

# Jaring-Jaring Kehidupan

Konstelasi Peran dalam Komunitas di Rumah Belajar Ummasa (RBU),  
serta Kaidah Adab dalam Membawakan & Memfungsikannya

## Ummasa sebagai Komunitas & Lembaga Organik

Berbeda dengan mekanisme sekolah pada umumnya gerakan pendidikan di Ummasa bertumbuh dalam sebuah komunitas dengan kerangka kelembagaannya yang bersifat organik (hal ini mengacu pada visi dan konsep tentang 'organisasi hayati', merujuk pada pembahasan di seri jurnal sebelumnya).

Segala pola interaksi serta keseluruhan proses bertumbuh bersama di komunitas ini dijalankan dengan pendekatan **fitrah**, yang sangat dekat dengan **pola-pola alamiah**, spirit **kekeluargaan**, gerakan **bersama**, serta terbukanya **kreativitas** dan **inovasi**, dengan tetap berpandu pada **prinsip** tertentu yang bermuara pada cita tentang model **pendidikan sejati** dan **kehidupan sejati** yang diusung di sini.

Peta peran dalam komunitas dan lembaga ini tergambarakan melalui skema berikut ini:

## Kaidah Interaksi & Tata Berkehidupan di Komunitas Ini

Terkait visi tentang organisasi holistik/hayati yang diharapkan senantiasa ternaungi nilai-nilai keislaman, maka kaidah-kaidah berikut dirumuskan untuk dijadikan pedoman pokok dalam menggulirkan komunitas ini:

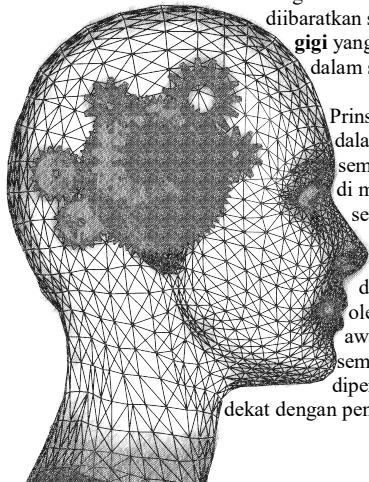
1. menyadari **ranah peran & tanggungjawab** masing-masing *bahwa secara kodrat, fitrah & takdir, masing-masing dari kita sesungguhnya telah mengemban peran dan tanggungjawab tertentu; di antara kunci terpenting dalam hal ini ialah bahwa kita mesti BERFOKUS pada peran-tanggungjawab kita masing-masing, alih-alih sibuk memerhatikan tanggungjawab orang lain dan menuntut hak dari orang lain*
2. menghadirkan diri & memandang sesama dalam **'TRUST'** *sikap saling menaruh kepercayaan (secara utuh dan sungguh-sungguh)*
3. memfungsikan **kepemimpinan** sebagai hal krusial *para pemimpin (imam) yang di satu sisi mengaitkan diri secara langsung terhadap apa-apa yang dibawahinya, dan di sisi lain didukung sepenuhnya oleh keseluruhan sistem yang dinaunginya*
4. menjalankan **sistem saling dukung & spirit solutif** *(a.k.a. 'kompak'; [simak penjelasan analogi 'tim olahraga'], )*
5. **aktif-inisiatif** dalam menggerakkan organisasi *desentralisasi* pengaturan organisasi dengan sistem **musyawarah & kekeluargaan** yang tetap **menjaga fungsi keimaman** & kaidah berkommunitas secara keseluruhan
6. menjaga **adab-adab** berinteraksi + **komunikasi yang sehat** *hindari komunikasi TOXIC: ungkapan negatif & kontra-produktif, prasangka, keluhan, ghibah, hasud-hasud, namimah, keluhan, cibiran, dsb.*
7. menjalin hubungan **kekeluargaan** (ukhuwah) yang erat *pola komunikasi cenderung cair-fleksibel, informal, namun tetap mengedepankan adab terjalinnnya obrolan hati-ke-hati, yang mengarah pada kebaikan bersama*
8. menghadirkan **'ruang makna'** di setiap aktivitas *membawakan aktivitas di sini sebagai sesuatu yang kontekstual & dibutuhkan oleh diri, sehingga mewujudkan menjadi sesuatu yang bermakna, atau setidaknya jalan pencarian ke ranah makna*
9. munculkan serta optimalkan **potensi & kontribusi** *mencari celah di mana kita bisa berperan dan (sedikit atau banyak) memberikan dampak yang maslahat, sesuai potensi diri & kekhasan masing-masing*  
*terakhir disebut, namun paling-paling penting:*
10. menempatkan keseluruhan aktivitas ini sebagai **penghambaan (ibadah) kepada-Nya** *niat secara kuat sebagai jalan kebaikan dan penghambaan pada-Nya, maka ucapkan pula "basmallah" kala mengawali setiap jengkal langkah kita di sini*

