

DARI EKSKLUSIF KE INKLUSIF
(Studi Kasus Perubahan Budaya Organisasi PITI Jawa Timur)

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Ilmu Dakwah

Oleh :

SITI NAFILAH
NIM : BO.43.00.230

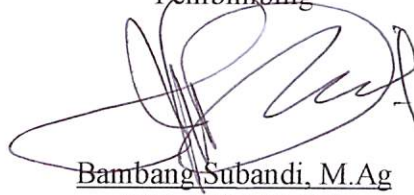


INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
2005

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh SITI NAFILAH ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, Januari 2005
Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Bambang Subandi', written over a circular stamp or seal.

Bambang Subandi, M.Ag
NIP. 150 311 332

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Siti Nafilah telah dipertahankan di depan tim penguji skripsi

Surabaya, 11 Februari 2005

Mengesahkan

Fakultas Dakwah
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,



Dr. H. Moh. Ali Aziz, M.Ag

Nip. 150 216 541

Ketua

Bambang Subandi, M.Ag

Nip. 150 311 332

Sekretaris,

Lilik Hamidah S.Ag. M.Si

Nip 150 285 018

Penguji I

Dr. H. Shonhadji. Dip. Is

Nip. 150 194 059

Penguji II

Drs. Ah. Ali Arifin, MM

Nip. 150 259 422

ABSTRAKSI



Siti Nafilah, 2005: *Dari Eksklusif Ke Inklusif (Studi Kasus Perubahan Budaya Organisasi PITI Jawa Timur)*.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah: (1) bagaimana proses perubahan anggota kelompok PITI Jawa Timur; (2) bagaimana proses perubahan kerangka referensi PITI Jawa Timur; (3) bagaimana proses perubahan perspektif waktu PITI Jawa Timur; (4) bagaimana proses perubahan keseimbangan organisasi PITI Jawa Timur.

Dalam menjawab permasalahan tersebut penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik analisa taksonomik karena peneliti ingin mengungkapkan data-data lapangan secara sistematis yang berkaitan dengan permasalahan di atas.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dalam proses perubahan PITI menjadi inklusif dari segi anggota telah dapat dikatakan anggota di PITI telah membaaur dari kalangan Tionghoa dan Pribumi. Dan proses perubahan kerangka referensi baik pengurus dan anggota PITI telah melebur dari segi pola fikir dengan ide-ide yang luas, kerjasama yang bebas dan bahkan meluasnya jaringan dengan negara-negara di luar Indonesia. Untuk perspektif waktu PITI telah mengubah haluannya untuk jangka pendek dengan lebih fokus pada anggota baru khususnya pribumi dan kalangan Tionghoa yang sangat minor diatas minoritas. Dan keseimbangan organisasi PITI yang inklusif menjadikan setiap perubahan selalu jadi acuan untuk menata kerja PITI kedepan. PITI melebur dan dari perubahan yang ada baik anggota lama maupun baru juga melebur dan memahamkan bahwa PITI bukanlah organisasi yang mengarah pada organisasi etnik tetapi organisasi sosial masyarakat yang lebih mengedepankan penyebaran agama Islam di Indonesia demi terciptanya manusia yang berkepribadian Islami yang taat,tunduk dan patuh kepada Allah SWT.



PERPUSTAKAAN	
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA	
No. KLAS K D-2005 013 MP	No. REG D-2005/MD/013
	ASAL BUKU:
	TANGGAL

DAFTAR ISI

SAMPUL JUDUL DALAM.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAKSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Konseptualisasi Judul.....	9
F. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II : STUDI TEORITIS	
A. Kajian Kepustakaan Konseptual.....	12
B. Kajian Kepustakaan Penelitian.....	24
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	26
B. Sasaran Penelitian.....	26
C. Sumber Data.....	27
D. Tahap-tahap Penelitian.....	27
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	28
F. Teknik Analisa Data.....	30
BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
A. Sejarah Perkembangan PITI.....	32
B. Organisasi dan Kepengurusan PITI.....	38
C. Susunan Pengurus Korwil PITI Jawa Timur.....	40
D. Bentuk-bentuk Musyawarah PITI.....	40
E. Program Kerja Korwil PITI Jawa Timur.....	41
BAB V : PENYAJIAN DATA DAN ANALISA DATA	
A. Penyajian Data.....	43
B. Analisa Data.....	57
BAB VI : PENUTUP	
A. Simpulan.....	65
B. Rekomendasi.....	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

1. Struktur Organisasi PITI
2. Susunan Personalia Penaschat & Pengurus KORWIL PITI Jawa Timur Periode 2001-2004
3. Daftar Alamat DPD PITI Se-Jawa Timur
4. Program Kerja dan Realisasi Kerja KORWIL PITI Jawa Timur
5. Perkembangan AD/ART PITI
6. Skema Struktur Organisasi antara PITI dan Yayasan Haji Muhammad Cheng Hoo (YHIMCHI)
7. Draft Wawancara
8. Surat Keterangan Melakukan Penelitian
9. Kartu Konsultasi Skripsi

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

A. Latar Belakang

Pada hakekatnya organisasi itu terbentuk manakala terdapat dua orang atau lebih bersatu dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi merupakan suatu organisme (*organism*), yakni suatu sistem yang hidup dengan penekanan pada unsur-unsur manusia sebagai pendukung utamanya.¹

Sebagai suatu sistem yang mempunyai unsur yang saling berkaitan, maka organisasi merupakan suatu sistem yang terbuka, yang dapat memasukkan sumber energi dari lingkungan sekitarnya berupa modal, material, informasi, sumber tenaga manusiawi (masukan-input) untuk diolah menjadi suatu hasil produksi melalui proses transformasi dan untuk selanjutnya diteruskan sebagai suatu keluaran (output) berupa barang atau jasa.²

Dalam sebuah organisasi yang merupakan sistem terbuka tidak lepas dari adanya suatu interaksi baik dengan lingkungan sekitarnya maupun dengan sesama organisasi di luar organisasi tersebut. Interaksi itu akan memunculkan suatu pola perilaku tertentu dari organisasi itu yang akan menjadi ciri khas atau jati diri dari organisasi tersebut yang disebut dengan perilaku organisasi. Dari perilaku organisasi itu kepribadian dan jati diri akan muncul, karena setiap organisasi memiliki kultur

¹ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar Dan Aplikasinya)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1998), h. 105

² Adam Ibrahim Indrawijaya, *Perubahan Dan Pengembangan Organisasi*, (Bandung: Sinar Baru Bandung, 1989), h.22

yang khas yang akan membawa pada budaya organisasi dan akan menjadi bagian dari budaya masyarakat atau bahkan budaya negara.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh semua pihak yang harus berinteraksi dalam rangka pencapaian tujuan.³

Ketika budaya itu menjadi bagian pada organisasi, maka akan muncul beberapa asumsi tentang nilai-nilai dan pola perilaku organisasi yang cenderung pada sikap tertutup dan terbuka oleh anggota organisasi tersebut. Dalam tinjauan sosiologi sikap tertutup dan terbuka dapat dikatakan juga paham organisasi yang eksklusif dan inklusif.

Eksklusivisme adalah pandangan atau persepsi masyarakat luas bahwa mereka hanya mau bergaul dengan kaumnya sendiri.⁴ Eksklusivisme merupakan gejala budaya yang akan selalu melekat dalam perjalanan organisasi ketika organisasi itu mulai menapak menuju tujuannya dan akan muncul nilai egoisme organisasi untuk mempererat interaksinya. Sebenarnya sikap eksklusif akan berkembang secara bersamaan dengan inklusif. Makna inklusivisme adalah respons terhadap dilema yang sangat sederhana yang belum diakomodasi dalam eksklusivisme.⁵ Jika kelompok eksklusivis mengajarkan bahwa mereka bergaul dengan kaumnya sendiri dan menaati aturan-aturan yang telah disepakati bersama, maka kaum inklusif melihat adanya interaksi dengan yang di luar dari organisasi tertentu dan menaati aturan-aturan yang ada di luar pula.

³ Sondang P. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995) hal.27

⁴ Mely G. Tan, *Golongan Etnis Tionghoa Dalam Pembangunan, Masyarakat Dan Kebudayaan*, (Penerbit Djambatan, 1988), hal. 199

⁵ Ruslani, *Menuju Humanisme Agama-agama*, Artikel, <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0203/27/opini/menu29.htm>, Rabu 27 Maret 2002.

Sikap eksklusif dan inklusif dalam budaya organisasi berkembang secara bersamaan, hanya pada organisasi yang berbeda. Sikap yang satu bisa berbenturan dengan sikap yang lain. Misalnya, pandangan prinsip organisasinya, demokratisasi informasi, sehingga akan membuat orang berpikiran inklusif. Hal ini berarti orang akan menjadi lebih terbuka, lebih bisa memahami, dan bisa menerima organisasi lain.

Dari segi kebudayaan, sekarang ini makin terbuka dan bisa menerima berbagai hal. Masalah eksklusivisme yang berkembang dalam masyarakat, menyangkut dua hal. Pertama, berkenaan dengan identitas. Setiap orang merasa berkepentingan untuk memiliki identitas. Jika berbicara mengenai identitas, maka berbicara mengenai komitmen. Komitmen di sini berarti pemihakan dan juga pembelaan atau advokasi pada nilai-nilai.

Kedua, eksklusivisme dalam arti yang manipulatif atau eksploitatif. Eksklusivisme semacam ini memanfaatkan orang atau pihak lain untuk kepentingan ego diri dan kelompok. Hal ini tidak sehat dan justru memprihatinkan. Karakteristik dari sistem organisasi tertutup (eksklusif) adalah adanya kecenderungan yang kuat untuk bergerak mencapai suatu keseimbangan dan entropi⁷ (*equilibrium and entropy*) yang statis. Sifat ini menunjukkan adanya kebekuan atau tepatnya keseimbangan yang beku (*a static equilibrium*).⁸

⁶ Komaruddin Hidayat, *Masyarakat Pluralistik Rawan Terkena Eksklusivisme Egoistik*, Artikel, <http://www.hamline.edu/apakabar/basisdata/1997/01/02/0021.html>, Jakarta 31 Desember.

⁷ *Entropi*, dikenal sebagai suatu sistem yang menunjukkan kekacauan, ketidakteraturan, tidak adanya pola kerja, atau organisasi yang diatur secara acak (*randomness*), lihat Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi*, h.106, lihat juga pada James G. Miller, *Living Systems: Basic Concepts*, July, 1965, hlm. 195

⁸ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi*, 106

Organisasi sebagai kumpulan manusia yang lebih bersifat pada sosial dan biologis kurang tepat jika pendekatan yang digunakan adalah tertutup, sebab sistem sosial dan biologis bersifat dinamis dan berada dalam interaksi hubungan yang dinamis dengan lingkungannya. Sistem semacam ini tidak hanya terbuka bagi lingkungannya saja akan tetapi juga terbuka untuk dirinya sendiri.

Miftah Thoha menyebutkan sebagaimana Buckley bahwa, sistem terbuka ini menyesuaikan pada lingkungannya dengan cara melakukan perubahan-perubahan susunan dan proses dari komponen-komponen di dalam organisasi itu sendiri.⁹

Sama halnya dengan organisasi Persatuan Islam Tionghoa Indonesia (PITI), yang merupakan yayasan atau organisasi yang menaungi umat Islam Tionghoa, sebagai tempat berkumpulnya etnis Tionghoa yang beragama Islam. Hal ini terasa penting untuk menguatkan ukhuwah islamiyah diantara etnis Tionghoa yang memeluk agama Islam. Organisasi yang berdiri sejak tahun 1953 oleh Abdul Hamid Soci Ngo Sek dan kawan-kawan ini cenderung organisasi yang mengarah pada *ethnosentrisme* karena dianggap organisasi ini adalah paling baik dan unggul

Pembina Iman Tauhid Islam yang merupakan tempat berkumpulnya etnis Tionghoa diantaranya Yayasan *Karim Oei*, Pembina Iman Tauhid Islam d/h Persatuan Islam Tionghoa Indonesia (PITI) serta yang baru-baru ini adalah Persaudaraan Muslim Tionghoa Indonesia (PMTI). Sebagai tempat berkumpulnya etnis Tionghoa yang beragama Islam, Yayasan Karim Oei sangat berperan

⁹ *Ibid.* hal .07

terutama untuk media seperti pengajian, dakwah ataupun yang lainnya. Hal yang serupa juga berlaku dengan PITI ataupun PMTI.

Berdirinya PITI oleh berbagai kalangan pun disambut dengan baik, selama bergerak dalam pengembangan dakwah Islam, karena pendekatan suku, budaya, kelompok ataupun etnik dalam kerangka dakwah itu lebih bagus, sebab jika sama-sama Tionghoa lebih mudah untuk dipersatukan. Hal itu penting, karena ternyata banyak etnis Tionghoa yang memeluk agama Islam, dan peranannya dalam dakwah tidak diragukan. Walaupun bukan muallaf lagi, tetapi pemahamannya tentang Islam jauh lebih baik dibandingkan masyarakat yang telah lebih dahulu memeluknya.

PITI pada awal berdirinya bernama Persatuan Islam Tionghoa Indonesia. Hal ini terlihat bahwa golongan etnis Tionghoa di Indonesia adalah kelompok yang terintegrasi oleh masyarakat pribumi sendiri. Artinya, kelompok ini mempunyai hubungan yang fungsional dan berarti dalam lingkungan masyarakatnya, sehingga dapat diukur dari luasnya dan intensitas hubungan itu pada taraf individu ataupun kelompok, sehingga masyarakat pribumi memandang etnis Tionghoa sebagai golongan yang memiliki sikap eksklusivisme, yaitu mereka hanya mau berinteraksi dan bergaul dengan kaumnya sendiri, bahkan tuduhan lain bagi mereka adalah bahwa mereka tidak sudi anak perempuannya dipersunting laki-laki "pribumi". Hal ini disebabkan oleh adanya nilai perasaan superioritas mereka.

Superioritas mereka memang ada terutama pada golongan tua. Akan tetapi dengan perjalanan waktu perasaan superioritas semakin lama semakin luntur. Hal

ini dibuktikan dengan pergaulan mereka yang telah terbuka dengan bertambahnya kesempatan untuk melakukan hal-hal bersama, seperti sekolah bersama, berolah raga bersama, berkesenian bersama. Bahkan terlihat pula pada angkatan muda, masalah perkawinan campuran yang terjadi dengan wajar antara pria “non-pribumi” dan wanita “pribumi” maupun antara wanita “non-pribumi” dan pria “pribumi” yang makin bertambah.

Hal lain yang dianggap ganjal dalam hubungan antara golongan etnis Tionghoa dengan masyarakat luas adalah masih adanya unsur-unsur kebudayaan yang berasal dari “negeri leluhur”. Dari beberapa budaya di atas sangat kental nilai eksklusif bagi golongan etnis Tionghoa, sehingga tidak diragukan jika nantinya PITI akan tetap melakukan ritual-ritual ajaran Islam dengan campuran budaya nenek moyang mereka. Islam akan kabur dengan proses budaya lewat organisasi PITI yang berlatar orang-orang Tionghoa.

Dalam sejarahnya, Persatuan Islam Tionghoa Indonesia banyak mengalami serta mendapat tanggapan dari masyarakat baik yang bersifat konstruktif maupun yang bersifat destruktif, positif maupun negatif.

