

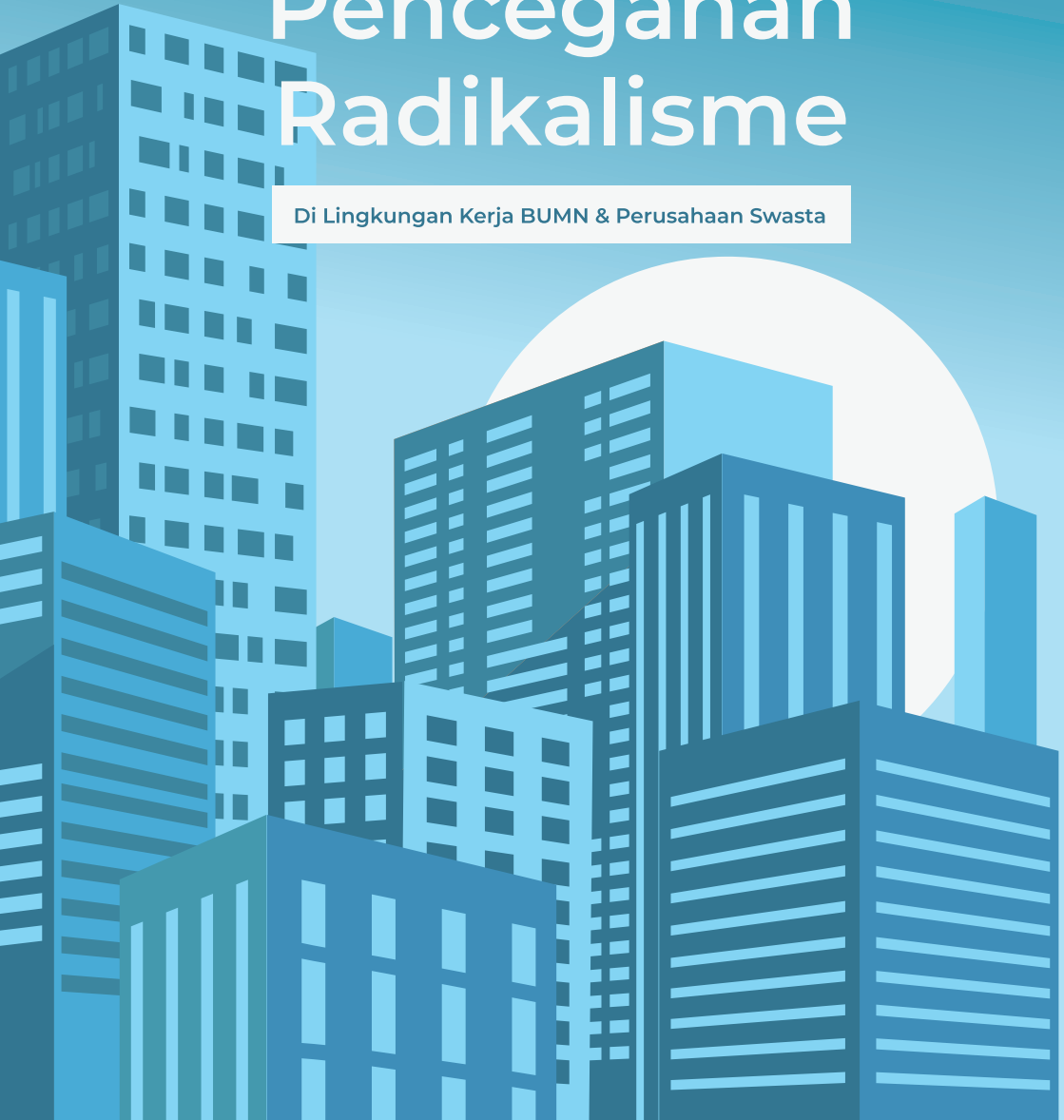


BUMN
Hadir untuk negeri



Panduan Pencegahan Radikalisme

Di Lingkungan Kerja BUMN & Perusahaan Swasta





BUMN
Hadir untuk negeri



BUKU PANDUAN PENCEGAHAN RADIKALISME

DI LINGKUNGAN KERJA BUMN
DAN PERUSAHAAN SWASTA

2020

**BUKU PANDUAN
PENCEGAHAN RADIKALISME
DI LINGKUNGAN KERJA BUMN DAN PERUSAHAAN SWASTA**

Tim Penyusun:
Dr. Suaib Tahir
Abd. Malik, MA
Novrika, SH

Layout:
Nadine Christy

Cetakan Pertama: Februari 2020
Cetakan Kedua: Maret 2020

Diterbitkan atas Kerjasama:
Badan Nasional Penanggulangan Terorisme (BNPT)
Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN)
Kamar Dagang dan Industri (KADIN INDONESIA)

Hak cipta dilindungi undang-undang
All right reserved

“

Harus ada upaya serius untuk mencegah meluasnya apa yang selama ini banyak disebut sebagai radikalisme. Atau mungkin, apakah ada istilah lain yang kita gunakan? Misalnya manipulator agama.... Kita ingin yang berkaitan dengan pemberantasan radikalisme, yang berkaitan dengan intoleransi, betul-betul secara konkret bisa dilakukan oleh Kemenag.

Presiden Joko Widodo

”

“

Radikalisme itu kan ada kelompok-kelompok yang memaksakan kehendak melalui kekerasan, baik itu radikalisme ideologi maupun radikalisme separatis. Kalau itu dibiarkan akan merusak keutuhan bangsa.

Apapun istilahnya, tindakan radikal tidak dapat dibenarkan. Karena itu adalah penyalahgunaan agama, politisasi agama, dan memberikan tafsir-tafsir agama yang tidak moderat, yang radikal.

Wakil Presiden Ma'ruf Amin

”

“

Di Indonesia memang ada kelompok radikal, kelompok yang ingin menggantikan Pancasila dan UUD karena itu dianggap tidak cocok, dianggap thaghut, dianggap bagian dari gerakan kafir. Nah itu yang dilakukan.

Supaya diingat, pemerintah tidak pernah mengatakan umat Islam itu radikal. Justru pemerintah menganggap umat Islam sebagai umat yang toleran dan mampu menjaga kerukunan antar umat beragama. Justru karena umat Islam tidak radikal itulah maka negara ini sampai sekarang terjaga dengan baik. Karena pada umumnya umat Islam itu setuju dan sangat menerima NKRI berdasar Pancasila.

Menko Polhukam Mahfud MD

”

“

Direktur Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan perusahaan perlu meningkatkan kewaspadaannya terhadap paham radikal. Pemahaman utuh yang diberikan ini diharapkan dapat membantu direktur SDM bisa melakukan langkah strategis. Perlu dilakukan verifikasi dalam hal kompetensi dan ideologi. Penyusupan paham radikalisme melalui SDM rentan terjadi di dalam perusahaan, sehingga sistem recruitment dan pengelolaan SDM sangat penting untuk dikembangkan.

Kepala BNPT, Komjen Pol Drs. Suhardi Alius, MH

”

“

Radikalis adalah orang yang berpikir menyelesaikan ketidaksepahaman atau permasalahan dengan cara kekerasan.

Kekerasan dalam bentuk apapun, itu radikal. Agama mengajarkan kita menyelesaikan masalah dengan musyawarah. Jadi, kalau ada orang membawa bendera Islam, tapi bicaranya radikal, maunya main hantam, maunya main bunuh, ya udahlah, itu bukan ajaran Rasulullah.

Menteri Agama Fakhru Rozi

”

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	vii
KATA SAMBUTAN KEPALA BNPT	ix
KATA PENGANTAR DEPUTI I BNPT	xi
KATA PENGANTAR TIM PENULIS	xiii
BAB I: PENDAHULUAN KENAPA PERLU MODUL	
1.1. LATAR BELAKANG	2
1.2. PENTINGNYA PENCEGAHAN DI PERUSAHAAN SWASTA DAN BUMN	4
1.3. URGENSI PENYUSUNAN MODUL	5
1.4. TUJUAN PENYUSUNAN MODUL	6
1.5. ISI MODUL	7
BAB II: PENGANTAR MENGENALI RADIKALISME	
2.1. PENDAHULUAN	10
2.2. TUJUAN	10
2.3. PERTANYAAN KUNCI	10
2.4. APA ITU RADIKALISME?	11
2.5. RADIKALISME ADA DI SEMUA AGAMA	12
2.6. SIAPA KELOMPOK RADIKAL?	14
2.7. TAHAPAN RADIKALISASI: INTOLERANSI, RADIKALISME KE TERORISME	15
2.8. FAKTOR RADIKALISME	17

BAB III: CORAK PEMIKIRAN DAN POLA PENYEBARAN RADIKALISME	
3.1. PENDAHULUAN	20
3.2. TUJUAN	20
3.3. PERTANYAAN KUNCI	20
3.4. CORAK PEMIKIRAN RADIKALISME	21
3.5. TINGKATAN NARASI RADIKAL	22
3.6. POLA DAN SALURAN PENYEBARAN RADIKALISME	23
3.7. PROSES DAN POLA REKRUTMEN	27
3.8. JANGAN ASAL TUDUH RADIKAL	28
BAB IV: RADIKALISME DI LINGKUNGAN KERJA	
4.1. PENDAHULUAN	32
4.2. TUJUAN	32
4.3. PERTANYAAN KUNCI	33
4.4. PERBUATAN YANG BISA MENGARAH PADA RADIKALISME DI LINGKUNGAN KERJA	33
4.5. LANGKAH JIKA DITEMUKAN RADIKALISME	34
4.6. BENTUK TINDAKAN PENCEGAHAN	35
4.7. BENTUK TINDAKAN PERSUASIF	36
4.8. BENTUK TINDAKAN INTERVENSI	37
BAB V: PERAN DIREKSI DAN HARD DALAM PENCEGAHAN RADIKALISME	
5.1. PENDAHULUAN	40
5.2. TUJUAN	41
5.3. PERTANYAAN KUNCI	41
5.4. HAL-HAL YANG MESTI DILAKUKAN	42
5.5. LANGKAH STRATEGIS DAN PRAKTIS	43
5.6. KEBIJAKAN UNTUK KARYAWAN YANG SUDAH ADA (EXISTING)	44
5.7. KEBIJAKAN UNTUK CALON KARYAWAN	45
BAB VI : PENUTUP	48

KATA SAMBUTAN

KEPALA BADAN NASIONAL PENANGGULANGAN TERORISME

Alhamdulillah, puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang terus memberikan, rahmat, karunia dan perlindungan bagi kita semua.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama Kementerian BUMN dan KADIN atas penerbitan buku panduan ini. Hadirnya buku ini merupakan jawaban atas kegelisahan sekaligus kepedulian kita bersama untuk membentengi masyarakat khususnya karyawan dan pegawai di lingkungan kerja BUMN dan perusahaan swasta dari infiltrasi paham dan ideologi radikal terorisme.

Tentu saja, perlu ditegaskan bahwa hadirnya buku panduan ini bukan bermaksud untuk menaruh curiga apalagi menuduh adanya gejala radikal terorisme di lingkungan kerja. Buku ini menjadi bagian dari langkah pencegahan awal agar masyarakat khususnya lingkungan kerja terbentengi dari pengaruh paham radikal terorisme yang bisa masuk ke berbagai lapisan masyarakat.

