

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang artinya mengatur atau mengelola. Secara lebih teknis, manajemen diartikan sebagai kiat (gabungan antara seni dan ilmu) mengatur atau mengelola semua sumber daya (manusia dan nonmanusia) yang dimiliki organisasi, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien. Dari definisi di atas, terdapat beberapa kata kunci yang perlu dijelaskan yaitu: kiat, mengatur/mengelola sumber daya, tujuan organisasi, dan efisien. Selain itu, secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur.¹⁰

Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam. Menurut Stoner, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹¹ Gulick, mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat

¹⁰ Irine Diana Sari Wijayanti, *Manajemen* (Yogyakarta, Nuha Medika, 2019).

¹¹ James A.F. Stoner, R. Edward Freeman, and Jr Daniel R. Gilbert, *Manajemen* (Jakarta, Prenhallindo, 2022).

bagi kemanusiaan.¹²

Manajemen dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan serangkaian langkah atau aktivitas yang saling berkaitan dan harus dilakukan oleh setiap manajer, tanpa memandang kemampuan atau keahlian khusus yang mereka miliki, dengan tujuan untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses manajemen ini mencakup beberapa kegiatan utama, yaitu perencanaan (*planning*), yang berfokus pada penetapan tujuan serta langkah-langkah strategis untuk mencapainya; pengorganisasian (*organizing*), yakni penyusunan dan pengelolaan sumber daya agar dapat digunakan secara efektif dan efisien; pengarahan (*directing*), yaitu pemberian arahan dan motivasi kepada anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan rencana; serta pengawasan (*controlling*), yaitu proses pemantauan dan evaluasi terhadap hasil kerja guna memastikan bahwa tujuan tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Dalam praktiknya, istilah “manajemen” umumnya digunakan untuk menggambarkan organisasi yang berskala besar, bersifat mandiri, dan memiliki struktur yang dapat dibedakan secara jelas dari organisasi lain. Jika dikaitkan dengan pengertian administrasi, maka manajemen dan administrasi merupakan bagian dari proses kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, di mana keduanya menekankan pentingnya koordinasi dan kolaborasi dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi.¹³

Manajemen merupakan suatu konsep yang memiliki beragam istilah dan pengertian, yang telah dikemukakan oleh berbagai ahli.

¹² Luther Gulick and L. Urwick, *Papers on the Science of Administration* (New York, Routledge, 2012).

¹³ Muslichah Erma Widiana, *Pengantar Manajemen* (Purwokerto Selatan, CV. Pena Persada, 2020).

Meski begitu, secara ringkas manajemen dapat dijelaskan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memahami manajemen secara lebih mendalam, berikut ini akan diuraikan penjelasan dan pengertiannya lebih lanjut:

- a. Robbins dan Coulter, manajemen adalah proses mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efektif dan efisien melalui orang lain.¹⁴
- b. Harold Koontz dan Cyril O'donnel, manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan melalui orang lain. Dengan melakukan koordinasi yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian aktivitas orang lain.¹⁵
- c. GR. Terry, manajemen adalah proses kegiatan secara konsisten yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk mencapai tujuan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.¹⁶
- d. James F. Stoner, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pegendalian atas upaya anggota organisasi dan menggunakan semua sumbe daya yang ada di organisasi secara aktif untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁷

Dari pendapat di atas bahwa manajemen adalah proses multifaset yang melibatkan koordinasi dan mengawasi kegiatan kerja orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Definisi ini didukung oleh berbagai pendapat ahli di atas menekankan aspek

¹⁴ Stephen P. Robbins and Mary A. Coulter, *Management* (Jakarta, Erlangga, 2020).

¹⁵ Harold Koontz, Cyril O'Donnell, and Heinz Weihrich, *Manajemen* (Jakarta, Erlangga, 1996).

¹⁶ George R. Terry and L. W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta, Bumi Aksara, 2019).

¹⁷ Stoner, Freeman, and Daniel R. Gilbert.

manajemen yang berbeda. Robbins dan Coulter fokus pada koordinasi kegiatan kerja, sementara Koontz dan O'Donnell menyoroti sifat manajemen yang berorientasi pada tujuan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. GR. Terry dan James F. Stoner juga menekankan fungsi-fungsi ini, sedangkan Stoner secara khusus merinci penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Perencanaan melibatkan penetapan tujuan dan menentukan tindakan terbaik untuk mencapainya. Ini adalah komponen penting dari manajemen karena memberikan arahan dan mengurangi ketidakpastian. Pengorganisasian melibatkan pengaturan sumber daya dan tugas untuk mengimplementasikan rencana. Ini termasuk penataan organisasi dan mengalokasikan sumber daya secara efisien.¹⁸ Pengarahan adalah tentang memimpin dan memotivasi karyawan untuk melaksanakan rencana. Ini melibatkan komunikasi, kepemimpinan, dan motivasi untuk memastikan bahwa anggota tim selaras dengan tujuan organisasi. Sedangkan pengendalian adalah proses pemantauan kinerja dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk tetap berada di jalur dengan tujuan. Ini memastikan bahwa organisasi bergerak menuju tujuannya dan memungkinkan tindakan korektif ketika penyimpangan terjadi.¹⁹

Manajemen yang efektif membutuhkan penggunaan sumber daya manusia dan aset lainnya secara optimal. Ini melibatkan memobilisasi sumber daya untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara

¹⁸ Kevin Donovan, Will Jianyu Lu, and Todd Schoellman, 'Labor Market Dynamics and Development', *The Quarterly Journal of Economics*, 138.4 (2023), 2287–2325 <<https://doi.org/10.1093/qje/qjad019>>.

¹⁹ Abe Dunn and others, 'A Denial a Day Keeps the Doctor Away', *The Quarterly Journal of Economics*, 139.1 (2023), 187–233 <<https://doi.org/10.1093/qje/qjad035>>.

efisien dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi.²⁰ Sementara teori manajemen memberikan pendekatan terstruktur untuk mencapai tujuan organisasi, aplikasi dunia nyata sering menghadapi tantangan seperti penindasan ekonomi dalam hubungan yang kasar atau gesekan administratif dalam perawatan kesehatan. Isu-isu ini menyoroti kompleksitas pengelolaan sumber daya dan perlunya strategi adaptif untuk mengatasi tantangan yang tak terduga.²¹

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan alat atau wadah yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melalui penerapan manajemen yang baik, berbagai sumber daya dalam organisasi dapat diatur dan diarahkan secara efektif dan efisien, sehingga pencapaian tujuan menjadi lebih mudah dan terarah. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada sejauh mana unsur-unsur manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dapat dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan daya guna (efisiensi) dan hasil guna (efektivitas), seluruh komponen dalam manajemen perlu terus ditingkatkan kualitas dan kinerjanya agar mampu mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara menyeluruh.

Dari pengertian manajemen di atas juga dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses mengolah sumber daya dalam organisasi baik sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Adapun sumber daya tersebut adalah *man* (manusia), *money* (uang), *method* (metode), *machine* (mesin), *materials* (bahan),

²⁰ Julia Cajal-Grossi, Rocco Macchiavello, and Guillermo Noguera, 'Buyers' Sourcing Strategies and Suppliers' Markups in Bangladeshi Garments', *The Quarterly Journal of Economics*, 138.4 (2023), 2391–2450 <<https://doi.org/10.1093/qje/qjad026>>.

²¹ Abi Adams and others, 'The Dynamics of Abusive Relationships', *The Quarterly Journal of Economics*, 139.4 (2024), 2135–80 <<https://doi.org/10.1093/qje/qjae022>>.

market (pasar).²²

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen paling vital dalam suatu organisasi, karena manusia adalah pelaku utama dari seluruh proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak seperti sumber daya lainnya seperti uang, metode, mesin, bahan dan pasar. Sumber daya manusia memiliki kemampuan berpikir, berinovasi, berkomunikasi, serta membuat keputusan secara mandiri. Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia mencakup seluruh individu yang terlibat dalam kegiatan operasional, baik sebagai pimpinan maupun pelaksana, dan mereka memiliki peran yang saling terkait dalam mendukung tercapainya visi dan misi organisasi.

Awalnya, istilah sumber daya manusia diartikan sebagai terjemahan dari *human resources*, tetapi ada juga para ahli yang menganggapnya setara dengan *manpower* (tenaga kerja). Bahkan, beberapa orang menganggap pengertian sumber daya manusia sama dengan *personal* (*personalia*, kepegawaian, dan lain-lain).²³

Beberapa pengertian sumber daya manusia menurut pendapat ahli:

- a. Armstrong, sumber daya manusia adalah aset terpenting organisasi, yaitu orang-orang yang secara individual dan kolektif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.²⁴ Pengertian ini menekankan bahwa sumber daya manusia harus dikelola secara strategis karena merupakan sumber keunggulan kompetitif.

²² R. Supomo and Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung, Yrama Widya, 2022).

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Kencana, 2020).

²⁴ Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (London, Kogan Page, 2023).

- b. Hasibuan, sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dan berfungsi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi.²⁵ Pengertian ini menekankan bahwa manusia dalam organisasi tidak hanya sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai penggerak utama proses manajerial.
- c. Sedarmayanti, sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi penggerak organisasi, memiliki peran sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi.²⁶ Pengertian ini menekan bahwa sumber daya manusia sebagai potensi aktif yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta.
- d. Rivai, sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap, mampu dan mau memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.²⁷ sumber daya manusia bukan hanya soal kemampuan, tapi juga kesiapan dan kemauan untuk berkontribusi dalam organisasi.
- e. Handoko, sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang terlibat dalam suatu organisasi dan merupakan faktor produksi yang bersifat strategis.²⁸ Pengertian menekankan sumber daya manusia sebagai faktor produksi strategis yang menentukan arah dan pencapaian organisasi secara keseluruhan.

Dari pengertian di atas bahwa sumber daya manusia adalah

²⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Bumi Aksara, 2019).

²⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung, Refika, 2019).

²⁷ Veithzal Rivai and others, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta, Rajawali Pers, 2020).

²⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, BPFE, 2020).

individu yang berperan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan organisasi, serta memiliki potensi untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Mereka melihat sumber daya manusia bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai aset strategis yang membutuhkan pengelolaan profesional.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Grand teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berangkat dari pandangan bahwa manusia merupakan aset strategis (*human capital*) yang menentukan keberlangsungan dan keunggulan organisasi, yang dicetuskan dan dikembangkan oleh Theodore W. Schultz. Schultz pertama kali memperkenalkan gagasan ini secara sistematis pada awal tahun 1960-an, khususnya melalui artikelnya yang berjudul "*Investment in Human Capital*" (1961). Ia menegaskan bahwa pendidikan, pelatihan, kesehatan, dan pengalaman kerja merupakan bentuk investasi yang dapat meningkatkan produktivitas individu dan pertumbuhan ekonomi.

MSDM dipahami sebagai serangkaian kebijakan dan praktik terintegrasi yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan sumber daya manusia agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. Perspektif ini menempatkan manusia bukan sekadar faktor produksi, tetapi sebagai subjek yang memiliki potensi, nilai, dan peran strategis.

Secara teoretis, MSDM bertumpu pada *Human Capital Theory*, yang memandang kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan individu sebagai bentuk modal yang dapat diinvestasikan melalui pendidikan dan pelatihan. Teori ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas SDM akan berdampak langsung pada kinerja organisasi. Dalam konteks ini, MSDM berfungsi sebagai mekanisme investasi jangka panjang untuk

meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi.

Grand teori MSDM juga diperkaya oleh *Resource-Based View* (RBV), yang menekankan bahwa keunggulan kompetitif organisasi ditentukan oleh sumber daya internal yang bersifat unik, sulit ditiru, dan bernilai strategis, termasuk sumber daya manusia. MSDM berperan memastikan bahwa SDM memiliki karakteristik *valuable, rare, inimitable, dan non-substitutable* (VRIN). Dengan demikian, manusia diposisikan sebagai sumber keunggulan strategis yang tidak dapat digantikan oleh teknologi semata.

Selain itu, MSDM berakar pada Teori Sistem (*Systems Theory*) yang memandang organisasi sebagai sistem terbuka. MSDM tidak berdiri sendiri, tetapi saling terkait dengan lingkungan internal dan eksternal organisasi. Fungsi-fungsi MSDM seperti perencanaan SDM, rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi harus selaras dengan visi organisasi, budaya kerja, serta dinamika sosial dan regulasi yang melingkupinya.

Dalam perkembangannya, grand teori MSDM juga mengintegrasikan pendekatan humanistik dan perilaku (*Behavioral dan Humanistic Theory*), yang menekankan aspek motivasi, kepuasan kerja, komitmen, dan nilai-nilai kemanusiaan. MSDM tidak hanya mengelola kompetensi teknis, tetapi juga membentuk perilaku kerja, etika profesional, dan identitas organisasi. Pendekatan ini memperkuat peran MSDM dalam membangun budaya kerja yang sehat, adil, dan berkelanjutan.

Dengan demikian, grand teori MSDM merupakan sintesis

dari teori modal manusia, pandangan berbasis sumber daya, teori sistem, dan pendekatan humanistik, yang secara kolektif menegaskan bahwa pengelolaan SDM harus bersifat strategis, holistik, dan berbasis nilai. Grand teori ini menjadi fondasi konseptual bagi pengembangan model MSDM modern, termasuk MSDM berbasis etika, nilai keagamaan, dan moderasi dalam konteks organisasi publik maupun privat.

Sumber daya organisasi secara umum dapat dibedakan ke dalam dua hal, yaitu sumber daya manusia, dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia meliputi seluruh individu yang terlibat dalam organisasi dan masing-masing memiliki peran dan fungsi tersendiri dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri dari sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, materil (bahan baku), dan lain-lain. Sumber daya yang harus dimiliki oleh sebuah lembaga terutama lembaga pimpinan dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya (6M), yaitu sebagai berikut, *man* (manusia), *money* (finansial), *materill* (fisik), *machine* (teknologi), *method* (metode) dan *market* (pasar).

Sumber daya tersebut harus dikelola dengan baik, khususnya sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam pencapaian tujuan institusional. MSDM perlu dipahami sebagai pengembangan dari pendekatan tradisional dalam pengelolaan tenaga kerja, yang menuntut penguasaan terhadap dinamika perilaku manusia serta kompetensi dalam mengelolanya secara efektif.²⁹

MSDM adalah pendekatan strategis dan komprehensif untuk

²⁹ Sutrisno.

mengelola individu dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Ini mencakup berbagai aspek seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan banyak lagi, yang bertujuan untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. MSDM sangat penting di mana manajemen strategis sumber daya manusia dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada tugas-tugas administrasi tetapi juga pada pengembangan potensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, melihat orang sebagai aset utama organisasi. MSDM strategis melibatkan menyelaraskan strategi sumber daya manusia dengan tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja.³⁰

MSDM merupakan serangkaian kegiatan yang berfokus pada pengelolaan individu dalam suatu organisasi. Dalam operasional perusahaan, peran sumber daya manusia sangatlah vital karena merekalah yang menggerakkan seluruh aktivitas yang ada. MSDM berfungsi sebagai seni dalam mengelola karyawan secara manusiawi, dengan tujuan untuk mengoptimalkan potensi mereka demi mendukung tercapainya sasaran perusahaan. Manusia menjadi pusat dari berbagai proses penting dalam organisasi, mulai dari penciptaan ide, pelaksanaan operasional, pengelolaan keuangan, hingga kegiatan promosi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap tenaga kerja yang ada dalam perusahaan, agar semua pihak dapat bekerja secara sinergis untuk mewujudkan tujuan bersama.³¹

Berikut ini adalah beberapa pengertian MSDM menurut para

³⁰ Okta Karneli, 'Application of the Concept of Strategic Human Resources Management in Improving Organizational Performance in the Vuca Era', *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 2.4 (2022), 704–9 <<https://doi.org/10.59188/eduvest.v2i4.381>>.

³¹ Supriadi Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Semarang, Yayasan Dresma Pelita Indonesia, 2023).

ahli:

- a. Dessler, *Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.* (MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta menangani hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan mereka).³² Fokus utama Dessler adalah pada fungsi-fungsi operasional MSDM. Penekanan pada aktivitas praktis dan teknis dalam pengelolaan karyawan untuk mendukung efektivitas organisasi.
- b. Hasibuan, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.³³ Fokus utama Hasibuan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien, demi kepentingan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Penekanan pada pendekatan kemanusiaan (humanistik) dan keseimbangan kepentingan antara individu dan organisasi.
- c. Handoko, MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian balas jasa kepada individu anggota organisasi, serta pengelolaan hubungan kerja individu dalam organisasi.³⁴ Fokus utama Handoko lebih menekankan pada pengelolaan individu dalam organisasi, termasuk dalam pendayagunaan, pengembangan, penilaian, kompensasi, serta hubungan kerja. Penekanan pada optimalisasi potensi individu dan hubungan kerja sebagai bagian penting dari MSDM.

³² Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Salemba Empat, 2015).

³³ Hasibuan.

³⁴ Handoko.

d. Sedarmayanti, MSDM merupakan suatu proses dalam menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya agar dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁵ Sedarmayanti menyoroti MSDM sebagai suatu proses untuk menangani berbagai masalah ketenagakerjaan, baik dari karyawan hingga manajer, guna mendukung aktivitas organisasi. Penekanan pada cakupan luas MSDM sebagai alat pemecahan masalah dan pendukung keberlangsungan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah suatu proses yang mencakup berbagai aspek pengelolaan tenaga kerja, termasuk akuisisi, pelatihan, penilaian, dan kompensasi karyawan, serta pengelolaan hubungan kerja dan masalah ketenagakerjaan dengan fungsi operasional yang mendukung efektivitas organisasi dengan menekankan pentingnya pendekatan humanistik dan keseimbangan kepentingan antara individu dan organisasi untuk mengoptimalkan potensi dan hubungan kerja sebagai proses pemecahan masalah yang luas dalam konteks ketenagakerjaan untuk mendukung tujuan organisasi. Secara keseluruhan, MSDM berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Uraian di atas mengindikasikan bahwa manajemen personalia sangat penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan unit kerja yang efisien. Untuk mencapai hal ini, kajian mengenai manajemen personalia akan menguraikan cara-cara yang tepat bagi organisasi untuk merekrut, mengembangkan, memanfaatkan, menilai,

³⁵ Sedarmayanti.

dan mempertahankan karyawan dengan jumlah dan jenis yang sesuai.³⁶

Konsep manajemen personalia ini sejalan erat dengan bidang MSDM yang lebih luas, yang mencakup fungsi serupa dan sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Integrasi manajemen personalia dalam MSDM terbukti dalam fokusnya pada MSDM yang komprehensif, yang meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Pendekatan holistik ini memastikan bahwa organisasi dapat secara efektif memanfaatkan sumber daya manusia mereka untuk memenuhi tujuan strategi. MSDM sangat penting untuk kemajuan organisasi, karena melibatkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset utama yang membutuhkan pengembangan berkelanjutan untuk menghindari menjadi kewajiban.³⁷

Ranupandojo dan Husna menjelaskan bahwa manajemen personalia adalah suatu pemberian kompensasi, pengembangan, perencanaan, dan juga pemeliharaan para tenaga kerja yang mana tujuannya adalah agar bisa membantu mencapai tujuan utama perusahaan, individu, serta masyarakat.³⁸ Manajemen personalia merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Buku ini membahas berbagai aspek manajemen personalia termasuk rekrutmen dan seleksi karyawan, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, kompensasi dan tunjangan, serta manajemen konflik. Melalui diskusi tentang topik-

³⁶ T. Hani Handoko.