Hal-hal yang positif diharapkan Islam bisa berkembang dan tersyi’ar di kalangan Tionghoa di samping hal yang negatif, serta suara sumbang yang menyatakan, mengapa harus diembeli Tionghoa? Sedangkan agama Islam tidak pernah membedakan bangsa dan turunan di antara jenis manusia. Hal di atas dikuatirkan suatu saat akan muncul organisasi yang sejenis dengan embel-embel kesukuan dan kedaerahan masing-masing, baik Islam Bugis, Batak, Bali dan lain sebagainya.

Maka atas pertimbangan dari cita-cita bangsa Indonesia yang luhur serta wawasan nusantara di bawah naungan Bhineka Tunggal Ika serta kebijakan pemerintah dalam mempercepat proses asimilasi bangsa terhadap warga negara Indonesia keturunan yang menjurus ke eksklusivisme, maka PITI (Persatuan Islam Tionghoa Indonesia) dibubarkan melalui musyawarah pengurus yang dituangkan dalam surat keputusan DPP PITI No: 101/PP/PB/1972 yang ditujukan kepada Kejaksaan Agung Republik Indonesia.

Dari sekilas perjalanan munculnya Pembina Iman Tauhid Islam (PITI), maka sangat bisa ditebak perjalanan organisasinya. Didalamnya banyak liku-liku yang harus dipertahankan mulai dari ia muncul sebagai organisasi yang sifatnya eksklusif sampai menjadi inklusif. Perubahan yang terjadi sangat mencolok yaitu ketika PITI muncul dengan persatuan orang-orang Islam Tionghoa di sana banyak isu-isu yang berkembang bahwa Islam tidak mengenal adanya kesukuan, sedangkan PITI lebih mengedepankan pada suku Tionghoa-nya. Namun, akhirnya dibubarkan PITI yang mengarah pada etnis kesukuan itu berganti PITI, yaitu Pembina Iman Tauhid Islam.

Jika disinkronkan pada teori siklus organisasi, PITI mengalami proses asimilasi budaya dan pergeseran nilai-nilai kondisi. Yang dulunya keanggotaan PITI didominasi oleh orang-orang Islam Tionghoa, maka pada PITI (Pembina Iman Tauhid Islam) orang-orang non-pribumi bisa menjadi anggota PITI tersebut, bahkan sekarang pun sampai merambat pada tataran kepengurusan, sehingga struktur organisasinya bukan lagi didominasi oleh orang-orang Tionghoa. Pada

saat ini orang-orang pribumi sudah dapat menduduki kepengurusan lembaga dakwah PITI demi menyebarkan ajaran Islam kepada seluruh umat manusia.

Hal ini yang menarik perhatian peneliti untuk membedah budaya organisasi yang terjadi di Pembina Iman Tauhid Islam (PITI) Jawa Timur dalam kerangka manajemen organisasi dakwah, yang meliputi struktur organisasinya, bentuk budaya organisasi, nilai-nilai kondisi organisasi, perubahan-perubahan organisasi serta kendala atau hambatan apa didalamnya yang mempengaruhi budaya organisasi.

B. Fokus Penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang bias dan melebar, penelitian ini difokuskan pada proses eksklusivisme dan inklusivisme perubahan budaya organisasi di Pembina Iman Tauhid Islam (PITI) Jawa Timur. Dalam fokus tersebut, teridentifikasi beberapa permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses keanggotaan kelompok PITI Jawa Timur?
2. Bagaimana proses kerangka referensi PITI Jawa Timur?
3. Bagaimana proses perspektif waktu PITI Jawa Timur?
4. Bagaimana proses keseimbangan organisasi PITI Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menelaah mengenai hal-hal sebagai berikut:

1. Proses keanggotaan PITI Jawa Timur.
2. Proses kerangka referensi PITI Jawa Timur.
3. Proses perspektif waktu PITI Jawa Timur.

4. Proses keseimbangan organisasi PITI Jawa Timur.

D. Manfaat Penelitian

Ada dua manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, pertama, manfaat teoritis, yaitu mengembangkan teori-teori mengenai eksklusivisme dan inklusivisme dalam tinjauan budaya organisasi, terutama teori yang terkait akan eksklusivisme budaya etnis atau keturunan yang terjadi di organisasi. Kedua, manfaat praktis, yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau masukan dalam pelaksanaan program-program kerjaj di PITI Surabaya pengembangan dakwah Islam di kalangan etnis Tionghoa dengan kaum Islam pribumi.

E. Konseptualisasi Judul

1. Eksklusif dan Inklusif

Dalam tinjauan organisasi, eksklusif adalah organisasi tertutup, artinya sekelompok orang yang hanya mau bergaul dengan kelompoknya sendiri dan melaksanakan aturan dan budayanya sendiri tanpa menghiraukan budaya kelompok lain.

Sama halnya dengan Persatuan Islam Tionghoa Indonesia (PITI) yang pada awal berdirinya merupakan organisasi tertutup (eksklusif), karena organisasi tersebut mengkoordinir atau mewadahi keturunan-keturunan etnis muslim Tionghoa yang cenderung pada kelompok rasial dan budaya leluhurnya yang sangat kental. Dalam visinya, PITI sebagai lembaga dakwah ingin mengajak orang-orang Tionghoa yang tidak beragama Islam untuk memeluk agama Islam.

Jika kelompok eksklusivis mengajarkan bahwa mereka bergaul dengan kaumnya sendiri dan menaati aturan-aturan yang telah disepakati bersama, maka organisasi inklusif (terbuka) adalah interaksi dengan yang di luar dari organisasi tersebut dan menaati aturan-aturan yang ada di luar pula. Dengan perubahan nama Persatuan Islam Tionghoa Indonesia menjadi Pembina Iman Tauhid Islam, PITI cenderung organisasi terbuka (inklusif). Hal ini ditunjang oleh adanya orang atau anggota PITI yang bukan dari keturunan muslim Tionghoa, yaitu orang muslim pribumi bisa menjadi anggota PITI.

2. Perubahan Budaya Organisasi

Keterbukaan PITI adanya proses perubahan dalam organisasi yang pada mulanya organisasi tertutup (eksklusif) menjadi terbuka (inklusif). Hal ini terjadi pergeseran nilai organisasi yang pada awalnya menampung orang keturunan muslim Tionghoa menjadi mewadahi juga orang muslim pribumi.

Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama kelompok organisasi akan nilai, aturan, kebiasaan dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota organisasi dan membedakannya dengan organisasi lainnya. PITI sebuah organisasi yang memiliki budaya organisasi tersendiri dengan sekian banyaknya kebiasaan dan norma yang ada menjadikan organisasi ini adalah organisasi yang memiliki ciri khas dengan organisasi lainnya. Keberadaan organisasi ini menjadi organisasi besar di Indonesia dan bahkan berbeda dengan organisasi seperti NU dan Muhammadiyah.

F. Sistematika Pembahasan

BAB I : Pendahuluan, yakni membahas segala sesuatu yang mengaitkan ke arah tujuan penelitian ini, meliputi konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Teoritis yang menjelaskan tentang uraian teori dengan bahasan yang berkenaan dengan eksklusivisme dan inklusivisme dalam budaya organisasi.

BAB III : Metodologi Penelitian yang menerangkan kegiatan peneliti dalam proses pencarian data di lapangan, yaitu tentang pendekatan dan jenis penelitian, sasaran penelitian, sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data

BAB IV : Deskripsi Lokasi Penelitian PITI, yang menjelaskan tentang sejarah perkembangan PITI, organisasi dan kepengurusan, susunan pengurus Korwil PITI Jawa Timur, bentuk-bentuk musyawarah dan program kerja Korwil PITI Jawa Timur.

BAB V : Penyajian dan Analisa Data, yang memaparkan hasil temuan data tentang proses perubahan budaya organisasi yang dilakukan oleh (PITI) yang diperoleh di lapangan dan disajikan secara utuh. Dan analisa data yang menjelaskan tentang discovery dengan teori.

BAB VI : Penutup, yang berisi kesimpulan dan rekomendasi.



BAB II STUDI TEORITIS

EKSKLUSIVISME DAN INKLUSIVISME DALAM BUDAYA ORGANISASI

A. Kajian Kepustakaan Konseptual Tentang Budaya Organisasi

Istilah budaya (*culture*) sebagai suatu konsep, berakar dari kajian atau disiplin ilmu antropologi, yang dikemukakan oleh Umar Nimran, diartikan sebagai falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat.¹⁰

Setiap organisasi adalah suatu sistem yang khas. Setiap organisasi mempunyai kepribadian yang khas, budayanya pun bersifat spesifik pula. Dalam perkembangan perjalanan ilmu perilaku organisasi, budaya telah menjadi bagian khusus bahasan yang penting dalam bidang manajemen dan perilaku organisasi dengan memakai istilah budaya perusahaan (*corporate culture*) atau budaya organisasi (*organizational culture*).

Budaya organisasi saat ini sering muncul dan menjadi bahan pembicaraan dan kajian, baik di kalangan praktisi maupun ilmuwan. Banyak diskusi dan seminar diselenggarakan oleh berbagai pihak yang mengungkapkan akan hal-hal yang berkaitan dengan penciptaan dan pengembangan budaya organisasi. Kondisi atau gejala ini bahwa budaya organisasi dirasakan penting karena memiliki manfaat langsung maupun tak langsung bagi perkembangan organisasi. Dengan

¹⁰ Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, (Surabaya: Citra Media, 1997), hal. 120

budaya organisasi akan terlihat adanya proses organisasi itu, mulai dari organisasi itu berdiri sampai eksis di lingkungan masyarakat.

Dalam literatur, definisi budaya organisasi ini cukup banyak, seperti yang telah di kemukakan oleh para pakar dan sedikit di antaranya akan dikemukakan pada bagian ini.

Sondang P. Siagian¹¹ mengatakan dalam bukunya yang berjudul *Teori Pengembangan Organisasi* bahwa, “Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan”.

Umar Nimran,¹² mengemukakan tiga pengertian Budaya Organisasi yang dinyatakan oleh:

Menurut Elliot Jacques bahwa, “Budaya organisasi adalah cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit mencrimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian organisasi”.

Menurut Wheelen dan Hunger (1986), bahwa “budaya organisasi adalah himpunan dari kepercayaan, harapan dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya”.

Menurut Griffin dan Ebert (1989) menyatakan bahwa, “budaya organisasi adalah pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma-norma bersama yang menjadi ciri organisasi”.

¹¹ Sondang P. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hal. 27

¹² Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, hal 120

Sedangkan Hasymi Ali¹³ juga mengemukakan tentang budaya organisasi, “Budaya organisasi adalah perangkat nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang penting yang sama-sama dimiliki oleh para anggotanya”

Dari berbagai pengertian di atas dapat dirumuskan bahwa, budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang unik, keyakinan, kebiasaan dan norma-norma (bagaimana kita harus melakukan sesuatu) yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi dan membedakannya dengan organisasi lainnya.

Hasymi Ali mengemukakan organisasi dapat mengembangkan kebudayaan-kebudayaan sendiri yang unik yang membedakannya dari organisasi-organisasi lain dalam industri atau masyarakat yang sama. Hofsted yang dikutip oleh A. Hasymi Ali¹⁴ menyatakan bahwa:

“Organisasi itu sendiri adalah fenomena yang menghasilkan kebudayaan.....”

“Organisasi dipandang sebagai instrumen sosial yang menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa, dan sebagai hasil sampingan (by product) juga menghasilkan barang kebudayaan yang unik seperti ritual, legenda, dan upacara. Walaupun organisasi itu sendiri berada dalam konteks kebudayaan yang lebih luas, namun penekanan para peneliti di sini adalah pada kualitas sosio-kultural yang berkembang dalam organisasi”.

Karena pentingnya peranan budaya organisasi dalam meningkatkan efektivitas organisasi, maka ciri-ciri budaya organisasi dapat dikenali dengan baik.

Ciri-ciri tersebut meliputi¹⁵:

1. Otonomi individual yang memungkinkan para anggota organisasi untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan menentukan cara

¹³ A. Hasymi Ali, *Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996) hal 952

¹⁴ *Ibid*, hal 953

¹⁵ Sondang P. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi*, hal 234

yang dianggap paling tepat untuk menunaikan kewajiban dan peluang untuk berprakarsa.

2. Struktur organisasi yang mencerminkan berbagai ketentuan formal dan normatif serta bentuk penyeliaan yang digunakan oleh manajemen untuk mengarahkan dan mengendalikan perilaku para anggota.
3. Perolehan dukungan, bantuan dan kehangatan hubungan dari manajemen kepada para bawahannya.
4. Pemberian perangsang dalam berbagai bentuk, seperti kenaikan upah dan gaji secara berkala serta promosi, yang didasarkan pada kinerja seseorang, bukan semata-mata karena senioritasnya.
5. Pengambilan resiko dalam arti dorongan yang diberikan oleh manajemen kepada para bawahannya untuk bersikap agresif, inovatif dan memiliki keberanian mengambil resiko.

Amin Widjaya Tunggal¹⁶ menyebutkan dalam bukunya, ciri-ciri budaya organisasi : (1) percaya kepada bawahan, (2) komunikasi yang terbuka, (3) kepemimpinan yang suportif, (4) pemecahan masalah berdasarkan kelompok, (5) otoritas karyawan, (6) pembagian informasi, dan (7) mempunyai tujuan mencapai hasil yang tinggi.

Peranan penting yang dimainkan oleh budaya organisasi, yaitu:

1. Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja ,
2. Dapat dipakai untuk mengembangkan keikatan pribadi dengan organisasi,

¹⁶ Amin Widjaya Tunggal, *Manajemen (Suatu Pengantar)*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1993). hal.233

3. Membantu stabilisasi perusahaan atau organisasi sebagai suatu sistem sosial,

4. Menyajikan pedoman perilaku, sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk.¹⁷

Pada dasarnya, untuk membangun budaya organisasi yang kuat memerlukan waktu yang cukup lama dan bertahap. Dan boleh jadi, di dalam perjalanan sebuah organisasi mengalami pasang surut dan menerapkan budaya organisasi yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain, tahapan-tahapan pembentukan atau pembangunan budaya organisasi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Seseorang (pendiri) datang dengan ide atau gagasan tentang sebuah usaha baru.
2. Pendiri membawa orang-orang kunci yang merupakan para pemikir, dan menciptakan kelompok inti yang mempunyai visi yang sama dengan pendiri.
3. Kelompok inti memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan organisasi, mengumpulkan dana, menentukan jenis dan tempat usaha, dan lain-lain hal yang relevan.
4. Orang-orang lain dibawa ke dalam organisasi untuk berkarya bersama-sama dengan pendiri dan kelompok inti, memulai sebuah sejarah bersama.

Makin kuat budaya organisasi, makin mantap pula kesepakatan bersama antar anggota organisasi. Oleh karena itu, melalui proses sosialisasi, budaya

¹⁷ Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, h. 121-122

organisasi harus melembaga sedemikian rupa, sehingga usianya lebih lama dari keberadaan siapapun dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi, dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua anggota organisasi. Artinya, budaya organisasi merupakan penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma, sistem nilai, serta keyakinan para anggota organisasi.

