang ditetapkan dalam rumusan tujuan. Wheelan menjelaskan bahwa terdapat dua tipe konflik yang berkaitan dengan nilai-nilai tujuan ini.¹⁴ *Pertama, principle conflict*, yaitu konflik yang berkaitan dengan dengan ketidaksetujuan pada nilai-nilai dasar (*basic values*) dari organisasi. *Kedua, communal conflict*, yaitu konflik yang terjadi ketika telah terjalin kesepakatan pada *basic values*, tetapi tidak pada spesifikasinya.

Principle conflict akan banyak berakibat pada kerenggangan hubungan antar anggota kelompok bahkan dapat mengakibatkan perpecahan antar anggota kelompok. Sebaliknya, *communal conflict* lebih dapat meningkatkan kohesi antar anggota kelompok, sebab dalam proses konflik dalam *communal conflict* ini terjadi kondisi saling meyakinkan dan menjelaskan posisi nilai-nilai dasar yang menjadi prinsip organisasi dan saling mengingatkan nilai-nilai konsensus mereka.¹⁵ Untuk itu perumusan nilai-nilai dasar dalam tujuan kelompok menjadi tuntutan dasar bagi soliditas satu organisasi.

Akhirnya, sehubungan dengan penjelasan Wheelan tersebut dapat dipahami bahwa dalam organsasi dakwah yang berorientasi pada pelayanan masyarakat, defraksi tujuan menjadi sarana penting dalam meningkatkan kohesi kelompok sepanjang nilai-nilai dasar organisasi dakwah tersebut telah disepakati anggota dan selalu menjadi acuan dasar dalam dinamika pengembangan organisasi dakwah. Defraksi tujuan dapat menjadi alternatif upaya prefentif untukantisipasi ketegangan dan konflik kepentingan antar anggota kelompok dengan tetap memahami kepentingan-keperitingan intrinsik individu dan meskipun masth ada

kemungkinan terdapat beberapa ketegangan, namun defraksi tujuan akan lebih efektif dan efisien dibanding organisasi yang berjalan lurus pada satu tujuan.

D. KESIMPULAN

1. Tujuan ideal dalam dakwah ideal sebagai titik awal dari aktivitas organisasi merupakan kepentingan dakwah itu sendiri yang melibatkan kepentingan agama dan sasaran dakwah.
2. Kepentingan-kepentingan yang muncul seiring terbentuk dan beroperasinya organisasi dakwah dalam rangka tujuan dakwah adalah:
 - a. Kepentingan eksistensi organisasi dakwah.
 - b. Kepentingan individu pelaksana dan relawan dalam organisasi, baik kepentingan ideal maupun pragmatis.
 - c. Kepentingan masyarakat sasaran dakwah yang berupa kepentingan di luar kepentingan untuk mendapat pelayanan dakwah.
3. Kepentingan-kepentingan praktis yang berkembang dalam organisasi dakwah bila terabaikan dan tidak terakomodir akan membawa kepada pergeseran tujuan pokok organisasi dakwah.
4. Defraksi rumusan tujuan organisasi dakwah merupakan salah satu alternatif mengakomodasikan dan mengelola (menyalurkan) kepentingan-kepentingan tersebut. Defraksi tujuan dakwah menjadi sub-sub tujuan akan efektif bagi pencapaian tujuan organisasi apabila dikembangkan dengan konstruksi interdependensi antar sub tujuan daakwah tersebut.

¹ Etzioni, *Organisasi-organisasi Modern*, terj. Suryatim, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1990), hlm. 7.

² Winardi, *Asas-asas Manajemen*, (Bandung: Mandarmaju, 1990), hlm. 260.

³ Forsyth, *An Introduction to Group Dynamics. Pacific Grove*, (California: Brook/Cole Publishing Company, 1983), hlm. 410.

⁴ Van Lange dan De Dreu, "Social Interaction: Cooperation and Competition", dalam Hewstone dan Stroebe (eds.), *Introduction to Social Psychology*, (Oxford: Blackwell Publishers Inc., 2001), hlm. 346.

⁵ Etzioni, *op.cit.*, hlm. 17.

⁶ Panglaykim, *Manajemen: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986).

⁷ Forsyth, *op.cit.*, hlm. 408.

⁸ Etzioni, *op.cit.*, hlm. 8

⁹ Wheelan, *Group Processes: a Developmental Perspective*, (Boston: Allyn & Bacon, 1994), hlm. 87.

¹⁰ Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hlm. 60.

¹¹ Nothingham, *Agama dan Masyarakat*, terj. Abdul Muis Naharong, (Jakarta: Rajawali, 1985), hlm. 145.

¹² Etzioni, *op.cit.*, hlm. 21.

¹³ Forsyth, *loc.cit.*

¹⁴ Wheelan, *op.cit.*, hlm. 71.

¹⁵ *Ibid.*

DAFTAR PUSTAKA

- Etzioni, A., *Organisasi-organisasi Modern*, terj. Suryatim, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1990.
- Forsyth, *An Introduction to Group Dynamics*, Pacific Grove, California: Brook/Cole Publishing Company, 1983.
- Manullang, M., *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.
- Nothingham, Elizabeth K., *Agama dan Masyarakat*, terj. Abdul Muis Naharong, Jakarta: Rajawali, 1985.
- Panglaykim, *Manajemen: Suatu Pengantar*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986.
- Van Lange, P.A.M dan De Dreu, K.W., "Social Interaction: Cooperation and Competition", dalam Hewstone M. dan Stroebe, W (eds.), *Introduction to Social Psychology*, Oxford: Blackwell Publishers Inc., 2001.
- Wheelan, S., *A Group Processes: a Developmental Perspective*, Boston: Allyn & Bacon, 1994.
- Winardi, *Asas-asas Manajemen*, Bandung: Mandarmaju, 1990.