Semoga buku ini dapat menjadi panduan bagi para pemegang kebijakan baik di lingkungan kerja BUMN dan perusahaan swasta untuk melakukan deteksi dini dan membangun daya tangkal dan daya tahan masyarakat khususnya di lingkungan kerja.

Bogor, Maret 2020

Kepala Badan Nasional Penanggulangan Terorisme



Suhardi Alius

KATA PENGANTAR

DEPUTI BIDANG PENCEGAHAN, PERLINDUNGAN DAN DERADIKALISASI BNPT

Upaya pencegahan terorisme melalui kontra radikalisisi sebagaimana amanat undang-undang Nomor 5 Tahun 2018 diarahkan kepada masyarakat rentan yang dimaksudkan untuk menghentikan penyebaran paham radikal terorisme. Dalam membicarakan potensi kerentanan sesungguhnya tidak ada masyarakat yang bisa dikatakan imun dari penyebaran paham tersebut. Semua lapisan masyarakat menjadi rentan dengan tingkat yang berbeda-beda.

Penting untuk dipahami bahwa tindakan kekerasan seperti terorisme tidak lahir dari proses instan. Ada beberapa tahapan yang menyebabkan seseorang terjatuh dalam jaringan dan aksi terorisme. Proses itu disebut sebagai radikalisisi. Proses ini akan berjalan dengan mudah dan cepat jika dialami oleh masyarakat yang rentan.

Kerentanan masyarakat tentu saja dipengaruhi oleh banyak faktor dari tingkat pengetahuan yang dimiliki hingga lingkungan sosial yang melingkupinya. Namun, pada intinya kerentanan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana terdapat ruang penyebaran paham radikal terorisme yang tidak terkontrol dan sejauh mana kemampuan masyarakat berhadapan dengan paham tersebut.

Mengurangi resiko kerentanan masyarakat, dengan demikian, harus dilakukan dengan cara meningkatkan daya tahan (*resilience*) dan daya tangkal (*resistance*) masyarakat terhadap penyebaran paham radikal terorisme. Peningkatan daya masyarakat itu memiliki dua aspek. Pertama, kemampuan individu dalam menerima, menyaring

dan menangkal paham radikal terorisme. Kedua, keadaan ruang sosial yang dapat dijamin bersih dari penyebaran paham radikal terorisme.

Seberapa pun individu memiliki daya tangkal, namun hidup dalam ruang sosial baik lingkungan masyarakat, pendidikan, kerja, maupun pertemanan yang tidak kondusif akan sangat rentan terpengaruh pada akhirnya. Karena itulah, meningkatkan daya tahan dan daya tangkal sekaligus menuntut menciptakan ruang sosial yang kondusif dan terjamin dari penyebaran paham radikal terorisme.

Karena itulah, buku Panduan Pencegahan Radikalisme di Lingkungan Kerja BUMN dan Perusahaan Swasta ini merupakan i'tikad dan ikhtiar bersama baik BNPT, Kementerian BUMN dan Kadin untuk menjaga lingkungan kerja dari penyebaran paham radikal terorisme. Buku ini dimaksudkan sebagai panduan praktis bagi pemegang kebijakan (*policy maker*) untuk membentengi masyarakat khususnya di lingkungan kerja dari pengaruh paham kekerasan dan radikal terorisme.

Bersama Cegah Terorisme!

Bogor, Maret 2020

Deputi Bidang Pencegahan, Perlindungan dan Deradikalisasi



Hendri Paruhuman Lubis

KATA PENGANTAR

TIM PENYUSUN

Terrorisme sebagai suatu tindakan atau ancaman kekerasan tidak muncul secara tiba-tiba. Ada proses dan tahapan sehingga seseorang pada akhirnya memilih jalan teror. Tahapan itulah disebut dengan radikalisasi, yakni suatu proses seseorang mengadopsi paham radikal. Karena itulah, lazim dikatakan bahwa embrio terorisme adalah radikalisme.

Sebagai suatu proses, radikalisasi tidak berjalan secara instan. Ada beberapa fase dan bentuk yang dilalui seseorang dalam mengalami radikalisasi. Fase dan bentuk ini sangat bergantung pada banyak aspek yang menyebabkan proses radikalisasi berjalan secara cepat atau lambat. Aspek kurangnya wawasan, lokasi, pemahaman keagamaan, mencari identitas dan sensasi serta intensitas interaksi dengan informasi dan kelompok radikal merupakan kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi rentan.

Kerentanan dalam pengaruh paham radikal dan ekstrem hampir dialami semua orang dari berbagai lapisan dan profesi. Penyebaran paham dan ideologi radikal telah masuk di berbagai lini kehidupan masyarakat mulai dari lingkungan keluarga, masyarakat, pendidikan, pekerjaan dan ranah sosial lainnya.

Dengan demikian, sesungguhnya hampir bisa dikatakan tidak ada masyarakat yang imun dari pengaruh paham radikal. Masyarakat di tengah masifnya penyebaran paham radikal berada dalam posisi rentan. Tingkat kerentanan tersebut sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor dan penyebab.

Pengurangan kerentanan hanya bisa dilakukan dengan cara meningkatkan daya tahan (resiliensi) dan daya tangkal (resistensi)

masyarakat. Sementara peningkatan daya masyarakat tersebut harus dimulai dari cara masyarakat mengenali dan memahami berbagai aspek dari radikalisme dan terorisme.

Salah satu ranah sosial yang seringkali dimanfaatkan dalam penyebaran paham radikal adalah lingkungan kerja. Banyak faktor pendukung dan pendorong yang menyuburkan proses infiltrasi paham radikal di lingkungan kerja. Ketidakpedulian pemegang kebijakan dan kurangnya pengetahuan masyarakat di lingkungan kerja menyebabkan proses radikalisasi akan berjalan tanpa kontrol dan pengawasan.

Karena itulah, Buku Panduan ini dibuat secara praktis sebagai pegangan bagi *policy maker* baik direksi maupun HRD dalam mengenali dan memahami gejala dan ancaman terorisme di lingkungan pekerjaan. Buku ini diarahkan sebagai input pengetahuan praktis agar pemegang kebijakan di lingkungan mampu mendeteksi dini dan mencegah penyebaran radikalisme di lingkungan masing-masing.

Bogor, Februari 2020

Tim Penyusun

BAB I
**PENDAHULUAN:
KENAPA PERLU MODUL?**



1.1 Latar Belakang

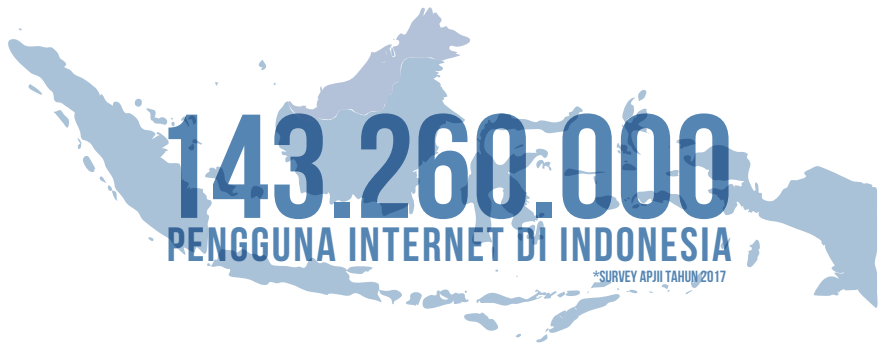
Salah satu agenda utama Pemerintahan Jokowi periode kedua adalah pencegahan dan pemberantasan radikalisme. Penyebaran paham dan ide-ide radikal yang masif baik secara langsung maupun melalui media sosial dan teknologi informasi lainnya memungkinkan paham radikalisme rentan menjangkiti berbagai lapisan masyarakat. Survei-survei terbaru tentang radikalisme menegaskan bahwa radikalisme sudah merambah ke berbagai sektor, baik di tingkat *state* maupun *civil society*, di lembaga negara maupun di lembaga swasta, dan di BUMN maupun korporasi swasta.

Mengapa pencegahan radikalisme menjadi suatu agenda yang mendesak untuk dilakukan? Perlu diingat, Indonesia sebagai rumah bagi keragaman budaya, suku, agama, dan juga ras tentu saja memiliki banyak hal yang menjadi sebuah keunggulan sebagai model bagi terciptanya kondisi dinamis dan harmonis. Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar di dunia juga memiliki banyak sekali pengalaman hidup untuk tinggal dan bekerjasama dalam berbagai perbedaan, terutama dalam hal agama dan kepercayaan.

Sejak kasus Bom Bali 2002 hingga munculnya ISIS, kondisi harmonis khususnya dalam kehidupan beragama kian terusik. Maraknya kasus radikalisme yang berkaitan dengan aliran agama tertentu, baik secara lokal, regional maupun global tentu saja menjadi salah satu tantangan besar bagi perdamaian dan kedamaian dunia saat ini. Terorisme pada akhirnya, tidak hanya merupakan ancaman bagi keamanan masyarakat, tetapi secara lebih luas adalah ancaman bagi kedaulatan negara.

Perkembangan peradaban dan majunya teknologi juga menjadi salah satu faktor makin mudahnya paham teror dan radikalisme

masuk menggerogoti pikiran sejumlah kalangan. Berdasarkan data survey APJII tahun 2017, sebanyak 143,26 juta masyarakat Indonesia adalah pengguna internet, dan 53% di antaranya menjadikan internet sebagai sumber berita. Sementara itu, data survei PPIM tahun 2017, sebanyak 54.87% generasi muda mencari pengetahuan agama dari internet (blog, website, media sosial). Badan Nasional Penanggulangan Terorisme (BNPT) melansir data sebanyak 9000 website mengandung konten radikalisme dan 39% mahasiswa di 15 provinsi di Indonesia yang menjadi responden dari survei yang diselenggarakan BNPT terindikasi rentan dan tertarik pada paham radikal.



Tak hanya melalui internet, peran organisasi di lembaga pendidikan seperti sekolah dan kampus serta alumni juga berpengaruh terhadap berkembangnya paham-paham radikalisme dan ekstremisme. Di kalangan sekolah, peran alumni dan organisasi sekolah pun menjadi sorotan. Sementara di kampus lembaga kajian keagamaan yang bersifat terbuka dan tertutup kerap dimanfaatkan oleh kelompok tertentu sebagai penyebaran paham radikal.

Nilai-nilai agama menjadi bahan paling digemari para pelaku teror sebagai propaganda dan penyebaran konten negatif serta non-fakta (hoaks). Media sebagai penyampai informasi kini seakan bergerak liar -saling memantulkan- tanpa adanya pembanding yang menetralkan muatan negatif di dalamnya. Dalam kondisi

tersebut, lemahnya literasi atau narasi yang menyejukkan tentang keragaman dan perbedaan yang ada juga menjadi celah makin marak dan menyebarnya virus radikalisme dan ekstremisme, terutama dengan makin seburnya buku, website dan akun media sosial yang menanamkan ideologi terkait radikalisme. Masyarakat dihantam oleh konten informasi dan sumber-sumber bacaan tanpa sempat dan bahkan tanpa ingin lagi mencari tahu kebenarannya.