# ORGANISASI HAYATI

*Ujar pepatah tua, "Natura Vitae Magistra", 'alam adalah guru kehidupan'. Namun cara masyarakat kita menjalani kehidupan ternyata lebih mirip dengan pola kerja mesin. Disadari atau tidak, diakui atau tidak, sebagian besar dari kita memang cenderung menjalani aktivitas secara mekanistik. Hal ini diwariskan dari generasi ke generasi dan menjadi sebuah kelaziman. Kebanyakannya hanya mengikuti pola yang **dianggap lazim** tersebut, tanpa sempat mempertanyakan, "Apakah memang demikian semestinya manusia menjalani hidup?"*

Paradigma mekanistik bermula di zaman kejayaan Descartes dan Newton sekitar tiga ratusan tahun lalu. Fondasi cara pikir ini dibangun bersama semangat **Revolusi Industri** (ketika mesin-mesin mulai mendominasi; di mana manusia gencar memproduksi beragam hal jauh melebihi dari apa yang sebenarnya mereka butuhkan). Semangat ini berlangsung berabad-abad dan berhasil membentuk kokoh sebuah **cara pikir** (dan **cara berbudaya**) masyarakat dunia hingga zaman ini.

Cara pikir mekanistik salah satunya jelas tergambar dari bagaimana kecenderungan suatu organisasi dijalankan. Di zaman ini, suatu organisasi, baik perusahaan atau komunitas, lebih sering diibaratkan sebagai mesin. Individu-individu diibaratkan serangkaian **roda gigi** yang bergerak bersama di dalam sebuah mesin.



Prinsip-prinsip mekanisasi dalam berorganisasi semakin mantap melekat di masyarakat modern setelah 'disempurnakan' dalam teori manajemen yang dikembangkan oleh Frederick Taylor di awal abad ke-20. Kita semua yang hidup diperkotaan tentu kenal dekat dengan penerapan teori

ini. Model paling nyata dari penerapannya misalnya tampak sangat jelas dari bagaimana restoran cepat saji dijalankan di seluruh dunia. Para pegawai dilatih untuk melakukan tugas-tugas khusus dan dilatih untuk melakukannya secara persis (bahkan untuk senyum dan menyapa pelanggan, semua sudah ada **template**-nya; sudah ada **standar** dan arahnya; sudah ada yang menentukan).

Dalam mekanisme manajemen seperti ini, pemikiran dan perencanaan hanya bergulir di sangat sedikit individu. Pekerja tinggal melakukan pekerjaannya secara *benar*, yang artinya: **sesuai instruksi—tidak lebih**. Secara sadar atau tidak, manusia-manusia ditempatkan **sebagai komoditas** dari suatu sistem produksi—yang kemudian biasa kita istilahkan sebagai '**sumber daya manusia**'. Kumpulan makhluk hidup ini (baca: manusia) diberi **aturan baku, diseragami** dan dinomori, dikategorisasi berdasarkan **keahlian spesifik, disertifikasi** berdasarkan prestasi dan capaian, jenjang karier, dan kemudian *dihargai* dengan jumlah bayaran tertentu atas jam kerja dan beban kerja tertentu. Ibarat mesin, semua seolah aktif bergerak bersama dalam sebuah kekuatan besar. Nyatanya, sibuk apapun individu yang bekerja dalam pola mekanistik seperti ini sebetulnya **tetap pasif**.