³⁷ Jelang Ramadhan and Reyhan Alif Rachmadsyah, 'Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi', *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3.1 (2023), 11–18 <<https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i1.2472>>.

³⁸ Alifian Adam, 'Manajemen Personalial: Pengertian Dan Peran Pentingnya Dalam Perekrutan Karyawan', 2021 <<https://accurate.id/marketing-manajemen/manajemen-personalia/>>.

topik ini, pembaca dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia secara efektif dalam berbagai konteks organisasi.³⁹

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia adalah suatu proses yang mencakup berbagai fungsi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang meliputi pengelolaan individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa fungsi utama dalam manajemen personalia antara lain: 1) rekrutmen dan seleksi, yaitu proses mencari dan memilih calon karyawan yang tepat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan dalam organisasi; 2) pelatihan dan pengembangan, yang bertujuan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta mengembangkan karir mereka agar siap menghadapi tantangan masa depan; 3) penilaian kinerja, yang merupakan proses evaluasi kinerja karyawan untuk memberikan umpan balik konstruktif dan menentukan langkah-langkah pengembangan lebih lanjut; 4) kompensasi dan tunjangan, yang mencakup penentuan sistem penggajian dan tunjangan yang adil dan kompetitif untuk menarik serta mempertahankan karyawan; dan 5) hubungan karyawan, yang berfokus pada pengelolaan hubungan antara manajemen dan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

MSDM sangat penting dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Hal ini dicapai melalui proses rekrutmen strategis, seleksi, pelatihan, dan pengembangan. MSDM tidak hanya berfokus pada perekrutan bakat

³⁹ IGG Heru Marwanto, *Metode Penelitian Manajemen Personalia Teori Dan Implementasi* (Medan, PT. Media Penerbit Indonesia, 2024), iv <http://repository.mediapenerbitindonesia.com/308/1/T_203_-%28FINISH_LAYOUT%29_Metode_Penelitian_Manajemen_Personalia_Teori_dan_Implementasi.pdf>.

yang tepat tetapi juga pada memelihara dan meningkatkan keterampilan karyawan untuk menyelaraskan dengan tujuan organisasi. Integrasi fungsi-fungsi ini berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan, produktivitas, dan retensi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan keberhasilan organisasi.⁴⁰

Adapun aspek kunci MSDM, antara lain:

a. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen dan seleksi, adalah fungsi MSDM mendasar yang bertujuan menarik dan memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Strategi rekrutmen yang efektif memastikan bahwa organisasi memiliki akses ke kumpulan kandidat yang memenuhi syarat, yang sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif.⁴¹ Proses ini melibatkan pengambilan keputusan berdasarkan informasi yang mempertimbangkan perubahan lingkungan seperti teknologi dan dinamika pasar, memastikan bahwa tenaga kerja tetap mudah beradaptasi dan mampu.⁴²

b. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan memastikan mereka dapat melakukan peran mereka secara efektif. Proses ini melibatkan penilaian kebutuhan pelatihan, pengembangan keterampilan, dan membina keterlibatan kerja. Peluang pengembangan berkelanjutan membantu dalam membangun tenaga kerja yang andal dan

⁴⁰ Dessler.

⁴¹ Dr C K Gomathy, 'Human Resource Management: Case Study with Solutions', *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 07.08 (2023), 1–10 <<https://doi.org/10.55041/IJSREM21509>>.

⁴² Yoeyong Rahsel and Miswan Gumanti, 'The Role of Human Resources Management in an Organization or Company', *Journal of Corporate Finance Management and Banking System*, 02.26 (2022), 1–9 <<https://doi.org/10.55529/jcfmbs.26.1.9>>.

kompeten, yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan daya saing.⁴³

c. Manajemen kinerja dan pengembangan karyawan

Sistem manajemen kinerja diterapkan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan, memastikan keselarasan dengan tujuan organisasi.⁴⁴ Pengembangan karyawan terkait dengan kinerja organisasi, karena memperkuat kumpulan bakat dan mengoptimalkan alokasi sumber daya.⁴⁵

Sementara MSDM sangat penting untuk kesuksesan organisasi, penting untuk menyadari bahwa tantangan seperti kemajuan teknologi dan perubahan kondisi pasar mengharuskan MSDM untuk menjadi dinamis dan mudah beradaptasi. Organisasi harus terus mengembangkan praktik sumber daya manusia mereka untuk mengatasi tantangan ini dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam lanskap bisnis yang selalu berubah.⁴⁶

Hasibuan menjelaskan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:⁴⁷

- a. Perencanaan: fungsi ini melibatkan penentuan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan, termasuk jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Perencanaan yang baik membantu organisasi dalam mempersiapkan diri

⁴³ Rifqa Faulia Putri and Sopiah, 'Human Resources Training and Development: A Systematic Literature Review and Bibliometric Analysis', *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 1.2 (2022), 204–17 <<https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i2.320>>.

⁴⁴ Gomathy.

⁴⁵ Sihan Lei and Yingqian Wu, 'The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Development and Organizational Performance', *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 89.1 (2024), 69–74 <<https://doi.org/10.54254/2754-1169/89/20231412>>.

⁴⁶ Rahsel and Gumanti.

⁴⁷ Supomo and Nurhayati.

menghadapi perubahan dan tantangan.

- b. Pengorganisasian: setelah perencanaan, langkah berikutnya adalah mengorganisasi sumber daya manusia. Ini mencakup penempatan karyawan dalam posisi yang sesuai, pembentukan struktur organisasi, dan penetapan tanggung jawab serta wewenang.
- c. Pengarahan: fungsi ini berkaitan dengan memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengarahan mencakup komunikasi yang efektif, pelatihan, dan pengembangan keterampilan.
- d. Pengendalian: pengendalian melibatkan pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan serta efektivitas kebijakan MSDM. Ini termasuk pengukuran pencapaian tujuan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.
- e. Pengadaan: fungsi ini berfokus pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Pengadaan yang efektif memastikan bahwa organisasi mendapatkan kandidat yang tepat dengan keterampilan dan kualifikasi yang sesuai.
- f. Kompensasi: ini mencakup pengelolaan sistem imbalan, termasuk gaji, tunjangan, dan insentif lainnya. Tujuannya adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar tetap produktif.
- g. Pengintegrasian: pengintegrasian berarti menyatukan karyawan ke dalam budaya organisasi dan memastikan bahwa mereka merasa menjadi bagian dari tim. Ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.
- h. Pemeliharaan: fungsi ini berkaitan dengan menjaga kesejahteraan karyawan, termasuk kesehatan, keselamatan, dan keseimbangan kerja-hidup. Pemeliharaan yang baik dapat meningkatkan kepuasan

dan loyalitas karyawan.

- i. Kedisiplinan: kedisiplinan mencakup penerapan aturan dan kebijakan yang mengatur perilaku karyawan. Ini penting untuk menjaga etika kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.
- j. Pemberhentian: pemberhentian adalah proses yang melibatkan pengakhiran hubungan kerja, baik secara sukarela maupun tidak. Fungsi ini harus dilakukan dengan cara yang adil dan sesuai dengan hukum ketenagakerjaan untuk menghindari masalah hukum.

Dalam instansi pemerintah MSDM erat kaitannya dengan manajemen publik. Pada dasarnya manajemen publik, yaitu manajemen instansi pemerintah. Overman dalam Keban, mengemukakan bahwa manajemen publik bukanlah “*scientific management*”, meskipun sangat dipengaruhi “*scientific management*”. Manajemen publik bukanlah “*policy analysis*”, bukan juga administrasi publik, merefleksikan tekanan-tekanan antara orientasi “*rational-instrumental*” pada satu pihak, dan orientasi politik kebijakan dipihak lain.⁴⁸ Manajemen publik adalah suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti planning, organizing, dan controlling satu sisi dengan SDM, keuangan, fisik, informasi dan politik disisi lain.⁴⁹

Pengukuran mengenai penataan sumber daya manusia/aparatur dilaksanakan dengan memerhatikan: (1) Penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian; (2) Sistem diklat yang efektif; (3) Standar dan peningkatan kinerja; (4) Pola karier yang jelas dan terencana; (5) Standar kompetensi jabatan; (6) Klasifikasi jabatan; (7) Tugas, fungsi

⁴⁸ Yeremias T. Keban, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori Dan Isu* (Yogyakarta, Gava Media, 2014).

⁴⁹ Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik* (Bandung, Alfabeta, 2019).

dan beban tugas proporsional; (8) Rekrutmen sesuai prosedur; (9) Penempatan pegawai sesuai keahlian; (10) Renumerasi memadai; (11) Perbaikan sistem informasi manajemen kepegawaian.⁵⁰

Di samping itu, pengelolaan manajemen SDM Aparatur dilakukan melalui: (1) Asesmen kompetensi individu bagi aparatur; (2) Membangun sistem penilaian kinerja; (3) Mengembangkan sistem pengadaan dan seleksi; (4) Mengembangkan pola pengembangan dan pelatihan; (5) Memperkuat pola rotasi, mutasi, dan promosi; (6) Memperkuat pola karir; (7) Mendorong terwujudnya PNS yang sejahtera; (8) Membangun atau memperkuat database kepegawaian; (9) Mendorong terciptanya kedisiplinan aparatur.⁵¹

Penataan sumber daya manusia aparatur dalam rangka reformasi birokrasi termasuk ke dalam lingkup manajemen publik dengan focus fungsi manajerial pada sektor perencanaan sumber daya manusia. Pengukuran penataan sumber daya manusia aparatur secara garis besar terdiri dari (1) tugas, fungsi dan beban tugas proporsional; (2) rekrutmen sesuai prosedur; (3) remunerasi memadai; (4) standar kompetensi jabatan; (5) asesmen kompetensi individu bagi aparatur; (6) membangun sistem penilaian kinerja; (7) membangun atau memperkuat database kepegawaian; (8) mengembangkan pola pengembangan dan pelatihan.⁵²

Manajemen publik adalah pusat reformasi administrasi publik, menekankan peningkatan kinerja dalam organisasi sektor publik. Ini melibatkan mengadopsi perspektif manajerial untuk menerapkan

⁵⁰ Tjutju Yuniarsih and Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung, Alfabeta, 2013).

⁵¹ Anneta Carolina Pardede and Mochamad Mustam, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Kabupaten Semarang', *Journal of Public Policy and Management Review*, 6.4 (2017), 122–40 <<https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jppmr.v6i4.17588>>.

⁵² Pardede and Mustam.

perubahan yang efektif dan menumbuhkan keterampilan di antara pegawai negara.⁵³

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen publik adalah disiplin multifaset yang berfokus pada mengoptimalkan pengelolaan sumber daya dan proses dalam sektor publik untuk mencapai tujuan pemerintah dan organisasi. Ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan yang terkait dengan layanan publik, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM mencakup tujuan organisasi, fungsional, sosial, dan pribadi. Tujuan organisasi bertujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan melalui manajemen SDM yang efektif, meningkatkan produktivitas dan kinerja. Tujuan fungsional melibatkan pengembangan sistem MSDM untuk rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja untuk memastikan kelancaran operasi. Tujuan sosial menyoroti tanggung jawab organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkelanjutan. Tujuan pribadi berfokus pada pengembangan karyawan individu, meningkatkan keterampilan dan kesejahteraan, membina tenaga kerja yang termotivasi yang berkontribusi maksimal.⁵⁴ Tujuan ini secara kolektif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja dengan menyelaraskan praktik MSDM dengan visi dan misi organisasi. Implementasi MSDM melibatkan perencanaan, pelatihan, evaluasi, dan pengembangan karyawan untuk memastikan tenaga kerja yang kompeten, yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

⁵³ Luca Brusati and Viviana Capurso, 'Public Administration Reform: A Managerial Perspective', *Moldoscopie*, 2.2(97) (2023), 59–67 <[https://doi.org/10.52388/1812-2566.2022.2\(97\).06](https://doi.org/10.52388/1812-2566.2022.2(97).06)>.

⁵⁴ Rahsel and Gumanti.

Penyelarasan strategis ini sangat penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan memastikan keberhasilan operasional.

Adapun uraian masing empat tujuan MSDM.⁵⁵

a. Tujuan organisasi

Sudah kita sadari, bahwa manajemen MSDM pada dasarnya adalah untuk tercapainya efektivitas maksimal dari suatu organisasi, dengan menggerakkan dan mengefektifkan sumber daya manusianya di masing-masing organisasi. Oleh karena itu mutlak bagi setiap manajer dalam suatu organisasi menggerakkan, memotivasi, mengarahkan dan mengefektifkan secara tepat, baik dan benar anak buahnya dalam mencapai sasaran tugas pokoknya masing-masing. Sehingga dengan demikian pengetahuan manajemen sumber daya manusia sangat mutlak dihayati dan dilaksanakan oleh setiap manajer di semua bidang dalam organisasi.

b. Tujuan fungsional

Secara fungsional, tujuan manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah harus sesuai dengan tujuan organisasi yang lebih besar. Tidak berlebihan maupun tidak terlalu kurang dari tujuan organisasi secara keseluruhan. Sebab, adanya suatu “kelebihan” atau “kekurangan” pencapaian sasaran di masing-masing unit organisasi yang mengelola atau menggunakan sumber daya manusia. Oleh karenanya, setiap unit organisasi yang mengelola atau menggunakan sumber daya manusia, harus mampu memelihara keseimbangan yang tepat dalam “kuantitas” maupun “kualitas” sumber daya manusianya masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi masing-masing yang sinkron dengan tujuan organisasi dalam arti luasnya

⁵⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, BPFE, 2019).

c. Tujuan sosial

Setiap organisasi, apapun tujuannya, harus mengingat akibatnya bagi kepentingan masyarakat umumnya, di samping untuk kepentingan masyarakat internal organisasinya. Di samping itu aspek etika dan/atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi, juga merupakan tanggung jawab organisasi yang di dalamnya terdapat manusia-manusia yang menangani, yang tidak lain juga anggota masyarakat di luar organisasi.

d. Tujuan personal

Kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajer sumber daya manusia, dan harus disinkronkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall organizational objectives*). Dengan demikian tujuan personal atau individual setiap anggota diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik.

B. Nilai-Nilai Moderasi Beragama

1. Konsep Moderasi Beragama

Dalam melihat dan menyelesaikan satu persoalan, Islam moderat mencoba melakukan pendekatan kompromi dan berada di tengah-tengah, dalam menyikapi sebuah perbedaan, baik perbedaan agama ataupun mazhab, Islam moderat mengedepankan sikap toleransi, saling menghargai, dengan tetap meyakini kebenaran keyakinan masing-masing agama dan mazhab, sehingga semua dapat menerima keputusan dengan kepala dingin, tanpa harus terlibat dalam aksi yang

anarkis.⁵⁶ Dengan demikian, bahwa konflik dan perbedaan yang terjadi bisa teratasi jika setiap dari kita saling menjunjung tinggi sikap moderasi beragama.

Istilah moderasi sering dipakai untuk menggambarkan suatu posisi atau keadaan yang seimbang, tidak condong ke arah ekstrem di sisi kanan maupun kiri. Asal kata moderasi berasal dari bahasa Latin, yaitu "*moderatio*", yang berarti sedang, tidak kurang, dan tidak berlebihan. Dalam bahasa Indonesia, moderasi diartikan sebagai usaha untuk mengurangi kekerasan atau menghindari ekstremisme, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia. Dalam konteks agama, moderasi sering diartikan dalam bahasa Arab sebagai "*wasat*" atau "*wasatiyyah*", dan individu yang menerapkan moderasi disebut "*wasit*". Kata wasit memiliki beberapa makna, termasuk penengah, pelantara, dan pelera. Secara esensial, dalam beragama, konsep moderasi menekankan pentingnya menjaga keseimbangan, menghindari ekstremisme, dan berperan sebagai penengah dalam memahami serta melaksanakan ajaran agama. Istilah ini merujuk pada sikap yang menjauhi tindakan ekstrem dan kekerasan dalam praktik beragama.⁵⁷

Dalam bahasa Inggris, kata moderation sering digunakan dalam pengertian *average* (rata-rata), *core* (inti), *standard* (baku), atau *non-aligned* (tidak berpihak). Secara umum, moderat berarti mengedepankan keseimbangan dalam hal keyakinan, moral, dan watak, baik ketika memperlakukan orang lain sebagai individu, maupun ketika

⁵⁶ Darlis, 'Menyusung Moderasi Islam Ditengah Masyarakat Yang Multikultural', *Rausyan Fikr*, 13.2 (2017), 225–55
<<https://jurnal.iainpalu.ac.id/index.php/rsy/article/view/266>>.

⁵⁷ M Riza and others, *Buku Ajar Moderasi Beragama* (Malang, PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2024) <https://repository-penerbitlitnus.co.id/273/1/BUKU_AJAR_MODERASI_BERAGAMA.pdf>.

berhadapan dengan institusi negara.⁵⁸

Moderasi beragama tidak berarti bahwa mencampuradukkan kebenaran dan menghilangkan jati diri masing-masing. Sikap moderasi tidak menistakan kebenaran, kita tetap memiliki sikap yang jelas dalam suatu persoalan, tentang kebenaran, tentang hukum suatu masalah, namun dalam moderasi beragama, kita lebih pada sikap keterbukaan menerima bahwa diluar diri kita ada saudara sebangsa yang juga memiliki hak yang sama dengan kita sebagai masyarakat yang berdaulat dalam bingkai kebangsaan. Masing-masing orang memiliki keyakinan di luar keyakinan atau agama yang mesti kita hormati dan akui keberadaannya, untuk itu kita perlu terus menerus bertindak dan beragama dengan cara moderat.

Moderasi ini mengedepankan sikap keterbukaan terhadap perbedaan yang ada yang diyakini sebagai sunnatullah dan rahmat bagi manusia. Selain itu, moderasi Islam tercerminkan dalam sikap yang tidak mudah untuk menyalahkan apalagi sampai pada pengkafiran terhadap orang atau kelompok yang berbeda pandangan. Moderasi Islam lebih mengedepankan persaudaraan yang berlandaskan pada asas kemanusiaan, bukan hanya pada asas keimanan atau kebangsaan. Pemahaman seperti itu menemukan momentumnya dalam dunia Islam secara umum yang sedang dilanda krisis kemanusiaan dan Indonesia secara khusus yang juga masih mengisahkan sejumlah persoalan kemanusiaan akibat dari sikap yang kurang moderat dalam beragama. Konsekuensinya, perkembangan hukum Islam menjadi dinamis dan sesuai zaman.⁵⁹

⁵⁸ Kementerian Agama RI, *Moderasi Beragama* (Jakarta, Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019).

