

Kebersamaan

Bersama dan bersatu dalam kebaikan adalah fenomena kehidupan yang baik dan bahkan indah. Tetapi sebaliknya, bersatu dan bersama dalam hal kejelekan atau dalam bahasa agama disebut kemungkarannya justru dilarang. Kebersamaan menggambarkan adanya persatuan atau ikatan sesama. Suasana seperti itu mudah dan membahagiakan dan biasanya menjadi kunci keberhasilan pada setiap usaha. Kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipersatukan maka tidak akan memberi berkah dan tidak akan menghasilkan apa-apa. Oleh karena itulah, kebersamaan dan kesatuan merupakan kunci utama yang harus dibangun pertama kali dalam setiap usaha yang melibatkan banyak orang.

Dalam kehidupan bersama, termasuk di kampus, di birokrasi, perusahaan atau di mana saja, pasti muncul kelompok-kelompok kepentingan. Muncul istilah khas misalnya, orang dekat dan orang tidak dekat, kelompoknya dan bukan kelompoknya, kroni dan bukan kroni dan seterusnya. Istilah-istilah seperti itu secara psikologis melahirkan adanya jarak hubungan yang berbeda-beda. Sekalipun masih berada dalam satu organisasi atau instansi, antar anggota dibedakan satu dengan lain oleh jarak psikologis itu. Jarak ini juga berimplikasi pada pembagian fasilitas atau akses masing-masing yang tak sama. Seseorang yang dipandang dekat maka segera memperoleh fasilitas dan begitu pula sebaliknya.

Sebisa-bisa komunitas di setiap organisasi jika ingin maju seharusnya dihindari lahirnya jarak psikologis yang berbeda-beda itu. Semua orang, di dalam sebuah organisasi harus diposisikan secara proporsional. Yang merasa terpinggirkan apalagi sengaja dipinggirkan harus segera ditarik ke tengah kembali. Tidak boleh ada istilah orang dianggap tidak dapat bekerja. Orang yang pada awalnya memang tak dapat bekerja, harus segera dilatih dan diberi peran sesuai dengan kemampuannya. Dalam sebuah organisasi, seharusnya ditanamkan sebuah keyakinan bahwa setiap orang selalu memiliki kelebihan masing-masing disamping kekurangan yang disandang. Mereka harus diperankan sesuai dengan kelebihannya itu. Dan jangan diberi peran justru pada titik kelemahannya.

Sebuah contoh kecil dalam membangun kebersamaan di UIN Malang. Untuk menunjuk seseorang menduduki suatu jabatan tertentu, mereka tidak dilihat dari mana asal usulnya, tetapi justru yang dipentingkan adalah orang itu bisa mengerjakan apa. Pertanyaan yang mendasari dalam pengambilan keputusan dalam menempatkan seseorang, bukan dari mana orang itu berasal, tetapi yang justru penting diketahui adalah orang itu akan ke mana? Selain itu, juga dihindari munculnya kesan adanya orang yang tidak terpakai dan orang yang terpakai. Untuk membangun kebersamaan, harus dikembangkan suasana bahwa semua orang harus dapat diperankan dan mampu memperankan diri.

Di UIN Malang, dulu memiliki pegawai cacat tuga wicara. Ia diberi tugas sebagai juru kebersihan. Kerjanya baik, hanya karena ia sakit dan tidak mungkin mampu bekerja lagi maka berhenti. Selain itu, di lingkungan kampus ada orang stress. Orang ini ternyata juga bisa dimanfaatkan untuk membersihkan sungai yang melintas di depan kampus, dan hasilnya baik. Semua ini dikemukakan untuk menunjukkan bahwa semua orang dapat dimanfaatkan atau diberdayakan. Dengan semangat memerankan orang, maka penyandang cacat tubuh dan bahkan orang stres pun dimanfaatkan untuk kepentingan kampus. Kunci keberhasilan untuk menyelesaikan persoalan besar dan berat adalah adanya

kebersamaan. Sedangkan kebersamaan itu terjadi jika ada kesediaan masing-masing pihak untuk saling memahami, menghormati dan berbagi kasih sayang antar sesama.. Allahu a'lam.