Secara maknawi, mereka tidaklah melakukan apapun. Semuanya berjalan secara **statis** sesuai pemegang keputusan dan kepentingan sentral. Mereka hanya 'digerakkan' dan bukan 'menggerakkan diri'. Hampir tidak ada (atau sangat sedikit) keleluasaan untuk membentuk gerak mandiri. Maka dari itu, hasrat dalam menjalani aktivitas tidak benar-benar hidup dalam jiwa-jiwa yang menjalaninya. Kehidupan pun terpisah dengan *pekerjaan*.

Karena sebagian besar dari kita dididik dan dibesarkan dengan kebudayaan mekanistik, maka cara pikir ini pun bukan semata menjadi kelaziman yang *dianggap benar*, tapi juga seolah menjadi satu-satunya cara dalam menjalani kehidupan.

## ORGANISASI Holistik

Cara pandang holistik tentu punya prinsip yang benar-benar berbeda dengan kecenderungan yang dipaparkan di atas. Sesuai pepatah yang kita kutip di awal tulisan ini, maka dalam pandangan holistik, organisasi pun sebetulnya ibarat **makhluk hidup**—suatu kesatuan sistem yang (benar-benar) hidup. Nyatanya, sebuah organisasi memang merupakan kumpulan makhluk hidup (seperti miliaran sel yang membentuk tubuh kita). Maka pola yang berlaku sudah semestinya memang **mencontoh** dan berkaca dari kenyataan yang *dijarkan alam*.

## Peran dalam Kecairan

Sebuah organisasi, di satu sisi memang tak bisa dimungkiri merupakan sebuah institusi yang dirancang dengan tujuan tertentu, seperti untuk kepentingan sosial, ekonomi, politik—atau jika di komunitas/lembaga seperti Rumah Belajar Ummasa, sudah jelas haluannya berfokus pada pendidikan. Namun, di sisi lain, pada hakikatnya, sebuah organisasi adalah kumpulan manusia yang menjalin hubungan, untuk membuat aktivitas harian mereka **bermakna secara pribadi**. Ada banyak kebutuhan yang tercipta secara alamiah untuk **saling berbagi**, **saling menolong**, hingga kebutuhan untuk **menghadirkan peran dan mengekspresikan**

**diri**. Ini semata karena manusia adalah makhluk hidup—sisi ini tak mungkin (dan **jangan**) disepelekan atau malah dikesampingkan. Ini adalah **fitrah** makhluk hidup yang diwariskan, *Rabb Sang Pencipta*.

Kata kunci '**peran**' menjadi sangat penting untuk memahami pola organisasi holistik. Peran muncul dalam ranah pribadi sekaligus ranah pekerjaan. Dalam organisasi holistik, individu diberi ruang yang besar untuk **memaksimalkan perannya**. Mereka bukan sekadar bekerja dalam urusan spesifik suatu beban kerja yang diberikan. Contoh, dalam lingkup sekolah misalnya, seorang tukang kebun bisa saja menjadi guru bagi para siswa; kepala sekolah bisa saja ikut mengurus kebun; seorang guru bisa saja ikut mengurus pengelolaan buku di perpustakaan, karena walaupun bukan pustakawan, tapi dia ternyata memiliki minat besar dan keterampilan dalam hal tersebut. Semua peran yang muncul sangat berkaitan dengan **kapasitas diri**, **inisiatif**, serta **kepedulian** masing-masing—dan samasekali tidak terbatas oleh yang namanya *job description*. Maka para individu berusaha untuk melakukan apapun yang memang benar-benar perlu dilakukan.