⁵⁹ Fahrudin, 'Pentingnya Moderasi Beragama Bagi Penyuluh Agama', 2019 <Jakarta, Republika>.

Penyebutan moderat itu bukan orang yang dangkal keimanannya, bukan orang yang menganggap sepele tuntunan agama, dan bukan pula orang yang ekstrem liberal. Orang yang moderat adalah mereka yang saleh, berpegang teguh pada nilai moral dan esensi ajaran agama, serta memiliki sikap cinta tanah air, toleran, anti kekerasan, dan ramah terhadap keragaman budaya lokal.⁶⁰ Semangat moderasi beragama adalah untuk mencari titik temu dua kutub ekstrem dalam beragama. Di satu sisi, ada pemeluk agama yang ekstrem meyakini mutlak kebenaran satu tafsir teks agama, lalu menganggap sesat mereka yang memiliki tafsir yang berbeda dengannya. Di sisi lain, ada juga umat beragama yang esktrm mengabaikan kesucian agama, atau mengorbankan kepercayaan dasar ajaran agamanya atas nama toleransi kepada pemeluk agama lain. Kedua sikap ekstrem ini perlu dimoderasi agar bisa menghargai satu sama lain.

Moderasi beragama adalah tanggung jawab semua umat beragama. Moderasi beragama tidak mungkin berhasil menciptakan kerukunan jika hanya dilakukan oleh perorangan atau institusi tertentu saja seperti Kementerian Agama.⁶¹ Perlu adanya kerjasama dan saling bergandengan tangan, mulai dari masyarakat luas, pegiat pendidikan, ormas keagamaan, media, para politisi, dunia birokrasi, dan aparatur sipil negara. Alhasil, moderasi beragama itu sesungguhnya adalah jati diri setiap orang dan juga jati diri bangsa Indonesia. Indonesia adalah negeri yang sangat agamis, santun, toleran, dan terbiasa bergaul dengan berbagai latar keragaman etnis, suku, dan budaya.

Kementerian Agama menjadikan moderasi beragama sebagai wacana utama kementerian dan menjadi kebijakan pemerintah yang

⁶⁰ Fathurahman, 'Kenapa Harus Moderasi Beragama?', 2022 <kemnag.go.id>.

⁶¹ Abdallah, 'Radikalisme Dan Quo Vadis Pendidikan Agama', 2018 <<https://mediaindonesia.com/opini/163363/radikalisme-dan-quo-vadis-pendidikan-agama>>.

masuk ke dalam RPTJM 2020-2024. Prinsip dasar moderasi/*wasathiyah* dalam beragama menurut Kemenag RI adalah keadilan dan keseimbangan, hal tersebut menjadi konsep awal yang ada pada semua agama yang sah di Indonesia, serta dikembangkan dalam beberapa dimensi dan indikator. Disamping itu Kemenag RI juga juga mengagendakan penyebaran pemahaman tentang modeasi beragama, mulai dari kalangan pelajar, sampai pada tatanan pemerintahan dan masyarakat.⁶²

Di Indonesia, diskursus *wasathiyah* atau moderasi sering dijabarkan melalui tiga pilar, yakni:

Pilar Pertama, moderasi pemikiran (fikrah) keagamaan. Dalam konteks Islam di Indonesia, moderasi pemikiran, antara lain, dibentuk melalui sejarah proses islamisasi yang kemudian membentuk genealogi intelektual. Terlepas dari perdebatan teoretis akademis mengenai kapan, dari mana, bagaimana, dan oleh siapa proses islamisasi di Indonesia dilakukan, islamisasi di Indonesia memberilandaskan berpikir, baik pada aspek teologi, fikih, maupun akhlak/tasawuf sebagai implementasi paham ahlussunnah waljamaah. Pemikiran keagamaan yang moderat, antara lain, ditandai dengan kemampuan untuk memadukan antara teks dan konteks, yaitu pemikiran keagamaan yang tidak semata-mata bertumpu pada kebenaran teks-teks keagamaan dan memaksakan penundukan realitas dan konteks baru pada kebenaran teks, tetapi mampu mendialogkan keduanya secara dinamis. Dengan kata lain, moderasi pemikiran keislaman ini berada dalam posisi tidak tekstual, tetapi pada saat yang sama tidak terjebak pada cara berpikir yang terlalu bebas dan mengabaikan rambu-rambu.

⁶² Rena Latifa and Muhamad Fahri, *Moderasi Beragama Potret Wawasan, Sikap, Dan Intensi Masyarakat* (Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2022).

Persoalan-persoalan pelik kebangsaan bisa diselesaikan tanpa pertumpahan darah. Masyarakat Indonesia tidak suka dengan sikap ekstrem (*tatharruf*) yang biasanya sulit bernegosiasi dalam menyelesaikan persoalan. Karakter ekstrem hanya mengenal "kalah" dan "menang". Sementara moderasi akan lebih mengedepankan win-win solution, semua merasa menang. Sikap demikian terekam dalam kearifan masyarakat Jawa sebagai menang tanpo ngasorake, menang tanpa merendahkan yang lain.

Pilar kedua adalah moderasi gerakan (*harakah*) yang didasarkan padasemangat dakwah dan amar ma'ruf nahi munkar yang dilandasi prinsip melakukan perbaikan-perbaikan, tetapi harus dilakukan dengan cara-cara yang baik. Gerakan dakwah dalam proses islamisasi di Indonesia dilakukan dengan mengedepankan kasih sayang (*bil hikmah wal mau'idhatil hasanah*), tidak dengan menggunakan cara-cara kekerasan. Mengajak pada kebaikan (*al-amru bil ma'ruf*) harus dilakukan dengan cara yang baik, demikian juga dengan mencegah kemungkaran (*an-nahyu 'anil munkar*) harus dilakukan dengan cara yang (tidak) mendatangkan kemungkaran baru (*bighairil munkar*). Inilah prinsip dakwah yang mendasari perkembangan Islam di Indonesia yang hingga kini dipeluk oleh 87,3 persen masyarakat Indonesia.⁶³

Pilar ketiga adalah moderasi tradisi dan praktik keberagamaan (*al-amaliah al-diniyah*), yang membuka ruang terjadinya dialog secara kreatif antara Islam dengan tradisi dan kebudayaan masyarakat Indonesia. Meskipun praktik-praktik keberagamaan memerlukan legitimasi dari sumber-sumber primer Islam, Al Quran dan Hadis, Islam di Indonesia tidak serta-merta melarang tradisi dan amaliah Islam yang bertumpu penghormatan pada tradisi masyarakat. Tradisi

⁶³ Darlis.

atau budaya yang di dalam usul fikih disebut dengan *al-'urf* atau *al-'Ādat* tidak begitu saja diberangus, tetapi dirawat sepanjang tidak menyimpang dari nilai-nilai ajaran Islam. Praktik keagamaan demikian inilah yang kemudian menjadi tradisi keberagamaan masyarakat Indonesia.

Diantara pemikiran yang mencoba melontarkan pemikiran tentang moderasi beragama pada anak muda di sekolah, misalnya Masdar Hilmi yang menyampaikan: *Pertama*, negara perlu hadir mendesain materi dan metode deradikalisasi yang relevan dengan karakteristik psikologis anak muda. Harus diakui, program deradikalisasi di negeri ini kurang mengakomodasi metode serta materi yang menggugah, inspiratif, dan relevan dengan kebutuhan psikologis-intelektual anak muda. Sebab, target program deradikalisasi selama ini adalah kelompok usia dewasa.

Kedua, perluasan jangkauan program deradikalisasi ke wilayah-wilayah yang selama ini dianggap privat seperti keluarga. Program deradikalisasi oleh BNPT selama ini hanya menyentuh ormas-ormas keagamaan dewasa yang jumlahnya terbatas. Dalam konteks ini, jumlah anak muda yang tidak terlibat dalam program deradikalisasi jauh lebih banyak.

Ketiga, mengatasi dislokasi dan deprivasi sosial anakanak muda melalui program pelibatan sosial. Selama ini, proses kognitif dan psikologis anak muda kurang terawasi dengan baik oleh orang-orang dewasa di sekitarnya. Mereka menjadi radikal karena komunikasi sosial mereka dengan orang-orang terdekat terputus. Solusinya, anak muda harus sesering-seringnya diajak berdialog dan berkomunikasi dengan

orang dewasa.⁶⁴

Jika keduanya dikaitkan yaitu moderasi dan Agama maka akan menjadi moderasi beragama yang berarti cara pandang dalam beragama secara moderat, yakni memahami dan mengamalkan ajaran agama dengan tidak ekstrem, baik ekstrem kanan maupun ekstrem kiri sehingga perbedaan tidak dianggap sebagai suatu persoalan yang menakutkan malah menjadikan sebuah ikatan yang saling menguatkan antara satu dengan yang lainnya.

Menurut Lukman Hakim Saifuddin setidaknya tiga alasan utama mengapa kita perlu moderasi beragama: Pertama, salah satu esensi kehadiran agama adalah untuk menjaga martabat manusia sebagai makhluk mulia ciptaan Tuhan, termasuk menjaga untuk tidak menghilangkan nyawanya. Itu mengapa setiap agama selalu membawa misi damai dan keselamatan. Untuk mencapai itu, agama selalu menghadirkan ajaran tentang keseimbangan dan berbagai aspek kehidupan; agama juga mengajarkan bahwa menjaga nyawa manusia harus menjadi prioritas; menghilangkan satu nyawa sama artinya dengan menghi langkan nyawa kese luruhan umat manusia. Moderasi ber agama menjunjung tinggi nilai kemanusiaan.

Orang yang ekstrem tidak jarang terjebak dalam praktik beragama atas nama Tuhan hanya untuk membela ke agungannya saja seraya mengenyampingkan aspek kemanusiaan. Orang beragama dengan cara ini rela merendahkan sesama manusia “atas nama Tuhan”, padahal menjaga kemanusiaan itu sendiri adalah bagian dari inti ajaran agama.

Sebagian manusia sering mengeksploitasi ajaran agama untuk

⁶⁴ Masdar Hilmy, ‘Anak Muda Di Tengah Pusaran Radikalisme’, *UIN Sunan Ampel Surabaya*, 2015 <<http://www2.jawapos.com/baca/opinidetil/14907/anak-muda-di-tengah-pusaran-radikalisme>>.

memenuhi kepentingan hawa nafsunya, kepentingan hewaninya, dan tidak jarang juga untuk melegitimasi hasrat politiknya. Aksiaksi eksploitatif atas nama agama ini yang menyebabkan kehidupan beragama menjadi tidak seimbang, cenderung ekstrem dan berlebihan. Jadi, dalam hal ini, pentingnya moderasi beragama adalah karena ia menjadi cara mengembalikan praktik beragama agar sesuai dengan esensinya, dan agar agama benar-benar berfungsi menjaga harkat dan martabat manusia, tidak sebaliknya.

Kedua, ribuan tahun setelah agama-agama lahir, manusia semakin bertambah dan beragam, bersuku-suku, berbangsa-bangsa, beraneka warna kulit, tersebar di berbagai negeri dan wilayah. Seiring dengan perkembangan dan persebaran umat manusia, agama juga turut berkembang dan tersebar. Karya-karya ulama terdahulu yang ditulis dalam bahasa Arab tidak lagi memadai untuk mewadahi seluruh kompleksitas persoalan kemanusiaan.

Teks-teks agama pun mengalami multitafsir, kebenaran menjadi beranak pinak; sebagian pemeluk agama tidak lagi berpegang teguh pada esensi dan hakikat ajaran agamanya, melainkan bersikap fanatik pada tafsir kebenaran versi yang disukainya, dan terkadang tafsir yang sesuai dengan kepentingan politiknya. Maka, konflik pun tak terelakkan. Kompleksitas kehidupan manusia dan agama seperti itu terjadi di berbagai belahan dunia, tidak saja di Indonesia dan Asia, melainkan juga di berbagai belahan dunia lainnya. Konteks ini yang menyebabkan pentingnya moderasi beragama, agar peradaban manusia tidak musnah akibat konflik berlatar agama.

Ketiga, khusus dalam konteks Indonesia, moderasi beragama diperlukan sebagai strategi kebudayaan kita dalam merawat keindonesiaan. Sebagai bangsa yang sangat heterogen, sejak awal para

pendiri bangsa sudah berhasil mewariskan satu bentuk kesepakatan dalam berbangsa dan bernegara, yakni Pancasila dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang telah nyata berhasil menyatukan semua kelompok agama, etnis, bahasa, dan budaya. Indonesia disepakati bukan negara agama, tapi juga tidak memisahkan agama dari kehidupan sehari-hari warganya. Nilai-nilai agama dijaga, dipadukan dengan nilai-nilai kearifan dan adat istiadat lokal, beberapa hukum agama dilembagakan oleh negara, ritual agama dan budaya berjaln berkelindan dengan rukun dan damai.⁶⁵

Moderasi agama dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pemerintah, seperti Kementerian Agama, sangat penting untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang harmonis dan inklusif. Pendekatan ini tidak hanya sejalan dengan nilai-nilai toleransi dan keseimbangan tetapi juga mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh ekstremisme agama dan intoleransi. Dengan mengintegrasikan moderasi agama ke dalam praktik sumber daya manusia, lembaga pemerintah dapat mempromosikan budaya inklusivitas dan rasa hormat, yang penting dalam masyarakat multikultural seperti Indonesia. Bagian berikut mengeksplorasi pentingnya moderasi agama dalam manajemen sumber daya manusia, implementasinya, dan implikasinya yang lebih luas:

a. Pentingnya moderasi beragama dalam MSDM

Pentingnya moderasi beragama dalam MSDM: pertama, mempromosikan inklusivitas dan toleransi: moderasi agama mendorong pendekatan yang seimbang terhadap praktik keagamaan, mempromosikan inklusivitas dan toleransi di antara karyawan. Hal ini sangat penting dalam lingkungan yang beragam di mana

⁶⁵ Kementerian Agama RI.

kepercayaan agama yang berbeda hidup berdampingan.⁶⁶ Kedua, memperkuat persatuan nasional: dengan menumbuhkan budaya moderasi, lembaga pemerintah dapat berkontribusi pada persatuan nasional dan kohesi sosial, melawan efek memecah belah ekstremisme dan radikalisme.⁶⁷ Ketiga, meningkatkan moral dan kinerja pegawai: menerapkan moderasi agama dalam praktik SDM dapat meningkatkan moral dan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang penuh hormat dan suportif.⁶⁸

b. Strategi implementasi

Strategi implementasi, diantaranya: pertama, komunikasi dan kesadaran publik: Kementerian Agama menggunakan situs resminya untuk menyebarkan informasi tentang moderasi agama, yang bertujuan untuk mendidik masyarakat dan mencegah konflik antar agama.⁶⁹ Kedua, lokakarya dan dialog: organisasi seperti Fatayat NU mengadakan lokakarya dan dialog publik untuk mengarusutamakan moderasi agama, mempromosikan nilai-nilai seperti keseimbangan dan keadilan.⁷⁰

c. Implikasi yang lebih luas

Pertama, harmoni budaya dan sosial: moderasi agama memainkan peran penting dalam menjaga keharmonisan budaya dan

⁶⁶ Rifki Azkya Ramadhan, Nurul Fadhilah Ramadhani Arqam, and Asep Abdul Muhyi, 'The Concept of Religious Moderation: A Study of Maudhu'i's Interpretation', *Bulletin of Islamic Research*, 2.3 (2024), 399–412 <<https://doi.org/10.69526/bir.v2i3.53>>.

⁶⁷ Alma Muthia, Moeh. Iqbal Sultan, and Das'ad Latief, 'Website Kemenag.Co.Id Sebagai Strategi Komunikasi Publik Dalam Menyebarluaskan Program Moderasi Beragama', *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4.2 (2024), 354–60 <<https://doi.org/10.54082/jupin.302>>.

⁶⁸ Yunus Walusimbi, 'Human Resource Development in Islam and the Management of Muslim Organizations', *Al Tijarah*, 9.2 (2023), 75–83 <<https://doi.org/10.21111/at.v9i2.11093>>.

⁶⁹ Muthia, Sultan, and Latief.

⁷⁰ Nadia Nurfitriana, 'The Role of Fatayat NU In Mainstreaming Religious Moderation', *Wasilatuna: Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 6.02 (2023), 79–90 <<https://doi.org/10.38073/wasilatuna.v6i02.823>>.

sosial dalam masyarakat multikultural Indonesia. Ini membantu mengurangi ketegangan sosial dan menumbuhkan pemahaman antaragama.⁷¹ Kedua, perspektif hukum dan hak asasi manusia: Prinsip kesetaraan, sebagaimana diabadikan dalam konstitusi Indonesia, mendukung penerapan moderasi agama dengan memastikan perlakuan yang sama bagi semua warga negara, terlepas dari keyakinan agama mereka.⁷²

Sementara moderasi agama dalam manajemen sumber daya manusia menawarkan banyak manfaat, itu bukan tanpa tantangan. Beberapa organisasi mungkin kekurangan pengetahuan atau sumber daya untuk menerapkan praktik ini secara efektif, yang menyebabkan ketidakkonsistenan dalam penerapannya.⁷³ Selain itu, konsep moderasi agama relatif baru dan mungkin menghadapi perlawanan dari mereka yang memiliki pandangan yang lebih tradisional atau ekstrim.⁷⁴ Terlepas dari tantangan ini, potensi moderasi agama untuk meningkatkan kohesi sosial dan keharmonisan tempat kerja menjadikannya pendekatan yang berharga bagi lembaga pemerintah dan organisasi lain.

Meskipun moderasi agama dalam MSDM memiliki banyak manfaat, seperti meningkatkan kohesi sosial dan keharmonisan di tempat kerja, penerapannya juga menghadapi berbagai tantangan.

⁷¹ Abdullah Idi and Deni Priansyah, 'The Role of Religious Moderation in Indonesian Multicultural Society: A Sociological Perspective', *Asian Journal of Engineering, Social and Health*, 2.4 (2023), 246–58 <<https://doi.org/10.46799/ajesh.v2i4.55>>.

⁷² Diah Ratri Oktavriana, 'Kearifan Lokal: Moderasi Beragama Dan Budaya Patriarki Dalam Sebuah Pertentangan Perspektif Hak Asasi Manusia', *Jurnal Keislaman*, 7.1 (2024), 95–108 <<https://doi.org/10.54298/jk.v7i1.4013>>.

⁷³ Walusimbi.

⁷⁴ Supriyadi Ahmad, 'Moderasi Beragama Perspektif Buya Syafii Maarif Dan Lukman Hakim Saifuddin: Sebuah Kajian Komparatif, Konseptual, Dan Implementatif', *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 10.3 (2023), 917–28 <<https://doi.org/10.15408/sjsbs.v10i3.33887>>.

Beberapa organisasi mungkin kekurangan pengetahuan atau sumber daya yang diperlukan, serta menghadapi perlawanan dari individu dengan pandangan tradisional atau ekstrem. Meskipun demikian, potensi positif dari moderasi agama menjadikannya pendekatan yang penting bagi lembaga pemerintah dan organisasi lainnya.