Lemahnya literasi tersebut, salah satunya disebabkan oleh kurangnya bahan ajar dan panduan mengenai bahaya radikalisme dan ekstremisme serta pencegahannya yang bisa didapatkan oleh berbagai elemen masyarakat, khususnya kalangan dunia usaha. Pengetahuan tentang bahaya dan cara pencegahan ini dirasa masih sangat minim, baik dari sisi literasi, teknologi, maupun tenaga pendidikannya.

Berdasarkan uraian di atas, Indonesia pada dasarnya membutuhkan kebijakan nasional penanggulangan radikalisme yang berakar dan bersumber dari sumber daya nasional dan lokal, mengutamakan pendekatan preventif serta persuasif. Pendekatan preventif memiliki pengertian bahwa penyebaran gagasan, gerakan, dan tindakan radikalisme semestinya dapat dicegah dan ditangkal sejak dini melalui deteksi dini dan penguatan daya tangkal masyarakat. Sementara, pendekatan persuasif memiliki pengertian merubah cara pandang radikal negatif dan membangun daya tahan dan daya tangkal masyarakat.

1.2 Pentingnya Pencegahan di BUMN dan Perusahaan Swasta

Paham radikal dapat menyebar di lingkungan kerja BUMN dan perusahaan swasta, karena didahului oleh penyebaran narasi radikal. Narasi ini bisa disampaikan atau disebarakan kepada individu maupun kelompok. Bentuk narasi yang disebarakan adalah

cerita atau ujaran atau pernyataan yang bersifat ideologis atau politis, yang diarahkan untuk dilaksanakan secara mutlak bahkan jika perlu harus diwujudkan dengan menggunakan kekerasan.

Hubungan kerja bisa menjadi alat yang efektif untuk menyampaikan narasi radikal. Selain itu persamaan nasib, persamaan paham dan keyakinan agama, atau persamaan kebutuhan terhadap hal tertentu akan mempercepat narasi radikal menyebar dan menjadi suatu paham. Selain itu, dukungan perkembangan teknologi informasi seperti internet dan media massa menjadi katalisator radikalisasi.

Narasi radikalisme di lingkungan kerja perusahaan akan sangat berbahaya jika diterima oleh orang-orang yang krisis identitas, atau dalam pengaruh atau tekanan pemberi narasi, misalnya dalam hubungan atasan-bawahan. Begitu pula narasi radikal mudah memanfaatkan lokasi dan tempat tertentu di lingkungan pekerjaan yang hampir tanpa kontrol dan kepedulian. Narasi radikal jika tidak dikontrol dengan baik akan menjadi berbahaya bagi kelangsungan korporasi itu sendiri.

Atas dasar itulah, BNPT bekerjasama dengan Kementerian BUMN dan KADIN berupaya untuk menerjemahkan kebutuhan tersebut dalam sebuah modul dalam bentuk Buku Panduan Pencegahan Radikalisme yang dapat dijadikan pedoman bagi pembuat dan pemegang kebijakan (*policy maker*) baik direksi maupun HRD di BUMN dan perusahaan swasta.

1.3 Urgensi Penyusunan Modul

1. Modul ini dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan umum tentang radikalisme dan ekstremisme serta upaya-upaya yang bisa dilakukan untuk mencegah berkembangnya paham-paham tersebut di lingkungan kerja BUMN dan perusahaan swasta.
2. Modul ini disusun berdasar alur pengetahuan yang mudah

dipahami oleh pemegang kebijakan, khususnya direksi HRD di BUMN dan perusahaan swasta.

3. Modul ini menggunakan metode yang bersifat kognitif dan *experiential*, di mana setiap individu bisa mendapatkan pengetahuan dan pemahaman tentang pencegahan radikalisme sekaligus bisa mempraktikkannya baik perorangan maupun kelompok.
4. Modul ini memberikan informasi yang dapat digunakan oleh HRD dan Direksi dalam membangun sebuah sistem deteksi dini untuk mengidentifikasi dan mengambil tindakan pencegahan radikalisme di lingkungan kerja.

1.4 Tujuan Penyusunan Modul

Modul ini disusun untuk memberikan pengetahuan tentang radikalisme sebagai upaya meningkatkan pencegahan radikalisme di lingkungan kerja BUMN dan perusahaan swasta, dengan tujuan:

1. Menyediakan informasi yang jernih, relevan, dan praktis yang terkait upaya pencegahan radikalisme secara dini di lini terdepan.
2. Memberikan panduan praktis bagi policy makers (direksi dan HRD) tentang bagaimana mengenaikan dan mencegah radikalisme di lingkungan kerja dan apa yang harus dilakukan apabila ada karyawan yang terpapar ide-ide radikal.
3. Dalam skala yang lebih umum, modul ini berguna bagi para pemegang kebijakan di perusahaan untuk mensosialisasikan informasi mengenai pencegahan radikalisme di lingkungan kerjanya, dan mampu mendorong karyawan berperan aktif dalam berbagai bentuk tindakan pencegahan radikalisme.

1.5 Isi Modul

Modul ini terdiri atas tujuh unit pembahasan:

1. Pentingnya Modul Pencegahan Radikalisme

Unit ini menjelaskan latar belakang dan urgensi modul pencegahan radikalisme untuk HRD.

2. Pengantar Mengenali Radikalisme

Unit ini menjelaskan mengenai apa itu radikalisme dan siapa itu radikal, bagaimana membedakan radikal dan bukan radikal, mengapa mereka menjadi radikal dan mengenali jaringannya.

3. Ciri-ciri dan Pola Penyebaran Radikalisme

Unit ini mengurai pola penyebaran paham radikal, ide kekerasan, serta proses, pola dan wilayah rentan rekrutmen.

4. Langkah-Langkah Pencegahan Radikalisme

Unit ini secara khusus mengupas tentang tindakan yang harus dilakukan oleh pemegang kebijakan di lingkungan apabila ada radikal baik yang terkait dengan tindakan pencegahan persuasif maupun tindakan intervensi yang harus dilakukan apabila menjumpai radikal di lingkungan kerja.

5. Peran Direksi dan HRD dalam Pencegahan Radikalisme

Unit ini secara khusus menjelaskan peran *policy makers* baik Direksi maupun HRD dalam pencegahan radikalisme, antara lain melalui komunikasi, koordinasi dengan pihak-pihak yang berwenang dalam soal ini.

6. Penutup

Saran dan Rekomendasi

BAB II
**PENGANTAR
MENGENALI RADIKALISME**



2.1 Pendahuluan

Istilah radikalisme memang selalu menjadi perdebatan di tengah masyarakat. Terkadang ada kesimpangsiuran dalam mendefinisikan radikalisme. Ada pula yang sering mengartikan secara salah dengan mengatakan radikalisme hanya menyudutkan agama tertentu. Sebenarnya adalah persoalan cara pandang dan pemikiran yang tidak berhubungan dengan agama tertentu, tetapi bisa sangat mungkin menginfiltrasi dalam cara pandang beragama. Pada bab ini akan diuraikan secara ringkas apa sebenarnya yang dimaksud radikalisme yang sering diartikan dalam pengertian negatif.

2.2. Tujuan

1. Memberikan pengetahuan tentang pengertian dan ciri-ciri radikalisme, serta faktor pemicu kemunculannya.
2. Memberikan pengetahuan tentang kaitan antara radikalisme dan terorisme.
3. Memberikan pengetahuan tentang kalangan yang bisa dikategorikan sebagai radikal, tanpa kita terjebak dalam generalisasi.

2.3. Pertanyaan Kunci

1. Apa itu radikalisme?
2. Apakah radikalisme hanya menyudutkan agama tertentu?
3. Siapa itu radikal?
4. Bagaimana tahapan radikalisme?
5. Faktor-faktor apa saja pemicu munculnya radikalisme?

2.4. Apa itu Radikalisme?

Terdapat kesimpangsiuran dan bahkan kesalahpahaman dalam memahami arti kata radikal di tengah masyarakat Indonesia. Hal ini karena dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), radikalisme dimaknai bermacam-macam. Setidaknya ada dua pengertian mengenai kata “radikal.” Satu dalam pengertian positif, satu lainnya bermakna negatif.



Radikalisme dalam arti yang positif adalah upaya mencari alternatif penyelesaian secara benar dengan cara mendalam dan mendasar sampai ke akar-akarnya. Semua perubahan harus dimulai dengan radikal. Kita merdeka juga karena radikal. Sedangkan radikalisme dalam arti negatif adalah suatu paham yang menginginkan sebuah perubahan dengan cara drastis dengan cara kekerasan. Itulah pengertian umumnya. Sehingga bisa dikatakan, kalau mencari pengertian radikalisme dalam pengertian umum, maknanya bisa positif, bisa negatif.

Menurut Prof. Mahfud MD jika kita menghadapi satu istilah yang dalam arti umumnya bisa beragam seperti itu, lalu yang mana yang dipakai? Dalam memakai makna tertentu bukanlah merujuk pada pengertian umum yang sangat beragam artinya, melainkan pengertian stipulatifnya. Pengertian stipulatif di sini adalah pengertian istilah dari perspektif hukum.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2018 tentang Perubahan atas UU Nomor 15 Tahun 2003 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2002

tentang Pemberantasan Tindak Pidana Terorisme menjadi Undang-Undang, kata radikal selalu disandingkan dengan terorisme atau disebut radikal terorisme. Radikal adalah setiap upaya membongkar sistem yang sudah mapan yang sudah ada dalam kehidupan bernegara dengan cara kekerasan. Jadi menurut hukum, “radikalisme” adalah suatu tindakan kekerasan untuk anti-Pancasila, anti-NKRI, anti-kebhinnekaan dan intoleransi, sehingga semua orang yang berbeda dengannya dianggap salah. Jadi yang dimaksud dengan “radikalisme” adalah sikap ingin mengubah sistem yang sudah mapan atau telah disepakati bersama dengan cara-cara kekerasan. Sehingga kalau kita katakan melawan radikalisme, itu adalah melawan radikalisme sebagaimana diartikan di dalam hukum ini.

Dengan demikian radikalisme negatif didefinisikan sebagai “suatu sikap yang mendambakan perubahan secara total dan bersifat revolusioner dengan menjungkirbalikkan nilai-nilai yang ada secara drastis lewat kekerasan dan aksi-aksi yang ekstrem.”

Ada beberapa sikap yang bisa dikenali dari sikap dan paham radikal:

1. Intoleran (tidak mau menghargai pendapat dan keyakinan orang lain)
2. Fanatik (selalu merasa benar sendiri; menganggap orang lain salah)
3. Eksklusif (membedakan diri dari umat Islam umumnya)
4. Menggunakan cara-cara kekerasan untuk mencapai tujuan

2.5. Radikalisme Ada di Semua Agama

Seringkali secara salah kaprah menyebutkan radikalisme terhadap agama tertentu. Radikalisme adalah cara pandang yang

salah dalam beragama yang dapat menjangkiti semua agama. Selalu ada orang dan kelompok agama manapun yang berpaham radikal. Radikalisme adalah suatu gagasan atau ide dan paham yang ingin melakukan perubahan pada sistem sosial-politik dengan menggunakan kekerasan dan cara yang ekstrem.