Dalam kacamata umum, lembaga yang menggulirkan pola seperti ini memang tidak akan tampak elegan sebagai lembaga yang profesional, tapi memang demikianlah sepatutnya sebuah sistem yang hidup menjalani kesehariannya. Hal ini berbeda dengan kecenderungan di organisasi mekanistik, di mana profesionalitas muncul sebagai sesuatu yang sangat dikedepankan—kemudian pemaknaannya seringkali jadi menyempit ke pengertian yang juga mekanistik. Tak dimungkiri, profesionalitas cenderung dibatasi oleh ketentuan-ketentuan baku, sedari keahlian yang dikotak-kotakan secara spesifik, jam kerja yang kaku, hingga wacana tentang sertifikasi manusia. Profesionalitas kemudian menjadi sangat identik dengan 'sumber-daya-manusia-unggulan'—tak lebih dari sebuah komoditas pendukung sistem produksi belaka.

Atas dasar prinsip **kecairan** dan **fleksibilitas**, struktur yang dirancang dalam organisasi holistik akan selalu bersilang—tidak baku. **Lintas peran** dan **saling mengisi**, sehingga terbentuk gerak bersama yang **sinergis**. Karena semua **saling memengaruhi secara aktif**, maka segala yang bergulir di dalamnya pun sebetulnya tidak bisa ditentukan secara merinci dan baku. Perubahan dan **dinamika** yang terjadi sulit diprediksikan dan dihitung kadarnya. Ini merupakan jaringan **kompleks** yang *nonlinear* (!). Rumit seperti halnya struktur **organisme**, makhluk hidup. Semua saling merespon situasi yang terjadi *saat itu*, lalu mengambil peran atas situasi tersebut: gerak dinamis.

Seperti yang bisa kita cermati di alam, **sistem-yang-hidup** terus menerus **membentuk ulang dirinya sendiri** dengan mengubah dan/atau mengganti bagian-bagiannya (mirip sistem jaringan dalam makhluk hidup yang terus menerus mengganti sel-selnya). Dalam sebuah organisasi yang holistik, setiap ada individu baru yang masuk, maka organisasi tersebut secara alami akan juga mengubah strukturnya; mengganti pola-pola tertentu, atas dasar interaksi yang berlangsung dengan individu baru tersebut. Kadarnya tergantung bagaimana masing-masing pihak menghadirkan peran dan interaksinya.

Intinya, dalam organisasi holistik, semuanya serba cair dan berjalan secara alamiah. Maka dari itu, **luwes** alias **fleksibel** adalah kata kunci berikutnya dalam organisasi holistik. Namun demikian, fleksibilitas, kebebasan, serta kecairan aturan ini nyatanya mesti **beriringan dengan tanggungjawab dan kesadaran diri** (!). Tanggungjawab mesti melebur **sebagai kultur** dalam berkomunitas.

### Cara Belajar dan Berkembang

Dalam organisasi holistik, perubahan, perkembangan, serta proses membangun, mesti berjalan secara **alami**—sealami mungkin. Perubahan yang terjadi *bukan perubahan yang dipaksakan* oleh aturan, atau malah sekadar

ditentukan oleh atasan. Sistem yang seperti ini *bukan untuk dibentuk*, melainkan **hanya butuh stimulasi** agar semakin aktif *membangun dirinya sendiri*. Perubahan yang alami ini sangat erat dengan ciri-ciri prinsip di alam, yaitu kemampuan adaptasi, menyesuaikan diri dalam keragaman hayati, serta menghadirkan peran lewat keunikan dan daya kreasi masing-masing.

Bentuk pembelajaran dalam sistem yang seperti ini bukan dengan cara diajari dan diberi arahan baku seperti dalam pola mekanistik. Hal-hal yang muncul secara **spontan** serta **dinamika** yang menghasilkan perubahan secara terus menerus adalah *fenomena dasar yang melandasi proses pembelajaran* sebuah organisasi holistik.