2. Nilai-Nilai Moderasi Beragama

a. Toleransi

Sikap toleran terhadap keberagaman dalam masyarakat majemuk atau beragam, sikap dan perilaku toleran wajib dijaga dan dikembangkan. Tanpa sikap dan perilaku yang saling toleransi, maka kerukunan, persatuan dan kesatuan bangsa tak mungkin terwujud. Oleh karena itu walaupun bangsa Indonesia sangat beragam, tetapi keberagaman itu diikat oleh satu kesatuan yaitu bangsa Indonesia yang ber-Bhinneka Tunggal Ika. sikap dan perilaku saling toleransi dapat diterapkan dalam kehidupan beragama, keberagaman suku, ras, serta keberagaman sosial budaya di Indonesia.

1) Sikap toleran dalam kehidupan beragama

Setiap orang tentu meyakini salah satu agama atau kepercayaan yang ada. Pemerintah Indonesia mengakui enam agama yaitu Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Buddha dan Konghucu. Sikap toleran dalam kehidupan beragama di antaranya diwujudkan dalam bentuk, antara lain: Melaksanakan ajaran agama dengan baik. Menghormati agama yang diyakini oleh orang lain. Tidak memaksakan keyakinan agama kita kepada orang yang berbeda agama. Bersikap toleran terhadap keyakinan dan ibadah yang dilaksanakan oleh yang memiliki keyakinan dan agama yang berbeda. Tidak memandang rendah dan tidak menyalahkan agama yang berbeda.

2) Sikap toleran terhadap keberagaman suku dan ras

Bangsa Indonesia terdiri atas berbagai macam etnis atau suku bangsa dan ras. Perbedaan suku bangsa dan ras hendaknya dipandang bukan sebagai hambatan. Perbedaan suku dan ras hendaknya menjadi sumber kekuatan dalam membangun persatuan dan kesatuan bangsa Indonesia maupun dalam pergaulan antarbangsa di dunia. Perbedaan tidak menjadikan suatu etnis dan ras tertentu lebih tinggi derajatnya dibanding etnis lain. Hal yang membedakan adalah baik atau buruknya sikap dan perilaku seseorang, bukan etnis atau suku bangsa dan rasnya. Sikap toleran terhadap keberagaman suku dan ras diwujudkan dalam bentuk, antara lain mengembangkan semangat persaudaraan sesama manusia dengan menjunjung nilai-nilai kemanusiaan.

3) Sikap toleran terhadap keberagaman sosial budaya

Sikap dan semangat kebangsaan merupakan sumber kekuatan dalam mempertahankan keberagaman budaya bangsa. Sikap toleran terhadap keberagaman sosial budaya dapat dilakukan melalui: *Pertama*, Mengetahui keanekaragaman budaya yang dimiliki bangsa Indonesia. *Kedua*, Mempelajari dan menguasai seni budaya sesuai minat dan bakat. *Ketiga*, Merasa bangga terhadap budaya bangsa sendiri. *Keempat*, Menyaring budaya asing. Keberagaman dalam kehidupan sosial bukan hanya menyangkut sosial budaya tetapi juga menyangkut keberagaman sosial ekonomi maupun politik. Perbedaan kondisi ekonomi maupun politik dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat hendaknya tidak menyebabkan perpecahan. Sebaliknya, keberagaman justru menjadi pendorong untuk lebih memperkuat kerukunan, persatuan

dan kesatuan bangsa dalam bingkai Bhinneka Tunggal Ika.⁷⁵

Berdasarkan beberapa uraian di atas, sikap toleransi merupakan saling menghargai dari berbagai bentuk bidang yang semestinya kita lakukan di masyarakat. Sikap toleransi sangat penting kita tumbuhkan dan perlu terus menerus belajar adanya sikap toleransi antar agama. Ada proses yang harus dijalani untuk seseorang bisa mengampuni atau menerima pengampunan dengan benar. Sikap toleransi memang bukanlah sesuatu hal yang mudah untuk dilakukan, tetapi setiap kita bertanggung jawab kepada Tuhan atas hidup kita masing-masing. Pengampunan membuka kemungkinan bagi kita untuk hidup tidak menyimpan dendam atau kebencian. Sikap toleransi sama halnya dengan sikap memaafkan, seperti memaafkan kesalahan orang lain yang melakukan kesalahan terhadap diri kita. Memaafkan adalah sesuatu hal yang tidak ternilai harganya. Mengampuni berarti membebaskan, menyembuhkan manusia dari segala macam perasaan yang merugikan diri sendiri dan orang lain seperti marah, kecewa, benci, dendam, sakit hati dan perasaan-perasaan negatif lainnya.

b. Komitmen kebangsaan

Komitmen kebangsaan merupakan menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, serta tidak memprioritaskan kepentingan agama di atas kepentingan negara. Komitmen kebangsaan adalah sikap dan tindakan yang mencerminkan rasa cinta dan kesetiaan terhadap bangsa dan negara, dengan mendahulukan kepentingan nasional di atas kepentingan pribadi atau kelompok. Ini juga mencakup kesadaran diri sebagai bagian dari bangsa Indonesia dan tanggung jawab untuk

⁷⁵ Arum Sutrisni Putri, 'Toleransi Dalam Keberagaman', *Kompas.Com*, 2020 <<https://www.kompas.com/skola/read/2020/01/27/200000469/toleransi-dalam-keberagaman?page=all>>.

mewujudkan harapan serta cita-cita bersama.⁷⁶

Lebih jelasnya, komitmen kebangsaan melibatkan:

- 1) Kesadaran diri: menyadari bahwa setiap individu adalah bagian dari bangsa Indonesia dan memiliki peran dalam membangun dan menjaga negara.
- 2) Cinta tanah air: memiliki rasa bangga dan sayang terhadap Indonesia, termasuk budaya, sejarah, dan kekayaan alamnya.
- 3) Rela berkorban: bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk kepentingan bangsa dan negara.
- 4) Persatuan dan kesatuan: menjaga kerukunan dan toleransi antar warga negara yang berbeda suku, agama, ras, dan budaya.
- 5) Menjaga kedaulatan NKRI: menjaga keutuhan wilayah dan kedaulatan negara dari segala bentuk ancaman.
- 6) Menghargai dan melestarikan budaya: melestarikan dan mengembangkan kekayaan budaya lokal dan nasional.

Selain itu, komitmen kebangsaan dalam kehidupan sehari-hari, yakni menghormati dan menghargai perbedaan, berpartisipasi dalam kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat, menjaga kebersihan dan ketertiban lingkungan, tidak menyebarkan berita palsu atau hoaks, berpikir dan bertindak secara positif untuk kemajuan bangsa.

Semangat dan komitmen kebangsaan sangat penting untuk menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, serta untuk mewujudkan Indonesia yang maju, sejahtera, dan berdaulat. Komitmen kebangsaan mempunyai beberapa makna bagi bangsa Indonesia, sebagai berikut:

- 1) Komitmen kebangsaan mengamanatkan kepada seluruh bangsa

⁷⁶ Inggar Saputra, 'Komitmen Kebangsaan Majelis Ulama Indonesia Dalam Menguatkan Ketahanan Politik Di Indonesia', *Jurnal Penelitian Ilmu Tarbiyah, Syariah, Dan Kajian Umum Keislaman.*, 3.1 (2023), 1–12 <<https://jurnal.staiq.ac.id/index.php/penaislam/article/view/59>>.

agar menempatkan persatuan, kesatuan, serta kepentingan dan keselamatan bangsa dan negara di atas kepentingan pribadi atau golongan.

- 2) Komitmen kebangsaan mengembangkan persatuan Indonesia sedemikian rupa sehingga asas Bhinneka Tunggal Ika dipertahankan.
- 3) Komitmen kebangsaan tidak memberi tempat pada patriotisme yang licik.
- 4) Dengan komitmen kebangsaan yang dilandasi oleh pandangan hidup Pancasila, bangsa Indonesia telah berhasil merintis jalan menjalani misinya di tengah-tengah tata kehidupan di dunia.
- 5) NKRI yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur bertekad untuk mewujudkan bangsa yang maju, mandiri serta lahir batin, sejajar dengan bangsa lain yang sudah maju.⁷⁷

c. Anti kekerasan

Anti kekerasan berarti menolak, menentang, atau melawan segala bentuk kekerasan, baik fisik, verbal, maupun psikologis. Ini adalah tindakan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan damai, di mana orang dapat hidup tanpa takut atau merasa dianiaya.⁷⁸ Menolak segala bentuk kekerasan atas nama agama, dan lebih memilih dialog serta musyawarah untuk menyelesaikan masalah.

Maksud anti kekerasan atau tidak menyakiti dalam hal ini

⁷⁷ Sitti Faridah and others, 'Karakter Bangsa Dan Bela Negara: Menumbuhkan Identitas Kebangsaan Dan Komitmen Nasionalisme', *Jurnal Kewarganegaraan*, 7.2 (2023), 2532–39 <<https://doi.org/https://doi.org/10.31316/jk.v7i2.5863>>.

⁷⁸ Ahmad Suradi, John Kenedi, and Buyung Surahman, 'Religious Tolerance in Multicultural Communities: Towards a Comprehensive Approach in Handling Social Conflict', *Udayana Journal of Law and Culture*, 4.2 (2020), 229 <<https://doi.org/10.24843/UJLC.2020.v04.i02.p06>>.

adalah tidak menyakiti dengan tindakan, tidak menyakiti dengan kata-kata, tidak menyakiti sejak dalam pikiran. Intinya adalah tidak melakukan hal-hal yang menyebabkan rasa sakit yang akhirnya menimbulkan kebencian dan konflik.

Dalam konteks kehidupan beragama yang dimaksud anti kekerasan atau tidak menyakiti adalah tidak berpikir, berkata, dan berbuat tentang suatu hal yang dapat mengganggu kerukunan, kedamaian, dan kebebasan setiap orang dalam menjalankan aktifitas beragamanya.⁷⁹ Misalnya, tidak melanggar hak setiap orang untuk beribadah sesuai keyakinannya, tidak melarang membangun tempat sucinya, tidak menghina kepercayaan lain, dan tidak berpikir untuk berkata dan berbuat yang menyakiti orang lain.

Dalam upaya mewujudkan kehidupan yang moderat dengan tidak menyakiti, maka ada tiga hal penting yang harus dikendalikan. Pertama adalah pikiran. Yang disebut pikiran itu adalah sumber dari segala nafsu, pikiranlah yang mendorong manusia untuk berbuat baik dan juga buruk. Dapat dipahami bahwa pikiran inilah yang pertama kita kendalikan agar tidak terealisasi, baik dalam bentuk perkataan maupun tindakan yang dapat menyakiti orang lain.

Kedua, perkataan. Dengan kata-kata kita bisa menemukan kebahagiaan. Dengan kata-kata kita bisa menemukan kematian. Dengan kata-kata kita bisa menemukan kedukaan. Dan dengan kata-kata pula kita mendapatkan sahabat. Di sini, telah dengan jelas disebutkan bahwa dengan kata-kata kita bisa menemukan kebahagiaan dan penderitaan, bahkan kematian. Maka, senantiasa berusaha untuk mengendalikan perkataan itu.

⁷⁹ Ahmad Suradi, 'The Development of Oriented on Multicultural Islamic Religious Education in School', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 12.3 (2018), 493–500 <<https://doi.org/10.11591/edulearn.v12i3.8679>>.

Ketiga adalah tindakan. Dalam falsafah Jawa disebutkan, “*Ala ulah ala tinemu*, yang artinya perbuatan buruk yang kita lakukan maka buruk pula hasil yang didapatkan”. *Ayu kinardi ayu pinanggih*, yang artinya kebaikan yang dilakukan maka kebaikanlah yang akan didapatkan.⁸⁰ Dari beberapa kutipan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kita harus mampu mengendalikan pikiran, perkataan, dan perbuatan untuk mewujudkan kehidupan beragama yang rukun, harmonis dan damai.

d. Menghargai Tradisi

Tradisi adalah kebiasaan atau praktik yang telah diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya, seringkali diwariskan melalui cerita, ritual, atau tindakan yang diulang-ulang. Tradisi ini seringkali mencerminkan nilai-nilai, sejarah, dan kepercayaan masyarakat tertentu.⁸¹ Menghargai tradisi berarti menghormati praktik, kebiasaan, dan kepercayaan yang telah diwariskan dari generasi ke generasi dalam suatu masyarakat. Ini melibatkan menerima dan menghargai keragaman budaya, termasuk adat istiadat, ritual, dan seni tradisional, serta tidak meremehkan atau memaksakan tradisi sendiri pada orang lain.

Menghargai tradisi adalah sikap menerima dan menghormati perbedaan budaya, termasuk adat istiadat, ritual, dan seni tradisional dari masyarakat lain. Ini berarti tidak meremehkan atau menghina tradisi orang lain, dan juga tidak memaksakan tradisi sendiri pada mereka.⁸² Dalam menghargai tradisi, sikap yang perlu diterapkan:

⁸⁰ Kementerian Agama RI.

⁸¹ Djalu Rizky Wibiyanto, ‘Tradisi Lokal Sebagai Kekuatan Membangun Moderasi Beragama Di Indonesia’, *Thullab: Jurnal Riset Dan Publikasi Mahasiswa*, 2023, 1–8 <<https://www.researchgate.net/publication/371250054>>.

⁸² Ansari Ansari, ‘Islam Nusantara: Keanekaragaman Budaya Dan Tradisi’, *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 18.2 (2024), 226–47

- 1) Tidak meremehkan atau menghina tradisi orang lain, hindari menghakimi atau mengejek tradisi yang berbeda dengan milik sendiri.
- 2) Bersikap terbuka dan mau belajar: pelajari tentang tradisi masyarakat lain dan jangan ragu untuk bertanya jika ada hal yang tidak dimengerti.
- 3) Melestarikan dan mengembangkan tradisi: jika memungkinkan, ikut serta dalam kegiatan yang mendukung pelestarian tradisi dan bantu untuk mengembangkan tradisi tersebut.
- 4) Berteman dengan siapa saja: jangan membatasi pertemanan hanya karena perbedaan budaya atau tradisi.
- 5) Menghargai dan saling menghormati: menghargai tradisi orang lain adalah bagian dari menghargai keberagaman budaya dan menciptakan masyarakat yang harmonis.⁸³

Pentingnya menghargai budaya juga mencakup pengakuan terhadap perbedaan antar budaya serta promosi dialog dan pemahaman lintas budaya. Dalam konteks ini, pendidikan budaya dan pengenalan keberagaman menjadi kunci dalam membangun toleransi dan mengatasi konflik sosial yang mungkin timbul akibat ketidakpahaman.

Para ahli antropologi dan budaya juga menyoroti dampak positif yang dapat dihasilkan dari menghargai budaya, termasuk penguatan identitas diri, peningkatan rasa bangga terhadap warisan budaya, serta meningkatnya kesadaran akan pentingnya menjaga lingkungan dan keberlanjutan sumber daya alam.⁸⁴ Dalam konteks

<<https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v18i2.226-247>>.

⁸³ Ansari.

⁸⁴ Husna Nasihin and Putri Anggita Dewi, 'Tradisi Islam Nusantara Perspektif Pendidikan Multikultural', *Islam Nusantara*, 03.02 (2019), 417–38

global, upaya untuk menghargai dan melindungi budaya juga terwujud dalam berbagai inisiatif kebijakan baik di tingkat nasional maupun internasional. Inisiatif-inisiatif ini mencakup perlindungan terhadap situs-situs warisan dunia, promosi seni dan budaya tradisional dalam sektor pariwisata, serta dukungan terhadap upaya pelestarian bahasa dan tradisi lokal.

Dengan menghargai budaya, sebuah masyarakat dapat memperkaya dirinya sendiri dan membuka pintu bagi pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. Melalui penghormatan terhadap warisan budaya, kita dapat memperkuat ikatan antaranggota masyarakat, memperkaya kehidupan spiritual dan emosional, serta menciptakan masa depan yang lebih baik untuk generasi mendatang. Diantara pentingnya menghargai tradisi adalah:

- 1) Melestarikan pengetahuan: tradisi seringkali mengandung pengetahuan berharga tentang sejarah, alam, dan kehidupan sosial masyarakat.
 - 2) Menciptakan kerukunan: menghargai tradisi orang lain membantu membangun rasa saling pengertian dan menciptakan lingkungan yang inklusif.
 - 3) Meningkatkan kebanggaan nasional: menghargai tradisi dan budaya lokal dapat meningkatkan rasa kebanggaan akan identitas nasional dan mendorong semangat untuk melestarikan warisan budaya.
- e. Kemanusiaan

Menghargai martabat manusia dan tidak membedakan berdasarkan agama atau latar belakang, yang menekankan nilai-nilai dasar seperti martabat, hak asasi, dan keadilan bagi seluruh

manusia. Kemanusiaan menekankan pentingnya menghormati hak-hak setiap individu, memperlakukan semua orang dengan adil, dan menciptakan lingkungan di mana semua orang dapat hidup dengan layak dan sejahtera.

Berikut yang berkaitan dengan kemanusiaan adalah:

- 1) Martabat manusia: kemanusiaan mengakui bahwa setiap manusia memiliki nilai intrinsik dan hak untuk dihormati, terlepas dari ras, agama, jenis kelamin, atau status sosialnya.
- 2) Hak Asasi Manusia (HAM): konsep kemanusiaan mendukung perlindungan dan pemenuhan hak-hak asasi manusia, seperti hak hidup, hak untuk berpendapat, hak untuk beragama, dan hak untuk mendapatkan pendidikan.
- 3) Keadilan sosial: kemanusiaan mendorong terciptanya masyarakat yang adil, di mana semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan dasar mereka.
- 4) Kepedulian: konsep ini juga menekankan pentingnya kepedulian terhadap sesama manusia, termasuk membantu mereka yang membutuhkan dan memperjuangkan hak-hak mereka.
- 5) Persamaan: kemanusiaan menekankan prinsip persamaan di antara semua manusia, tanpa memandang perbedaan yang mereka miliki.

Dalam berbagai perspektif, konsep kemanusiaan memiliki arti yang berbeda, namun inti dari konsep ini tetap sama, yaitu menghargai dan melindungi hak-hak setiap individu serta menciptakan masyarakat yang adil dan sejahtera bagi semua orang:

1) Konsep kemanusiaan dalam Islam

Dalam Islam, kemanusiaan menekankan pada nilai-nilai keadilan, kasih sayang, dan toleransi. Islam mengajarkan umat manusia

untuk menghormati hak-hak asasi, memperlakukan semua orang dengan adil, dan membantu mereka yang membutuhkan. Kemanusiaan juga mendorong umat Islam untuk berperan aktif dalam menciptakan masyarakat yang adil dan sejahtera, di mana semua orang dapat hidup dengan layak dan bahagia.

2) Konsep kemanusiaan dalam Pancasila

Pancasila, sebagai dasar negara Indonesia, juga memiliki konsep kemanusiaan yang kuat. Sila kedua Pancasila, "Kemanusiaan yang Adil dan Beradab", menegaskan pentingnya menghormati martabat manusia, menjunjung tinggi HAM, dan menciptakan masyarakat yang adil dan beradab.