Pandangan dan sikap semacam itu bisa terdapat pada agama manapun. Dalam komunitas Islam, Kristen, Yahudi, Budha dan Hindu dan agama lain selalu terdapat sebagian pemeluknya yang radikal. Bahkan radikalisme juga bisa menjangkiti ideologi sekuler, seperti white supremacy di Amerika Serikat dan ultra-nasionalisme kanan di Eropa, yang memang sejak awal menggunakan isu superioritas ras. Paham non agama ini juga mendorong kebencian terhadap kelompok lain yang berbeda, seperti kaum imigran muslim, hispanik, afrika dan lain-lain.

Dengan begitu, cukup jelas bahwa radikalisme tidak ada hubungannya dengan agama, tetapi umat agama apapun bisa terjangkiti radikalisme. Hanya saja, kebetulan karena di Indonesia mayoritas beragama Islam, maka radikalisme yang menguat itu adalah radikalisme yang mengatasnamakan agama Islam, walaupun tidak menutup kemungkinan bisa menjangkiti agama lain.

Menko Polhukam Mahfud MD menegaskan, penanganan gerakan radikal tidak khusus menarget kelompok agama tertentu. Pernyataan ini untuk menyanggah tuduhan yang ditujukan ke pemerintah bahwa seolah pemerintah hanya menjadikan 'radikalisme' sebagai proyek untuk menyudutkan umat Islam di Indonesia. Menurutnya, radikalisme keagamaan yang mau diberantas adalah paham keagamaan yang ingin mengganti dasar dan ideologi negara dengan melawan hukum dari kelompok agama manapun. Sangat keliru menuduh pemerintah bersikap memusuhi Islam. Pemerintah bahkan meyakini kontribusi besar umat Islam

dalam pendirian NKRI.

2.6. Siapa Kelompok Radikal?

Pertanyaan ini penting dikemukakan agar tidak sembarangan dalam menilai dan memetakan siapa individu dan kelompok radikal. Pada dasarnya dengan melihat tipe gerakannya individu/kelompok radikal dapat digolongkan pada tiga:

Pertama, radikal melalui gerakan dakwah. Penyebutan ini bukan berarti memberikan pengertian dakwah itu radikal. Tetapi kelompok radikal ada yang hanya memilih jalur dakwah dengan ciri intoleran terhadap perbedaan, menyalahkan (mengkafirkan) praktek keyakinan agama lain dan menjelekkan (membid'ahkan) kelompok yang tidak sepaham dengan mereka. Gerakan ini memang tidak cukup membahayakan tetapi menjadi tahap awalan menanamkan sikap eksklusif dan intoleran.

Kedua, radikal melalui gerakan politik. Kelompok ini dicirikan dengan keinginan mengganti ideologi negara dengan menegakkan Negara Islam dan/atau Khilafah atau dasar lainnya. Tindakan mereka merusak kesepakatan pendiri bangsa. Ini radikalisme dalam bentuk wacana ideologis. Kelompok ini mau melaksanakan ideologi berdasarkan agama tertentu dengan menolak sistem demokrasi yang ada, mengatakan Pancasila itu sesat dan salah (thaghut), dan harus diganti dengan NKRI Bersyariah atau negara transnasional dalam bentuk khilafah.

Ketiga, kelompok teroris. Kelompok ini dicirikan dengan tindakan kekerasannya dalam melaksanakan pandangan dan pemikirannya yang radikal. Kelompok jihadis mengabsahkan kekerasan dan pembunuhan orang lain yang berbeda atas nama agama. Kelompok ini tidak segan menghalalkan darah orang lain yang berbeda keyakinan, dengan keyakinan bahwa yang dilakukannya adalah jihad suci.

Pengelompokan karakter radikal di atas hanyalah garis besarnya saja. Dalam prakteknya, radikal bisa merupakan kombinasi ketiganya: mengkafirkan, ingin mengganti dasar negara dan melakukan tindakan kekerasan dan pembunuhan. Ini yang paling berbahaya, apalagi kalau mereka memiliki jaringan transnasional.

Ada juga yang hanya takfiri, tetapi mereka tidak terlibat dalam gerakan politik. Mereka selalu menanamkan melalui dakwahnya tentang pengkafiran, bid'ah dan memecah belah masyarakat. Ada pula kelompok yang rajin mengkampanyekan anti negara dan dasar negara, tetapi juga tidak melakukan tindakan kekerasan.

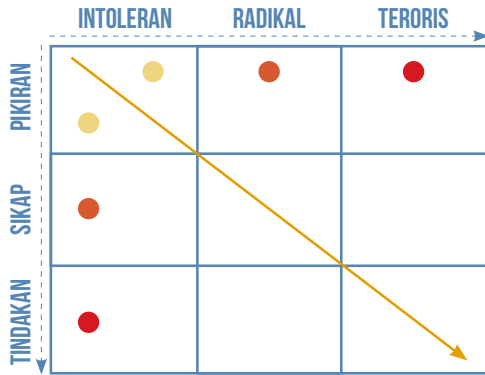
Radikal dalam kategori politik dan jihadi, ada aturan hukum untuk menindaknya. Para pelaku bisa dihukum dengan dalil ujaran kebencian UU Ormas dan UU terorisme. Tetapi yang paling sulit adalah kelompok radikal dakwah yang selalu menyebarkan pandangan takfiri, bid'ah dan menyalahkan praktek ibadah yang ada. Ini perlu edukasi dan wacana tandingan untuk melawannya.

2.7. Tahapan Radikalisasi: Intoleransi, Radikalisme ke Terorisme

Intoleransi adalah sikap dan tindakan yang bertujuan menghambat atau menentang pemenuhan hak-hak kewarganegaraan yang dijamin oleh konstitusi terhadap orang atau kelompok yang tidak disukai berdasar identitas primordial tertentu seperti agama, keyakinan, etnis, ataupun orientasi seks. Intoleransi agama adalah sebuah orientasi keagamaan yang menolak hak sosial dan hak politik dari the others. Sedangkan radikalisme agama adalah penafsiran keagamaan yang bertujuan untuk mengganti sistem politik suatu negara.

Menurut Hasanuddin, Direktur Lembaga Riset Alvara, seseorang yang terjatuh dalam perangkap radikalisme memiliki beberapa tahapan. Umumnya dimulai dari terpapar secara pemahaman. Lalu

meningkatnya menjadi radikal, ketika terpapar secara sikap. Dan akhirnya menjadi teroris, ketika terpapar dari segi tindakan.



Tahapan perubahan paham, sikap dan tindakan ini bisa digambarkan dalam proses intoleran, radikal, dan teroris.

1. **Intoleran** memiliki suatu pandangan yang benci keragaman dan perbedaan. Pada tahap ini intoleransi masih berwujud pada paham. Ini awal masuk paham radikal. Tidak menghargai perbedaan dan cenderung menyalahkan orang lain (terpapar dari sisi pikiran/pemahaman).
2. **Radikal** adalah suatu sikap yang mulai aktif menyalahkan orang lain seperti membid'ahkan dan mengkafirkan dan benci kepada aliran yang berbeda (terpapar dari sisi sikap).
3. **Teroris** adalah tindakan yang mulai mewujudkan radikalisme dalam tindakan dan aksi kekerasan. Menyikapi perbedaan dengan tindakan pembunuhan.

Jadi, dapat dikatakan bahwa radikalisme merupakan embrio bagi terorisme yang diawali dengan memiliki sikap intoleran dan berlanjut pada sikap radikal. Terorisme tidak terjadi mendadak dan instan. Seseorang menjadi pelaku teror karena melalui sejumlah tahapan. Tahapan itulah yang disebut dengan radikalisasi.

Agar upaya menangkal radikalisme berjalan efektif, diperlukan upaya menangani intoleransi. Kenapa mengatasi paham intoleran harus lebih didahulukan dibanding radikalisme? Karena intoleransi baik pemikiran maupun tindakan, bukan hanya bertentangan dengan prinsip kebhinnekaan NKRI, tetapi juga pintu masuk pertama menuju radikalisme dan radikalisme adalah pintu berikutnya menuju terorisme. Ketika kita bisa “meredam” paham intoleran maka radikalisme dan terorisme bisa dicegah sejak dini.

2.8. Faktor Radikalisme

Memiliki paham radikal belum tentu seseorang terjerumus pada aksi teror. Namun, perlu diingat bahwa memiliki paham radikal sudah sangat rentan untuk melangkah pada aksi teror jika didukung oleh faktor yang dapat memicu. Ada beberapa faktor yang menyebabkan proses radikalisasi berjalan dari intoleransi, radikalisme ke terorisme. Faktor-faktor tersebut:

1. **Pertama**, Faktor domestik, yakni kondisi dalam negeri yang semisal kemiskinan, ketidakadilan atau merasa kecewa dengan pemerintah.
2. **Kedua**, faktor internasional, yakni pengaruh lingkungan luar negeri yang memberikan daya dorong tumbuhnya sentimen keagamaan seperti ketidakadilan global, politik luar negeri yang arogan, dan imperialisme modern negara adidaya.
3. **Ketiga**, faktor kultural yang sangat terkait dengan pemahaman keagamaan yang dangkal dan penafsiran kitab suci yang sempit dan leksikal (*harfiyah*).

Sikap dan pemahaman yang radikal apabila dimotivasi oleh berbagai faktor di atas seringkali menjadikan seseorang memilih untuk bergabung dalam aksi dan jaringan terorisme.

BAB III
**CORAK PEMIKIRAN & POLA
PENYEBARAN RADIKALISME**



3.1. Pendahuluan

Radikalisme adalah persoalan mindset dan pemahaman keagamaan tertentu. Menghadapi kelompok dan individu radikal ini tidak cukup dilakukan dengan tindakan keras dan tegas semata, tapi harus dirumuskan langkah yang taktis dan strategis. Diperlukan upaya yang tepat dalam mengidentifikasi mereka. Salah identifikasi bisa berakibat salah langkah dalam menghadapi mereka. Bab ini membahas tentang identifikasi corak, pola penyebaran dan proses rekrutmen radikalisme.

3.2. Tujuan

1. Memberikan pengetahuan tentang corak pemikiran radikalisme.
2. Memberikan pengetahuan tentang narasi yang disebarkan kelompok radikal.
3. Memberikan pengetahuan tentang pola dan proses penyebaran radikalisme.
4. Memberikan pengetahuan tentang proses rekrutmen kelompok radikalisme.
5. Memberikan informasi agar tidak mudah menuduh radikal.

3.3. Pertanyaan Kunci

1. Seperti apa corak pemikiran radikalisme?
2. Apa bentuk tindakan radikalisme?
3. Bagaimana narasi yang dimainkan oleh kelompok radikal?
4. Bagaimana pola dan proses penyebaran radikalisme?
5. Bagaimana metode perekrutan radikalisme?
6. Bagaimana agar tidak terjebak pada kesimpulan yang salah dalam melihat radikalisme?