Adanya ruang-ruang **pertemuan informal** menjadi hal yang sangat penting untuk mengembangkan gagasan dan kreativitas, serta untuk mendukung seluruh proses pembelajaran. Pertemuan antarindividu di **jam makan siang** atau **agenda berangkat dan pulang bersama** bisa menjadi momen yang sangat berarti. Intinya, sebuah organisasi holistik membutuhkan banyak sub-sub komunitas di dalamnya untuk '**melepaskan energi**' para individu. Berbagai bentuk **komunitas-komunitas kecil**, seperti **kelompok diskusi** dengan minat khusus, **klab hobi** tertentu, serta adanya media semacam **buletin**, **majalah dinding**, dan bermacam **ajang kegiatan**, menjadi hal yang sangat mendukung proses pembelajaran sebuah komunitas holistik. Lewat pertemuan-pertemuan informal, setiap individu terdorong secara aktif untuk ikut mengulirkan proses belajar dan **membangun pengetahuan bersama**. **Pengetahuan baru dan kreativitas terus muncul, tercipta dan terolah**, dan bisa **diterapkan**. **Pemaknaan filosofi** yang berkait dengan **tujuan luhur** bersama pun terus

terrasah. Hal inilah yang kemudian menentukan kualitas suatu organisasi. Hal ini pulalah yang *mampu* menjaga **jati diri** dan **idealisme** suatu organisasi tetap bernyala, sehingga bisa terus dikobarkan oleh setiap individunya.

Jantung dari 'manajemen' organisasi holistik tak lain *hanyalah* **pemaknaan tentang tujuan bersama** serta **keselarasan gerak dalam upaya mencapainya**. Sedangkan kunci terpenting, agar pola ini bisa bergulir dengan dengan baik terletak pada **kesadaran** setiap **individu** yang terlibat di dalamnya—terutama mengenai tanggung jawab, kepekaan, serta kepedulian.

Ketika para individu telah dapat benar-benar memaknai keluhuran yang dituju bersama-sama dengan dibarengi kesadaran yang mumpuni, maka segala hal yang dilakukan—kecil atau besar, dan dalam bentuk apapun—akan menjadi **upaya tulus** untuk mencapai keluhuran tersebut.

*Maka pada dasarnya, tidak ada yang perlu terlalu dikhawatirkan atas apa yang terjadi dalam organisasi yang seperti ini.*

### **Menghidupkan Ummasa sebagai 'Organisasi Hayati'**

Lalu, bagaimana menghidupkan Ummasa ibarat makhluk hidup? — agar bisa benar-benar mewujudkan menjadi sebuah organisasi holistik, yang utuh dan kukuh dalam merealisasikan tujuannya.

Untuk bisa menerima cara pandang holistik (dengan seutuh-utuhnya), kita benar-benar perlu loncatan-**loncatan berpikir**, menemukan **turning point** sehingga bisa memutar balik cara pandang dan melihat segala hal dengan seutuhnya. Bukan hal yang biasa dan samasekali tidak mudah (kembali *menjadi makhluk hidup* setelah dipaksa *menjadi mesin* dari generasi ke generasi beratus-ratus tahun).

Lewat berbagai referensi dan inspirasi serta beberapa tahun pengalaman, komunitas ini mesti terus belajar untuk menemukan

bentuknya sebagai *makhluk hidup*.

Penerapannya barangkali memang mesti bertahap seiring penemuan-**penemuan makna** dari **filosofi** yang dikaitkan dengan **pengalaman** yang terus bertambah. Seperti yang telah dipaparkan dia atas, proses ini tentu menjadi peran kita bersama—tanpa kecuali. []

---

*catatan belajar oleh Taufanny Nugraha @ 2013 sempat dimanfaatkan di beberapa komunitas/lem baga pendidikan; sebagian gagasan inti dari tulisan ini disarikan dan dikembangkan dari kajian Fritjof Capra; dilengkapi dari berbagai sumber; dibulatkan dalam diskusi-diskusi serta dikaitkan dengan konteks dan temuan sehari-hari.*

Referensi utama: *The Hidden Connections: A Science for Sustainable Living* (Capra, 2003)

## ORGANISASI MEKANISTIK

= mesin =

### MEKANISME yang SEDERNAHA

- SENTRALISASI: pengambilan keputusan dan segala pengaturan terpusat di jajaran hierarki atas
- hierarki dan jabatan tersusun sangat jelas dan BAKU
- arah komunikasi lebih banyak VERTIKAL dalam bentuk INSTRUKSI (komando)
- KOMUNIKASI antar-individu sangat didominasi oleh urusan pekerjaan, sebatas REKAN KERJA
- organisasi bergerak sebagai jaringan dari KUMPULAN JABATAN yang menjalankan porsi-porsi tugas tertentu

### STANDAR-disasi

- organisasi berjalan lewat ATURAN dan pola-pola yang di-BAKU-kan (dibuat sebagai standar operasional), dengan sanksi tegas dan memaksa
- keteraturan hadir lewat regulasi TERPERINCI, bersifat baku dan MENGIKAT
- peran-peran informal muncul berdasarkan hierarki dan JABATAN
- komunikasi dan KOORDINASI lebih banyak lewat bahasa TEKS (tertulis)
- para individu bekerja dalam PORSI KERJA yang telah ditentukan, dalam kerangka waktu (JAM KERJA) yang kaku
- berbagai hal DISAMAKAN/DISERAGAMKAN untuk kepentingan organisasi

### SPECIALISASI Individu

- para individu bekerja TERPISAH-PISAH
- fokus setiap individu ada pada keahlian, porsi kerja, serta urusan MASING-MASING
- para individu hanya mengerjakan hal-hal SPESIFIK berdasar spesialisasi tertentu

### Hadir sebagai PROFESIONAL

- aktivitas pekerjaan semata hadir sebagai JASA PROFESIONAL (ibarat mekanisme jual-beli keahlian dan jam kerja)
- para individu menjalankan pekerjaan sebagai BEBAN KERJA, untuk pemenuhan KARIER dan FINANSIAL
- individu DIBAYAR berdasarkan kuantitas jam kerja, agenda kerja yang telah terpenuhi, serta bonus prestasi pencapaian pekerjaan

## ORGANISASI HOLISTIK

= makhluk hidup =

### SISTEM yang KOMPLEKS

- DESENTRALISASI: kewenangan untuk mengelola keputusan dan pengaturan tersebar ke banyak pihak
- komposisi dan porsi tim kerja bersifat CAIR dan FLEKSIBEL
- arah komunikasi LATERAL, melalui DISKUSI untuk pencarian solusi bersama
- RELASI sosial terbangun dalam lingkup PERTEMANAN, saling mendukung peran dan porsi kerja masing-masing
- organisasi bergerak sebagai jaringan INDIVIDU dengan ragam POTENSI serta keunikan masing-masing

### FLEKSIBILITAS

- organisasi berjalan lewat pengaturan yang DISEPAKATI, dijalankan, diawasi secara bersama, bersanding konsekuensi yang hadir secara ALAMI
- keharmonisan dan keteraturan berjalan lewat KULTUR dan kebiasaan yang dibangun bersama, atas KESADARAN
- peran-peran informal muncul atas KECAKAPAN INDIVIDU yang termunculkan dan diakui komunitas
- komunikasi dan KOORDINASI lebih banyak lewat bahasa VERBAL dan pertemuan TATAP MUKA
- para individu bekerja dalam KAPASITAS-nya masing-masing, secara SINAMBUNG dari waktu ke waktu
- berbagai hal DISELARASKAN untuk kebaikan bersama, dalam konteks sebagai kesatuan dalam organisasi

### POTENSI Individu

- para individu bekerja BERSAMA-SAMA
- fokus setiap individu ada pada TUJUAN BERSAMA, bersinergi lewat pola lintas peran dan porsi kerja
- para individu mengelola dan menjalankan BERAGAM pekerjaan secara sinergis, saling meleburkan keahliannya

### Hadir untuk Mengambil PERAN

- aktivitas pekerjaan melebur sebagai HASRAT, IDEALISME, SEMANGAT HIDUP (bagian dari aktualisasi diri yang juga mengarah pada tujuan hidup)
- para individu MENIKMATI pekerjaan sebagai bagian yang BERMAKNA dari hidupnya
- individu DIHARGAI oleh lingkup organisasi lewat berbagai bentuk APRESIASI, termasuk salah satunya lewat bentuk finansial