3) Kemanusiaan sebagai nilai universal

Konsep kemanusiaan adalah nilai universal yang harus dimiliki oleh setiap manusia di dunia. Kemanusiaan adalah dasar bagi terciptanya perdamaian, keadilan, dan kesejahteraan di seluruh dunia.

f. Kemajemukan

Nilai dalam kemajemukan merupakan suatu pilar berarti dalam kehidupan bermasyarakat. Banyaknya pertanyaan mengenai arti majemuk dalam hidup bersosial menjadikannya sebuah persoalan yang diminati oleh para kritikus dan petinggi kelompok. Bila diklasifikasikan yang dimaksud kelompok sangatlah luas dan di sana terdapat teori dominasi dari identitasnya sendiri. Belum lagi untuk kita memasuki suatu kelompok, harus dipahami akan sejarah dan dinamika kelompok tersebut, baik kultural dan strukturalnya. Jika berbicara tentang "kemajemukan", hal tersebut seringkali di

identifikasi dengan istilah *plural*. Kemajemukan bisa diartikan dengan beragam atau beraneka ragam.

Banyaknya kelompok dalam suatu wilayah membuat masyarakat akan terbagi berdasarkan golongan atau klasifikasinya. Sedangkan, sebagai individu sudah selayaknya bersifat dinamis, yang artinya banyak memiliki perubahan (perkembangan) dan tercipta perbedaan. Perbedaan dalam keragaman merupakan suatu hal yang wajar.

Sebab dalam Islam sendiri juga menghendaki adanya hal tersebut. Untuk masuk ke dalam keragaman kita harus pahami bersama bahwa setiap individu ataupun kelompok memiliki ciri khas dan identitas masing-masing yang tentunya berbeda. Juga memiliki sesuatu yang dibawa sejak lahir seperti identitas atau sifat bawaan yang biasa disebut *primordialisme*.

Satu sikap pertama yang harus ditunjukkan dalam hidup bermasyarakat yang *notabene*nya majemuk ialah dengan siap menerima perbedaan. Memaknai *plural* dapat dilakukan dengan cara menunjukkan sikap toleransi terhadap sesama manusia. Dari hal tersebut bisa menjelaskan bahwa setiap keragaman dapat diindahkan dengan pola pikir dan tindakan yang santun serta bijak.

Manusia harus sadar bahwa ia tidak hidup sendiri, ia hidup berdampingan dengan manusia lainnya. Sudah pasti terdapat banyak perbedaan, baik dari pola perilaku, prinsip hidup, maupun seni berkomunikasi. Sistem sosial mengajarkan kita dengan membentuk nilai atau tataatan yang berasal dari kesepakatan bersama.

Jika salah seorang filsuf mengatakan, nilai sosial terbentuk dari pendapat (opini) yang disepakati bersama di dalam suatu kelompok masyarakat. Fungsinya agar bisa mengatur pola interaksi

sesama manusia dan menciptakan keharmonisan. Keharmonisan didalam sosiologi terbentuk karena adanya keteraturan sosial dan juga saat individu hidup sesuai peran dan fungsinya.

Ketika kita berbicara tentang keharmonisan, maka perlu adanya keserasian diantara seluruh elemen masyarakat. Dengan harmonis itu akan meminimalisir gesekan atau motif yang mengarah pada tindak kericuhan. Masyarakat sejatinya adalah sekelompok makhluk sosial yang saling membutuhkan serta terdapat ketergantungan di dalamnya.

Di dalam masyarakat terbagi menjadi beberapa bagian yang disebut kelompok sosial. Maka dari itu, masyarakat sering disebut *heterogen*, karena memiliki banyak perbedaan diantara kelompok sosial. Kelompok sosial hadir bukan untuk mengisolasi nilai persatuan, tetapi lebih dari itu seperti membentuk persatuan baru. Dampaknya bisa menciptakan keragaman yang setiap individu mengharapkan pada satu titik *integritas*. Dimana suatu *integritas* dapat dicapai bilamana kita bisa menginterenalisasikan nilai-nilai toleransi dalam kehidupan bermasyarakat. Masyarakat harus solid dalam upayanya untuk menanamkan rasa menghargai pada tataran kemajemukan.

Dengan masyarakat terbiasa melakukan hal tersebut, bukan tidak mungkin keharmonisan dalam hidup bermasyarakat yang majemuk ini akan tercapai. Namun jangan sampai dari adanya “penerimaan” akan perbedaan, justru menimbulkan identitas diri aslinya ditinggalkan atau singkatnya melupakan jati diri. Solusinya, individu harus berprinsip teguh terhadap pendirian dan identitas. Lalu, individu belajar untuk ‘membuka diri’ dalam langkah mengenal budaya atau identitas kelompok lain. Dengan demikian, individu

dapat menikmati keberagaman tanpa khawatir dirinya terjebak dan ‘mengganti’ identitas atau hal yang dimilikinya.

3. Prinsip-Prinsip Budaya Religius dalam Moderasi Beragama

Moderasi merupakan sikap jalan tengah atau sikap keragaman yang hingga saat ini menjadi terminologi alternatif di dalam diskursus keagamaan, baik di tingkat global maupun lokal. Moderasi masih dianggap sebagai sikap keragaman yang paling ideal ketika di tengah kemelut konflik keagamaan mulai memanasi. Beberapa prinsip moderasi beragama yang berhubungan dengan konsep Islam wasathiyah adalah sebagai berikut:

a. *Tawassuth* (mengambil jalan tengah)

Tawassuth adalah pemahaman dan pengamalan agama yang tidak *ifrath*, yakni berlebih-lebihan dalam beragama dan *tafrith*, yaitu mengurangi ajaran agama. *Tawassuth* adalah sikap tengah-tengah atau sedang di antara dua sikap, yaitu tidak terlalu jauh ke kanan (fundamentalis) dan terlalu jauh ke kiri (liberalis). Dengan sikap *tawassuth* ini, Islam akan mudah diterima di segala lapisan masyarakat. Karakter *tawassuth* dalam Islam adalah titik tengah di antara dua ujung dan hal itu merupakan kebaikan yang sejak semula telah diletakkan Allah SWT. Nilai *tawassuth* yang sudah menjadi prinsip dalam Islam ini perlu diterapkan dalam segala bidang supaya agama Islam dan ekspresi keagamaan umat Islam menjadi saksi pengukur kebenaran bagi semua sikap dan tingkah laku manusia pada umumnya.

Hal yang perlu diperhatikan dalam penerapan *tawassuth* ialah, pertama, tidak bersikap ekstrem dalam menyebarkan ajaran agama. Kedua, tidak mudah mengafirkan sesama muslim karena perbedaan pemahaman agama. Ketiga, memposisikan diri dalam

kehidupan bermasyarakat dengan senantiasa memegang teguh prinsip persaudaraan (*ukhuwah*) dan toleransi (*tasāmuh*), hidup berdampingan dengan sesama umat Islam maupun warga negara yang memeluk agama lain.⁸⁵ Dalam Islam, prinsip tawassuth ini secara jelas disebut dalam Al-Quran Surah al-Baqarah [2]: 143):

وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ
وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا

Artinya: “Dan demikianlah kami jadikan kamu sekalian (umat Islam) umat pertengahan (adil dan pilihan) agar kamu menjadi saksi (ukuran penilaian) atas (sikap dan perbuatan) manusia umumnya dan supaya Allah SWT menjadi saksi (ukuran penilaian) atas (sikap dan perbuatan) kamu sekalian”.

b. *Tawazun* (berkeseimbangan)

Tawāzun adalah pemahaman dan pengamalan agama secara seimbang yang meliputi semua aspek kehidupan, baik duniawi maupun ukhrowi, tegas dalam menyatakan prinsip yang dapat membedakan antara *inhirāf* (penyimpangan), dan *ikhtilāf* (perbedaan). *Tawāzun* juga memiliki pengertian memberi sesuatu akan haknya tanpa ada penambahan dan pengurangan. *Tawāzun*, karena merupakan kemampuan sikap seorang individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, maka ia sangat penting dalam kehidupan seseorang individu sebagai muslim, sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat. Melalui sikap *tawāzun*, seorang muslim akan mampu meraih kebahagiaan batin yang hakiki dalam bentuk ketenangan jiwa dan ketenangan lahir dalam bentuk kestabilan dan ketenangan dalam aktivitas hidup.

⁸⁵ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2015).

c. *I'tidāl* (lurus dan tegas)

Secara bahasa, *i'tidāl* memiliki arti lurus dan tegas, maksudnya adalah menempatkan sesuatu pada tempatnya dan melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban secara proporsional. *I'tidāl* merupakan bagian dari penerapan keadilan dan etika bagi setiap muslim. Keadilan yang diperintahkan Islam diterangkan oleh Allah supaya dilakukan secara adil, yaitu bersifat tengah-tengah dan seimbang dalam segala aspek kehidupan dengan menunjukkan perilaku ihsan. Adil berarti mewujudkan kesamaan dan keseimbangan di antara hak dan kewajiban. Hak asasi tidak boleh dikurangi karena disebabkan adanya kewajiban. Tanpa mengusung keadilan, nilai-nilai agama terasa kering dan tiada bermakna, karena keadilan menyentuh hajat hidup orang banyak.⁸⁶

Moderasi harus senantiasa mendorong upaya untuk mewujudkan keadilan sosial yang dalam agama dikenal dengan *al-mashlahah al-āmmah*. Dengan berdasar pada *al-mashlahah al-āmmah*, fondasi kebijakan publik akan membawa esensi agama di ruang publik. Setiap pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk menerjemahkannya dalam kehidupan nyata untuk kepentingan publik.

d. *Tasāmuh* (toleransi)

Tasāmuh berarti toleransi. Di dalam kamus lisan al-Arab kata *tasāmuh* diambil dari bentuk asal kata *samah*, *samahah* yang dekat dengan makna kemurahan hati, pengampunan, kemudahan, dan

⁸⁶ Ahmad Syafii Maarif, 'Pluralisme, Politik Identitas Dan Krisis Identitas', *Politik Identitas Dan Masa Depan Pluralisme Kita* (Jakarta, Pusat Studi Agama dan Demokrasi (PUSAD), 2022), pp. 50–57 <<https://media.neliti.com/media/publications/799-ID-politik-identitas-dan-masa-depan-pluralisme-kita.pdf>>.

perdamaian.⁸⁷ Secara etimologi, *tasāmuh* adalah menoleransi atau menerima perkara secara ringan. Sedangkan secara terminologi, *tasāmuh* berarti menoleransi atau menerima perbedaan dengan ringan hati.

Tasāmuh merupakan pendirian atau sikap seseorang yang termanifestasikan pada kesediaan untuk menerima berbagai pandangan dan pendirian yang beraneka ragam, meskipun tidak sependapat dengannya. *Tasāmuh* atau toleransi ini erat kaitannya dengan masalah kebebasan atau kemerdekaan hak asasi manusia dan tata kehidupan bermasyarakat, sehingga mengizinkan berlapang dada terhadap adanya perbedaan pendapat dan keyakinan dari setiap individu. Orang yang memiliki sifat *tasāmuh* akan menghargai, membiarkan, membolehkan pendirian, pendapat, pandangan, kepercayaan kebiasaan, kelakuan dan sebagainya yang berbeda dengan pendiriannya. *Tasāmuh* berarti suka mendengar dan menghargai pendapat orang lain. Ketika *tasāmuh* mengandung arti kebesaran jiwa, keluasan pikiran, dan kelapangan dada, maka *ta'āshub* adalah kekerdilan jiwa, kepicikan pikiran dan kesempitan dada.

e. *Musāwah* (Egaliter)

Secara bahasa, *musawah* berarti persamaan. Secara istilah, *musawah* adalah persamaan dan penghargaan terhadap sesama manusia sebagai makhluk Allah. Semua manusia memiliki harkat dan martabat yang sama tanpa memandang jenis kelamin, ras ataupun suku bangsa.

f. *Syurā* (musyawarah)

Kata *Syurā* berarti menjelaskan, menyatakan atau mengajukan

⁸⁷ Suradi, Kenedi, and Surahman.

dan mengambil sesuatu. *Syurā* atau musyawarah adalah saling menjelaskan dan merundingkan atau saling meminta dan menukar pendapat mengenai sesuatu perkara. Dengan demikian dapat dipahami bahwa musyawarah memiliki kedudukan tinggi dalam Islam. Di samping merupakan bentuk perintah Allah, musyawarah pada hakikatnya juga dimaksudkan untuk mewujudkan sebuah tatanan masyarakat yang demokratis. Di sisi lain, pelaksanaan musyawarah juga merupakan bentuk penghargaan kepada tokoh dan para pemimpin masyarakat untuk berpartisipasi dalam urusan dan kepentingan bersama.

4. Indikator Moderasi Beragama

Keberhasilan moderasi beragama dalam kehidupan dapat terlihat dari tingginya empat indikator utama dan beberapa indikator lain yang selaras dan saling bertautan, yakni:

a. Komitmen kebangsaan

Komitmen kebangsaan dalam konteks moderasi beragama merujuk pada sikap menjadikan nilai-nilai kebangsaan, seperti Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan semboyan Bhinneka Tunggal Ika sebagai fondasi bersama dalam kehidupan berbangsa dan beragama. Ini menandakan bahwa agama dan nasionalisme tidak bertentangan, tetapi justru bisa saling mendukung. Seorang yang moderat dalam beragama akan mampu menjaga keseimbangan antara ketaatan kepada ajaran agamanya dan kecintaannya pada tanah air. Ia tidak menjadikan agama sebagai alat untuk menggugat dasar negara atau mendelegitimasi pemerintah yang sah.⁸⁸

Komitmen kebangsaan merupakan indikator yang sangat penting untuk melihat sejauh mana cara pandang dan ekspresi

⁸⁸ Latifa and Fahri.

keagamaan seseorang atau kelompok tertentu terhadap ideologi kebangsaan, terutama komitmennya di dalam menerima Pancasila sebagai dasar dalam bernegara. Persoalan komitmen kebangsaan saat ini sangat penting untuk diperhatikan terutama ketika dikaitkan dengan kemunculan paham-paham baru keagamaan yang tidak akomodatif terhadap nilai-nilai dan budaya yang sudah lama terpatri sebagai identitas kebangsaan yang luhur. Pada tingkat tertentu, kemunculan paham keagamaan yang tidak akomodatif terhadap nilai-nilai dan budaya bangsa tersebut akan mengarah pada sikap mempertentangkan antara ajaran agama dengan budaya karena ajaran agama seolah-olah menjadi musuh budaya. Pemahaman keagamaan seperti ini kurang adaptif dan tidak bijaksana karena sejatinya ajaran agama mengandung spirit dalam menumbuhkan rasa cinta terhadap tanah air dan bangsa.⁸⁹

Pada saat yang sama, persoalan komitmen kebangsaan saat ini juga sangat penting untuk diperhatikan adalah ketika muncul paham-paham baru keagamaan yang bersifat transnasional yang memiliki orientasi untuk mewujudkan cita-cita pembentukan sistem negara yang tidak lagi mau bertumpu pada konsep nation-state, atau negara yang berbasis bangsa karena ingin mendirikan sistem kepemimpinan global yang enggan mengakui kedaulatan kebangsaan. Ketika narasi-narasi tersebut bermunculan di tengah-tengah masyarakat, tentu akan mengkhawatirkan bagi keutuhan bangsa Indonesia. Orientasi gerakan dan pemikiran keagamaan yang memiliki cita-cita untuk mendirikan sistem negara seperti mencitacitakan bentuk negara dengan sistem khilafah, daulah islamiyah,

⁸⁹ Tilaar, *Mengindonesia Etnisitas Dan Identitas Bangsa Indonesia: Tinjauan Dari Perspektif Ilmu Pendidikan* (Jakarta, Bineka Cipta, 2014).

maupun imamah yang berseberangan dengan prinsip negara bangsa Indonesia tentu tidak dibenarkan karena hal tersebut tidak sesuai dengan komitmen kebangsaan yang telah disepakati bersama oleh para pejuang dan pendiri bangsa Indonesia. Untuk itu, pemahaman keagamaan dan kebangsaan harus diletakkan dalam nafas keseimbangan.

Dalam hal ini indikator moderasi beragama bisa dilihat dari komitmen pemahaman keagamaan seseorang yang sekaligus dibungkus dalam bingkai kebangsaan. Komitmen kebangsaan ditandai dengan penerimaan terhadap prinsip-prinsip berbangsa dan bernegara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun dan regulasi di bawahnya.

b. Toleransi

Toleransi adalah sikap yang mencerminkan penghormatan terhadap hak individu lain untuk menganut kepercayaan, mengekspresikan keyakinan, serta menyampaikan pendapatnya, walaupun hal tersebut bertentangan dengan pandangan atau keyakinan pribadi kita. Dalam praktiknya, toleransi berarti tidak memaksakan kehendak, tidak menghalangi keyakinan orang lain, dan tidak merendahkan pandangan yang berbeda. Dengan kata lain, toleransi mencerminkan keterbukaan hati dan pikiran dalam menghadapi keberagaman. Sikap ini menuntut adanya kesediaan untuk hidup berdampingan secara damai dengan perbedaan, baik dalam agama, budaya, maupun pandangan sosial. Toleransi juga dibangun atas dasar penghargaan terhadap martabat setiap manusia, menerima perbedaan sebagai bagian dari realitas hidup, serta membina hubungan antarindividu dengan sikap positif dan saling menghormati.⁹⁰

⁹⁰ Kementerian Agama RI.

Toleransi merupakan sikap untuk memberi ruang dan tidak mengganggu orang lain untuk berkeyakinan, mengekspresikan keyakinannya, dan menyampaikan pendapat, meskipun hal tersebut berbeda dengan yang kita yakini. Sikap terbuka seperti ini menjadi titik penting dari toleransi. Selain keterbukaan dalam menyikapi perbedaan, toleransi mengandung sikap menerima, menghormati orang lain yang berbeda, serta menunjukkan pemahaman yang positif.⁹¹

Dalam kehidupan beragama, toleransi mengajarkan bahwa perbedaan adalah sunnatullah atau ketentuan Tuhan yang tak terhindarkan. Oleh karena itu, tidak ada paksaan dalam beragama, sebagaimana ditegaskan dalam berbagai ajaran agama, termasuk dalam Islam (QS. Al-Baqarah:256). Toleransi tidak berarti mencampuradukkan akidah, tetapi lebih kepada penghormatan terhadap hak orang lain untuk memilih dan menjalankan keyakinannya sendiri.⁹²

Dalam kehidupan demokrasi, toleransi memiliki peran yang sangat penting untuk menghadapi berbagai tantangan yang muncul karena perbedaan. Demokrasi akan terlihat dan terlaksana dengan baik ketika masyarakat memiliki kepekaan yang tinggi dalam segala macam perbedaan yang muncul di tengah-tengah kehidupan mereka. Dalam konteks yang lebih luas, toleransi tidak hanya berhubungan dengan keyakinan beragama, namun juga mengarah pada perbedaan, ras, jenis kelamin, perbedaan orientasi seksual, budaya, dan lain

⁹¹ Ahmad Suradi, *Resolusi Konflik Sosial (Penanaman Sikap Toleransi Pada Masyarakat Multikultural)* (Purwokerto, CV. Pena Persada, 2021).