3.4. Corak Pemikiran Radikalisme

Mantan Kapolri Jendral (Pol) Badrodin Haiti pernah memberikan ciri-ciri paham radikal dalam Islam dalam kaitannya dengan perilaku kegamaan sebagai berikut:

1. Mengklaim kebenaran, beranggapan hanya dia yang benar,
2. Cenderung mempersulit agama dengan menganggap ibadah mubah atau sunnah seakan-akan wajib dan hal - hal yang makruh seakan-akan haram,
3. Kebanyakan tidak melalui tahapan yang gradual, tetapi overdosis yang tidak pada tempatnya,
4. Mudah mengkafirkan orang yang tidak sependapat, jika orang lain tidak hijrah dianggap kafir,
5. Menggunakan cara-cara kekerasan.

Sedangkan radikalisme dalam konteks kenegaraan mempunyai ciri-ciri:

1. Tujuan membuat Negara Islam dengan mewujudkan penerapan syariat Islam. Sebaiknya tidak diformalkan dalam bentuk UUD/Perda karena tidak semua orang memiliki keyakinan yang sama.
2. Konsep Negara: NII dan Khilafah Islamiyah (seperti HTI). Tidak ada konsep Negara khilafah yang sukses.
3. Jihad sebagai pilar perjuangan mewujudkan tujuan utama.
4. Dalam konteks di atas, kelompok ini tidak mengakui "Pancasila" sebagai ideologi Negara bahkan tidak mengakui NKRI dengan berbagai implikasinya. Hukum tidak diakui, pemerintah tidak diakui, tidak mau hormat dengan bendera RI dan menyanyikan lagu kebangsaan RI.

3.5. Tingkatan Narasi Radikal

Pada mulanya menjadi radikal diawali dengan terpapar dengan berbagai narasi. Beberapa narasi yang muncul dimasukkan secara halus dan lembut dibungkus dengan dalih cara beragama yang sempurna. Pola narasi akan bertingkat dari narasi keagamaan, narasi sosial kemasyarakatan dan narasi politik-ideologis.

1. Narasi-narasi keagamaan

- a. Harus kembali pada agama yang benar (murni) dan menanggalkan cara yang lama.
- b. Pentingnya perubahan total cara beribadah dan berpakaian.
- c. Mengkafirkan dan membid'ahkan kelompok yang berbeda, sekalipun keluarga sendiri.
- d. Mewajibkan yang sunnah dan mengharamkan yang mubah dan makruh.

2. Narasi sosial-kemasyarakatan

- a. Harus memilih teman dan atasan yang mempunyai satu keyakinan
- b. Menghindari bekerja di instansi dan perusahaan yang tidak sesuai dengan ajaran agama
- c. Memilih keluar dari lembaga dan institusi yang dipimpin berbeda agama
- d. Memilih untuk bersosialisasi dan hanya berkomunitas dengan seagama dan sealian

3. Narasi politik

- a. Umat sedang dizalimi dan ditindas oleh negara dan kelompok

- b. Ada konspirasi negara dan asing untuk memerangi umat
- c. Pemerintah yang ada tidak memihak bahkan memusuhi agama
- d. Negara tidak berdasarkan hukum Agama berarti kafir
- e. Perlunya perjuangan untuk mengganti dasar-dasar negara dan pemerintah
- f. Perlunya pindah ke negara lain yang menjamin kepemimpinan sesuai ajaran agama
- g. Perlunya membantu secara fisik saudara seiman yang ditindas di luar negeri.

3.6. Pola dan Saluran Penyebaran Radikalisme

Saat ini faktor pendorong seseorang menjadi radikal semakin beragam. Perubahan yang terasa adalah faktor ekonomi yang tak lagi jadi faktor utama pendorong orang menjadi radikal. Orang bisa terpapar radikalisme akibat dari pengaruh orang terdekat mereka. Namun, faktor-faktor itu hanyalah pendorong awal. Yang paling berbahaya adalah faktor pendorong itu dikemas dengan tafsiran agama yang menyimpang. Misalnya, jihad diarahkan satu makna, tafsiran hijrah diarahkan satu makna, tafsiran thogut diarahkan satu makna, dan tafsiran kafir itu dipaksakan ke semua orang.

Pada mulanya penyebaran ide-ide radikal dilakukan dengan menyusup pada lembaga-lembaga keagamaan, sekolah dan pesantren secara tatap muka. Seiring perkembangan teknologi, paham tersebut juga disebarakan melalui internet, media sosial dan layanan pesan singkat.

1. Pola Penyebaran Radikalisme:

- a. Proses secara langsung

Kelompok radikal memiliki jaringan dan unit khusus yang

berfungsi sebagai penanam ideologi untuk merekrut kader atau anggota baru. Pada proses ini, sang ideolog akan langsung bertemu dengan calon kader baru secara intensif.

Kelompok radikal juga dapat memikat anggota baru dengan menyediakan wadah untuk memaparkan dan menanamkan ideologi radikal dan janji surgawi (atau paling tidak diimingi akan mendapat kenikmatan surga dan bidadari) dalam bentuk forum pengajian maupun kajian dan diskusi keagamaan.

Selanjutnya, kelompok-kelompok ini muncul untuk menawarkan kenyamanan sebagai bagian dari kelompok dan mengikatnya dengan janji-janji rohani, memberikan alat (sarana, pada tindakan kuat berupa anjuran bom bunuh diri atau serangan terorisme) dan jaringan sosial yang mendukung untuk meraihnya.

b. Proses tidak langsung

Saat ini proses penyebaran radikalisme dan ekstremisme juga dilakukan dengan tidak langsung seperti tatap muka. Cara tidak langsung adalah menggunakan media dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi dan informasi. Cara ini menjadi cara yang efektif untuk meraih dukungan dan simpati calon simpatisan berpaham radikal.

Misalnya kelompok radikal menyebarkan melalui *website*, media sosial, *e-book*, dan media cetak yang dikemas dengan cara menarik yang berisi konten-konten yang menggugah emosi dan inspirasi.

2. Saluran Penyebaran Radikalisme

Pola penyebaran ide-ide radikal dilakukan melalui pola dan sarana sebagai berikut:



- a. Pengajian, pertemuan (halaqah), dan lain-lain. Penyebaran pola lama yaitu melalui memanfaatkan halaqah atau pengajian dengan duduk melingkar atau liqa', yaitu pertemuan untuk mengaji.
- b. Media elektronik dan cetak, seperti TV, radio, film, koran, buletin, dan selebaran (pamflet).



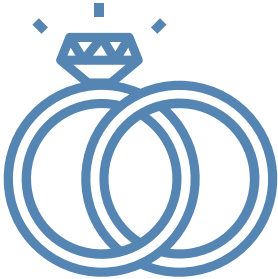
- c. Media online/internet adalah alat propaganda ide-ide radikal yang paling banyak dipakai saat ini. Facebook, Twitter, Telegram, WhatsApp, Blogspot dan Youtube adalah beberapa media sosial yang dimanfaatkan oleh kelompok radikal untuk penyebaran ide-ide radikal.



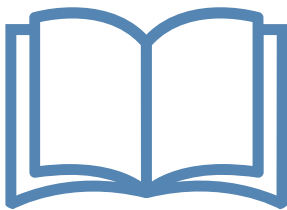
- d. Demonstrasi, aksi kemanusiaan dan lain-lain. Demonstrasi dapat juga digunakan sebagai alat untuk menyebarkan kebencian dan ide-ide radikal. Dukungan terhadap suatu kelompok juga dapat digunakan untuk membenci kelompok lain yang berlawanan. Para demonstran biasanya menebarkan kebencian itu dengan sengaja. Aksi-aksi kemanusiaan berupa pengumpulan donasi juga bisa digunakan untuk penyebaran ide-ide radikal.
- e. Hubungan pertemanan, kekerabatan/perkawinan dan organisasi.



1) Pertemanan memegang peran penting dalam mendorong orang untuk terlibat dalam gerakan radikal atau radikalisme. Teman, baik yang sudah akrab maupun baru dikenal, dapat menjadi perantara seseorang masuk ke dalam kelompok radikal.



2) Kekkerabatan/Perkawinan. Keluarga atau ikatan perkawinan juga menjadi faktor yang mendorong seseorang masuk menjadi anggota kelompok radikal.



f. Pendidikan. Pendidikan juga dapat berperan penting dalam penyebaran ide-ide radikal, melalui kurikulum, pandangan guru yang radikal, dan kegiatan ekstra kurikuler (pengajian). Pada saat ini paparan ide-ide radikal tidak hanya menyusup pada tingkat pendidikan menengah atau lanjutan tetapi juga pada pendidikan usia dini, seperti PAUD dan TK.

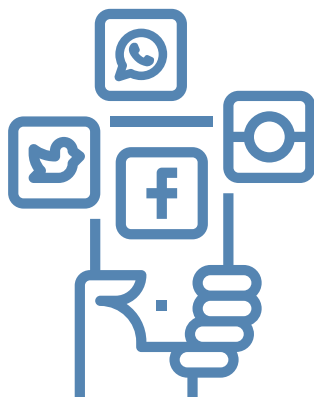


g. Dakwah. Dakwah juga dapat menjadi media penting dalam penyebaran paham radikalisme oleh orang-orang tertentu, melalui ceramah khusus atau pengajian serta melalui khutbah Jumat. Pada saat ini, dakwah-dakwah yang mengandung ajaran radikal dan intoleransi juga banyak disebarkan melalui media sosial seperti Facebook, Twitter, Telegram, WhatsApp, Blogspot dan Youtube.

3.7. Proses dan Pola Rekrutmen



DULU



SEKARANG

1. Cara Lama:

- a. Melalui pengajian umum yang menyebarkan kebencian terhadap kelompok yang dianggap sebagai “kafir” dan/ atau “thogut”.
- b. Ada pertemuan atau pengajian khusus bagi orang-orang yang mulai tertarik pada ide-ide radikalisme.
- c. Ada baiat atau janji setia pada kelompok radikal.
- d. Diindoktrinasi melalui berbagai pertemuan untuk menjaga ideologi yang mereka yakini benar.
- e. Diajari cara-cara praktis untuk melakukan teror dan perlawanan terhadap siapa saja yang dianggap sebagai “kafir” dan atau “thogut”.

2. Cara baru:

- a. Dunia maya, internet, media sosial adalah cara baru dalam perekrutan anggota kelompok radikal dan radikalisis.