Di depan telah dijelaskan bahwa organisasi adalah *living organism*. Kehidupan organisasi dapat diibaratkan seperti kehidupan manusia. Pertumbuhan organisasi itu melalui beberapa tingkat atau fase. Fase kehidupam ini disebut dengan siklus organisasi.

Organisasi sebagai *living organism* dengan siklus organisasi melalui fase balita (fase *infancy*, fase *survival* yang berakhir pada *breakeven point*, BEP), selanjutnya sebagai remaja ia bergaul, penuh gairah, pacaran dan menikah (bermitra, berekan, bekerjasama, membentuk group dengan organisasi lain, *merger*), beranak cucu (membentuk cabang, mendirikan anak perusahaan), supaya mampu menjalankan *job* organisasi harus belajar (*training*), diberi bimbingan dan penyuluhan (*konseling*), organisasi bisa sakit (*deterioratif*), dibedah (*direengineering*), mungkin melakukan kejahatan (melanggar peraturan), mengalami masa jaya atau kemapanan (*establishment*), menolak perubahan,

mengalami kejenuhan, dan cepat atau lambat, mati (dibubarkan, ubah-bentuk, dirombak besar-besaran).¹⁸

Jika antara organisasi dengan masyarakat tidak ada jalinan akses kontak dan komunikasi budaya, dan organisasi tidak memberikan kesempatan bagi lingkungan untuk menyumbangkan ide atau masukan bagi organisasi, maka akan timbul gejala enklavisme (*enclavism*) dan eksklavisme (*exclavism*) budaya. Dalam hal ini muncul adanya campurtangan kekuasaan (*power*) di dalam masukan budaya, sehingga budaya organisasi tidak murni lagi. Hal ini akan timbul gejala intervensi budaya.¹⁹

Proses terbentuknya budaya terdiri dari sejumlah subproses yang saling menjalin, antara lain: kontak budaya, penggalan budaya, seleksi budaya, pemantapan budaya, sosialisasi budaya, internalisasi budaya, kontrol budaya, evaluasi budaya, pertahanan budaya, perubahan budaya dan pewarisan budaya yang terjadi dalam hubungan antara suatu organisasi dengan lingkungannya serta berkesinambungan.

Gelombang informasi yang semakin global mendorong kontak antarbudaya semakin pesat. Kontak budaya adalah pertemuan antara nilai baru dengan nilai lama, yang terjadi di luar maupun di dalam organisasi. Peristiwa kontak antarbudaya organisasi yang berbeda dapat pula mengakibatkan terbentuknya budaya organisasi baru. Bentuk-bentuk peristiwa itu berupa *asimilasi dan akulturasi*.

¹⁸ Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997) hal. 60

¹⁹ *Ibid*, hal. 67

Asimilasi adalah suatu proses bertemunya dua atau lebih budaya yang berbeda, unsur-unsur budaya tadi saling berinteraksi secara intensif dan menghasilkan budaya baru. Dalam proses asimilasi, ciri khas unsur-unsur budaya lama dari masing-masing budaya asal sudah tidak tampak lagi. Sedangkan *akulturasi*, adalah bertemunya dua atau lebih budaya yang berbeda. Unsur-unsur budaya yang berbeda itu saling saling bersentuhan dan saling meminjam, tetapi ciri khas masing-masing budaya yang berbeda tidak hilang dan tetap dipertahankan keberadaannya.²⁰

Terbentuknya budaya berlangsung ketika organisasi didirikan, pembentukan budayanya pun dimulai. Pembentukan budaya organisasi terjadi tatkala anggota organisasi belajar menghadapi dan menyelesaikan masalah, baik masalah yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun masalah internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.

Pembentukan budaya memerlukan waktu bertahun bahkan puluhan dan ratusan tahun. Pembentukan budaya diawali oleh para pendiri (*founder*) melalui tahapan berikut:

1. Seseorang mempunyai gagasan untuk mendirikan sebuah organisasi berdasarkan visi-misi tertentu.
2. Pendiri menggali dan mengerahkan sumber-sumber, baik orang ini yang sepaham dan setuju dengan dia (SDM), biaya, teknologi dan sebagainya.

²⁰ Sujarwa, *Manusia dan Fenomena Budaya*, hal 20-21

3. Mereka meletakkan dasar organisasi, berupa susunan organisasi dan tatakerja.²¹

Organisasi terbuka adalah suatu organisasi yang mempunyai rasa tanggap akan perubahan dan pembaharuan. Sedangkan organisasi tertutup adalah kecil kemungkinannya menerima perubahan dan pembaharuan, atau mempunyai kecenderungan tetap menjaga kestabilan.²²

Organisasi terbuka berbeda dengan organisasi tertutup, karakteristik dari masing-masing organisasi di atas yaitu:

1. Perubahan Keanggotaan Kelompok

Kelompok terbuka dapat dengan bebas menerima dan melepas anggota-anggotanya. Kelompok tertutup memelihara kestabilan anggota kelompok, dengan sedikit sekali kemungkinan adanya penambahan dan pelepasan anggota setiap saat. Hubungan status dan kekuasaan biasanya lebih mapan dalam kelompok tertutup. Perbedaan lainnya ialah anggota-anggota baru mempunyai kekuasaan yang relatif agak lebih luas dari pada kelompok terbuka dibandingkan pada kelompok tertutup.

2. Kerangka Referensi

Karena kelompok terbuka mempunyai kebebasan menerima dan melepas anggota, maka dalam hal ini anggota baru ini membawa suatu perspektif baru bagi kelompok. Anggota baru mempunyai banyak ide-ide baru dan masih segar untuk meningkatkan kegiatan-kegiatan kelompoknya dan memecahkan persoalan-persoalannya. Dengan tidak segan-seganya

²¹ Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hal 76

²² Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998) hal. 77

anggota baru memberikan tantangan perspektif bagi kelompok. Perluasan kerangka referensi dalam kelompok terbuka ini dapat menambah kreativitas

Sedangkan dalam kelompok tertutup, karena kestabilan anggota yang diutamakan, maka kerangka referensinya sempit. Para anggota baru kurang terangsang untuk membawa ide-ide baru yang segar yang menuju ke arah pembaharuan dan perubahan.

3. Perspektif Waktu

Kelompok terbuka dalam perspektif waktu ini lebih befikir untuk masa sekarang dan masa depan yang dekat (*near future*). Karena kelompok ini tidak stabil anggotanya dan kecenderungannya selalu menerima perubahan dan pembaharuan. Itu sebabnya berpikir jangka pendek merupakan ciri dari kelompok terbuka ini.

Adapun kelompok tertutup sebaliknya, mampu memelihara horizon waktu yang berjangka panjang. Banyak anggota kelompok ini menimbang sejarah masa lalu, dan mengharapkan bisa melanjutkan untuk masa-masa yang panjang dengan suatu perencanaan jangka panjang. Orientasi masa depan selalu dikaitkan dengan sejarah masa lalu.

4. Keseimbangan

Keseimbangan adalah keadaan adanya suatu sistem yang menjaga kestabilan setelah mempunyai keadaan yang memporak-porandakan. Keadaan tidak seimbang, tidak selaras, dan adanya keporakprandaan jelas akan merugikan pelaksanaan kerja dari suatu kelompok. Kelompok

terbuka lebih menagarah pada kurang adanya keseimbangan dibandingkan dengan kelompok yang stabil, yakni kelompok tertutup. Kelompok terbuka mempunyai mobilisasi yang tinggi terhadap penerimaan anggota baru yang membawa ide-ide baru, sehingga suatu sistem yang belum lama berjalan ada kemungkinan berubah dengan cepat. Ini pertanda adanya ketidakseimbangan. Lain halnya dengan kelompok tertutup yang menjaga adanya kestabilan yang mengutamakan adanya keseimbangan dibandingkan kegoncangan.²³

Bentuk perubahan budaya dapat dibagi bermacam-macam yaitu: ada yang bersifat *evolusi*, *revolusi*, *inovasi* dan *divusi*. *Evolusi* adalah suatu perubahan budaya yang terjadi secara lambat namun arah perubahannya akan mencapai bentuk yang lebih sempurna. *Revolusi* adalah proses perubahan budaya yang terjadi secara cepat, sehingga akibat dari perubahan itu segera terlihat dan dirasakan oleh masyarakat. *Inovasi* adalah perubahan budaya yang terjadi disebabkan oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam masyarakat sendiri. *Divusi* adalah perubahan budaya yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar masyarakat yakni seperti masuknya unsur-unsur budaya asing.²⁴

Perubahan budaya akan diubah kemana, ada empat tipe kemana budaya akan diubah, yaitu:

- a. *Barbarian*, berdimensi *Ego-driven* dan *Anti-Bureaucratic*
- b. *Monarchical*, berdimensi *Anti-Bureaucratic* dan *Managerial*
- c. *Presidential*, berdimensi *managerial* dan *Bureaucratic*

²³ *Ibid*, hal 77-79

²⁴ Sujarwa, *Manusia dan Fenomena Budaya: Menuju Perspektif Moralitas Agama*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, tt) hal. 19

d. *Pharaonic*, berdimensi *Bureaucratic* dan *Ego-driven*

Organisasi yang berbudaya *barbarian* adalah organisasi yang orang-orangnya seperti jawara, gila-kerja (*workaholic*), popstar, arogan dan seperti itu. Kepemimpinannya kharismatik dan irrasional, orangnya “fixer”. Organisasi berbudaya *monarchical* adalah organisasi yang pemimpinannya menggunakan *force of law* ketimbang kekuasaan semata-mata. Dari orang-orangnya dituntut loyalitas. Budaya organisasi ini bergantung sepenuhnya pada watak dan kemampuan *monarch*. Wataknya konservatif dan resistan terhadap perubahan. Promosi diutamakan dari dalam. Organisasi yang berbudaya *presidential* adalah organisasi yang bersendikan demokrasi, status dan koordinasi. Promosi didasarkan pada prestasi. Organisasi berbudaya *pharaonic* adalah organisasi yang mengandalkan sistem dan individualisme anggota-anggotanya. Perilaku anggota-anggota penuh perlambang, pemujaan, ritual, amanat dan formalitas.²⁵

Schein²⁶ (1992) yang di kutip oleh Taliziduhu Ndraha menggambarkan mekanisme perubahan budaya menurut siklus organisasi, (tabel berikut hasil digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id terjemahan secara bebas).

²⁵ Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, hal 92

²⁶ *Ibid*, hal. 93-94



Tabel Perubahan Budaya Organisasi

Menurut Siklus Organisasi.

Tingkat Organisasi	Mekanisme Perubahan
Pembangunan dan Pertumbuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan kenaikan gaji melalui evolusi spesifik dan umum 2. Perubahan melalui wawasan dari terapi organisasi 3. Perubahan melalui promosi asimilasi dalam kebudayaan
Tengah/ Separuh Perjalanan Kedewasaan dan kemunduran	<ol style="list-style-type: none"> 4. Perubahan melalui promosi sistematis dari sub kebudayaan yang diseleksi 5. Perubahan yang direncanakan melalui proyek pembangunan organisasi dan kreasi struktur pembelajaran paralel. 6. Peleburan dan perubahan melalui bujukan teknologi 7. Perubahan melalui infusi paling luar 8. Peleburan melalui skandal dan ledakan mitos. 9. Peleburan melalui perubahan haluan. 10. Perubahan melalui persuasi yang memaksa. 11. perusakan dan kelahiran kembali.

B. Kajian Kepustakaan Penelitian Tentang PITI

Penelitian yang berkenaan dengan Lembaga Islam Tionghoa yang didirikan oleh mayoritas etnis Tionghoa pernah dibahas dari beberapa bidang keilmuan. Dalam bidang dakwah, Hanifah mengemukakan bahwa Pembina Iman Tauhid Islam (PITI) yang dahulu dikenal dengan Persatuan Islam Tionghoa Indonesia merupakan organisasi sosial yang mempunyai misi khusus berdakwah di kalangan etnik Tionghoa. Dalam hal ini Hanifah tidak membahas akan proses organisasi di PITI bahkan lebih menekankan pada proses dakwah.²⁷

²⁷ Hanifah, "Dakwah Warga Tionghoa (Kajian Tentang Aktivitas dan metode Dakwah PITI kodya Sby), *Skripsi* (Surabaya: Fakultas Dakwah KPI, 2001)

Dalam aspek pendidikan, Rahma mengemukakan bahwa Persatuan Iman Tauhid Islam yang menampung orang-orang Islam Tionghoa dalam proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam dengan mengukur keimanan para muallaf Tionghoa. Sifat keeksklusivan itu ditunjukkan akan adanya proses pengukuran diri dalam pendalaman ajaran Islam.²⁸

Dalam aspek manajemen yang tinjauannya pada keorganisasian lembaga dakwah juga pernah dilakukan oleh Muhaiminah yang membahas tentang proses manajemen organisasi PITI dalam merekrut anggota baru,²⁹ sedangkan pada fokus budaya organisasi masih dapat dikatakan jarang dilakukan oleh peneliti-peneliti khususnya di PITI yaitu lingkungan atau wadah yang menaungi orang-orang etnik Tionghoa. Namun dalam penelitian kali ini pada bab-bab selanjutnya akan dibahas adanya budaya organisasi dalam tinjauannya pada bidang manajemen organisasi, tentang proses perubahan Persatuan Islam Tionghoa Indonesia menjadi Pembina Iman Tauhid Islam.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

²⁸ Rahma, "Faktor-faktor Self Disclosure (Pengukuran Diri) Terhadap Pendidikan Agama Islam Pada Kalangan Muallaf Tionghoa di PITI Surabaya", *Skripsi* (Surabaya: Fakultas Tarbiyah PAI, 2000)

²⁹ Muhaiminah, "Manajemen Organisasi PITI (Persatuan Islam Tionghoa Indonesia) Dalam Rekrutmen Anggota Baru Di Kodya Surabaya, *Skripsi*, (Surabaya: Fakultas Dakwah MD, 2001)

BAB III

METODE PENELITIAN

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif, karena data yang digali bukan angka, melainkan fenomena sosial yang terdeskripsikan. Adapun jenis pendekatan yang dipilih adalah penelaahan kepada satu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif.³⁰ Studi kasus ini dilakukan terhadap kelompok atau organisasi yang terfokus pada organisasi kelompok orang Islam Tionghoa yang dikenal oleh Persatuan Islam Tionghoa Indonesia (PITI) Surabaya. Karena PITI adalah lembaga dakwah yang awalnya lebih didominasi golongan etnis Tionghoa Islam dan bahkan sekarang lebih cenderung pada lembaga dakwah yang sifatnya umum dan berubah nama menjadi Pembina Iman Tauhid Islam.

B. Sasaran Penelitian

Sasaran penelitian ini adalah seluruh pengurus Korwil (Koordinator Wilayah) PITI Jawa Timur, mulai dari Ketua Korwil PITI Jawa Timur sampai pengurus harian Korwil PITI Jawa Timur.