⁹² Rofiana, Zulfah Laila Fitri, and Betty Mauli Rosa Bustam, 'Nilai-Nilai Toleransi Beragama Dalam Al-Qur'an: Sebuah Pendekatan Terhadap Dinamika Perilaku Sosial', *Mauriduna: Journal of Islamic Studies*, 5.2 (2024), 124-40 <<https://doi.org/10.37274/mauriduna.v5i2.1179>>.

sebagainya.

Islam merupakan ajaran yang toleran karena menjadi rahmat bagi seluruh alam. Ajaran Islam menuntun manusia untuk menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Islam sangat menghormati setiap hak asasi manusia, berjalan bersama, dan saling tolong menolong. Ajaran Islam bukan untuk menundukkan kelompok-kelompok lain yang berbeda, namun menjadi pelindung bagi peradaban dunia. Pada dasarnya, toleransi tidak hanya terkait dengan intra agama dan toleransi antar agama, namun juga terkait dengan toleransi sosial maupun politik. Dengan demikian, indikator dari moderasi beragama terkait toleransi adalah kemampuan di dalam menunjukkan sikap dan ekspresi keagamaan dengan sesungguhnya untuk menghormati perbedaan yang terjadi di masyarakat. Meskipun ruang lingkup toleransi bersifat umum, namun dalam konteks buku ini lebih ditekankan pada toleransi dalam memahami dan menghormati perbedaan yang diilhami oleh faktor pemahaman keagamaan.

Toleransi diindikatori dengan menghormati perbedaan dan memberi ruang orang lain untuk berkeyakinan, mengekspresikan keyakinannya, dan menyampaikan pendapat, serta menghargai kesetaraan dan sedia bekerjasama.

c. Anti kekerasan

Radikalisme dan kekerasan dalam konteks moderasi beragama muncul sebagai akibat dari pemahaman keagamaan yang sempit. Sikap dan ekspresi yang muncul dari ideologi dan pemahaman ini cenderung ingin melakukan perubahan dalam tatanan kehidupan sosial masyarakat dan politik dengan menggunakan cara-cara kekerasan.⁹³ Kekerasan yang muncul dari sikap dan ekspresi

⁹³ Ahmad Suradi, 'Penanaman Religiusitas Keislaman Berorientasi Pendidikan

keagamaan radikal tidak hanya pada kekerasan fisik, namun juga pada kekerasan non-fisik, seperti menuduh sesat kepada individu maupun kelompok masyarakat yang berbeda paham dengan keyakinannya tanpa argumentasi teologis yang benar.

Penolakan kekerasan atas nama agama adalah sikap kritis yang sejalan dengan ajaran inti dari banyak tradisi agama, yang menekankan kasih sayang, perdamaian, dan saling menghormati. Perspektif ini sangat relevan dalam konteks Islam, di mana interpretasi tradisional dan mistis menganjurkan non-kekerasan dan pembangunan perdamaian. Penyalahgunaan ajaran agama untuk membenarkan kekerasan tidak hanya mendistorsi esensi agama tetapi juga memperburuk permusuhan dan merusak persepsi publik tentang komunitas agama. Jawaban ini mengeksplorasi bagaimana yurisprudensi Islam, interpretasi Quran, dan filsafat Sufi berkontribusi pada prinsip-prinsip anti-kekerasan. Studi tematik oleh Deva Noqita et al. menggarisbawahi bahwa Al-Quran secara eksplisit mengutuk radikalisme dan terorisme. Ayat-ayat seperti Surah Al-Hujurat 9 dan Al-Maidah 33 ditafsirkan untuk menolak tindakan kekerasan, menganjurkan pemahaman moderat tentang Islam untuk mencegah penyalahgunaan ajarannya.⁹⁴

Ajaran agama, terutama Islam sebagaimana telah disinggung di atas pada hakikatnya sangat menjunjung tinggi nilai kemanusiaan. Islam hadir di muka bumi sebagai rahmat bagi seluruh alam semesta (*rahmatan lil' alamin*). Akan tetapi, tidak bisa dipungkiri pada saat ini masih terjadi fenomena lain yang menjauh dari misi kerasulan

tersebut karena faktor pemahaman keagamaannya yang konservatif. Tidak bisa dinafikan bahwa masih ditemui ekspresi keagamaan yang muncul dari sebagian umat Islam pada saat ini yang terlihat kurang bijaksana karena kaku dan eksklusif dalam beragama. Akibatnya, wajah Islam yang muncul dipermukaan publik dipandang oleh pihak di luar Islam terkesan angker. Wajah Islam di ruang publik menjadi tidak ramah, ekstrem, dan diskriminatif. Tentu saja, pernyataan ini tidaklah tepat karena wajah Islam yang sesungguhnya adalah penuh kasih sayang sebagaimana misi keislaman itu sendiri sebagaimana yang telah disebutkan, yaitu untuk menyebarkan rahmat bagi seluruh alam semesta.

Selain faktor pemahaman yang kaku tersebut, radikalisme dan kekerasan juga muncul dari pemahaman keagamaan yang mengusung ideologi revivalisme dengan cita-cita untuk mendirikan negara Islam semacam daulah islamiyah seperti khilafah, darul Islam, dan imamah. Varian-varian ideologi keagamaan seperti ini yang kemudian semakin menambah rumit suasana dalam menciptakan kondisi harmonis dalam masyarakat. Sebagian kelompok ada yang sibuk dalam mengoreksi ibadah saudaranya yang seiman. Pada saat yang sama, sebagian kelompok yang lain ada yang dikendalikan oleh rasa benci secara berlebihan terhadap kelompok yang memiliki keyakinan berbeda dengan mengaitkannya sebagai musuh keimanan yang membahayakan, dan bahkan tidak menutup kemungkinan selanjutnya terdorong untuk mengafirkan pada kelompok seiman yang mengakui keragaman dan menghormati kepercayaan agama lain. Untuk itu, indikator moderasi beragama dalam hubungannya dengan paham radikalisme terletak pada sikap dan ekspresi keagamaannya yang seimbang dan adil, yaitu sikap dan ekspresi keagamaan yang

mengutamakan keadilan, menghormati, dan memahami realitas perbedaan di tengah-tengah masyarakat.

d. Penerimaan terhadap tradisi

Perjumpaan antara agama, khususnya Islam, dan budaya kerap mengundang perdebatan yang cukup panjang dan menyisakan beberapa persoalan. Islam sebagai agama bersumber dari wahyu yang setelah nabi wafat sudah tidak turun lagi, sementara budaya adalah hasil kreasi manusia yang dapat berubah sesuai kebutuhan hidup manusia. Hubungan antara agama dan budaya merupakan sesuatu yang ambivalen. Di titik ini, kerap kali terjadi pertentangan antara paham keagamaan, terutama keislaman dengan tradisi lokal yang berkembang di masyarakat setempat. Tradisi lokal berfungsi sebagai perekat identitas budaya, menumbuhkan keharmonisan di antara kelompok yang beragam dan memperkuat rasa kebersamaan. Pendekatan seperti toleransi, penghormatan terhadap keragaman, dan komunikasi yang efektif sangat penting dalam mengintegrasikan tradisi lokal dengan nilai-nilai keagamaan.⁹⁵

Dalam Islam, peleraian ketegangan antara ajaran keagamaan dan tradisi lokal dijumpai oleh fiqh. Fiqh yang merupakan buah ijtihad para ulama membuka ruang untuk menjadi “tool” dalam meleraikan ketegangan. Sejumlah kaidah-kaidah fiqh dan ushul fiqh seperti *al-‘adah* muhakkamah (tradisi yang baik bisa dijadikan sumber hukum) terbukti ampuh untuk mendamaikan pertentangan antara ajaran Islam dan tradisi lokal. Kaidah fiqh di atas menjadi dasar pengakuan dalam menyelesaikan berbagai hal yang bersifat

⁹⁵ Achmad Tohari and Aviv Nafuiddin, ‘Moderasi Beragama Dalam Kearifan Lokal’, *Al-Wasatiyah: Journal of Religious Moderation*, 3.2 (2024), 138–59 <<https://doi.org/10.30631/jrm.v3i2.70>>.

tradisi di satu sisi dan ajaran Islam di sisi lain, yang memang secara tekstual tidak diberikan dasar hukumnya.⁹⁶

Dari peleraian ketegangan ini membuktikan bahwa hukum Islam itu bersifat fleksibel dan dinamis. Ia bisa menyesuaikan dengan ruang dan zaman. Oleh karenanya, Islam akan terus relevan dalam konteks apapun dan di manapun. Dalam konteks Islam di Indonesia, penyesuaian ajaran agama dengan masyarakat Indonesia dan tradisi serta kearifan lokal yang tidak bertentangan dengan syariat menjadi ciri khas dari keislaman masyarakat di Indonesia, yang dalam bahasa lainnya disebut sebagai Pribumisasi Islam.

Pribumisasi Islam adalah bagian dari sejarah Islam, baik di negeri asalnya maupun di negeri lain, termasuk Indonesia. Kedua sejarah ini membentuk sebuah sungai besar yang terus mengalir dan ditambah lagi masukan anak-anak sungai cabang sehingga sungai itu makin membesar. Artinya adalah bahwa pribumisasi merupakan bagian dari proses pergulatan dengan kenyataan sejarah yang sama sekali tidak mengubah substansi Islam itu sendiri.

Dalam konsep pribumi Islam ini pengejawantahan ajaran-ajaran Islam agar tidak bertentangan dengan tradisi dan kebudayaan lokal. Pribumisasi bukan berarti meninggalkan norma-norma keislaman demi budaya, tetapi agar norma-norma tersebut menampung kebutuhan-kebutuhan budaya dengan mempergunakan peluang yang disediakan oleh variasi pemahaman nash (Al-Quran dan Hadis). Perpaduan di antara keduanya menjadi saling melengkapi, di mana Islam lahir dari perintah Allah, sedangkan budaya merupakan hasil dari kreasi manusia.

⁹⁶ Abdallah, 'Radikalisme Dan Quo Vadis Pendidikan Agama', *Media Indonesia*, 2018 <<https://mediaindonesia.com/opini/163363/radikalisme-dan-quo-vadis-pendidikan-agama>>.

Komunitas Samin di Bojonegoro mencontohkan bagaimana kebijaksanaan dan tradisi lokal dapat mempertahankan moderasi agama, menciptakan harmoni di tengah-tengah kepercayaan yang beragam. Kebiasaan mereka memberikan landasan yang kuat untuk toleransi dan koheisi sosial.⁹⁷

C. Nilai-nilai Islam dalam Moderasi Beragama

Islam sebagai agama rahmatan *lil 'alamin* tidak hanya mengatur hubungan manusia dengan Tuhan, tetapi juga menuntun perilaku sosial agar tercipta kehidupan yang damai, adil, dan harmonis. Dalam konteks masyarakat yang majemuk, sikap moderat dalam beragama menjadi sangat penting untuk menjaga persatuan dan menghindari sikap ekstrem, intoleran, maupun eksklusif. Moderasi beragama bukanlah kompromi terhadap ajaran agama, melainkan wujud pengamalan nilai-nilai Islam secara seimbang, bijaksana, dan kontekstual.

Nilai-nilai Islam yang membentuk karakter moderat ini meliputi nilai ibadah, yang menumbuhkan kesadaran spiritual dan kepatuhan kepada Allah; ruhul jihad, yang mengajarkan semangat perjuangan untuk kebaikan tanpa kekerasan; akhlak dan kedisiplinan, yang menjadi dasar perilaku terpuji dan tanggung jawab moral; keteladanan, sebagai cerminan dakwah yang hidup dalam tindakan nyata; serta amanah dan ikhlas, yang memperkuat integritas dan ketulusan dalam menjalankan agama. Penerapan nilai-nilai ini menjadikan umat Islam mampu menjadi agen perdamaian, toleransi, dan keadilan sosial di tengah masyarakat yang

⁹⁷ Nanang Setiawan and others, 'Exploration of Religious Moderation with Local Culture among Samin Community, Bojonegoro', *El Harakah: Jurnal Budaya Islam*, 25.2 (2023), 237–54 <<https://doi.org/10.18860/eh.v25i2.24243>>.

beragam.⁹⁸

1. Nilai Ibadah

Ibadah merupakan bahasa Indonesia yang berasal dari bahasa Arab, yaitu dari *masdar 'abada* yang berarti penyembahan. Sedangkan secara istilah berarti khidmat kepada Tuhan, taat mengerjakan perintahNya dan menjauhi laranganNya. Ibadah adalah tindakan pengabdian pribadi, implikasinya yang lebih luas untuk etika sosial dan moderasi adalah signifikan. Integrasi ibadah dengan perilaku etis menggarisbawahi pentingnya pendekatan yang seimbang terhadap praktik keagamaan, membina komunitas yang menghargai tanggung jawab spiritual dan sosial. Ibadah sejati, ketika dipahami secara substansif, mengarah pada ketenangan pikiran dan hati yang lembut, menumbuhkan hasrat untuk menciptakan kedamaian. Pemahaman ibadah ini sejalan dengan nilai-nilai sufisme, yang menekankan cinta, toleransi, dan non-kekerasan, berkontribusi pada sikap religius moderat⁹⁹

Nilai ibadah dalam moderasi beragama bukan hanya berkaitan dengan hubungan vertikal antara manusia dengan Allah (*hablum minallah*), tetapi juga mencerminkan kepatuhan, ketundukan, dan kesadaran spiritual yang berdampak pada hubungan sosial (*hablum minannas*). Ibadah seperti shalat, puasa, zakat, dan haji tidak hanya ritual, tapi juga sarana pembentukan karakter, kedisiplinan, dan tanggung jawab sosial. Orang yang taat beribadah dengan benar akan lebih mudah mengembangkan sikap moderat karena merasa diawasi oleh Allah dan sadar akan tanggung jawab moral terhadap sesama.

⁹⁸ Kementerian Agama RI.

⁹⁹ Moch. Sya'roni Hasan and others, 'Fostering A Moderate Attitude in Sufi-Based Pesantren Culture', *At-Tadzkir: Islamic Education Journal*, 3.2 (2024), 171–88 <<https://doi.org/10.59373/attadzkir.v3i2.66>>.

Konsep moderasi agama dalam Islam, sebagaimana berasal dari Al-Qur'an, menekankan pendekatan hidup yang seimbang, menghindari ekstremisme dan mempromosikan keadilan dan kebijaksanaan dalam semua aspek, termasuk ibadah. Praktik ibadah dipandang sebagai sarana untuk menumbuhkan sikap moderat, ditandai dengan kesederhanaan, toleransi, dan keadilan, yang sangat penting untuk hubungan sosial yang harmonis.¹⁰⁰

Dalam konteks moderasi, ibadah harus dipahami secara substansial, bukan hanya formalitas. Seorang yang benar-benar memahami nilai ibadah tidak akan mudah menghakimi keyakinan orang lain, apalagi melakukan kekerasan atas nama agama. Justru ibadah akan melahirkan ketenangan jiwa, kelembutan hati, dan semangat untuk menciptakan kedamaian. Maka, ibadah yang benar akan mendorong umat untuk menjadi pribadi yang inklusif, terbuka, dan toleran dalam perbedaan. Internalisasi nilai-nilai ibadah, seperti asketisme dan ketulusan, membantu individu mengembangkan sikap moderat terhadap agama, yang tercermin dalam gaya hidup mereka yang sederhana, optimisme, dan toleransi terhadap keragaman.¹⁰¹ Konsep *ḥifz-din*, yang menekankan kebebasan beragama dan percaya, mendukung gagasan bahwa ibadah sejati harus mengarah pada harmoni dan kebebasan dalam memilih keyakinan, daripada radikalisme atau intoleransi.¹⁰²

Sebagai seorang pimpinan tidak boleh lepas dari tanggung jawab begitu saja, namun sebagai seorang pimpinan hendaknya senantiasa mengawasi anak didiknya dalam melakukan ibadah, karena ibadah

¹⁰⁰ Azkya Ramadhan, Fadhilah Ramadhani Arqam, and Abdul Muhyi.

¹⁰¹ Hasan and others.

¹⁰² Maskur Rosyid and Nisrina Khairunnisa, 'Redefining *Ḥifz Al-Dīn* as the Basis of Religious Moderation', *Al-Banjari : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman*, 21.2 (2023), 189–206 <<https://doi.org/10.18592/al-banjari.v21i2.8453>>.

tidak hanya ibadah kepada Allah atau ibadah mahdlah saja, namun juga mencakup ibadah terhadap sesama atau ghairu mahdlah. Ibadah di sini tidak hanya terbatas pada menunaikan shalat, puasa, mengeluarkan zakat dan beribadah haji serta mengucapkan syahadat tauhid dan syahadat Rasul, tetapi juga mencakup segala amal, perasaan manusia, selama manusia itu dihadapkan karena Allah SWT. Ibadah adalah jalan hidup yang mencakup seluruh aspek kehidupan serta segala yang dilakukan manusia dalam mengabdikan diri kepada Allah SWT. Tanpa ibadah, maka manusia tidak dapat dikatakan sebagai manusia secara utuh, akan tetapi lebih identik dengan makhluk yang derajatnya setara dengan binatang.

2. Nilai *Ruhul Jihad*

Konsep "*ruhul jihad*" dalam ajaran Islam melampaui peperangan fisik untuk mencakup perjuangan yang lebih luas melawan tantangan pribadi dan sosial, selaras dengan prinsip-prinsip moderasi agama. Penafsiran ini menekankan komitmen terhadap kebenaran dan kebaikan melalui cara-cara damai dan konstruktif. Inti jihad dalam Islam tidak terbatas pada pertempuran tetapi mencakup upaya untuk memperbaiki diri dan masyarakat, mengatasi masalah seperti ketidakadilan, kemiskinan, dan ketidaksetaraan. Pemahaman yang lebih luas tentang jihad ini berakar pada dimensi spiritual dan moral, bertujuan untuk mencapai perdamaian, keadilan, dan kemakmuran bagi semua.¹⁰³

Ruhul jihad berarti semangat juang dalam menjalankan ajaran Islam, bukan sekadar dalam konteks fisik atau peperangan, tetapi lebih luas lagi mencakup perjuangan melawan hawa nafsu, kebodohan, kemalasan, dan segala bentuk ketidakadilan. Dalam moderasi

¹⁰³ Khaerul Umam, 'Reinterpretasi Makna Jihad Dalam Al-Qur'an Dan Hadis: Upaya Kontekstualisasi Di Masa Kini', *Madinah: Jurnal Studi Islam*, 11.1 (2024), 132–41 <<https://doi.org/10.58518/madinah.v11i1.2481>>.

beragama, nilai jihad dipahami sebagai komitmen membela kebenaran dan memperjuangkan kebaikan secara damai, bijak, dan konstruktif. Jihad yang moderat menolak kekerasan atas nama agama dan tidak membenarkan aksi ekstremisme. Sebaliknya, jihad harus dilakukan dengan ilmu, kesabaran, dan etika. Misalnya, jihad dalam menuntut ilmu, berdakwah dengan santun, menegakkan keadilan, atau memberantas kemiskinan adalah bentuk nyata dari ruhul jihad yang relevan dengan konteks kekinian. Nilai ini melatih umat untuk aktif dan kritis, namun tetap mengedepankan kedamaian dan maslahat bersama.¹⁰⁴

Jihad, ketika dipahami sebagai perjuangan untuk perbaikan moral dan spiritual, mendukung nilai-nilai “rahmatan lil'alamın” (belas kasihan kepada semua dunia), yang merupakan landasan moderasi agama. Perspektif ini mendorong koeksistensi damai dan saling menghormati di antara komunitas agama yang berbeda.¹⁰⁵ Jihad moderat berfokus pada perjuangan damai dan etis, penting untuk mengakui tantangan yang ditimbulkan oleh interpretasi ekstremis yang salah menggambarkan jihad. Mengatasi kesalahpahaman ini melalui pendidikan dan mempromosikan pemahaman yang seimbang tentang ajaran Islam dapat membantu mengurangi dampak negatif radikalisme dan menumbuhkan masyarakat yang lebih damai.