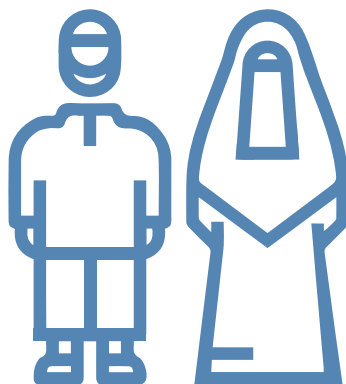
- b. Ide-ide radikal yang berasal dari jaringan radikal disebarkan secara massif via internet dan/atau media sosial.
- c. Mereka yang tertarik dapat mendalami lebih lanjut dan mendapatkan lebih banyak informasi melalui iklan, petunjuk untuk mengunjungi website tertentu.
- d. Mereka yang tertarik dan/atau sudah direkrut lewat internet ini biasanya mendapat petunjuk/arahan lebih lanjut untuk melakukan tindakan-tindakan radikal.
- e. Pembinaan secara konvensional dilakukan di tempat-tempat tertentu hingga mereka dinilai siap melakukan tindakan radikal.
- f. Selain itu, para individu yang telah terpengaruh paham radikal tersebut sering melakukan tindakan kekerasan secara individual.

3.8. Jangan Asal Tuduh Radikal

Dengan memahami kriteria radikalisme di atas kita sudah mudah mengidentifikasi kelompok radikal dari pemikiran dan tindakan. Karena itu penting dalam memahami individu/kelompok yang radikal untuk tidak gampang menyimpulkan dan menuduh.

1. Jangan Terjebak Aksesoris

Jangan terjebak pada tampilan dan aksesoris. Terjebak pada tampilan dan aksesoris akan jatuh pada generalisasi. Misalnya yang pakai jilbab panjang atau celana cingkrang langsung dianggap radikal. Ini juga tidak benar. Harus lebih substantif dalam mengenali radikalisme yakni pada pemahaman keagamaan, tindakan, dan gerakan mereka.



Radikalisme tidak bisa dilihat dan dinilai semata-mata dari penampilan fisik. Banyak radikal berjenggot dan bercelana cingkrang, tapi banyak juga yang berpenampilan seperti orang kebanyakan di negeri ini. Tidak semua orang berjenggot dan bercelana cingkrang adalah radikal. Dengan kata lain, tampilan fisik tidak mencirikan seseorang terpapar radikalisme. Radikalisme itu masalah pemikiran dan ideologi, sedangkan berpakaian hanya masalah kultur.

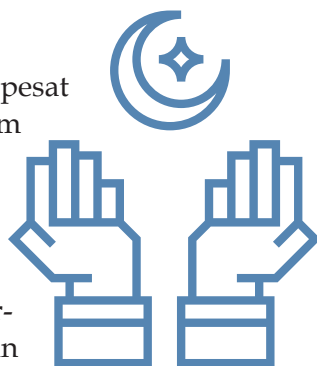
2. Hindari Stigmatisasi Agama Tertentu

Perlu juga dihindari stigmatisasi kelompok dan agama tertentu. Memang fakta berbicara bahwa dalam agama-agama yang kelompok kecil yang menyimpang. Dari agama manapun. Seringkali kelompok radikal dari berbagai agama ini karena kedangkalan pemikiran, yang cenderung eksklusif dan sempit dalam memaknai agama.

Meskipun demikian, adanya kelompok radikal dari agama tertentu tidak merepresentasikan atau mewakili agama secara keseluruhan. Jadi, tidak ada yang namanya “agama radikal.” Yang ada, oknum kelompok agama yang memilih menjadi radikal. Tindakan kekerasan tidak diajarkan dalam agama manapun. Karena itulah, hindari stigmatisasi radikal dengan agama tertentu.

3. Tren Hijrah Tak Perlu Dimusuhi

Fenomena hijrah sedang berkembang pesat di kalangan umat Islam, terutama Muslim perkotaan. Fenomena ini tumbuh bersamaan dengan munculnya semangat keberagaman yang tinggi. Mereka berlomba-lomba datang ke kajian keagamaan yang dilakukan di kantor-kantor atau di lingkungan perumahan



tempat mereka tinggal. Tren hijrah ini adalah konsep yang menyatakan menjadi muslim saja tidaklah cukup.

Doktrin hijrah gampang menjangkiti kelas menengah urban yang frustrasi dan haus inspirasi kesalehan. Mereka menggemari dakwah yang dikemas dengan menggabungkan antara kajian keislaman dan praktik manajemen bisnis, membangun merek dagang, dan menyesuaikan diri dengan tren.

Semangat keberagaman yang tinggi ini kemudian ditunjukkan dengan dalam simbol dan tampilan di ruang publik yang ingin menunjukkan bahwa mereka sudah berubah, meninggalkan dunia “gelap” dan sekarang sudah menjadi lebih “baik”. Namun demikian, beberapa penghijrah terjebak dalam pemikiran yang terlalu tekstual dan memandang bahwa yang merekalah yang paling benar dan orang lain salah, sehingga mereka terjebak dalam kehidupan yang tertutup dan eksklusif.

Karena itu, BUMN dan perusahaan swasta perlu memberi perhatian khusus terhadap komunitas hijrah di lingkungan kerja, agar gerakan tersebut tidak menjadi gerakan eksklusif dan disusupi ide-ide radikal. Di sinilah pentingnya pihak perusahaan memfasilitasi acara-acara keagamaan di kalangan karyawan dengan mendatangkan ustadz/ ulama/kyai yang bisa “nyambung” dengan mereka yang berhijrah, dan bersedia mendampingi mereka, membimbing mereka agar bisa berhijrah dengan berdasarkan keislaman yang moderat dan toleran. Menjadi saleh tanpa menghakimi yang berbeda dengannya sebagai sesat dan kafir, itulah jenis hijrah yang harusnya mewarnai BUMN dan perusahaan swasta.

BAB IV
**RADIKALISME
DI LINGKUNGAN KERJA**



4.1. Pendahuluan

Lingkungan kerja seperti di BUMN maupun perusahaan swasta rentan menjadi ajang penyebaran ide-ide intoleran dan radikal. Biasanya indikasi yang muncul dari gejala ini adalah merasa paling benar, cenderung mengembangkan narasi kebencian kepada pemerintah, menghalalkan kekerasan dan diskriminasi terhadap yang dianggapnya sebagai sesat dan menyimpang, dan gampang menuduh sesat paham keagamaan lain.

Kelompok tersebut mempunyai ikatan emosional lebih kuat daripada ikatan emosional keluarga. Bahkan dalam konteks kelompok radikal dalam korporasi, perkataan pemimpin kelompok lebih dituruti daripada perkataan atasan kerja.

Kelompok radikal di lingkungan kerja perusahaan biasanya akan melakukan pertemuan-pertemuan tertutup, di tempat tertentu. Pertemuan dilakukan tertutup dengan maksud ingin menunjukkan eksklusivitasnya sekaligus karena kegiatan mereka tidak ingin diketahui oleh orang yang bukan anggota kelompok.

4.2. Tujuan

1. Memperluas pengetahuan karyawan mengenai apa yang harus dilakukan jika mengetahui atau melihat adanya ancaman radikalisme di lingkungan kerjanya.
2. Membangun kesadaran masyarakat dalam menghadapi ancaman radikalisme.
3. Mendorong warga masyarakat lainnya agar aktif membangun komunikasi antar warga dan instansi terkait dalam kaitannya dengan radikalisme.

4. Menyiapkan berbagai tindakan nyata yang perlu dilakukan bila terjadi aksi radikalisme di lingkungannya.

4.3. Pertanyaan Kunci

1. Bagaimana mencegah radikalisme di lingkungan kerja?
2. Apa saja langkah dan bentuk tindakan pencegahan yang harus dilakukan?
3. Apa pendekatan yang harus digunakan dalam mencegah?

4.4. Perbuatan yang Bisa Mengarah pada Radikalisme

1. Penyampaian pendapat baik lisan maupun tertulis dalam format teks, gambar, audio, atau video melalui media sosial yang bermuatan ujaran kebencian terhadap Pancasila, UUD 1945, Bhinneka Tunggal Ika, dan NKRI;
2. Penyampaian pendapat baik lisan maupun tertulis dalam format teks, gambar, audio, atau video melalui media sosial yang bermuatan ujaran kebencian terhadap salah satu suku, agama, ras dan antar golongan.
3. Penyebarluasan pendapat yang bermuatan ujaran kebencian melalui media sosial (*share, broadcast, upload, retweet, repost* dan sejenisnya).
4. Penyelenggaraan kegiatan yang mengarah pada perbuatan menghina, menghasut, memprovokasi dan membenci Pancasila, UUD 1945, Bhinneka Tunggal Ika, dan NKRI.



5. Keikutsertaan pada organisasi dan atau kegiatan yang diyakini mengarah pada perbuatan menghina, menghasut, memprovokasi dan membenci Pancasila, UUD 1945, Bhinneka Tunggal Ika, dan NKRI.
6. Penggunaan atribut yang bertentangan dengan Pancasila, UUD 1945, Bhinneka Tunggal Ika, dan NKRI.
7. Pelecehan terhadap simbol negara baik secara langsung maupun melalui media sosial.

4.5. Langkah jika Ditemukan Radikalisme di Lingkungan Kerja

Apa yang harus dilakukan oleh karyawan jika ancaman radikalisme berkembang di lingkungan kerjanya? Apa yang perlu dilakukan oleh Direksi dan HRD? Tindakan apa yang harus mereka lakukan?

Tiga tindakan yang perlu dilakukan ketika mengetahui dan menghadapi adanya ancaman radikalisme di lingkungannya, yaitu:

1. **Pencegahan** adalah suatu tindakan untuk menghalau penyebaran ide-ide radikal dan ancaman radikalisme. Pencegahan bisa dilakukan dengan menutup kanal dan media penyebarannya di lingkungan pekerjaan. Direksi dan HRD dapat memanfaatkan kewenangannya dalam memutus kanal-kanal tersebut, tentu dengan pendekatan yang lunak.
2. **Persuasif** adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk membujuk individu atau kelompok agar tidak terpapar ide-ide radikal atau melakukan tindakan radikalisme.
3. **Intervensi** adalah suatu tindakan campur tangan yang dilakukan dengan maksud untuk menghentikan penyebaran ide-ide radikal, serta ancaman radikalisme.

4.6. Bentuk Tindakan Pencegahan

1. Mencermati **dan mengikuti secara aktif perkembangan yang terjadi di lingkungan kerja** sebagai bagian dari deteksi dini terhadap potensi gangguan dan ancaman radikalisme.
2. **Kokohkan *corporate culture* yang menekankan rasa kebersamaan di lingkungan kerja.** *Corporate culture* adalah 2. nilai-nilai bersama yang disepakati untuk diamalkan di kantor yang menjiwai semua nafas dan gerak karyawan dalam bekerja. sehingga semua karyawan akan merasa satu tubuh, satu jiwa, satu keluarga besar yang terikat oleh nilai-nilai yang sama. Ini juga merupakan sebuah bentuk kontrol sosial. Hubungan antar karyawan jadi lebih cair dan sudah seperti keluarga. Ini salah satu faktor penambah kebahagiaan. Sehingga tidak ada ruang buat karyawan menjadi “radikal”.
3. **Menciptakan rasa tanggap dengan menanamkan kepekaan** terhadap lingkungan sosialnya, sehingga tercipta sikap waspada terhadap dinamika di lingkungan sekitar.
4. **Memakmurkan masjid dan tempat lain di lingkungan kerja** dan masyarakat yang rentan dijadikan sarana penyebaran paham radikal dengan membuat kegiatan-kegiatan di masjid untuk sebagaimana mestinya.
5. **Melakukan *background check*** bagi karyawannya. Instrumen psikotes sebaiknya dilakukan untuk melihat apakah calon karyawan mempunyai indikasi kepribadian yang radikal.