³⁰ Sanapiah Faisal; *Format-format Penelitian Sosial. Dasar-dasar dan Aplikasi*; (Jakarta: Rajawali, 1992), 22.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah dari pengurus organisasi PITI sebagai *key informan* HS. Willy Pangestu, yang selanjutnya menunjuk pengurus lainnya untuk diwawancarai oleh peneliti seperti, H. Moch Ghozali, Wantono Gono Putro, Spd,

D. Tahap-tahap Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memilih tahapan-tahapan penelitian seperti yang dikemukakan oleh Kirk dan Miller³¹ pada penelitian kualitatif. Proses penelitian dilakukan dalam empat tahapan, yaitu:

1. *Invensi*, peneliti terjun ke lapangan dengan wawancara yang sebelumnya peneliti siapkan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan dengan cara menemui pengurus PITI di Kantornya dengan duduk berhadap-hadapan. Data tersebut di catat dan direkam kemudian di tulis kembali berdasarkan tabulasi dan identifikasi data. Sedangkan observasi, peneliti mengamati dari kondisi kantor, ikut pada program kegiatannya dan melakukan interaksi dengan pengurus yang lain dan anggota.
2. *Discovery* (temuan), yaitu dalam proses ini peneliti temukan akan proses perubahan anggota, perubahan nama organisasi, perubahan kepengurusan gejala perilaku baik pengurus dan anggota, keterbukaan lokasi Gedung dengan masyarakat.
3. *Interpretation*, yaitu pembahasan hasil temuan dilapangan dengan teori-teori yang relevan, sehingga terjadi dialektika antara realitas dan idealitas.

³¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 85

Dalam pembahasan ini, peneliti memiliki peluang untuk melakukan interpretasi secara penuh sekaligus memberikan alternatif solusi atas masalah yang mengemuka.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

4. *Eksplanation*, yaitu tahap penarikan kesimpulan dan pemberian gagasan-gagasan untuk kebaikan hasil penelitian. Kesimpulan dan gagasan adalah hasil akhir dari temuan penelitian yang digambarkan dalam implikasi-implikasi teoritis yang dihasilkan.

E. Tehnik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan sesuai dengan masalah yang diteliti atau yang dibahas, maka digunakan beberapa teknik yaitu:

1. Tehnik Wawancara

Dalam penelitian ini data yang dapat diperoleh adalah data primer yang meliputi proses perubahan keanggotaan, kerangka referensi, perspektif waktu dan keseimbangan organisasi. Sedangkan data sekunder meliputi sejarah berdirinya PITI dan struktur organisasi dan jajaran personalia.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

2. Tehnik Observasi

Data observasi penelitian ini meliputi data primer terdiri dari pengamatan tentang perubahan keanggotaan. Sedangkan data sekunder tentang hubungan interaksi pelaku organisasi PITI, yaitu antara pengurus keturunan Tionghoa dengan orang pribumi dan antara anggota keturunan Tionghoa dengan anggota pribumi, kondisi bangunan kantor dan masjid PITI Surabaya serta komunikasi antar pengurus dengan pengurus dan pengurus dengan anggota.

3. Teknik Dokumentasi

Data yang diperoleh dari dokumentasi dalam penelitian ini adalah data sekunder yang menerangkan sejarah berdirinya, susunan personalia pengurus Korwil PITI Jawa Timur, struktur organisasi PITI, perkembangan AD/ART PITI, daftar alamat DPD se-Jawa Timur, program kerja dan realisasinya.

Tabel berikut ini adalah teknik pengambilan data yang digali dengan beberapa instrumen di atas dari beberapa sumber data.

NO	JENIS DATA	TPD	SUMBER DATA
1.	Sejarah perubahan anggota Persatuan Islam Tionghoa Inndonesia menjadi Pembina Iman Tauhid Islam.	W + O	Pengurus Korwil PITI Jawa Timur
2.	Perubahan Kerangka Referensi	W	Pengurus Korwil PITI Jawa Timur
3.	Perubahan Perspektif Waktu	W	Pengurus Korwil PITI Jawa Timur
4.	Keseimbangan Organisasi PITI	W	Pengurus Korwil PITI Jawa Timur
5.	Sejarah Berdirinya PITI	W + D	Pengurus Korwil PITI Jawa Timur, Arsip
6.	Program kerja	D	Arsip PITI, Berupa Majalah Komunitas
7.	Susunan Pengurus PITI	W	Pengurus Korwil PITI Jawa Timur
8.	Struktur Organisasi	W + D	Arsip PITI
9.	Draft AD/ART	D	Arsip PITI
10.	Kondisi Kantor	O	Peneliti di lokasi

Keterangan:

W = wawancara

O = observasi

D = dokumentasi

F. Teknik Analisa Data

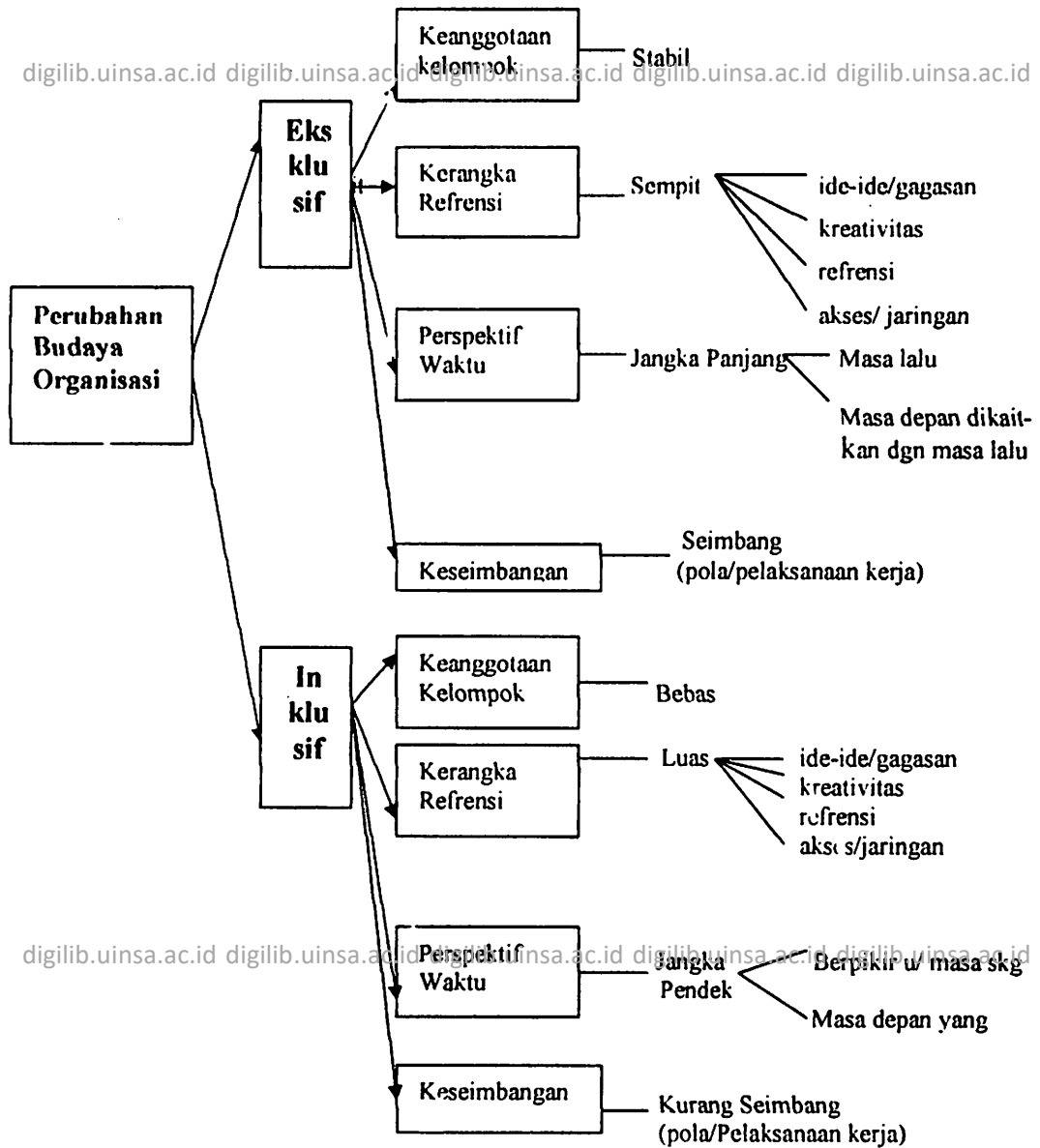
Agar data dapat digali terarah dan lebih mendalam, penelitian ini menggunakan teknik taksonomik, yaitu menguraikan domain yang terfokus dan memilahnya menjadi beberapa sub-sub domain serta bagian-bagian khusus yang lebih terinci.³² Setelah data terkumpul, teknik deskriptif –induktif diterapkan dalam analisa data penelitian ini. Teknik analisis deskriptif-induktif merupakan upaya menjelaskan rangkaian data di lapangan secara sistematis dan utuh, kemudian ditarik suatu kesimpulan yang bersifat umum. Peneliti menyertakan Skema Aplikasi Taksonomi dalam Data.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

³² Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hal 90

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

SKEMA : APLIKASI TAKSONOMIK DALAM DATA



BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN: PITI

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

A. Sejarah Perkembangan PITI

Pembina Iman Tauhid Islam (PITI) berdiri diawali dengan berdirinya PIT (Persatuan Islam Tionghoa) di Jakarta pada tahun 1953. Usaha ini dirintis oleh H. Abdul Hamid Soei Ngo Sek dan kawan-kawan. Maksud didirikannya PIT ini adalah sebagai wadah organisasi bagi kalangan Muslim Tionghoa. Sebagai ketua umum pertama adalah A. Hamid Hin Intek.

Pada tahun 1961, terjadi pergantian kepengurusan PIT, kali ini sebagai ketua umum adalah Bapak Lim Seng Lian. Pada perkembangan selanjutnya ada tawaran dari organisasi muslim Tionghoa lainnya yakni dari PTM (Persatuan Muslim Tionghoa) yang didirikan oleh Kho Tjing dan beberapa sahabatnya di Medan, untuk menggabungkan PIT dan PTM menjadi suatu organisasi yang bersifat nasional. Kemudian setelah melalui musyawarah dan pertimbangan digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id organisasi, tawaran ini kemudian dipojitifkan dengan langkah membentuk organisasi gabungan yang bernama PITI (Persatuan Islam Tionghoa Indonesia) pada tanggal 14 April 1961, dengan ketua umum Bapak H. Abdul Karim Oey Tjing Him dan sekjenjnya Kho Hoan Tin, serta penasehatnya adalah H. M. Isa Idris.

Dalam sejarahnya Persatuan Islam Tionghoa Indonesia banyak mendapat tanggapan dari masyarakat baik yang bersifat positif maupun negatif. Hal-hal positif dapatlah diharapkan Islam bisa berkembang dan tersiar di kalangan

Tionghoa, disamping hal yang negatif serta suara sumbang yang mengatakan, mengapa harus diembel-embeli dengan Tionghoa. Padahal agama Islam tidak membedakan bangsa dan turunan diantara jenis manusia. Apa tidak dikuatirkan pada suatu saat nanti akan muncul organisasi yang sejenis dengan embel-embel kesukuan dan kedaerahan masing-masing? Apa Islam bugis, batak dan sebagainya.

Maka atas dasar pertimbangan dan cita-cita Indonesia yang luhur serta wawasan Nusantara di bawah naungan Bhineka Tunggal Ika serta kebijakan pemerintah dalam mempercepat proses "asimilasi" bangsa terhadap warga Negara Indonesia keturunan yang dapat menjurus kearah eksklusivisme PITI (Persatuan Islam Tionghoa Indonesia) akhirnya dibubarkan, dengan alasan identitas organisasinya terlalu berbau ras. Secara resmi PITI dibubarkan pada tanggal 5 Desember 1972 melalui musyawarah pengurus yang dituangkan dalam surat keputusan DPP PITI Nomor: 101/PP/Pb./1972 yang ditujukan kepada Kejaksaan Agung RI.

Hasil keputusan musyawarah tersebut dicantumkan dalam butir-butir:

1. Membubarkan organisasi Persatuan Islam Tionghoa Indonesia termasuk segenap wilayah dan cabang-cabangnya.
2. Mempertanggungjawabkan segala sesuatunya kepada eksanggota Persatuan Islam Tionghoa Indonesia. (Dokumen Pembina Iman Tauhid Islam (PITI).

Namun walaupun PITI (Persatuan Islam Tionghoa Indonesia) telah dibubarkan, keberadaan organisasi Islam ini tetap dibutuhkan sebagai sarana

untuk mempersatukan bangsa dan umat Islam pada khususnya. Maka kemudian sejak tanggal 14 Desember 1972 dibentuklah Pembina Iman Tauhid Islam (PITI) yang lebih tepat dengan alam pembangunan Indonesia. Hal ini kemudian diberitahukan kepada pemerintah RI pada tanggal 15 Desember 1972.

Kebijaksanaan pimpinan pusat PITI pada waktu itu tampak benar bisa memahami maksud dan jiwa kebijaksanaan pemerintah RI, seperti tertuang dalam GBHN dan surat menteri Agama RI (waktu itu dijabat oleh A. Mukti Ali) tertanggal 5 Juli 1972 No. MA/244/1972 kepada pimpinan pusat PITI yang menyatakan bahwa kebijaksanaan pemerintah untuk mempercepat proses asimilasi atau pembaruan terhadap WNI keturunan Tionghoa menghendaki peniadaan segala usaha yang dapat menjurus kearah eksklusivisme.

Dalam perkembangannya, PITI telah beberapa kali mengalami pergantian kepengurusan dalam tubuh organisasinya. Dari periode Herman Santoso, H. Isa Idris, H. Yunus Yahya, sampai periode Drs. H. Satibi Darwis sampai sekarang.

Setelah berdiri 24 tahun, PITI kemudian berhasil menyelenggarakan MUNAS di Cibubur Jakarta (19-20 Desember 1987) dengan dihadiri oleh Menko Kesra H. Alamsyah Ratu Prawiranegara, dengan peserta dari 21 propinsi dan 27 daerah tingkat II dari seluruh Indonesia. Dalam MUNAS tersebut berhasil mengambil beberapa keputusan:

1. Bidang Keorganisasian
2. Bidang Program
3. Bidang Kepengurusan

Munas I ini menitikberatkan pada dua masalah pokok yaitu konsolidasi organisasi dan dakwah Islam. Ini merupakan jawaban tepat terhadap situasi dan kondisi PITI pada masa tersebut dan masa yang akan datang.

Dalam melaksanakan program organisasinya Korwil PITI melakukan konsolidasi organisasinya secara intern ataupun ekstern. Program intern adalah dengan penertiban dan pembinaan aparatur organisasi PITI secara vertikal, mulai dari DPP, Korwil, DPD dan DPC di seluruh Indonesia. Hasil kinerja ini mulai tampak dengan terbentuknya beberapa Korwil dan DPC baru, sesuai dengan periodenya masing-masing.

Adapun program konsolidasi ekstern Korwil PITI adalah dengan membina hubungan baik dengan pemerintah sebagai pembina organisasi kemasyarakatan dan mitra dalam pembangunan bangsa dan Negara RI.

Kemudian dengan organisasi dan institusi lainnya yang mempunyai visi dan misi yang sama, seperti NU dan Muhammadiyah. Dalam institusi Majelis Ulama Indonesia (MUI), PITI menjadi anggota pleno dan aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan MUI.