Ruhul jihad dalam Islam tidak terbatas pada makna sempit sebagai peperangan atau kekerasan fisik, melainkan mencakup semangat juang yang luas dan mendalam dalam membela kebenaran, menegakkan keadilan, dan menebar kebaikan. Dalam konteks moderasi

¹⁰⁴ Kementerian Agama RI.

¹⁰⁵ Muhammad Mansur and others, ‘Internalisasi Nilai Al-Qur’an Dan Hadis Dalam Memahami Moderasi Beragama Di Indonesia’, *Jurnal Living Hadis*, 7.2 (2023), 207–22 <<https://doi.org/10.14421/livinghadis.2022.4295>>.

beragama, ruhul jihad berarti menjalankan perjuangan secara damai, rasional, dan konstruktif, tanpa melanggar prinsip kemanusiaan dan hukum. Islam mengajarkan bahwa jihad yang utama adalah melawan hawa nafsu dan kebodohan serta memperjuangkan perbaikan diri dan masyarakat melalui jalan yang penuh hikmah dan kasih sayang. Dengan demikian, ruhul jihad menjadi pendorong umat Islam untuk aktif terlibat dalam menciptakan kehidupan sosial yang harmonis dan bermartabat. Jihad masa kini dapat diwujudkan melalui upaya non-kekerasan seperti dakwah yang santun, pendidikan yang mencerdaskan, serta advokasi sosial yang membela kaum lemah. Pandangan ini memperkuat bahwa ruhul jihad dalam moderasi beragama bukanlah sikap keras atau radikal, melainkan bentuk perjuangan intelektual dan sosial yang penuh kedamaian. Dalam bingkai moderasi, jihad tidak diarahkan untuk memusuhi pihak lain, melainkan menjadi sarana menebarkan nilai-nilai keislaman yang damai dan solutif di tengah masyarakat multikultural.¹⁰⁶

Lebih lanjut, konsep *jihad milenial* menjadi bentuk baru dari ruhul jihad di era digital bahwa jihad saat ini bisa dilakukan melalui literasi digital, edukasi publik, dan penggunaan media sosial untuk menyebarkan pesan-pesan Islam yang moderat. Jihad semacam ini adalah bagian dari reaktualisasi semangat perjuangan yang sesuai dengan kebutuhan zaman, yakni melawan hoaks, ujaran kebencian, dan ideologi ekstrem di ruang digital. Dengan bekal ruhul jihad yang moderat, umat Islam mampu menjadi agen perubahan yang membawa kesejukan dan pencerahan di tengah derasnya arus informasi.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Dedi Wahyudi and Novita Kurniasih, 'Literasi Moderasi Beragama Sebagai Reaktualisasi "Jihad Milenial" Era 4.0', *Moderatio: Jurnal Moderasi Beragama*, 1.1 (2021), 1–20 <<https://doi.org/10.32332/moderatio.v1i1.3287>>.

¹⁰⁷ Irwansyah, 'Konsep Jihad Masa Kini Dalam Bingkai Moderasi Beragama', 1.1

Dari uraian di atas bahwa ruhul jihad menjadi kekuatan moral yang dapat merekatkan kehidupan sosial di tengah keberagaman. Ketika jihad dilakukan dalam bentuk kontribusi nyata terhadap kemaslahatan umum seperti membela keadilan, melawan kemiskinan, dan menjaga kerukunan maka ia menjadi alat pemersatu umat, bukan pemecah belah. Dalam perspektif moderasi beragama, jihad bukan tentang dominasi, tetapi tentang pengabdian dan pelayanan. Dengan memahami jihad secara moderat, umat Islam mampu tampil sebagai kelompok yang progresif, damai, dan berorientasi pada solusi bagi problematika kemanusiaan.

3. Nilai Akhlak dan Kedisiplinan

Akhlak merupakan inti dari ajaran Islam yang mencerminkan karakter luhur seorang Muslim dalam berinteraksi dengan sesama manusia, makhluk lain, dan lingkungannya. Rasulullah SAW sendiri dikenal sebagai pribadi yang agung karena kemuliaan akhlaknya. Dalam konteks moderasi beragama, akhlak memainkan peran penting dalam membentuk sikap toleran, adil, rendah hati, dan bijak dalam menyikapi perbedaan. Seorang Muslim yang moderat tidak mudah menghakimi, mencela, atau memaksakan kehendak, karena ia memahami bahwa perbedaan adalah bagian dari sunatullah. Dengan akhlak yang baik, seseorang mampu menjadi agen perdamaian, membangun harmoni sosial, dan menunjukkan wajah Islam yang penuh kasih, bukan yang keras dan kaku.¹⁰⁸

Akhlak merupakan bentuk jama' dari *khuluq*, artinya perangai, tabiat, rasa malu dan adat kebiasaan. Akhlak adalah kelakuan yang ada

(2024), 1–8 <<https://doi.org/10.47766/moderation.v1i1.2748>>.

¹⁰⁸ Fatimah Muna Aridya, 'Paradigma Moderasi Beragama: Relevansi Akhlak Rasulullah Saw Dalam Menghadapi Fanatisme Beragama', 1.1, 35–49 <<https://doi.org/10.7777/p8d8tk43>>.

pada diri manusia dalam kehidupan sehari-hari. Bachtiar Afandie, sebagaimana yang dikutip oleh Isngadi, menyatakan bahwa akhlak adalah ukuran segala perbuatan manusia untuk membedakan antara yang baik dan yang tidak baik, benar dan tidak benar, halal dan haram.¹⁰⁹

Sementara itu, kedisiplinan adalah bagian dari akhlak terpuji yang juga sangat ditekankan dalam Islam. Kedisiplinan terlihat jelas dalam ibadah sehari-hari, seperti shalat lima waktu yang memiliki waktu-waktu tertentu, puasa yang teratur selama bulan Ramadan, hingga tata cara berhaji yang penuh aturan. Semua itu mengajarkan bahwa kehidupan seorang Muslim harus teratur, tertib, dan konsisten. Dalam konteks moderasi beragama, kedisiplinan menjadi landasan untuk menjaga komitmen terhadap prinsip keadilan, keseimbangan, dan penghormatan terhadap hak orang lain. Seorang yang disiplin tidak akan mudah terbawa emosi, tidak bersikap reaktif, serta konsisten dalam memegang nilai-nilai kebaikan, meski berada di tengah perbedaan.

Akhlak dan kedisiplinan saling berkaitan dalam membentuk karakter Muslim yang utuh dan moderat. Moderasi bukanlah sikap lunak yang tanpa prinsip, tetapi sikap yang teguh dalam kebaikan dan santun dalam penyampaian. Keduanya melatih umat Islam untuk bersikap proporsional, tidak berlebihan dalam beragama, serta menghormati ruang publik yang beragam. Disiplin menjaga etika, tutur kata, serta perbuatan menjadi wujud nyata dari akhlak Islam yang moderat. Di tengah maraknya ekstremisme dan sikap intoleran, akhlak dan kedisiplinan adalah benteng moral yang membentengi umat dari

¹⁰⁹ An-Nahidl and Nunu Ahmad, *Pendidikan Agama Di Indonesia: Gagasan Dan Realitas* (Jakarta, Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan, dan Diklat Kementerian Agama RI, 2016).

sikap-sikap yang merusak ukhuwah dan persatuan bangsa.¹¹⁰

Dengan menguatkan nilai akhlak dan kedisiplinan, moderasi beragama dapat diimplementasikan tidak hanya dalam tataran wacana, tetapi juga dalam tindakan sehari-hari. Nilai-nilai ini akan menjadikan umat Islam lebih bijak dalam menghadapi konflik, lebih sabar dalam berdakwah, dan lebih konsisten dalam menegakkan prinsip keadilan dan kebenaran. Akhlak dan kedisiplinan bukan sekadar etika pribadi, tetapi menjadi fondasi sosial yang menciptakan kehidupan bersama yang damai dan beradab.

Al-Qur'an banyak menyinggung tentang akhlak, bahkan hampir setiap kisah yang terdapat dalam al-Qur'an, didalamnya dikemukakan bahwa Isma'il yang bersedia disembelih oleh Ibrahim, juga merupakan salah satu kepemimpinan akhlak, yaitu kepatuhan anak kepada orang tua. Dalam rangka patuh dan berbakti kepada orangtuanya, maka Isma'il rela mempertaruhkan nyawa untuk disembelih sang ayah demi melaksanakan perintah Allah yang ada dalam mimpi.

Sedangkan kedisiplinan itu termanifestasi dalam kebiasaan manusia ketika melaksanakan ibadah rutin setiap hari. Semua agama mengajarkan suatu amalan yang dilakukan sebagai rutinitas penganutnya yang merupakan sarana hubungan antara manusia dengan pencipta-Nya. Dan itu terjadwal secara rapi. Apabila manusia melaksanakan ibadah dengan tepat waktu, maka secara otomatis tertanam nilai kedisiplinan dalam diri orang tersebut. Kemudian apabila hal itu dilaksanakan secara terus menerus maka akan menjadi budaya religius

4. Nilai Keteladanan

Nilai keteladanan dalam Islam merupakan salah satu pilar

¹¹⁰ Kementerian Agama RI.

penting dalam moderasi beragama. Keteladanan ini dapat dilihat dari perilaku Nabi Muhammad SAW yang menjadi contoh terbaik bagi umat Muslim. Dalam konteks moderasi, keteladanan mengajarkan umat untuk bersikap toleran, menghargai perbedaan, dan mengedepankan dialog dalam berinteraksi dengan orang lain. Hal ini sejalan dengan prinsip Islam yang mengedepankan kasih sayang dan persatuan di antara umat manusia. Al-Qur'an, Surah Al-Anfal (8:61) yang menyatakan pentingnya perdamaian dan toleransi dalam interaksi antar umat. Nilai keteladanan juga mencakup sikap adil dan bijaksana dalam mengambil keputusan. Dalam moderasi beragama, seorang Muslim diharapkan untuk tidak hanya mengikuti pendapat pribadi, tetapi juga mempertimbangkan kepentingan dan pandangan orang lain. Keteladanan dalam keadilan ini sangat penting untuk menciptakan harmoni dalam masyarakat yang beragam. Nabi Muhammad SAW dikenal sebagai Al-Amin, yang berarti dapat dipercaya dan adil dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambilnya, Al-Qur'an, Surah An-Nisa (4:58) yang mengingatkan tentang pentingnya keadilan dalam setiap aspek kehidupan.¹¹¹

Selain itu, keteladanan dalam Islam juga mencakup sikap saling menghormati dan menghargai perbedaan. Moderasi beragama mengajarkan bahwa perbedaan pandangan dan keyakinan adalah hal yang wajar dan harus dihormati. Dalam hal ini, keteladanan Nabi Muhammad SAW dalam berinteraksi dengan non-Muslim dan orang-orang yang berbeda keyakinan menunjukkan pentingnya sikap terbuka dan inklusif. Dengan menghargai perbedaan, umat Islam dapat menciptakan lingkungan yang damai dan harmonis, Hadis riwayat Abu Dawood yang menekankan pentingnya menghormati orang lain,

¹¹¹ Azkya Ramadhan, Fadhilah Ramadhani Arqam, and Abdul Muhyi.

terlepas dari perbedaan keyakinan. Nilai keteladanan dalam moderasi beragama juga mencakup komitmen untuk berkontribusi positif terhadap masyarakat. Seorang Muslim yang meneladani ajaran Islam akan berusaha untuk memberikan manfaat bagi orang lain dan lingkungan sekitarnya. Hal ini sejalan dengan prinsip amar ma'ruf nahi munkar, yang mendorong umat untuk berbuat baik dan mencegah keburukan. Keteladanan dalam berkontribusi ini sangat penting untuk membangun masyarakat yang sejahtera dan berkeadilan. Al-Qur'an, Surah Al-Imran (3:104) yang menyerukan umat untuk menyeru kepada kebaikan dan mencegah kemungkaran.¹¹²

Dengan demikian, nilai keteladanan dalam Islam sangat relevan dalam konteks moderasi beragama. Melalui keteladanan, umat Islam diajak untuk bersikap toleran, adil, menghargai perbedaan, dan berkontribusi positif bagi masyarakat. Dengan menerapkan nilai-nilai ini, umat Muslim dapat menunjukkan keteladanan dalam moderasi beragama, menciptakan lingkungan yang damai dan harmonis, serta memperkuat hubungan antar sesama manusia.

5. Nilai Amanah dan Ikhlas

Secara etimologi amanah artinya dapat dipercaya. Dalam konsep kepemimpinan amanah disebut juga dengan tanggung jawab. Nilai amanah merupakan nilai universal. Dalam dunia kepemimpinan, nilai amanah paling tidak dapat dilihat melalui dua dimensi, yaitu akuntabilitas akademik dan akuntabilitas publik. Dengan dua hal tersebut, maka setiap kinerja yang dilakukan akan dapat dipertanggungjawabkan baik kepada manusia lebih-lebih kepada Allah SWT.

Nilai amanah dan ikhlas dalam Islam merupakan dua pilar

¹¹² Azkya Ramadhan, Fadhilah Ramadhani Arqam, and Abdul Muhyi.

fundamental yang mendukung moderasi beragama. Amanah, yang berarti kepercayaan dan tanggung jawab, mengajarkan umat Muslim untuk menjalankan setiap tugas dan kewajiban dengan penuh integritas. Dalam konteks moderasi beragama, sikap amanah mendorong individu untuk berinteraksi dengan jujur dan transparan, sehingga menciptakan hubungan yang harmonis di antara berbagai kelompok. Hal ini sejalan dengan ajaran Nabi Muhammad SAW yang dikenal sebagai Al-Amin, yang selalu dapat dipercaya dalam setiap aspek kehidupannya.¹¹³ Al-Qur'an, Surah Al-Mu'minun (23:8) yang menekankan pentingnya menjaga amanah dan janji. Selanjutnya, nilai ikhlas juga sangat penting dalam moderasi beragama. Ikhlas berarti melakukan segala sesuatu semata-mata karena Allah, tanpa mengharapkan pujian atau imbalan dari manusia. Dalam konteks moderasi, sikap ikhlas membantu umat Muslim untuk berfokus pada tujuan yang lebih tinggi, yaitu menciptakan kedamaian dan persatuan di antara umat. Dengan berlandaskan ikhlas, tindakan dan amal yang dilakukan akan lebih tulus dan dapat diterima oleh semua pihak, tanpa memandang perbedaan. Al-Qur'an, Surah Al-Bayyinah (98:5) yang menyatakan bahwa tujuan utama dari ibadah adalah untuk mengesakan Allah dengan ikhlas. Ikhlas memastikan bahwa tindakan dilakukan demi Tuhan, meningkatkan penerimaan mereka di berbagai kelompok.¹¹⁴

Amanah dan ikhlas juga berperan dalam membangun kepercayaan di masyarakat. Ketika umat Muslim menjalankan amanah dengan ikhlas, mereka akan menjadi teladan bagi orang lain, sehingga

¹¹³ Henderi Kusmidi, 'An Overview of Islam and Religious Moderation: Concept, Principles, and Indicators', *Jurnal Ilmiah Syi'ar*, 22.2 (2023), 168 <<https://doi.org/10.29300/syr.v22i2.8752>>.

¹¹⁴ Fadhil Hidayat Akbar, Farida Lailatul Fasha, and Faris Abdullah, 'The Concept of Religious Moderation in a Review of the Qur'an and Hadith', *Bulletin of Islamic Research*, 2.1 (2024), 59–80 <<https://doi.org/10.69526/bir.v2i1.21>>.

dapat menginspirasi orang di sekitarnya untuk berperilaku serupa. Dalam konteks moderasi beragama, kepercayaan ini penting untuk menciptakan dialog yang konstruktif dan saling menghormati antara berbagai kelompok agama. Dengan demikian, masyarakat dapat hidup dalam kerukunan meskipun memiliki perbedaan. Nilai amanah dan ikhlas juga mendorong umat untuk berkontribusi positif dalam masyarakat. Seorang Muslim yang menjalankan amanah dan ikhlas akan berusaha untuk memberikan manfaat bagi orang lain, baik dalam bentuk bantuan, pendidikan, maupun dukungan moral. Dalam moderasi beragama, kontribusi ini penting untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan saling mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai dan diperhatikan. Al-Qur'an, Surah Al-Mumtahanah (60:8) yang mengajarkan untuk berbuat baik kepada orang-orang yang tidak memerangi umat Islam.

Nilai amanah dan ikhlas dalam moderasi beragama juga mengajarkan pentingnya kesabaran dan ketekunan. Dalam menjalankan amanah, seringkali terdapat tantangan dan rintangan yang harus dihadapi. Dengan sikap ikhlas, umat Muslim akan lebih mampu untuk bersabar dan terus berusaha meskipun menghadapi kesulitan. Hal ini menciptakan ketahanan dalam komunitas, yang sangat penting untuk menjaga stabilitas dan kedamaian dalam masyarakat yang beragam. Al-Qur'an, Surah Al-Baqarah (2:153) yang mengingatkan umat untuk bersabar dan berdoa dalam menghadapi ujian.

Dengan demikian, nilai amanah dan ikhlas sangat relevan dalam konteks moderasi beragama. Melalui kedua nilai ini, umat Islam diajak untuk membangun hubungan yang saling percaya, berkontribusi positif, dan menciptakan masyarakat yang harmonis dan damai.

D. Aparatur Sipil Negara (ASN)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Aparatur Negara” didefinisikan sebagai “alat kelengkapan Negara”, terutama yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari.¹¹⁵ Manajemen menitikberatkan pada kepegawaian Negara dikenal dengan “profesi pegawai” yang bekerja dipemerintahan yang melaksanakan “*Public Civil Service*”. Kepegawaian Negara di Indonesia dikenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dahulu dikenal dengan sebutan PAMONG PROJO atau PANGREH PROJO. Dengan adanya Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), kepegawaian Negara yang disebut dengan istilah “Aparatur Sipil Negara” (ASN), mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).¹¹⁶

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pembahasan tentang ASN merupakan bagian dari manajemen kepegawaian Negara di bawah kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan (pasal 4 ayat 1 UUD 1945).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, disebutkan beberapa pengertian terkait dengan aparatur sipil Negara, yaitu:

- a. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
- b. Pegawai ASN adalah profesi negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat

¹¹⁵ TIM KBBI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2024.