6. Mengadakan kegiatan yang dapat *memupuk rasa nasionalisme*. Dalam bentuk internal bisa dilakukan dengan olahraga dan kompetisi yang sehat.
7. **Menempatkan karyawan agar tidak terjadi pengelompokan aliran atau ideologi** dalam suatu unit kerja. Hal ini akan menjadi tempat ideal menyuburkan faham radikal.
8. **Melakukan komunikasi yang baik dan menjunjung pluralitas** terhadap karyawannya. Dan yang paling penting adalah perusahaan mempunyai kultur yang dianut oleh karyawannya untuk menjunjung nilai-nilai damai yang positif terutama untuk mendukung eksistensi bangsa Indonesia.
9. Mencari dan **meminta informasi kepada pihak yang berwenang (misal BNPT, Densus, Kemenag) tentang strategi dan metode** melakukan deteksi dini penyebaran radikalisme di lingkungan kerja perusahaan.



4.7. Bentuk Tindakan Persuasif

1. Merangkul dan mendekati individu yang terindikasi sudah terpapar paham radikal dan kekerasan.
2. Melakukan upaya deradikalisasi terhadap individu dan kelompok melalui dialog hangat dan diskusi bersahabat dengan menghadirkan tokoh dan mantan pelaku teror dan simpatisannya.
3. Komunikasi, dialog dan diskusi tersebut dilakukan dengan basis keluarga atau kerabat dekat untuk memaksimalkan pengaruh peran keluarga dalam upaya menetralsir pembibitan dan penyebaran ajaran radikalisme.
4. Komunikasi, dialog, dan diskusi tersebut juga dilakukan dengan basis masyarakat, yaitu pelibatan tokoh-tokoh agama, tokoh

masyarakat, tokoh adat dan aparat pemerintah dalam upaya menetralisasi pembibitan dan penyebaran ajaran radikalisme.

4.8. Bentuk Tindakan Intervensi

1. Apabila ada karyawan yang terindikasi terpapar radikalisme, segera laporkan ke BNPT dan Densus untuk mendapatkan petunjuk tentang apa yang perlu dilakukan untuk mengatasinya.
2. Melaporkan kepada pihak yang berwenang, jika mengetahui atau melihat kegiatan yang jelas-jelas mengarah pada tindakan radikal.
3. Perusahaan perlu merumuskan strategi agar tempat ibadah di perusahaan tidak terususpi oleh penceramah agama yang menyebarkan paham radikal. Memang tidak ada tempat ibadah yang radikal. Itu jelas istilah yang keliru. Namun, perlu diingat bahwa kelompok dan individu radikal sering memanfaatkan tempat dan majelis seperti itu untuk menyebarkan paham radikal dan biasanya melalui cara-cara yang tertutup.

BAB V
**PERAN DIREKSI HRD DALAM
PENCEGAHAN RADIKALISME**





5.1 Pendahuluan

Inti dari sebuah organisasi atau perusahaan itu tentu terletak ada pada Sumber Daya Manusia (SDM)-nya. Oleh karena itu HRD (Human Resource Department) yang menangani SDM di BUMN maupun perusahaan swasta yang memiliki awareness dan kewaspadaan tentunya akan lebih bagus, karena mereka mempunyai peran penting untuk betul-betul memanfaatkan potensi dari semua personil, dan keadaan yang baik demi kemajuan organisasi itu sendiri.

Kepala BNPT Komisaris Jendral Suhardi Alius meminta agar Direktur HRD di lingkungan BUMN dan perusahaan swasta meningkatkan kewaspadaannya terhadap paham radikal, mengingat penyusupan paham radikalisme melalui SDM rentan terjadi di dalam perusahaan, sehingga sistem rekrutmen dan pengelolaan SDM sangat penting untuk dikembangkan.

Direksi dan HRD memiliki fungsi strategis dalam mencegah dan menanggulangi radikalisme di Indonesia. Karena itu, direksi HRD harus mau melengkapi diri dengan pemahaman yang utuh mengenai radikalisme dalam berbagai aspeknya, dan perlu juga merumuskan langkah-langkah strategis dalam menangkal radikalisme.

Tindakan pencegahan radikalisme hanya dapat berhasil jika: 1) ada pemegang kebijakan peduli dengan lingkungan kerja di perusahaan dan 2) ada partisipasi aktif dari karyawan terhadap kegiatan-kegiatan pencegahan radikalisme.

5.2 Tujuan

1. Mengidentifikasi langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh Direksi HRD agar tercipta lingkungan kerja yang aman dari paham radikalisme.
2. Mengidentifikasi strategi-strategi perekrutan karyawan.
3. Membangun koordinasi dengan pihak-pihak berwenang yang relevan, baik di internal perusahaan maupun dari kalangan eksternal.

5.3. Pertanyaan Kunci

1. Apa yang harus dilakukan Direksi HRD dalam memantau perkembangan ide-ide radikal yang mengarah pada radikalisme di perusahaan? Strategi seperti apa yang harus dilakukan untuk mencegah radikalisme?
2. Apa yang harus dilakukan Direksi dan HRD jika ada karyawan/calon karyawan yang terpapar ide-ide radikal di lingkungan kerja?

3. Bentuk-bentuk koordinasi apa saja yang harus dilakukan dengan pihak eksternal, khususnya pemerintah yang berwenang, TNI/Polri, tokoh masyarakat dan pemuka agama dalam mencegah radikalisme di perusahaan?

5.4. Hal-Hal Yang Mesti Dilakukan

Ada beberapa langkah yang dapat dilakukan direksi HRD untuk menjaga agar perusahaan terbebas dari radikalisme, dan agar perusahaan bisa melakukan deteksi dini apabila ide-ide radikal menyusup di lingkungan kerja.

1. Membuat aturan perusahaan yang menekankan komitmen kesetiaan karyawan terhadap Pancasila dan UUD 1945, dan tidak ikut terlibat dalam aktivitas ormas radikal yang dinyatakan terlarang oleh negara.
2. Mengusulkan agar komitmen kesetiaan karyawan terhadap Pancasila dan UUD 1945 juga masuk dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama) antara perusahaan, serikat pekerja, dan Kemenaker.
3. Memantau jejak digital karyawan dan calon karyawan.
4. Apabila ada karyawan yang terindikasi terpapar radikalisme, segera berkoordinasi dengan BNPT untuk mendapatkan petunjuk tentang apa yang perlu dilakukan untuk menangkal radikalisme di lingkungan kerja perusahaan.
5. Membangun kehidupan beragama yang didasarkan pada sikap saling pengertian dan saling menghargai antar sesama karyawan yang punya latar belakang agama berbeda-beda.
6. Direksi HRD perlu merumuskan strategi agar tempat ibadah di perusahaan betul-betul berfungsi sebagaimana mestinya sebagai tempat ibadah. Pastikan bahwa penceramah atau nara sumber yang diundang dari luar mewartakan keberagaman yang membawa kedamaian, toleransi dan menjaga kemajemukan.

Jangan sampai tersusupi oleh penceramah agama yang menyebarkan kebencian dan kemarahan berbasis SARA, fitnah, dan permusuhan terhadap pemerintah.

7. Membangun komunikasi positif dengan kalangan TNI/Polri, tokoh masyarakat, masyarakat dan pemuka agama.

5.5 Langkah Strategis dan Praktis

1. Menumbuhkan kepedulian yang sama di kalangan direksi HRD maupun direksi yang lain tentang pentingnya menangkal penyebaran radikalisme di perusahaan dan pentingnya merawat spirit kebangsaan NKRI. Juga menanamkan nilai-nilai kepatuhan terhadap hukum negara, hukum agama, dan peraturan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan secara regular mengirimkan jajaran direksi ke pelatihan kebangsaan yang diadakan Lemhannas, misalnya.
2. Membangun Komunikasi Dengan Karyawan dan Pihak Eskternal. Komunikasi merupakan persyaratan paling awal dan mendasar bagi pengembangan hubungan konstruktif antara pemimpin dengan karyawan yang dipimpinnya. Direksi harus terus berusaha untuk membangun komunikasi, kapan pun dan di mana pun serta dengan cara apa pun.
3. Membangun Koordinasi Antara Pemegang Kebijakan, Direksi dan HRD. Koordinasi merupakan strategi yang dapat dikembangkan untuk pencegahan radikalisme. Koordinasi dengan aparat keamanan secara rutin dan terstruktur dapat meningkatkan kewaspadaan akan penyebaran dan aksi radikalisme dan juga melakukan tindakan yang cepat jika terjadi aksi-aksi kekerasan yang dilakukan oleh radikalisme maupun penyebaran paham-paham radikal. Perlu dicatat, hendaknya pemegang kebijakan, direksi dan HRD tidak terjebak dalam generalisasi dalam melihat persoalan. Misalnya,

jangan berpersepsi, beribadah dianggap radikal, HRD jangan berpersepsi negatif pada karyawan yang aktif berkegiatan agama.

4. Memberikan dukungan terhadap forum keagamaan yang toleran, terbuka dan moderat. Acara keagamaan sudah menjadi kebutuhan di kalangan karyawan. Hal ini tidak bisa dinafikan dan diacuhkan. Dan itu merupakan sesuatu kegiatan yang sangat positif. Namun perlu diingat, dari acara keagamaan tertentu terkadang karyawan memperoleh pandangan- pandangan keagamaan yang ekstrim karena mengundang penceramah radikal. Ini akan terjadi kalau direksi HRD tidak punya kebijakan yang jelas, atau bahkan acuh tak acuh, tentang penangkalan radikalisme. Oleh karenanya, perusahaan harus mulai aware dengan cara menyeleksi dan menghadirkan ustad/ penceramah agama yang lebih beragam di kajian keagamaan terutama yang dilakukan di masjid perusahaan. Perusahaan harus menunjukkan keberpihakan mereka dalam mengatasi paham intoleran di lingkungan mereka. Keberpihakan itu tidak sebatas hanya himbauan dan aksi simbolik, tapi harus diterjemahkan dalam regulasi yang membatasi penyebaran paham intoleran di perusahaan.

5.6. Kebijakan Untuk Karyawan Yang Sudah Ada *(Existing)*

Idealnya, seluruh karyawan yang sudah bekerja di perusahaan bersedia untuk mematuhi peraturan perusahaan dan hukum negara. Konsekuensinya, mereka dituntut untuk menjauhkan diri dari tindakan/ kegiatan yang dilarang oleh negara, misalnya terorisme.

Caranya adalah dengan tidak menganut paham-paham radikal yang apabila diwujudkan dalam tindakan nyata, akan berujung

pada terorisme. Untuk itu, direksi HRD perlu merumuskan kebijakan untuk menangkal radikalisme di kalangan karyawan yang sudah ada (*existing*) melalui beberapa langkah berikut:

1. Mewajibkan karyawan untuk menyatakan komitmen kesetiiaannya terhadap Pancasila dan UUD 1945, dan tidak ikut terlibat dalam aktivitas ormas radikal yang dinyatakan terlarang oleh negara. Penegasan komitmen tersebut bisa dicantumkan dalam surat kontak karyawan yang diperbaharui secara reguler, pakta integritas, dll.
2. Memantau secara reguler jejak digital karyawan.
3. Merumuskan mekanisme penyikapan terhadap karyawan yang terbukti menganut paham radikal. Langkah yang ditempuh mencakup upaya dialog, persuasi, dan konseling. Beri waktu dia untuk mau berubah dan mengoreksi kesalahannya. Kalau tak ada cara lain, karyawan tersebut bisa juga dikenai sanksi indisipliner. Tentu saja semua itu dilakukan oleh perusahaan dengan tetap mengindahkan peraturan dan perundangan yang berlaku.
4. Apabila masalahnya tak bisa diselesaikan sendiri secara internal oleh HRD, pihak perusahaan perlu segera berkoordinasi dengan BNPT untuk mendapatkan masukan tentang langkah apa yang mesti ditempuh pihak perusahaan dalam menyikapi adanya karyawan yang terpapar radikalisme.

5.7. Kebijakan Untuk Calon Karyawan

SDM yang handal tidak hanya ditunjukkan dengan skill dan pengetahuan yang dibutuhkan perusahaan semata. Tetapi SDM yang dibutuhkan juga harus mempertimbangkan wawasan kebangsaan yang dimiliki oleh seseorang, termasuk sikap dan

pandangan sosialnya.

Hal-hal penting yang harus ditanyakan kepada pelamar di samping skill dan kemampuan teknis:

1. Apakah sanggup mencintai Indonesia dan memahami konsepsi Pancasila?
2. Sikap seperti apa yang dimiliki dalam melihat perbedaan?
3. Apakah mampu bekerja secara terbuka dan menjaga toleransi beragama?
4. Apakah mampu menjadi teman kerja yang baik tanpa melihat perbedaan pandangan, aliran dan keagamaan?

Selain itu penting terlebih dahulu agar direksi HRD menyeleksi calon karyawan dengan melihat:

1. Background pelamar baik sekolah, organisasi dan tempat lama bekerja.
2. Memeriksa jejak digitalnya. Jika ada postingan yang dianggap memiliki indikasi dan kriteria radikal, baiknya langsung dicoret saja namanya dari daftar kandidat karyawan.
3. Membuat semacam pakta integritas, kesepakatan kerja atau apapun sebutannya dengan berisi poin bersedia setia kepada NKRI, mengakui Pancasila sebagai satu-satunya pedoman, menjaga toleransi dan sanggup bekerjasama. Jika kandidat tidak ingin menandatangani, maka sangat direkomendasikan untuk tidak diterima.

BAB VI
PENUTUP:
SARAN DAN REKOMENDASI





Salah satu tujuan dari penyusunan modul ini adalah untuk memberikan semacam panduan penangkal radikalisme di dunia korporasi, baik yang BUMN maupun perusahaan swasta. Target utamanya adalah para pemegang kebijakan dan jajaran direksi perusahaan, khususnya direksi HRD. Ini karena infiltrasi dan penyebaran radikalisme sudah masuk ke berbagai lembaga, tak terkecuali dunia perusahaan. Dengan buku kecil ini, diharapkan direksi HRD bisa melakukan deteksi dini terhadap radikalisme.

Bab terakhir ini menyajikan semacam ringkasan, saran dan rekomendasi terkait bagaimana cara efektif menanggapi radikalisme di BUMN dan perusahaan swasta.

1. Radikalisme agama adalah **suatu pemikiran dan sikap keagamaan yang mendambakan perubahan secara total dan bersifat revolusioner dengan menjungkirbalikkan nilai-nilai yang ada secara drastis lewat kekerasan dan aksi-aksi yang ekstrem**. Ciri-cirinya di antaranya: intoleran (tidak mau menghargai pendapat dan keyakinan orang lain), fanatik (selalu merasa benar sendiri; menganggap orang lain salah), eksklusif (membedakan diri dari umat Islam umumnya), dan menggunakan cara-cara kekerasan untuk mencapai tujuan. Radikalisme tak bisa dinilai hanya dari penampilan luar seseorang, karena ia merupakan paham keagamaan yang ada di kepala, suatu *mindset*.

2. **Paham radikal dapat menyebar dalam korporasi karena didahului oleh penyebaran narasi radikal.** Narasi ini bisa disampaikan atau disebar satu per satu atau kepada kelompok. Bentuk narasinya adalah cerita atau ujaran atau pernyataan yang dibungkus dengan jargon-jargon agama, yang diarahkan untuk dilaksanakan secara mutlak bahkan jika perlu menggunakan kekerasan. Hubungan kerja bisa menjadi alat yang efektif untuk menyampaikan narasi radikal. Selain itu persamaan nasib, persamaan keyakinan dan ideologi agama, atau persamaan kebutuhan akan hal tertentu akan mempercepat narasi radikal menyebar dan menjadi suatu paham. Hal ini juga didukung oleh internet atau media masa yang menjadi katalisator radikalisme. Narasi radikalisme di BUMN dan perusahaan swasta akan sangat berbahaya jika diterima oleh orang-orang yang krisis identitas, atau dalam pengaruh atau tekanan pemberi narasi, misal dalam hubungan atasan-bawahan. Narasi radikal jika tidak ditangkal dengan efektif akan menjadi berbahaya bagi kehidupan korporasi.
3. **Direksi dan HRD memiliki fungsi strategis dalam mencegah dan menanggulangi radikalisme.** 3. Direksi HRD di BUMN dan perusahaan swasta meningkatkan kewaspadaannya terhadap paham radikal, mengingat penyusupan paham radikalisme melalui SDM rentan terjadi di dalam perusahaan, sehingga sistem rekrutmen dan pengelolaan SDM sangat penting untuk dikembangkan.
4. Direksi HRD dapat menggunakan kewenangannya untuk melakukan Pencegahan, persuasi dan intervensi. **Pencegahan** adalah suatu tindakan untuk menghalau penyebaran ide-ide radikal dan ancaman radikalisme. **Persuasif** adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk membujuk individu atau kelompok agar tidak terpapar ide-ide radikal atau melakukan tindakan radikalisme. **Intervensi** adalah suatu tindakan campur

tangan yang dilakukan dengan maksud untuk menghentikan penyebaran ide-ide radikal, serta ancaman radikalisme.

5. **Direksi HRD perlu proaktif berkoordinasi dengan BNPT.** Apabila ada karyawan yang terindikasi terpapar radikalisme, segera laporkan ke BNPT untuk mendapatkan petunjuk tentang apa yang perlu dilakukan untuk mengatasinya.
6. **Direksi dan HRD perlu merumuskan strategi agar tempat ibadah di perusahaan tidak tersusupi** oleh penceramah agama yang menyebarkan paham radikal. Memang tidak ada tempat ibadah yang radikal. Itu jelas istilah yang keliru. Namun, perlu diingat bahwa kelompok dan individu radikal sering memanfaatkan tempat dan majelis seperti itu untuk menyebarkan narasi kebencian terhadap pihak lain yang berbeda paham maupun keyakinan agama, dan juga narasi kebencian terhadap pemerintah Indonesia.
7. **Stop stigmatisasi dan opini negatif terhadap agama tertentu.**
7. Agama itu dimaksudkan untuk menjadikan penganutnya berperilaku baik dan damai. Jika ada orang beragama tertentu melakukan tindak kejahatan, maka kita tidak bisa serta merta men-judge agama tertentu itu dan semua penganutnya sama jahatnya. Ini gegabah. Mengembangkan stigma buruk dan opini negatif terhadap agama, hanya akan menyemai benih-benih radikalisme baru. Mata rantainya harus diputus dengan cara hentikan semua stigma dan opini negatif tersebut. Cari titik temu positif. Sebagaimana kaidah indah ini, “Kita bekerjasama pada hal-hal yang disepakati, dan toleransi/berbesar hati pada hal-hal yang tidak disepakati”.
8. Dalam upaya menangkal penyebaran radikalisme, **perusahaan diharapkan mengoptimalkan pemanfaatan kearifan lokal di wilayah** di mana perusahaan tersebut berada. Kearifan lokal sebagai kekayaan bangsa merupakan sarana yang efektif untuk

menangkal radikalisme. Masyarakat di setiap daerah memiliki nilai-nilai luhur yang terkandung sebagai kearifan lokal yang diwariskan secara turun-temurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu melibatkan pemda dan tokoh-tokoh masyarakat setempat agar mereka merumuskan kearifan lokal yang dimiliki masyarakat di daerahnya dan mengoptimalkannya untuk menangkal radikalisme.

9. **Perkokoh *corporate culture*.** Dalam konteks ini *corporate culture* berporos rasa kebersamaan. *Corporate culture* adalah nilai-nilai bersama yang disepakati untuk diamalkan di kantor yang menjiwai semua nafas dan gerak karyawan dalam bekerja. Umumnya di semua BUMN dan perusahaan swasta, ada satu *corporate culture* yang sama, yaitu *teamwork* (atau kekeluargaan atau kebersamaan atau istilah lain yang sepadan dengan itu). Ini sangat penting. Perusahaan perlu mendorong penuh penerapan *corporate culture* ini, sehingga semua karyawan akan merasa satu tubuh, satu jiwa, satu keluarga besar yang terikat oleh nilai-nilai yang sama, yakni *corporate values*. Ini sekaligus juga merupakan sebuah bentuk pengawasan bersama terhadap masing-masing karyawan. Hubungan antar karyawan jadi lebih cair dan sudah seperti keluarga. Pada gilirannya, suasana seperti ini akan memicu karyawan untuk berkontribusi positif terhadap perusahaan dan mengoptimalkan produktivitas mereka dalam bekerja. Sehingga tidak tersisa lagi pemikiran, energi, dan waktu buat karyawan untuk menjadi “radikal”.
10. **Menyediakan ruang bagi terbentuknya pelbagai macam *Community of Interest*** 10.yang melibatkan karyawan lintas agama sehingga memberikan ruang dan perjumpaan di antara mereka dalam suasana informal, cair dan rileks. Bentuknya bisa perkumpulan seni, olahraga, atau hobi. Ini bukan hanya akan menghilangkan sekat-sekat komunikasi dan membangun keakraban, melumerkan hirarki atasan-bawahan, dan

mengakrabkan karyawan dari berbagai divisi yang berbeda-beda. Dan *last but not least*, dengan membaurkan karyawan yang berbeda agama dalam komunitas minat yang sama, maka terciptalah suasana di mana mereka bisa saling berdialog antar pemeluk agama, yang pada akhirnya, bisa saling menghargai keyakinan masing-masing.

Dengan sejumlah ikhtiar di atas, mudah-mudahan tercipta lingkungan kerja di perusahaan yang diwarnai oleh suasana toleransi, kebinekaan, dan keberagaman yang damai dan moderat. Dengan begitu, kita berharap tak ada lagi tempat bagi intoleransi, radikalisme, dan terorisme di perusahaan. SEKIAN.