Kiprah PITI tidak hanya sebatas lintas nasional saja, namun juga mulai menapaki iklim globalisasi, yakni dalam forum internasional. Ada tiga events penting Internasional yang pernah melibatkan PITI dalam pelaksanaannya, yakni PITI diterima sebagai anggota penuh (Full member) RISEAP (Regional Islamic Dakwah Council of South East Asian and Pasific) yang berpusat di Kuala Lumpur, Malaysia. PITI juga pernah diundang dalam Internatinal Conference on Islarnic Dakwah in South East, Culture and Human Dimensions yang diadakan

oleh Organization of Islamic Conference and Interational Islamic University, pada tanggal 15-17 Februari 1993 di Kuala Lumpur Malaysia. PITI juga pernah mendapat undangan pada perayaan ulang tahun ke 587 penjelajahan Laksamana H. Muhammad Cheng Hoo ke negara-negara Asia Afrika dan menghadiri Economic and Trade di Kota Kunig, Propinsi Yunan Tiongkok.

Kemudian di Jawa Timur, telah dibentuk DPW PITI Jawa Timur yakni pada tanggal 9 Maret 1988 yang berkedudukan di Surabaya. Kepengurusan DPW PITI Jatim dikukuhkan oleh pimpinan DPP PITI di Jakarta dengan Nomor SK. 05/Sk/DPP/III/1988 dengan ketua umum pertama adalah H.M Yusuf Bambang Sujanto untuk masa bakti 1988-1994.

Sebagai tindak lanjut pengembangan organisasi, maka kemudian langkah awal DPW PITI Jatim adalah mengadakan pembentukan cabang-cabang. Diantara cabang-cabang yang mulai dibentuk adalah DPC Kodya Surabaya. Terbentuknya DPC Surabaya adalah atas prakarsa beberapa tokoh aktifis muslim Tionghoa diantaranya H. Suselo Andy, Fuad Soleh, Ali Zeman, Irene Ali, Agung Lukmanto SH, dan H. Syaukani Ong. Kemudian sebagai ketua DPC PITI Surabaya, diangkatlah H. Suselo Andy dengan dibantu oleh Ali Zeman, Irene Ali, Agus Lukmanto, Fuad Soleh dan Ust. A. Syaukani Ong. Kepengurusan ini dilantik oleh DPW Jatim di Gedung Wanita Jl. Kali Bokor Surabaya pada awal 1989 dan sebagai kantor sekretariat mereka menyewa sebuah rumah di kampung Seng.³³

Selanjutnya setelah masa bakti kepengurusan DPC PITI Surabaya periode 1989-1991 habis, maka segera diadakan musyawarah untuk pembentukan

³³ Dokumen Koordinator Wilayah (Korwil) PITI Jawa Timur.

fungsionaris baru. Dan sebagai hasil musyawarah anggota tersebut maka terbentuklah kepengurusan untuk periode selanjutnya (1991-1993) dengan ketua

II. Abdurrahman Tjen, dibantu Ali Zeman, Irens Ali, Ust. A. Syaukani Ong dan yang lainnya.

II. Abdurrahman Tjen kemudian non aktif karena faktor kesibukan, dan disepakati sebagai pengganti ketua DPC PITI Surabaya yang sempat fakum adalah Ust. A. Syaukani Ong. Kepegurusan DPC Surabaya ini terus berkesinambungan dari satu periode ke periode yang lain, hingga periode 2000-2002 yang kepegurusannya diketuai oleh H. Fuad Sholeh.

Dalam perjalanan sejarahnya sampai sekarang PITI melaksanakan dua kali Munas (Musyawarah Nasional). Sejak Munas yang pertama, PITI mengalami kefakuman kepengurusan di jajaran Dewan Pimpinan Pusat (DPP) hingga periode tahun 2000. Pada Munas yang kedua tahun 2000, kepengurusan DPP di pegang oleh seorang warga Tionghoa dengan status dirinya sebagai pengusaha kayu yang bernama H.M. Jos Sutomo.

Dan dengan berjalannya waktu pula, tidak terelakkan pula disamping kepengurusan sering berganti pengurus baik di tingkat DPP, KORWIL, DPD bahkan Cabang di setiap periode, maka perkembangan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga PITI juga seiring dengan perjalanan pengurus. Perubahan dan perkembangan AD/ART akan di lampirkan selanjutnya.

Dari hasil Munas II, dirubahnya Dewan Pimpinan Wilayah (DPW) menjadi Koordinasi Wilayah (Korwil). Perubahan ini terjadi dikarenakan pada waktu Munas kondisi negara pada saat itu lagi dalam bahasan Otonomi Daerah.

Ketika Munas berlangsung niatan dari pengurus PITI Indonesia ingin membahas otonomi daerah dalam tinjauan negara Indonesia. Karena PITI memiliki power yang kuat maka DPW berganti nama menjadi Koordinator Wilayah yang wewenangnya mengkoordinir pimpinan-pimpinan daerah-daerah.³⁴

B. Organisasi dan Kepengurusan PITI

Pembina Iman Tauhid Islam adalah sebuah organisasi yang bersifat islami mandiri dengan tidak berafiliasi terhadap organisasi politik manapun dengan berasaskan Islam. Adapun kagiatan-kegiatan PITI secara garis besar:

1. Memberikan bimbingan ajaran agama Islam bagi anggotanya.
2. Menyampaikan ajaran Islam dengan penuh kasih sayang kepada umat manusia.
3. Mengadakan hubungan serta kerja sama dengan organisasi Islam lain untuk bersama-sama mewujudkan Ukhuwah Islamiyah.
4. Mendorong dan megalakkan usaha di bidang Pendidikan, sosial, ekonomi, budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi yang membawa manfaat bagi umat manusia.

Keorganisasian PITI wilayah Jawa Timur adalah mengacu pada organisasi pusat, tingkat pusat yakni DPP (Dewan Pimpinan Pusat) sesuai dengan Anggaran Dasar PITI, BAB V mengenai struktur organisasi PITI pada pasal 12 ayat (1) disebutkan bahwa Pengurus PITI disusun secara berjenjang dari tingkat Pusat sampai ke Cabang. Daerah Tingkat I, Daerah Tingkat II, dan Tingkat Kecamatan.

Keanggotaan PITI sebagaimana tercantum dalam Anggaran Dasar PITI³⁵, yaitu:

³⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Wantono Gono Putro, Spd (Pengurus Korwil PITI Surabaya), tanggal 13 Januari 2005, di kantor Korwil PITI Surabaya.

³⁵ Dokumentasi Anggaran Dasar (AD) PITI, periode 2001-2004

1. Anggota PITI adalah Warga Negara Republik Indonesia yang beragama Islam,
2. Pembina Iman Tauhid Islam mempunyai 3 (tiga) jenis macam keanggotaan,

yaitu:

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- a. Anggota Biasa, anggota yang mengajukan diri kepada pengurus PITI terdekat dari tempat tinggal calon anggota tersebut.
 - b. Anggota Luar Biasa, yaitu status anggota yang berwarga dari negara asing yang beragama Islam.
 - c. Anggota Kehormatan, anggota yang diberikan kepada tokoh atau pemuka masyarakat yang menaruh perhatian dan berjasa dalam pengembangan PITI.
3. Syarat-syarat Menjadi Anggota PITI diperlukan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Menandatangani dan menyampaikan surat permohonan menjadi anggota kepada pengurus PITI terdekat dari tempat kediaman yang bersangkutan.
 - b. Mengetahui ketentuan-ketentuan dalam AD/ART PITI
 - c. Pengesahan keanggotaan dilakukan oleh Pengurus Daerah.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Dalam hal ini keanggotaan PITI adalah terbuka untuk seluruh warga negara Indonesia yang beragama islam tanpa memandang etnisitas. Artinya PITI bukan organisasi perkumpulan orang-orang Tionghoa, dan etnis yang lainpun berhak terhadap PITI dengan latar belakang ke-Islamannya. Paradigma selama ini muncul di masyarakat, bahwa PITI adalah organisasi orang-orang Tionghoa adalah tidak benar sama sekali, mengingat keanggotaan PITI yang terbuka.

C. Susunan Pengurus Korwil PITI Jawa Timur

Sesuai dengan Anggaran Dasar PITI, mekanisme pemilihan dan penetapan pengurus Koordinator Wilayah pada tingkat propinsi adalah dengan mekanisme Musyawarah Koordinator Wilayah (Muskorwil), yang diadakan dalam waktu 4 (empat) tahun sekali dan diselenggarakan oleh koordinator wilayah Jawa Timur, dan beberapa kali mengalami pergantian struktur kepengurusan sesuai dengan periodenya masing-masing terhitung dari pertama kalinya sejak Periode 1987-1994 yang diketuai oleh F. MY Bambang Sujanto, periode 1994-1998 diketuai oleh H. Abdul Chalim MZ, periode 1998-2001 Korwil diketuai oleh H. Trisno Adi Tantiono dan pada periode kali ini kepengurusan Korwil di ketuai oleh H. Mohammad Ghozali. Wewenang dari Koordinator Wilayah Jawa Timur adalah mengkoordinir Dewan Pimpinan Daerah yang ada di Jawa Timur.

Adapun susunan struktur Kepengurusan Korwil PITI Surabaya dapat dilihat pada bagan (terlampir).

D. Bentuk-bentuk Musyawarah PITI

Adapun bentuk-bentuk musyawarah di jajaran pengurus PITI antara lain:

1. Bentuk musyawarah pada tingkat Pusat terdiri atas Mukhtamar Nasional (Muknas), Rapat Pimpinan Nasional (Rapimnas), Rapat Kerja Nasional (Rakernas).
2. Bentuk Musyawarah pada tingkat wilayah terdiri atas Musyawarah Koordinator Wilayah (Muskorwil), dan Rapat Kerja Korwil (Rakerkorwil).

3. Bentuk Musyawarah pada tingkat daerah terdiri atas Musyawarah Daerah (Musda), Rapat Pimpinan Daerah (Rapimda), dan Rapat Kerja Daerah (Rakerda).

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

4. Bentuk Musyawarah pada tingkat cabang terdiri atas Musyawarah Cabang (Muscab), dan Rapat Kerja Cabang (Rakercab).

E. Program Kerja Korwil PITI Jawa Timur

Program Kerja Korwil PITI Jawa Timur secara garis besar dikelompokkan menjadi tiga (3) yaitu, meliputi:

a. Bidang Keorganisasian

1. Konsolidasi Organisasi
2. Pendataan anggota
3. Pembuatan KTA
4. Penyegaran Kepengurusan DPD
5. Pembentukan DPD baru

b. Bidang Pendidikan dan Dakwah

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

1. Melaksanakan Pengajian Akbar/ PHBI
2. Bekerja sama dengan lembaga pendidikan yang dimiliki TK dan Playgroup Istana Balita untuk mengadakan lomba-lomba.
3. Mengikuti berbagai seminar dan lokakarya yang menyangkut Pendidikan dan Keorganisasian
4. Menerbitkan Bulletin "Komunitas"

c. Bidang Kesra

1. Bekerja sama dengan lembaga lain dalam Bantuan Bencana Alam

2. Penyaluran Beras dari Taiwan

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3. Pembagian Zakat Fitrah

4. Pembagian Daging Qurba

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB V

PENYAJIAN DATA DAN ANALISA DATA

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

A. Penyajian Data

1. Perubahan Keanggotaan Kelompok PITI dan Perubahan Nama PITI.

PITI (Persatuan Islam Tionghoa Indonesia) yang berdiri sejak tahun 1961 yang diketuai oleh H. Abdul Karim Oei bertujuan untuk menampung dan mewadahi umat Muslim Tionghoa. Gagasan itu muncul karena semakin banyaknya etnis muslim Tionghoa di Indonesia yang tergabung dalam PIT dan PTM maka ide langsung dibentuk untuk membuat wadah atau organisasi PITI yaitu Persatuan Islam Tionghoa Indonesia. Disamping gagasan diatas, PITI muncul untuk memperdalam ajaran Islam bagi etnis tionghoa, karena banyak etnis Tionghoa yang memeluk agama Islam. Hal ini yang mendorong pendiri untuk membuat kelompok sendiri. Tujuan munculnya PITI untuk mempertemukan umat muslim Tionghoa untuk menjalin ukhuwah islamiyah yang kuat antar mereka. Sehingga PITI mengambil langkah awal dengan memberi pemahaman dan memperdalam makna dari Dinul Islam diantara anggota PITI saat itu, karena orang Tionghoa yang baru masuk Islam dikatakan seorang muallaf yaitu orang yang masih lemah aqidahnya dan perlu adanya bimbingan dan arahan aqidahnya.

Keanggotaan PITI kala itu sesuai dengan AD/ART pada tahun 1963³⁶, terdiri dari warga negara Indonesia keturunan Tionghoa (anggota biasa), dan anggota penyantun warga negara Indonesia yang beragama Islam sedangkan

³⁶ Dokumentasi AD PITI, Perkembangan Anggaran Dasar PITI

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

anggota luar biasa, bukan warga negara Indonesia yang beragama Islam. PITI yang mewadahi muallaf Tionghoa dalam rangka syiar agama Islam di kalangan warga Tionghoa telah besar di negara Indonesia, dan kelompok anggota PITI saat itu sangat minim karena Tionghoa adalah kelompok yang minor (segi kebangsaan) diatas minoritas kaum muslim Tionghoa. Anggota yang minim saat itu pun tetap di kelola dan dibina di bawah PITI sendiri dengan proses manajemen organisasi yang ada saat itu demi tercapainya maksud dan tujuan PITI.³⁷

Keberadaan PITI setelah besar di negara tercinta ini maka pemerintah Indonesia intervensi atau ikut andil dalam hal keanggotaan PITI yang lebih dominan menampung orang-orang etnis keturunan khususnya Tionghoa. Karena organisasi ini mengarah pada organisasi kesukuan dan tidak sesuai dengan asas Indonesia yaitu Pancasila dan Bhineka Tunggal Ika, akhirnya di hancurkan, dan pemerintah mengusulkan untuk berubah nama kalau ingin PITI itu tetap ada. Dengan sekian banyaknya intervensi pemerintah Indonesia, akhirnya PITI oleh Pemerintah dirubah nama menjadi Pembina Iman Tauhid Islam. Kondisi perubahan nama PITI terjadi pada tahun 1972.³⁸

Sebelum tahun 1972 PITI dapat di golongankan pada organisasi yang tertutup (eksklusif), karena PITI adalah organisasi yang mewadahi orang-orang Muslim Tionghoa yang status keturunan Tionghoa sendiri di negara Indonesia adalah kelompok masyarakat dari warga negara asing bukan warga negara Indonesia asli,

³⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Wantono Gono Putro, Spd, Wakil Ketua I Bidang Organisasi Korwil PITI Jawa Timur Periode 2001-2004 tanggal 13 Januari 2005 di kantor PITI Surabaya. Sebelumnya juga pernah menjabat sebagai Wakil Ketua DPD Kabupaten Lamongan Gerakan Karya Justisia Indonesia (GKJI) periode 1995-2000.

³⁸ Hasil wawancara dengan Bapak H. Moch Ghozali, Ketua Korwil PITI Jawa Timur periode 2001-2004 di kantor PITI Surabaya, tanggal 14 Januari 2005

karena PITI juga masih mengutamakan orang Tionghoa untuk masuk Islam dan berkumpul dengan orang-orang muslim lainnya di PITI sebagai wadahnya. Hal ini pernah diungkapkan oleh Pak Wantono, pengurus Korwil Jawa Timur bahwa

“...PITI sebagai lembaga dakwah Islam punya misi untuk mengislamkan masyarakat etnis keturunan Tionghoa dan juga sebagai wadah berkumpulnya masyarakat muslim Indonesia, yang bertujuan untuk penguatan aqidah dan memperdalam tauhid yang masih dangkal...”³⁹

Ketika PITI berubah nama menjadi Pembina Iman Tauhid Islam, peleburan organisasi pun terjadi pada PITI dan dengan sendirinya PITI secara implementasinya istilah eksklusif tidak ada dan peleburan juga terjadi pada anggota. Peleburan anggota itu disatukan pada anggota lama dan anggota baru. Dan Pembina Iman Tauhid Islam telah berorientasi untuk mewadahi orang-orang muslim pribumi ikut bergabung di PITI sebagai organisasi sosial keagamaan.⁴⁰

Banyaknya muslim Tionghoa yang tidak tergabung di PITI, kebanyakan masih takut dicap negatif oleh sekelilingnya jika aktif beribadah dan berkumpul bersama saudara sesama muslim. Bahkan nantinya disebut eksklusif atau sebagainya. Padahal, agama bukan merupakan alat untuk memecah belah ikatan persaudaraan sesama Tionghoa dan etnis lainnya. Justru PITI ingin menambah jumlah saudaranya melalui perbedaan yang ada.

PITI sebagai organisasi sosial keagamaan cenderung terbuka pada masyarakat luas. Saat ini PITI telah membuka kesempatan orang-orang muslim pribumi disamping muslim Tionghoa untuk menjadi anggota. Dari tujuan awal

³⁹ Hasil wawancara Bapak Wantono di kantornya Jum'at tanggal 14 Januari 2005

⁴⁰ *Ibid.*

ketika PITI berubah nama menjadi Pembina Iman Tauhid Islam bahwa organisasi ini adalah wadah orang-orang muslim keturunan Tionghoa dengan maksud untuk lebih membina dan mengarahkan para muallaf Tionghoa pada ajaran-ajaran Islam.

Meskipun PITI telah berganti wajah dengan keterbukaannya kepada masyarakat pribumi, akan tetapi dari segi budaya mereka tetap mempertahankan budaya leluhurnya, karena itulah latar belakang PITI sendiri. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Willy Pangestu selaku pengurus Koordinator Wilayah (Korwil) Jawa Timur:

“... PITI itu sudah membuka lebar-lebar kepada orang-orang Jawa, Madura untuk menjadi anggota, tapi PITI tak akan pernah meninggalkan budaya leluhur Tionghoa, karena itu adalah roh PITI sendiri untuk mencapai maksud dan tujuan dalam penyebaran agama Islam khususnya di kalangan orang-orang Tionghoa sendiri ...”⁴¹

Semenjak PITI lahir pada tanggal 14 April 1961 di Jakarta, PITI adalah singkatan dari Persatuan Islam Tionghoa, tetapi kemudian diubah menjadi Persatuan Iman Tauhid Islam. Karena keluar instruksi dari pemerintah (14 Desember 1972) yang menekankan agar organisasi ini tidak berciri etnis tertentu, walaupun PITI tetap merupakan wadah berhimpunnya orang-orang Tionghoa Muslim.

Kemudian PITI kembali menjadi Persatuan Islam Tionghoa Indonesia yang ditetapkan dalam rapat pimpinan organisasi pada pertengahan Mei 2000. Dengan demikian, dapat diartikan PITI saat ini kembali ke garis perjuangan semula, yakni organisasi yang tegas menyebut diri sebagai wadah berhimpunnya orang-orang Tionghoa Muslim. Tujuannya adalah mengembangkan dakwah di

⁴¹ Hasil wawancara dengan Bapak Willy Pangestu tanggal 12 Januari 2005

kalangan orang-orang Tionghoa, baik yang sudah muslim maupun yang belum. Yang sudah muslim ditingkatkan pengetahuan dan pengamalan Islamnya, sedang yang belum muslim diberi penjelasan tentang Islam.

Namun dalam Mukhtamar tahun 2000 di Jakarta, terjadi perdebatan diantara peserta mengenai kepanjangan PITI, apakah kembali kepada Persatuan Islam Tionghoa Indonesia ataukah Persatuan Iman Tauhid Islam. Sebagian peserta mukhtamar menghendaki kembali kepada Persatuan Islam Tionghoa Indonesia, karena itulah nama organisasi ini sewaktu didirikan dan ingin kembali berkiprah untuk komunitas Tionghoa muslim khususnya. Sebagian lainnya ingin mempertahankan Persatuan Iman Tauhid Islam, karena organisasi ini harus terbuka bagi semua orang Islam, walaupun mengutamakan keturunan Tionghoa muslim.

Untuk menyelesaikan perdebatan itu maka disepakati untuk menggunakan kedua kepanjangan itu bagi PITI, sehingga kepanjangannya menjadi Pembina Iman Tauhid Islam d/h Persatuan Islam Tionghoa Indonesia. Akhirnya para peserta mukhtamar sepakat bahwa PITI mengutamakan Tionghoa tetapi terbuka bagi pribumi muslim untuk terjalin kuat ukhuwah islamiyah diantara orang muslim.

2. Kerangka Referensi.

Jika berbicara etnis Tionghoa yang memeluk agama Islam maka akan bersinggungan dengan organisasi yang menaungi umat Islam Tionghoa. Hal itu terasa penting untuk menguatkan ukhuwah islamiyah diantara etnis Tionghoa yang memeluk agama Islam.

PITI (Persatuan Islam Tionghoa Indonesia) dalam pemahannya untuk pengembangan organisasinya kala itu relatif sempit karena anggota yang tergabung di PITI minim dan banyak dari kalangan muslim Tionghoa sendiri. Kegiatan yang tercipta saat itu bagaimana kelompok Tionghoa itu diakui oleh negara karena status mereka masih sebagai warga negara asing.

Sesuai dengan kondisi saat itu usaha PITI sendiri ketika di arahkan pada bentuk kreativitas kelompok hanya dalam koridor atau batas pemahaman akan ajaran Islam bagi anggota-anggotanya yang masih minim (kwantitas) dan kegiatan pembinaan para Tionghoa, seperti pengajian dan ta'aruf.

Untuk mengetahui agar tujuan itu menjadi ada, perlu adanya langkah-langkah yang ditempuh oleh pengurus PITI sendiri sehingga anggota tidak merasa kering berada di PITI, dengan pengajian atau ceramah agama akan membuat anggota nyaman di PITI. Hal ini diungkap oleh Pak Willy Pangestu:

“... untuk mengaktifkan anggota-anggota PITI, mereka cenderung lebih diarahkan pembinaannya ke model-model kegiatan yang diadakan oleh DPD-DPD, karena Kerja Korwil hanya mengkoordinasi wilayah-wilayah yang ada di Jawa Timur. Seringnya anggota ikut di kegiatan akan mencoba sejauh mana niatan untuk beramal dan pengetahuan terhadap ajaran Islam, karena dengan kegiatan mereka dibina dan diarahkan...”⁴²

Adapun program-program kegiatan yang dilaksanakan oleh PITI baik di tingkat Korwil maupun Dewan Pimpinan Daerah (DPD) antara lain:

- a. Perayaan Maulid nabi Muhammad SAW di Masjid Muhammad Cheng Hoo yang dipenuhi oleh jamaah dari berbagai kalangan. Mereka dengan tekun menyimak untaian hikmah yang disampaikan oleh ustadz

⁴² Hasil wawancara dengan Willy Pangestu di kantornya tanggal 12 Januari 2005

penceramah. Dan dihadiri juga disana anggota-anggota PITI baik di kalangan Tionghoa sendiri maupun kalangan pribumi.

b. Pada hari Jum'at tanggal 16 Januari 2004, Korwil PITI Jawa Timur mengundang mubaligh Tiongkok untuk memberikan ceramah dan penyegaran rohani kepada jamaah baik anggota atau bukan anggota PITI, hal ini dilakukan untuk menguatkan aqidah di kalangan anggota PITI sendiri dan bagi anggota luar sebagai ajang promosi kepada mereka bahwa ada mubaligh Tiongkok yang telah banyak faham akan ajaran-ajaran Islam. yang bertindak selaku khatib dan Imam adalah Mr. Yusuf (Diek Sick Feng) dari propinsi Hunan-RRC, dengan penerjemah Bapak Burnadi (ketua Ta'mir Masjid Cheng Hoo), lulusan Universitas Islam Madinah yang ditempuh selama 7 tahun sedangkan Mr. Yusuf disamping seorang pengusaha juga mengajar bahasa dan bahasa arab.

c. Pengajian dalam rangka perayaan Isra' Mi'raj Nabi Muhammad SAW yang disampaikan oleh Drs. H. Alifuddin El Islamy (sim Song Thian) dari Jakarta. Dihadiri oleh anggota dan undangan di halaman Masjid Muhammadiyah Cheng Hoo.

Dari sekian banyaknya aktivitas yang di laksanakan oleh PITI akan menambah adanya komunitas muslim anggota dari kalangan Tionghoa dan dari kalangan pribumi untuk mengajak lebih dalam pemahaman ajaran Islam.

Ketika PITI telah muncul dan juga anggota telah masuk kedalam organisasi itu, PITI lebih mengutamakan anggota untuk memahamkan aqidah mereka dengan membimbing anggotanya dalam melaksanakan amalan islamiyahnya. Dan PITI juga menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang

mengarah pada pembinaan potensi seperti tabligh, kursus-kursus, pertemuan dan kunjungan-kunjungan serta pengajian khususnya.

Selain kegiatan diatas PITI juga mendirikan tempat-tempat ibadah dan gedung pendidikan bagi anggota saat itu. Dan juga dalam proses penghidupan bagi anggota yang tidak mampu PITI menyelenggarakan usaha kesejahteraan umum seperti balai pengobatan yang dibawah pimpinan PITI secara langsung.

Hubungan dengan organisasi lain hanya sebatas pada organisasi sosial dan organisasi partai Islam untuk menjadi rekan pembimbing dan arahan kepada cara membina para muallaf Tionghoa. PITI saat itu menjalin hubungan dengan segenap organisasi massa khususnya dengan Partai Islam dan organisasi-organisasi sosial (dakwah) yang ada pada saat itu. Jalinan hubungan itu bermaksud untuk membimbing organisasi PITI sendiri ketika bertujuan untuk menguatkan aqidah anggota-anggotanya dan dalam rangka juga kerjasama di bidang dakwah dan pendidikan.

Berbeda dengan saat ini, keberadaan PITI yang bersifat inklusif telah mewujudkan adanya berbagai macam kegiatan dan hubungan dengan organisasi lainnya baik bersifat sosial maupun keagamaan. Dua organisasi besar yang ada di Indonesia yaitu Nahdhatul Ulama dan Muhammadiyah, telah mewarnai jalinan PITI dengan organisasi tersebut. Dan dalam kepengurusan sekarang dua organisasi itu menjadi badan penasehat dan statusnya juga bisa dikatakan sebagai anggota kehormatan di jajaran anggota PITI seluruhnya.

Kerjasama dengan organisasi lain adalah perilaku organisasi ketika dia muncul sebagai organisasi kemasyarakatan. Gedung yang berlokasi di Jl. Gading

itu juga telah terbuka untuk siapa saja, seperti lapangan basket, setiap hari rabu pada malam hari lapangan basket itu di sewa atau digunakan oleh club olah raga yang tergabung pada club-club seperti halnya club basket dari Club Mahameru yang terdiri dari kelompok pemain di berbagai sekolah-sekolah negeri di Surabaya.⁴³

Tidak hanya lapangan basket saja yang disewa oleh para masyarakat luar, arca bulu tangkis pada Gedung serbagnua tingkat dua juga disewa dari berbagai club olah raga, mereka memenuhi fasilitas yang ada di sekitar lokasi gedung dengan memanfaatkan sebaik mungkin. Kondisi gedung Serbaguna setiap harinya terbuka untuk siapa saja yang ingin datang ke sana, mulai dari kepentingan pribadi dengan ingin melaksana'kan shalat di Masjid Cheng Hoo sampai urusan yang bersentuhan dengan organisais PITI sendiri dengan mendatangi pengurus PITI di kantor PITI Surabaya.

Halnya PITI dia butuh organisasi lain untuk bisa mempertahankan hidup dan sebagai pembina dan pembimbing bagi PITI, dalam proses untuk memperdalam zqi-lah baik pengurus maupun anggota. Seperti bapak Ghozali sampaikan:

“PITI adalah organisasi di bidang dakwah, ketika PITI ingin memperdalam pengetahuan dan pemahaman akan ketauhid-an, PITI butuh organisasi lain sebagai penasehat dan pendampingan seperti halnya organisasi PW Nahdhatul Ulama dan PW Muhammadiyah, PITI juga mengundang para pengurus organisasi itu untuk ikut berpartisipasi di kegiatan PITI dan misalkan PITI kurang dalam kegiatan yang lebih mengarah pada pembinaan muallaf, organisasi tadi membantu untuk mengarahkannya. PITI juga bekerjasama dengan Yayasan Al-Falah dalam rangka untuk mendapatkan anggota baru dan dengan

⁴³ Obesevasi, hari Rabu tanggal 19 Januari di Gedung Serbaguna PITI Surabaya.

yayasan Al-Falah juga PITI mencoba mendelegasikan mubaligh PITI untuk berceramah di sana atau di event kegiatan organisasi lain.”⁴⁴

Berdirinya PITI jelas merupakan sesuatu yang positif. Sebab, dengan pendekatan etnik dalam kerangka dakwah itu lebih efektif. Sebab sama-sama Tionghoa jelas lebih mudah dipersatukan dalam satu visi dan misi. Sedangkan kondisi individu organisasinya atau anggota PITI peranannya dalam dakwah dan dalam berbagai bentuk tak diragukan lagi. Hal inilah yang dalam peranan organisasi munculnya ide-ide dan kreativitas anggota dalam mewujudkan organisasi untuk mencapai tujuan.

Menjadi hal biasa, ketika sebuah organisasi harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Salah satu adalah proses evaluasi. Evaluasi dilakukan sebagai alat ukur atau standart pengukuran sejauh mana kegiatan dan program berjalan dengan efektif dan efisien. Halnya juga PITI proses evaluasi berjalan, baik di tingkatan DPD maupun di Korwil sendiri. Ketika peneliti menanyakan hal ini pada Bapak Ghozali pengurus Korwil Jawa Timur di kantor saat itu ia menjawab:

“Ada..., proses evaluasi ada di tiap-tiap tingkatan kepengurusan di daerah Jawa Timur, mereka mengevaluasi perkembangan anggota. Sejauh mana keikutsertaan anggota pada program-program PITI baik yang diadakan di DPD maupun oleh yayasan. Dan sebesar apa interaksinya ketika kegiatan rutin. Dan tak lupa juga pengukuran aqidah mereka setelah sekian banyak mengikuti pengajian, ta’aruf dengan sesama muslimnya.”⁴⁵

Hal ini juga pernah disampaikan bahwa evaluasi dilakukan untuk mengetahui perkembangan anggota yang telah bergabung dan perannya di PITI, seperti pak Willy katakan:

⁴⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Ghozali di kantor tanggal 14 Januari 2005

⁴⁵ Ibid

“...proses evaluasi itu perlu ada, sampai saat ini dari sekian rangkaian kegiatan anggota yang telah bergabung dengan kami memang masih sangat minim, dari kalangan Tionghoa misalnya, anggota ini ketika ada acara di PITI dia tidak lupa membawa rekannya untuk ikut acara di PITI walaupun dia merasa dari kelompok agama lain. Karena niat orang itu mau berdakwah dan mau mengislamkan saudara di kalngannya sendiri maka anggota ini telah menjalankan misi dari PITI sesuai dengan maksud dan tujuan PITI. Dari fenomena ini saja evaluasi tuk anggota muncul dan bahkan dapat dikatakan anggota yang telah menjalankan syariat agama dan AD/ART PITI...”⁴⁶

Target adalah tujuan akhir adanya evaluasi, adapun target dari PITI sendiri ketika adanya kegiatan yang telah dilaksanakan, Pak Ghozali menjawab:

“Untuk mencapai target disini sangat kecil.....”

“...dan ketika PITI ingin mengumpulkan orang-orang muslim Tionghoa banyak kendala terutama kendala pada mereka sendiri. Sebenarnya masyarakat Tionghoa itu banyak, dan mereka tau kalo ada organisasi yang menaungi orang-orang Tionghoa, apalagi mereka juga seorang muslim. Mereka susah untuk diajak berorganisasi dan bahkan tidak mau bergabung dengan yang namanya organisasi-organisasian terutama PITI. Mereka trauma berorganisasi karena PITI punya latar belakang sejarahnya yang buruk dengan pengkaliman PITI adalah organisasi yang sifatnya eksklusif dan mereka lebih banyak menekuni di bidang usaha.”⁴⁷

Peran kantor PITI yang berlokasi di Jln. Gading No. 2 Surabaya, sebagai sarana para pengurus PITI. Pengurus PITI yang ada di lokasi itu terdiri dari Pengurus PITI tingkat Wilayah (Korwil PITI Jawa Timur) sampai tingkat Daerah (DPD PITI Surabaya). Kantor kedua pengurus ini berkumpul jadi satu dengan berbeda ruangan antara Korwil dan DPD. Dengan bersatunya kantor ini membuat roda manajemen PITI berjalan dengan baik dan lancar. Dan bahkan hubungan antara keduanya terjalin baik untuk mencapai tujuan organisasi PITI sendiri.

⁴⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Willy Pangestu di kantor PITI Surabaya, tanggal 12 Januari 2005

⁴⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Ghozali di kantor PITI Surabaya, tanggal 14 Januari 2005

Sirkulasi kedua kantor ini sangat berbeda dengan kondisi kantor yang lain. Kantor PITI terbuka sekali kepada siapa saja yang ingin mencari informasi baik tentang organisasi PITI sendiri atau untuk mencari informasi yang berkenaan dengan institusi PITI sendiri sebagai organisasi yang bergerak di bidang dakwah dan pendidikan. Akan tetapi sebelum memasuki ruangan para tamu diwajibkan untuk melapor terlebih dahulu kepada : atpam akan keperluan ke sana dan ingin menemui siapa. Karena itu peraturan yang ada di PITI saat ini.⁴⁸

3. Perspektif Waktu

Dahulu PITI lebih fokus pada adanya menciptakan sebuah organisasi Islam dalam pembangunan Negara Indonesia. Karena banyaknya hambatan dari pemerintah atas keberadaan organisasi yang mengarah pada kesukuan, maka tujuan jangka panjang itu punah. Maksud tujuan jangka panjang ini sama halnya dulu ketika Laksamana Cheng Hoo datang ke Indonesia untuk menyatukan orang-orang Islam Tionghoa dan bersama-sama membangun negara Indonesia.⁴⁹

Sekarang, Pembina Iman Tauhid Islam lebih memprioritaskan masa sekarang karena anggota yang ada telah banyak baik dari kalangan Tionghoa maupun pribumi sendiri, untuk dapat aktif di segala kegiatan demi membina dan melaksanakan amaliyah dalam kehidupan yang islami. Sejarah Laksamana Cheng Hoo adalah sebagai motivasi untuk penyebaran agama Islam di Indonesia tanpa memandang rasial dan etnik. Karena tujuan utamanya adalah untuk membentuk kepribadian seseorang yang islami dan tergambar sebagai sosok yang taat dan tunduk pada ajaran dan larangan Allah SWT.

⁴⁸ Observasi peneliti selama meneliti di PITI Surabaya

⁴⁹ Hasil wawancara dengan Bapak HS. Willy Pangestu, sekretaris Korwil PITI Jawa Timur periode 2001-2004, tanggal 13 Januari 2005 di kantor Korwil PITI Surabaya.

Seperti yang telah diamati oleh peneliti, ada pengurus DPD PITI Surabaya ketika berinteraksi dengan anggotanya sesama Tionghoanya mereka memakai dialek bahasa Tionghoa (mandarin), mereka dengan lancarnya berbicara bahkan kepada anak kecil yang pada saat itu bersama bapaknya (anggota PITI) diajak berkomunikasi dengan dialek tersebut.⁵⁰

Pembina Iman Tauhid Islam kali ini dengan berpedoman pada masa lalu ketika Muhammad Cheng Hoo dulu mencoba untuk menyebarkan Islam di kalangan Tionghoa. Semangat Cheng Hoo itulah yang menjadi motivasi untuk PITI kali ini, sebab PITI ada karena perjalanan masa lalu, visi misi itulah yang jadi pegangan atau pedoman bagi PITI masa ini. Hal ini disampaikan dalam pernyataan bapak Ghozali:

“... ya semangat Cheng Hoo masih menjadi nafas dan roh bagi PITI sendiri. Sebab sejarah tidak akan pernah hilang bagi sebuah organisasi yang punya masa lalu apalagi PITI..”⁵¹

4. Keseimbangan Organisasi

PITI sebagai organisasi sosial yang condong pada pengelolaan manusia, dahulu dengan berkumpulnya kaum muslim Tionghoa di PITI lebih mengedepankan adanya kestabilan negara yang condong meredakan timbulnya perpecahan antar etnis, baik itu Tionghoa, Jawa, Madura dan etnis lainnya. PITI saat itu lebih aman dan bertahan walaupun hanya beberapa tahun sebelum di bubarkannya, dan muncul lagi untuk memperbaiki kondisi sebelumnya.⁵²

PITI saat ini, ketika bersifat inklusif lebih banyak perubahan yang terjadi seperti AD/ART yang setiap Mukhtamar mengalami perubahan, dalam hal ini

⁵⁰ Observasi tanggal 21 Januari 2005 di kompleks Gedung serbaguna PITI Surabaya

⁵¹ Hasil wawancara dengan Bapak Ghozali tanggal 14 Januari 2005

⁵² Hasil wawancara dengan Bapak Willy Pangestu, tanggal 17 Januari 2005

AD/ART tiga kali mengalami perubahan, perubahan pertama pada tahun 1980 dan perubahan kedua pada tahun 1985 dan terakhir sampai periode ini berawal di tahun 2000 samapai sekarang. Pada periode yang akan datang AD/ART akan berubah lagi dan sedang dalam rancangan untuk diajukan pada Mukhtamar PITI bulan April tahun 2005 mendatang.

Dari hasil pengamatan peneliti ketika ikut serta dalam kegiatan yang diadakan oleh DPD PITI Surabaya pada acara pengajian yang dilaksanakan setiap hari minggu pagi dari pukul 07.00-09.00 di masjid Cheng Hoo Surabaya, interaksi mereka antara Orang Tionghoa dengan Pribumi berinteraksi dengan baik dan cukup open ketika berkommunikasi. Curhat dalam pengetahuan Islam cukup banyak dilakukan dalam diskusi baik dalam pengajian maupun di luar pengajian.⁵³

Sedangkan pada tingkat pengurus, mereka berkoordinasi dengan baik sehingga menghasilkan bentuk kegiatan yang cukup banyak, misalkan dalam rapat mereka duduk berkumpul dalam ruangan yang sangat akrab dan bertukar fikiran walaupun di rapat itu di hadiri juga oleh ketua.

Dalam segi *performance*, baik itu anggota maupun pengurus tidak terlalu mencolok dalam segi pakaian mereka. Kehidupan mereka di kantor maupun di luar sangat membaur dan bahkan lebih kekeluargaan. Dan dari orang Tionghoa sendiri ada sebagian baik itu pengurus dan anggota laki-laki cenderung memakai peci atau kopyah.

Peneliti juga mengamati ketika pada hari Jum'at, mereka pengurus dan sebagian anggota melaksanakan shalat Jum'at bersama dan diantara mereka juga

⁵³ Observasi, Pengajian Hari Minggu 16 Januari 2005 di Masjid Cheng Hoo.

berkumpul masyarakat luar untuk melaksanakan shalat Jum'at bersama di Masjid Muhammad Cheng Hoo.⁵⁴

Mayoritas mereka dari kalangan umat muslim pribumi, mereka berdatangan dari berbagai tempat di Surabaya untuk melaksanakan shalat jum'at bersama dengan umat muslim dari kalangan Tionghoa di masjid Cheng Hoo. Dari hasil pengamatan dan wawancara peneliti ketika itu dengan pendaang yang mencoba melaksanakan shalat Jum'at bersama mereka menyatakan bahwa shalat diantara mereka cukup berbeda dengan kehidupan mereka (Tionghoa) di luar umat Islam. Muslim Tionghoa ini sangat ramah dan baik tidak seperti layaknya orang Tionghoa di luar PITI. Ini pernyataan Bapak dan Ibu Danun yang berasal dari daerah Jemursari, ketika dia datang ke PITI khususnya ingin melihat langsung bangunan Masjid Cheng Hoo,

“ kami bertiga (dengan anaknya) datang ke sini hanya ingin melihat masjid Cheng Hoo karena kami melihat di televisi kalo di Surabaya ada masjid berbentuk bangunan etnik Tionghoa. Dan setelah sampai di sini saya (suami) tertarik untuk ikut melaksanakan shalat Jum'at bersama dengan mereka. Saya (isteri) terharu dengan keadaan ini, bahwa di negara Indonesia terdapat umat muslim dari keturunan Tionghoa, mereka sangat ramah dan baik ketika saya tadi ngobrol dengan salah satu pengurus di PITI ini. Saya baru tahu juga kalo masjid ini adanya di Surabaya...”⁵⁵

B. Analisa data

Terbentuknya budaya berlangsung ketika PITI didirikan, dan pembentukan budayanya pun dimulai. Pembentukan budaya organisasi memerlukan waktu bertahun-tahun bahkan ratusan tahun. Pembentukan budaya organisasi PITI diawali oleh para pendiri yang memelopori ide untuk mewedahi masyarakat

⁵⁴ Observasi, hari Jum'at tanggal 14 Januari 2005 di Lokasi Penelitian.

⁵⁵ Observasi dan bertanya kepada salah seorang pengunjung dari daerah Jemursari, pada tanggal 21 Januari 2005 tepatnya hari Jum'at dan waktu itu juga hari raya Idul Adha (Qurban).

muslim Tionghoa, karena masyarakat Tionghoa sangat banyak baik di kalangan muslim maupun non-muslim. Hal ini adalah visi dari PITI sendiri, sedangkan misinya adalah ingin menyebarkan ajaran Islam di kalangan Tionghoa.

PITI semenjak berdiri bertujuan untuk menjadi wadah yang mengkoordinir etnis keturunan muslim Tionghoa untuk lebih memahami ajaran Islam kepada mereka. Ketika PITI baru muncul sebagai wadah, ia layaknya organisasi lain harus berkembang dan membangun dari awal berdirinya sampai sekarang, hal ini sesuai dengan siklus organisasi,⁵⁶ bahwa kehidupan perkembangan organisasi PITI layaknya kehidupan pertumbuhan manusia, PITI harus berperan seperti balita yang ketika itu harus berjalan mendapatkan tujuan jangka pendeknya untuk bisa hidup atau ada. PITI menginjak remaja harus hidup bergaul dengan organisasi lain. Artinya PITI tidak mungkin hidup dan membangun budaya organisasinya sendiri tanpa diketahui budaya organisasinya kepada organisasi lain dan masyarakat secara luas. Dan pada masa itu juga PITI ketika menyatakan sebuah organisasi sosial keagamaan, ia harus bekerja sama dengan instansi dan lembaga sosial keagamaan lainnya, seperti organisasi lain yang bergerak di bidang dakwah, NU dan Muhammadiyah, yayasan Al-Falah dan lain sebagainya.

PITI bekerjasama dengan lembaga luar bertujuan untuk mempertahankan hidupnya dan membangun dengan membentuk kelompok organisasi yang berada di bawahnya, seperti, saat ini adanya Yayasan Haji Muhammad Cheng Hoo yang secara garis organisasinya di bawah PITI sepenuhnya. Selain itu pula, PITI membentuk lembaga-lembaga mulai dari tingkat Pusat sampai tingkat Cabang

⁵⁶ Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hal 60

yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia. Halnya PITI Surabaya, ia juga memiliki lembaga-lembaga pendidikan yaitu Istana balita yang menampung anak-anak balita untuk belajar dan bermain bersama. Agar PITI dapat menjalankan seluruh agendanya, PITI harus belajar dengan diberi bimbingan dan arahan baik dari organisasi lain seperti NU dan Muhammadiyah yang akan membimbing ke arah pemahaman ajaran Islam dalam proses pembinaan muallaf.

Organisasi ini juga bisa sakit, hal yang terjadi di PITI ketika PITI harus dibenturkan oleh label namanya seperti Persatuan Islam Tionghoa Indonesia, ia mengalami goncangan organisasi karena PITI dicitrai organisasi ke arah etnis khususnya Tionghoa. Hal ini yang menyebabkan PITI sakit dan harus bangkit dari sakitnya dengan berganti nama menjadi Pembina Iman Tauhid Islam. PITI saat ini telah terbuka sehingga sakit yang dialaminya sembuh dan harus melanjutkan pembangunan organisasi lagi sampai sekarang.

Dalam perjalanan sejarah, PITI sempat mengalami titik kejenuhan ketika dulu banyak campur tangan pemerintah untuk tidak membentuk organisasi yang mengarah pada golongan tertentu. Pada masa itu PITI sempat di bubarkan dan membentuk organisasi baru dengan merombak tujuan-tujuan dan maksud kehadiran PITI yang baru.

PITI pada awal berdirinya dapat dikatakan organisasi yang tidak ada jalinan akses dengan masyarakat luas, condong pada penyatuan orang-orang di kalangan Tionghoa saja. Hal ini yang menimbulkan asumsi bahwa PITI organisasi yang sangat tertutup (eksklavisme),⁵⁷ sehingga PITI berganti nama dengan

⁵⁷ *Ibid*, hal 67

maksud ingin membaur dan melebur antara anggota lama dengan anggota baru dan berinteraksi dengan orang pribumi dan bahkan orang pribumi juga ikut gabung dengan PITI seperti kondisi saat ini, hal ini disebut gejala enklavisme.

PITI melebur dari sifatnya dulu eksklavisme menjadi enklavisme, hal ini terjadi adanya proses kontak budaya organisasi yang mengakibatkan terbentuknya budaya baru. Proses kontak budaya yang terjadi di PITI adalah budaya akulturasi⁵⁸ organisasi. Artinya, perubahan yang terjadi di PITI adalah perubahan organisasi dengan bertemunya antara dua budaya yang berbeda yaitu budaya Tionghoa dengan budaya orang pribumi sehingga perpaduan antara kedua budaya tersebut tidak membentuk atau melahirkan budaya baru lagi, akan tetapi PITI berjalan dengan masing-masing budaya yang dibawa sendiri-sendiri dan bahkan tidak hilang dan tetap dipertahankan keberadaannya.

Kepengurusan PITI pada periode ini misalkan, tidak hanya dijabat oleh etnis keturunan Tionghoa saja., bahkan orang-orang pribumi telah mendapat bagian di jajaran kepengurusan periode ini. Akan tetapi untuk jabatan terpenting seperti ketua, wakil ketua, sekretaris dan bendahara masih didominasi oleh orang-orang etnis keturunan Tionghoa, sehingga posisi orang pribumi sendiri hanya sebagai staff-staff saja. Kondisi ini begitu kelihatan perubahannya bahwa PITI dulu dengan sekarang berbeda dengan saat ini. Hal inilah yang terjadi di PITI ketika PITI melebur dengan kalangan pribumi, mereka saling berinteraksi dengan membawa latar belakang yang saling berbeda pula. PITI yang membawa latar belakang kalangan Tionghoa sedangkan orang-orang pribumi juga membawa latar

⁵⁸ Sujarwa, *Manusia dan Fenomena Budaya: Menuju Perspektif Moralitas Agama*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, tt), hal. 20-21

belakang dari orang Jawa dengan budayanya, orang Madura dengan budayanya Maduranya. Kepengurusan yang didalamnya juga Muslim pribumi membawa PITI ke arah yang lebih matang manajemennya, karena pengelolaan PITI dikelola oleh dua kalangan keturunan, satu keturunan Tionghoa dan satu lagi kalangan pribumi.

Awal berdirinya Organisasi PITI ini selain tujuan di atas adalah sebagai tempat atau lingkungan untuk mempertahankan aqidah anggota-anggota PITI, sebab ketika orang Tionghoa berikrar masuk pada agama Islam (muallaf), maka mereka akan menghadapi hidup yang penuh dengan tantangan (*survive*), dan masalah akan datang baik dari lingkungan keluarga maupun lingkungan masyarakat. Kehadiran PITI saat ini juga memberi warna organisasi yang cukup berbeda dengan dahulu. Ketika dahulu PITI adalah organisasi tertutup,⁵⁹ yang kecil kemungkinan menerima perubahan hanya ingin bermaksud menampung muallaf Tionghoa, kali ini PITI telah berubah menjadi organisasi terbuka,⁶⁰ yang cukup tanggap akan perubahan dan pembaharuan sehingga PITI membuka pintu lebar-lebar kepada masyarakat pribumi untuk ikut bergabung dengan PITI. Di samping itu juga untuk memahami lebih dalam ajaran Islam yang komprehensif, lingkungan PITI juga memberi motivasi kepada muallaf Tionghoa bahwasanya muallaf Tionghoa ketika telah Islam mereka wajib mengenal (ta'rif) dengan saudara-saudara Muslim di luar Tionghoa sehingga mereka lebih bertahan hidup dalam menghadapi kecaman baik keluarga maupun masyarakat. Dan juga untuk menjalin ukhuwah Islamiyah mereka bahwa Islam adalah *rahmatan lil 'alamin*.

⁵⁹ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), hal. 77

⁶⁰ *Ibid.*

Kehadiran PITI sebagai organisasi yang membawa budaya Tionghoa, diwujudkan dengan aktivitas dakwahnya yang berbudaya Tionghoa juga. Hal ini yang mewarnai kehidupan PITI untuk tetap eksis dalam pengembangan dakwah Islam dengan media seni budaya⁶¹ Tionghoa yang di munculkan. Seperti kehadiran masjid Cheng Hoo Surabaya, dengan gaya arsitek yang etnis Tionghoa membawa arti tersendiri ketika masjid Cheng hoo menjadi sorotan oleh banyak media, sehingga kesempatan PITI untuk menyebarkan agama Islam di Indonesia sangat besar.

Saat PITI mengalami proses perubahan, ada dua hal yang perlu dicatat yaitu: pertama, perubahan PITI berjalan dengan perlahan-lahan, kedua, perubahan PITI berjalan dengan cepat.⁶² PITI (Persatuan Islam Tionghoa Indonesia) yang berdiri sejak tahun 1963 berubah nama menjadi Pembina Iman Tauhid Islam pada tahun 1972, merupakan perjalanan perubahan PITI yang sangat cepat, karena saat itu adanya intervensi dari pihak pemerintah untuk mengubah haluan PITI menjadi lebih bersifat terbuka bagi masyarakat Indonesia. Sedangkan pada tahun 1972 sejak bergantinya nama PITI sampai sekarang, adalah proses perubahan PITI yang sangat panjang, karena mengarah pada suasana keterbukaan sehingga dalam perjalanan ini PITI harus beradaptasi dan berakulturasi lagi dengan pihak di luar organisasi PITI sendiri.

⁶¹ Asmuni Syukir, *Dasar-dasar Strategi Dakwah Islam*, (Surabaya: Al-Ikhlash, 1983), hal.179-180

⁶² George R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 125

Perubahan Budaya Organisasi PITI

No	Persatuan Islam Tionghoa Indonesia	Pembina Iman Tauhid Islam
1.	<p style="text-align: center;">Keanggotaan</p> <p>Anggota Persatuan Islam Tionghoa Indonesia terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Anggota biasa warga negara Indonesia keturunan Tionghoa. b. Anggota penyantun, warga negara Indonesia yang beragama Islam. c. Anggota luar biasa, bukan warga negara Indonesia yang beragama Islam. 	<p style="text-align: center;">Keanggotaan</p> <p>Anggota PITI adalah warganegara RI yang beragama Islam secara sukarela mengajukan permohonan untuk menjadi anggota serta menyatakan dengan ikhlas bersedia mentaati AD/ART PITI. Keanggotaan PITI terdiri dari 3 macam yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Anggota Biasa b. Anggota Luar Biasa c. Anggota Kehormatan
2.	<p style="text-align: center;">Tujuan</p> <p>Terbentuknya masyarakat Islam dalam rangka Nation Building, sesuai dengan cita-cita Revolusi Indonesia.</p>	<p style="text-align: center;">Tujuan</p> <p>PITI bertujuan membentuk kepribadian yang Islami dimana tergambar sosok pribadi yang taat, tunduk dan patuh kepada Allah SWT.</p>
3.	<p style="text-align: center;">Azas</p> <p>Persatuan Islam Tionghoa Indonesia ini berdasar Islam dengan landasan Al-Qur'an dan Sunnah-Rasul.</p>	<p style="text-align: center;">Azas</p> <p>PITI berdasarkan Islam</p>
4.	<p style="text-align: center;">Usaha</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memperdalam Pengertian kepada anggota-anggotanya betapa sebenarnya DINUL ISLAM sangatlah perlu un.uk dipelajari. 2. Memberikan didikan dan pelajaran tentang segala persoalan DINUL ISLAM menurut urgensinya. 3. Membimbing anggotanya dalam melaksanakan amal Islamiyah. 4. Menyelenggarakan Tabligh, kursus-kursus, pertemuan-pertemuan, kunjungan-kunjungan dan pengajian-pengajian khususnya. 5. Mendirikan tempat-tempat Ibadah dan Pendidikan. 6. Menyelenggarakan usaha kesejahteraan Umum seperti balai- 	<p style="text-align: center;">Kegiatan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. memberi bimbingan ajaran Islam bagi anggotanya. 2. Menyampaikan ajaran Islam dengan dengan penuh kasih sayang kepada umat manusia. 3. Mengadakan hubungan serta kerjasama dengan organisasi Islam lain untuk Ukhuwah Islamiyah, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang membawa manfaat bagi umat manusia.

	<p>balai pengobatan/ rumah sakit dan usaha-usaha yang dimaksudkan guna menanggulangi anggota-anggotanya yang tidak mampu, terutama dalam perjalanan penghidupan.</p> <p>7. Mengadakan hubungan yang erat dengan segenap organisasi massa/ Partai Islam.</p>	
5.	<p>Pada awal berdirinya susunan pengurus Persatuan Islam Tionghoa Indonesia belum dicantumkan pada Anggaran Dasar sebagai pedoman yang mengatur jalannya organisasi.</p>	<p style="text-align: center;">Susunan Pengurus</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengurus PITI di susun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai ke cabang. 2. Badan Penasihat ditunjuk menurut kebutuhan, di tingkat pusat dan daerah. 3. Pengurus Pusat dipilih oleh Muktamar, pengurus daerah di pilih pada musyawarah daerah, dan pengurus cabang di pilih pada musyawarah cabang. 4. Pada tingkat Propinsi di bentuk Koordinator Wilayah (Korwil) yang disesuaikan dengan kebutuhan Wilayahnya, yang dipilih oleh Musyawarah Korwil (MusKorwil) dan secara otomatis di sahkan oleh pengurus pusat untuk tugas-tugas Koordinasi bagi kepentingan daerah pusat secara timbal balik .

BAB VI

PENUTUP

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

A. Simpulan

1. Proses keanggotaan PITI pada awal berdirinya dengan nama Persatuan Islam Tionghoa Indonesia didominasi oleh kalangan muslim Tionghoa karena tujuan awalnya PITI bermaksud mewadahi orang etnis Tionghoa baik mereka telah beragama Islam ataupun belum memeluk agama Islam. Dan berganti nama menjadi Pembina Iman Tauhid Islam karena PITI dicap sebagai organisasi yang mengarah pada etnis atau keturunan khususnya Tionghoa. Bersamaan juga dengan perubahan nama tersebut, keanggotaan kelompok PITI terbuka untuk masyarakat pribumi sehingga PITI telah diakui di lingkungan sekitarnya khususnya negara Indonesia. Sehingga keanggotaan PITI melebur antara anggota yang lama dengan anggota yang baru. PITI bukan organisasi yang mengkotak-kotakkan golongan tetapi organisasi yang inklusif.
2. Kerangka referensi PITI ketika awal berdirinya cenderung pada akses atau jaringan yang sangat sempit, karena pada saat itu PITI lebih memfokuskan pada penyatuan orang-orang Tionghoa ketimbang pada pengadaan kegiatan. Kerangka referensi inklusif PITI memiliki pandangan yang luas baik pola pikir, pola kerja maupun pola kreativitas, baik di kalangan pengurus maupun anggota. Dengan terbukanya organisasi PITI ini banyak organisasi di luar ikut bekerja sama ketika PITI mengembangkan program dakwah. Dan

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

PITI merupakan organisasi sosial yang sangat erat hubungannya dengan masyarakat di luar etnis Tionghoa.

3. **Perspektif waktu PITI awalnya mengacu pada jangka panjang dalam membangun masyarakat nasional sesuai cita-cita bangsa Indonesia, dan juga dengan menimbang sejarah masa lalu seperti yang pernah dilakukan H. Muhammad Cheng Hoo ketika pertama kali hadir di Indonesia. PITI sekarang ini lebih memfokuskan pada jangka pendek yang selalu mengalami perubahan seperti perubahan AD/ART PITI dan perubahan bentuk antara peleburan budaya Tionghoa dengan budaya masyarakat pribumi. Meskipun budaya Tionghoa mereka masih belum hilang karena itu adalah ciri khas PITI sendiri.**
4. **Keseimbangan PITI awalnya masih stabil dengan mewadahi kelompok anggota Tionghoa, sedangkan pada keinklusan PITI perubahan besar yang terjadi secara perlahan-lahan dengan kondisi yang tidak stabil, karena kondisi anggota tidak seperti ketika awal berdirinya. Kepengurusan PITI telah di pegang oleh masyarakat pribumi walaupun tidak sepenuhnya. Keselarasan organisasi PITI diwujudkan dengan tali persaudaraan yang kuat (Ukhuwah Islamiyah).**

B. Rekomendasi

1. Untuk menghindari adanya pengelompokan suatu ajaran khususnya Islam, maka PITI harus tetap mempertahankan kondisi yang saat ini sedang dibangun.
2. PITI masih perlu adanya sosialisasi dengan masyarakat akan keberadaan PITI yang masih dipandang sebagai organisasi yang cenderung mengarah pada etnisitas keturunan.
3. PITI harus menjadi contoh atau teladan bagi organisasi Islam lainnya ketika mereka harus menjalankan syariat Islam dalam pengembangan dakwahnya.
4. Perlu adanya peningkatan kerja organisasi antara orang etnis keturunan dengan orang-orang pribumi sendiri.
5. Beruntunglah saat ini kaum muslim telah memiliki sebuah organisasi yang tidak memandang adanya kelompok Islam yang bermadzab seperti NU dan Muhammadiyah. PITI lebih menekankan pada ajaran Islam yang sesungguhnya dalam penyebaran dakwah Islam di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Hasyini, A , *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993
- Bungin, Burhan, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003
- Faisal, Sanapiah , *Format-format Penelitian Sosial, Dasar-dasar dan Aplikasi*, Jakarta: Rajawali, 1992
- Hanifah, “*Dakwah Warga Tionghoa (Kajian tentang Aktivitas & Metode Dakwah PITT Kodya Surabaya)*”, Skripsi, Surabaya; Fakultas Dakwah, KPI, 2001.
- Hidayat, Komaruddin, *Masyarakat Pluralistik Rawan Terkena Eksklusivisme Egoistik*, Artikel, <http://www.hamline.edu/apakabar/basisdata/1997/01/02/0021> html, Jakarta 31 Desember.
- Indrawijaya Ibrahim, Adam, *Perubahan Dan Pengembangan Organisasi*, Bandung: Sinar Baru Bandung, 1989
- Moleong, J, Lexy., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 1997
- Muhaiminah, “*Manajemen Organisasi PITT (Persatuan Islam Tionghoa Indonesia) Dalam Rekrutmen Anggota Baru di Kodya Surabaya*”, Skripsi, Surabaya. Fakultas Dakwah, MD, 2001
- Mulyana, Deddy, *Metodologi Penelitian Kualitatif & Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Bandung; Remaja Rosdakarya, 2002.
- Ndraha, Taliziduhu, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 1997
- Nimran, Umar, *Perilaku Organisasi*, Surabaya: Citra Media, 1997

Rahma, *"Faktor-faktor Self Disclosur: (Pengukuran Diri) Terhadap Pendidikan Agama Islam Pada Kalangan Muallaf Tionghoa di PITI Surabaya," Skripsi Surabaya, Fakultas Tarbiyah, PAI, 2000*

Ruslani, *Menuju Humanisme Agama-agama, Artikel, <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0203/27/opini/menu> 29 htm, Rabu 27 Maret 2002*

Siagian, P, Sondang.; *Teori Pengembangan Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995

Sujarwa, *Manusia dan Fenomena Budaya: Menuju Perspektif Moralitas Agama*, Jakarta: Pustaka Pelajar, tt

Syukir, Asmuni *Dasar-dasar Strategi Dakwah Islam*, Surabaya: Al-Ikhlas, 1983,

Tan, G, Mely, "Golongan Etnis Tionghoa Dalam Pembangunan", *Masyarakat Dan Kebudayaan*, (Penerbit Djambatan, 1988), hal. 199

Terry, R, George, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003

Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar & Aplikasi)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998.

Tunggal, Widjaja, Amin, *Manajemen (Suatu Pengantar)*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id