¹¹⁶ Alissa Wahid and others, *Model Pelatihan Penggerak Penguatan Moderasi Beragama* (Pusdiklat Tenaga Administrasi, Tangerang Selatan, 2024) <<https://pta.kemenag.go.id/storage/1366/modul-pelatihan-penggerak-penguatan-moderasi-beragama-aqz5t.pdf>>.

Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

- c. PNS (Pegawai Negeri Sipil) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- d. PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.¹¹⁷

Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dari partai politik.

Ketentuan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, maka telah ditetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada tanggal 3 Februari 2022.

Sebagaimana bunyi Pasal 2 bahwa Pengelolaan kinerja Pegawai dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui:

- a. Peningkatan kualitas dan kapasitas Pegawai;
- b. Penguatan peran Pimpinan; dan

¹¹⁷ Sumarto, *ASN Moderat* (Bengkulu, Penerbit Buku Literasiologi, 2020).

- c. Penguatan kolaborasi antara Pimpinan dengan Pegawai, antar-Pegawai, dan antara Pegawai dengan pemangku kepentingan lainnya.

Selanjutnya, Pengelolaan kinerja Pegawai sebagaimana Pasal 3 berorientasi pada:

- a. Pengembangan kinerja Pegawai;
- b. Pemenuhan Ekspektasi Pimpinan;
- c. Dialog kinerja yang intens antara Pimpinan dan Pegawai;
- d. Pencapaian kinerja organisasi; dan
- e. Hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.

Kemudian disebutkan dalam Pasal 5 pada Peraturan Menteri ini, Pengelolaan kinerja Pegawai terdiri atas:

- a. Perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi Ekspektasi;
- b. Pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja Pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian Umpan Balik Berkelanjutan, dan pengembangan kinerja Pegawai;
- c. Penilaian kinerja Pegawai yang meliputi evaluasi kinerja Pegawai; dan
- d. Tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Pegawai yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi.

Sebagaimana Pasal 38 pada Ketentuan Peralihan, Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, keterkaitan SKP dengan angka kredit berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil masih tetap berlaku paling lama 1 (satu) tahun sejak Peraturan Menteri ini diundangkan. Dengan ditetapkannya Peraturan Menteri ini, diharapkan pengelolaan kinerja

Pegawai Aparatur Sipil Negara dapat berjalan secara maksimal untuk mencapai profesionalisme pegawai.

Dalam Peraturan Pemerintah nomor: 30 Tahun 2019, prinsip yang digunakan sebagai dasar peraturan tersebut sama dengan Peraturan Pemerintah nomor: 46 Tahun 2011 yakni obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung harus obyektif, bisa diterima oleh semua pihak, jelas ukuran yang digunakan, bisa dipertanggungjawabkan, menyertakan pihak-pihak terkait, dan juga tidak ada yang ditutupi atau transparan. Lebih-lebih agar dapat diakses oleh yang berkepentingan, ditegaskan bahwa setiap instansi pemerintah harus menggunakan sistem manajemen penilaian kinerja PNS yang terintegrasi pada kementerian.

Penilaian kinerja PNS akan dikelola dalam satu sistem manajemen kinerja PNS, terdiri dari a) perencanaan kinerja; b) pelaksanaan, Pemantauan Kinerja, dan pembinaan kinerja; c) penilaian kinerja; d) tindak lanjut; dan e) sistem Informasi Kinerja PNS. Setiap instansi pemerintah harus menerapkan sistem informasi penilaian kinerja PNS yang nantinya terintegrasi mulai dari pusat sampai ke daerah. Perencanaan kinerja yang dimaksud terdiri dari penyusunan dan penetapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang memperhatikan perilaku kerja pegawai. Dalam penyusunan SKP, perlu memperhatikan (1) perencanaan strategis Instansi Pemerintah; (2) perjanjian kinerja; (3) organisasi dan tata kerja; (4) uraian jabatan; dan/atau (5) SKP atasan langsung. Terkait dengan pelaksanaan kinerja akan tergantung pada pegawai ybs.¹¹⁸ Yang akan dilakukan pemantauan kinerja oleh atasan

¹¹⁸ Sumarto Sumarto and Emmi Kholilah Harahap, 'Pemahaman Nilai – Nilai Moderasi Beragama Dan Kebangsaan Melalui Kegiatan Diklat Kementerian Agama RI Dalam Muwujudkan ASN Moderat Studi Di Balai Diklat Keagamaan BDK Palembang', *Jurnal Literasiologi*, 7.1 (2021), 1–13 <<https://doi.org/10.47783/literasiologi.v7i1.271>>.

langsung, dan apabila penilaian yang diperoleh kurang, maka akan pembinaan kinerja. Atasan langsung akan menilai melalui sistem penilaian kinerja, dan akan menindaklanjuti apabila perlu dilakukan pembinaan.

E. Penelitian Terdahulu

1. As'ad, Fridiyanto, dan Husni, judul penelitian “Membangun Sumber Daya Manusia Moderat: Peran Perguruan Tinggi Islam dalam Pengarusutamaan Multikulturalisme”. Hasil penelitiannya, bahwa Perguruan Keagamaan Tinggi Islam Negeri memiliki peran penting dalam pengarusutamaan multikulturalisme dan moderasi beragama. Salah satu strategi yang dilakukan dalam menciptakan sumber daya manusia moderat yaitu dengan pendidikan multikultural. Pendidikan multikultural diberikan di perguruan tinggi Islam berupa mata kuliah Pendidikan Multikultural dan dengan melakukan insersi dan kurikulum tersembunyi terkait nilai-nilai multikultural dan moderasi beragama. Pendidikan multikultural diberikan agar dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang toleran dan memiliki sikap moderasi beragama, yang kemudian menampilkan profil sarjana Islam yang profesional dan moderat. Namun dalam praktik pengarusutamaan multikulturalisme dan moderasi beragama, perguruan tinggi Islam belum secara optimal dapat menjalankan pendidikan multikultural dan program moderasi beragama. Masih terdapat sikap eksklusivisme yang menghambat terjadinya dialog antar agama. Selain itu dalam mengarusutamakan multikulturalisme dan moderasi beragama, perguruan tinggi keagamaan Islam Negeri belum secara tegas memiliki kebijakan menjalankan pendidikan multikultural dan implementasi program moderasi beragama. Juga masih minimnya jalinan kerjasama antar perguruan tinggi non Islam maupun lembaga-lembaga kemasyarakatan yang

berbasis isu multikultural.¹¹⁹

2. Yoga Irama dan Mukhammad Zamzami, penelitian berjudul: “Telaah Atas Formula Pengarusutamaan Moderasi Beragama Kementerian Agama Tahun 2019-2020”. Hasil penelitiannya, bahwa respon kekhawatiran kepada masyarakat, di mana dewasa ini banyak bermunculan gerakan-gerakan radikal yang terus melakukan propaganda dan teror. Lazim diketahui bahwa kesalahan dalam pemahaman keagamaan akan berdampak pada sikap dan tindakan yang ekstrem. Jika hal itu dibiarkan, maka tentu akan bisa menyebabkan keretakan sosial nantinya. Fenomena tersebut menjadi suatu problematik yang layak dianalisis agar tidak menimbulkan kegaduhan antar umat beragama di Indonesia. Oleh sebab itu, fokus kajian pada penelitian ini adalah telaah tentang bagaimana upaya dan instrumen formula yang digunakan oleh Kementerian Agama dalam pengarusutamaan moderasi beragama di Indonesia. Penelitian ini menemukan bahwa formula moderasi beragama Kemenag adalah sebuah strategi yang dilakukan oleh Kementerian Agama RI melalui beberapa lini, dalam upaya menguatkan pemahaman beragama yang moderat di tengah masyarakat Indonesia yang majemuk, di antaranya penguatan moderasi beragama melalui program bimbingan pra-nikah kepada calon pengantin yang akan melangsungkan pernikahan. Kemudian penguatan moderasi beragama melalui pelatihan kaderisasi instruktur moderasi beragama bagi mubalig muda, mahasiswa, dosen, dan tokoh-tokoh agama lainnya.¹²⁰

¹¹⁹ As’ad, Fridiyanto, and M. Husnul Abid, *Membangun Sumber Daya Manusia Moderat*, 2023, II <Malang, CV. Literasi Nusantara Abadi>.

¹²⁰ Yoga Irama and Mukhammad Zamzami, ‘Telaah Atas Formula Pengarusutamaan Moderasi Beragama Kementerian Agama Tahun 2019-2020’, *KACA (Karunia Cahaya Allah): Jurnal Dialogis Ilmu Ushuluddin*, 11.1 (2021), 65–89 <<https://doi.org/10.36781/kaca.v11i1.3244>>.

3. Hasyim Muhammad dan Naili Ni'matul Illiyyun (2022), Judul “*Pengarusutamaan Moderasi Beragama di PTKIN*”. Hasil penelitian ini, terungkap bahwa sejak Kementerian Agama menggaungkan moderasi beragama pada akhir tahun 2019, kajian ini menjadi marak di kalangan peneliti baik di dalam maupun di luar negeri. Meski demikian, konsepsi moderasi telah terinternalisasi dalam berbagai agama termasuk agama Islam sebagaimana tercantum dalam Al-Qur’an dan hadits-hadits nabi. Para mufassir dan pakar mengembangkan konsepsi moderasi dalam konteks dewasa ini. Nilai-nilai moderasi sangat lekat dalam kehidupan sehari-hari, misalnya prinsip keadilan, prinsip egaliter, prinsip kemanusiaan yang selaras dengan semangat Pancasila sebagai ideologi di Indonesia. Dalam perkembangannya, implementasi moderasi beragama tidaklah mudah seperti membalikkan telapak tangan. Banyak tantangan dan hambatan nyata di depan mata seperti radikalisme dan ekstremisme yang kian berkembang di Indonesia khususnya di kalangan mahasiswa.¹²¹
4. Abdul Rosyid (2022), judul penelitian: “*Moderasi Beragama di Lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan: Suatu Kajian Atas Alterasi Kebijakan Pendirian Rumah Moderasi Beragama*”. Hasil penelitiannya adalah perlunya penanaman nilai-nilai moderasi beragama di Perguruan Tinggi Agama Islam (PTKIN) sebagai bentuk respon tingkat estafet pemahaman moderasi beragama di Indonesia. Tentu saja beragam tanggapan dan tanggapan dari masing-masing Perguruan Tinggi Agama Islam (PTKIN) terkait penetrasi nilai konsep moderasi beragama di Perguruan Tinggi Agama Islam (PTKIN). Sikap yang ditunjukkan oleh Perguruan Tinggi Agama Islam yang belum membentuk Rumah

¹²¹ Hasyim Muhammad and Naili Ni'matul Illiyyun, *Pengarusutamaan Moderasi Beragama Di PTKIN*, *Eprints.Walisongo.Ac.Id* (Semarang, 2022) <<https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/15497/>>.

Moderasi Umat Beragama (RMB), sederhananya, sudah memiliki gagasan untuk segera mendirikan RMB di setiap PTKIN. Demikian pula tanggapan dan sikap yang ditunjukkan oleh masing-masing perguruan tinggi agama Islam yang mendirikan RMB berlomba-lomba dalam mempromosikan program atau metode dalam penerapan nilai-nilai dari moderasi agama. Hal ini terjadi karena kita sadar akan sikap dan kondisi yang diperlukan untuk melaksanakannya.¹²²

5. Usfiyatul Marfu'ah, Mubasyarah, Dian Adi Perdana, dan Afidatul Asmar (2021), judul penelitian: "*Institusionalisasi Nilai Toleransi di Perguruan Tinggi; Refleksi Atas Rumah Moderasi*". Hasil penelitian ini adalah Institutionalization; Tolerance Values; Reflection, Moderation House Abstrak: Pelembagaan moderasi beragama di Perguruan Tinggi telah diinisiasi oleh Kementerian Agama, namun dalam implikasinya terdapat keragaman. Dari 58 Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang ada, baru 32 Perguruan Tinggi, atau 55,17%, yang telah mendirikan Rumah Moderasi Beragama. Kehadiran RMB menjadi persoalan yang menarik untuk dikaji, karena kehadirannya akan semakin memperteguh dan memberikan arah pada pengembangan nilai-nilai toleransi, atau justru semakin mempersempit ruang gerak nilai toleransi. Artikel ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui interview, kuesioner dan review terhadap pendirian RMB di Kampus. Tujuan studi ini adalah untuk memetakan dan menganalisis kontrinusi RMB dalam melakukan pendidikan perdamaian, toleransi dan moderasi di kalangan civitas akademika, serta implikasi yang muncul atas keberadaan RMB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan ketiga fungsi Rumah Moderasi Beragama, yaitu fungsi

¹²² Abdul Rosyid, 'Moderasi Beragama Di Lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan: Suatu Kajian Atas Alterasi Kebijakan Pendirian Rumah Moderasi Beragama', *Tarbawi: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 5.2 (2022), 101–110.

riset, fungsi diklat mahasiswa dan calon mahasiswa, serta fungsi advokasi dan pendampingan bagi FKUB, masih banyak perguruan tinggi yang lambat dan kurang maksimal dalam merespon SK Ditjen Pendis tentang moderasi beragama. Keterlambatan ini tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal ataupun eksternal perguruan tinggi.

6. Moh. Ashif Fuadi (2021), judul Penelitian: “*Ketahanan Moderasi Beragama Mahasiswadi Tengah Melting Pot Gerakan Keagamaan di Surakarta*”. Hasil penelitian ini adalah UIN Raden Mas Said Surakarta memang secara faktual dikelilingi oleh pergaulan ideologis yang perlu diwaspadai dengan upaya langkah pencegahan. Hal tersebut berpotensi memungkinkan adanya infiltrasi ajaran keagamaan eksklusif yang mengarah kepada intoleransi dan radikalisme. Namun, dalam penelitian ini ditemukan bahwa kekhawatiran itu tampaknya tidak terbukti, karena mahasiswa di kampus tersebut masih memiliki sikap moderat yang cukup tinggi. Dari sisi kelembagaan, temuan penelitian ini relevan pula dengan berbagai kebijakan yang sudah dilaksanakan oleh UIN Surakarta untuk memperkuat pemahaman Islam yang inklusif di kalangan sivitas akademika. Dibentuknya Rumah Moderasi Beragama, Pusat Studi Pancasila dan Kebangsaan (PSPK), Bilik Moderasi Islam dan Adab (BIMA), serta Pusat Pengkajian Masyarakat dan Pendidikan Islam Nusantara (PPM-PIN) yang mengkampanyekan Islam santun, menunjukkan sinergitas kebijakan kampus dengan ketahanan sikap inklusif mahasiswa dalam mempertahankan karakter beragama yang moderat.¹²³

7. Muhammad Nur Rofik (2021), judul penelitian: “*Implementasi*

¹²³ Usfiyatul Marfu'ah and others, ‘Institusionalisasi Nilai Toleransi Di Perguruan Tinggi; Refleksi Atas Rumah Moderasi’, *Prosiding Muktamar Pemikiran Dosen PMII*, 1.1 (2021), 249–58.

Program Moderasi Beragama Di Kementerian Agama Kabupaten Banyumas Pada Lingkungan Pendidikan Islam". Hasil penelitian ini adalah bahwa Kementerian Agama Kabupaten Banyumas mengimplementasikan program moderasi beragama di lingkungan sekolah melalui sebagai Pembina Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di sekolah, sebagai Pembina Ekstrakurikuler Keagamaan di sekolah, sebagai Pengampu Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di sekolah, dan sebagai Pengawas Pendidikan Agama Islam (PAI) di sekolah. Dalam pelaksanaan program moderasi beragama di sekolah Kementerian Agama Kabupaten Banyumas juga bekerja sama dengan Forum Kerukunan Umat Beragama (FKUB) Kabupaten Banyumas.

Beberapa hasil penelitian di atas terkait dengan moderasi beragama di lembaga kementerian agama, belum ada yang menyentuh tentang internalisasi nilai-nilai moderasi beragama di kalangan ASN sebagai implementasi visi moderasi beragama dalam program dan kegiatan Kementerian Agama. Maka disinilah peneliti akan mencoba meneliti manajemen sumber daya manusia di kalangan ASN Kementerian Agama berbasis Moderasi Beragama sebagai wujud implementasi visi moderasi beragama dalam program dan kegiatan kementerian agama.¹²⁴

F. Kerangka Berpikir

Penelitian ini berpijak pada pandangan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam organisasi publik tidak hanya berfungsi mengelola aspek administratif kepegawaian, tetapi juga berperan strategis dalam membentuk perilaku, sikap, dan etika aparatur sipil negara (ASN). Dalam konteks Kementerian Agama, MSDM memiliki kekhasan karena ASN

¹²⁴ Muhammad Nur Rofik, 'Implementasi Program Moderasi Beragama Kementerian Agama Kabupaten Banyumas Pada Lingkungan Sekolah', *Institut Agama Islam Negeri Purwokerto*, 2021, 1–109.

dituntut profesional dalam birokrasi sekaligus sensitif terhadap nilai-nilai keagamaan dan keberagaman. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan MSDM yang berbasis nilai guna menjamin profesionalisme ASN serta menjaga harmoni kehidupan beragama.

Moderasi beragama dalam penelitian ini diposisikan sebagai nilai dasar yang menjadi landasan pengelolaan SDM ASN. Moderasi beragama dimaknai sebagai sikap beragama yang menekankan komitmen kebangsaan, toleransi, penolakan terhadap kekerasan, serta sikap akomodatif terhadap budaya lokal. Nilai-nilai tersebut dipandang relevan untuk diinternalisasikan dalam sistem MSDM ASN guna mencegah munculnya sikap eksklusif, intoleran, dan ekstrem yang berpotensi mengganggu kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik keagamaan.

Kerangka berpikir penelitian ini memandang bahwa nilai moderasi beragama perlu diintegrasikan secara sistemik ke dalam seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia ASN, meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan penempatan, pengembangan dan pendidikan pelatihan, penilaian kinerja, serta pembinaan dan pengawasan. Integrasi nilai moderasi beragama dalam fungsi-fungsi tersebut diharapkan mampu membentuk perilaku ASN yang moderat, profesional, dan beretika, yang tercermin dalam sikap toleran, netral, serta komitmen terhadap pelayanan publik yang adil dan inklusif.

Selanjutnya, perilaku ASN yang moderat dan profesional dipandang sebagai penghubung antara sistem MSDM berbasis moderasi beragama dengan peningkatan kinerja ASN dan kualitas pelayanan keagamaan. Implementasi kerangka konseptual ini diharapkan berdampak pada terwujudnya pelayanan keagamaan yang inklusif dan harmonis, penguatan kerukunan umat beragama, serta peningkatan citra Kementerian Agama

sebagai institusi negara yang berperan strategis dalam menjaga kehidupan beragama di tingkat lokal, khususnya di Kota Bengkulu.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir