



PIDATO PENGUKUHAN GURU BESAR

Prof. Dr. Moh. Rosyid, S.Ag., M.Pd., M.Hum.
Prof. H. Wahibur Rokhman, S.E., M.Si., Ph.D.
Prof. Dr. H. Ahmad Atabik, Lc. M.S.I.

Disampaikan di Hadapan Sidang Senat Terbuka
Institut Agama Islam Negeri Kudus
Pada Hari Rabu, 21 Agustus 2024

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	vii
 Pidato Pengukuhan Guru Besar	
Prof. Dr. Moh. Rosyid, S.Ag., M.Pd., M.Hum.	
Akulturası Budaya Religi	
Kontribusinya dalam Menumbuhkan Sikap Moderat di Tengah Skisma dalam Islam	1
 Pidato Pengukuhan Guru Besar	
Prof. H. Wahibur Rokhman, S.E., M.Si., Ph.D.	
Happiness at Work among SMEs' Employees:	
The role of Islamic Leadership and Islamic Work	
Ethics on Employees' Helping Behaviour and Work	
Engagement	55
 Pidato Pengukuhan Guru Besar	
Prof. Dr. H. Ahmad Atabik, Lc. M.S.I.	
Auto-antonimi (al-Addād) dalam Al-Qur'an;	
Mengurai Problematika Terjemahan Versi	
Kementerian Agama Republik Indonesia	121



***Pidato Pengukuhan Guru Besar
Prof. Dr. Moh. Rosyid, S.Ag., M.Pd., M.Hum.
(Guru Besar dalam Bidang Ilmu Sejarah Kebudayaan Islam)
yang disampaikan dalam Sidang Senat Terbuka
Institut Agama Islam Negeri Kudus
Rabu, 21 Agustus 2024***



”

**Akulturası Budaya Religi
Kontribusinya dalam
Menumbuhkan Sikap Moderat
di Tengah Skisma dalam Islam**

”

Akulturası Budaya Religi Kontribusinya dalam Menumbuhkan Sikap Moderat di Tengah Skisma dalam Islam

Prof. Dr. Moh. Rosyid, S.Ag., M.Pd., M.Hum.

Abstrak

Kebudayaan sebagai hasil kreasi manusia, apa pun etnis, suku, ras, dan agamanya memiliki karakter responsif terhadap dinamika di lingkungannya. Hal ini dikenal istilah akulturasi budaya yang menjadi penyebab kebudayaan dinamis dan lestari. Dinamika ini, kebudayaan semakin lentur karena ada yang sebagian melaksanakan syariat. Kombinasi syariat dengan kebudayaan terkadang kebudayaan mendominasinya. Kebudayaan dapat pula sebagai media toleransi bila pelaku budaya memiliki sikap tidak apatis dalam melestarikan kebudayaan. Islam dapat diterima bangsa Indonesia pun berkat ajarannya dilestarikan dalam tradisi. Muslim Nahdliyin merupakan sosok yang memiliki kepribadian respek budaya, kebudayaannya memiliki kesamaan dengan tradisi muslim Syiah. Kedua muslim tersebut dalam memahami syariat pun -meski ada yang berbeda- dinamis sehingga mampu berjalan simetris. Hanya saja, pada titik tertentu rentan terpicu konflik karena kepentingan politis dan pragmatis. Kedewasaan menerima perbedaan dalam memahami syariat perlu ditempa oleh tiap diri bahwa perbedaan adalah fitrah kehidupan asal perbedaan memahami syariat tidak keluar dari rel syariat. Momen melestarikan kebudayaan Sunni-Syiah di antaranya pada perayaan pada bulan Muharram/Sura, bulan yang memiliki makna bersejarah. Tragedi Karbala dijadikan tonggak mengenang peristiwa bersejarah yang dikemas dalam tradisi menjadi budaya yang saling menghormati dalam bingkai akulturasi budaya. Semakin berbudaya, semakin dewasa pula menerima perbedaan.

Kata kunci: *Tradisi, Lestari, Toleransi.*

A. Pendahuluan

Sejarah merupakan jendela besar untuk melihat kehidupan masa lalu sehingga generasi kini mampu melihat fakta yang telah berlalu untuk bersikap pada konteks masa kini dan mendatang. Kehidupan Nabi Muhammad SAW (selanjutnya ditulis Nabi) sebagai sentral kajian keislaman karena ucapan, tindakan, dan persetujuannya/*taqrir* (dikenal istilah hadis) sebagai sumber hukum Islam. Dinamika kehidupan manusia, tidak bedanya di sekeliling Nabi, terkadang memicu terjadinya persoalan. Hal ini dapat dipotret sejak pra-kenabian hingga pasca-wafatnya Nabi. Cikal bakal konflik sebagai ego klan/trah di Makkah sejak pra-kenabian Nabi hingga pasca-wafatnya Nabi.

Tahun 440 M Suku Quraisy berkuasa di Makkah dipimpin oleh Qusaisy (w.480M) yang digantikan oleh anaknya, Abdul Manaf.¹ Pasca Abdul Manaf, muncul konflik akibat meraih kekuasaan antar-kedua anak Abdul Manaf (Abdul al-Syamsi dengan Hasyim). Kesuksesan Hasyim (leluhurnya Nabi) menimbulkan iri bagi Umayyah bin Abdul al-Syamsi. Era Muhammad bin Abdullah dinobatkan sebagai Nabi, Umayyah bin Abu Sofyan² melawan kenabian Nabi sejak di Makkah hingga di Yatsrib (Madinah) dengan pasukan Quraisy-nya untuk merebut kepemimpinan Nabi (Bani Hasyim). Dalih Umayyah,

¹ Abdul Manaf memiliki 9 anak, 4 putra dan 5 putri dari 5 istri, di antaranya Hasyim yang menikah dengan Fatimah binti Amr memiliki anak yakni Abdul Mutholib, As'ad, Abu Shaifi, Nadhlah, Asy-Syifa, Khalidah, Dha'ifah, Ruqoyyah, dan Hayyah. Abdul Mutholib menikah dikaruniai 10 anak: Harits, Abdullah, Zubair, Abu Tholib, Hamzah, Maqum, Abbas, Gharar, Qatsam, Abu Lahab (nama lainnya Abdul 'Azi), dan Ghaidah. Abdullah bin Abdul Mutholib menikah dengan Aminah binti Wahab maka lahirlah Nabi SAW. Tatkala Muhammad dalam kandungan, sang ayahandanya, Abdullah, wafat.

² Abu Sofyan Shahr bin Harb bin Umayyah (Bani Umayyah) bin Abdusy Syams bin Abdu Manaf bin Qushay bin Kilab bin Murrah bin Ka'ab bin Luay bin Gholib bin Fihir al-Qurasyi al-Umawi.

tunduk pada Islam yang dibawa Muhammad sama dengan tunduk pada kekuasaan Bani Abdul Mutholib atau Bani Hasyim. Umayyah menjadi muallaf pada tahun ke-8 H saat *Fatkhu Makkah* 20 Ramadan 8 H/630 M. *Fatkhu Makkah* merupakan masa dibebaskannya Kota Makkah oleh Nabi yang sebelumnya dikuasai Kafir Quraisy. Dengan demikian, konflik trah/klan tersebut dilandasi motif kekuasaan, bukan agama (Islam).

Bangsa Arab terbagi dalam tiga kelompok dalam konteks masa. Pertama, *al-'Arabaa* atau *ba'idah* yakni bangsa Arab era kuno dari keturunan Iram bin Sam bin Nuh. Kedua, *al-'Aribah* atau *al-Muta'aribah* keturunan Jumhur bin Qathtan, putra Aabir atau Aibar (Nabi Hud). Ketiga, *musta'ribah* dari keturunan Nabi Ismail (Arab Ismailiyah). Keturunan Nabi Ismail inilah lahir Adnan (Arab Adnaniyah) dan melahirkan generasi, Muhammad SAW.³ Dalam konteks hunian, bangsa Arab ada yang hidup di perkotaan dan pedesaan dengan wilayah padang pasir, lereng bukit, dan pegunungan (Arab Badui) dengan beternak domba dan unta.

B. Kajian Pustaka

1. Era Khulafa ar-Rasyidin

Nabi wafat Senin pagi 12 Rabiul Awal 11 H/632 M di Madinah setelah sakit selama 13 hari pada usia 63 tahun. Masa itu, ada dua kelompok di tengah persiapan pemakaman Nabi. Ada yang mengusung Bani Quraisy sebagai calon pengganti kepemimpinan

³ Moenawar Chalil. *Kelengkapan Tarikh Nabi Muhammad SAW* Jilid I. Gema Insani: Depok, 2001, 17.

pemerintahan yang dipegang Nabi (bukan mengganti kenabiannya) dengan mengangkat Abu Bakar. Kedua, kelompok yang menunjuk Bani Quraisy dari ahlu bait (keluarga Nabi), Ali bin Abi Tholib menamakan diri kelompok *tasyayyū'*. Penggantian dimotori tetua sahabat Anshor dan Muhajirin bermusyawarah di Tsaqifah bani Sa'idah di Kota Madinah. Diputuskan pengganti kepemimpinan Nabi dialah Abu Bakar ash-Shidiq sebagai khalifah perdana. Pertimbangannya, ia kelompok sahabat Nabi yang pertama kali masuk Islam,⁴ menemani Nabi hijrah dari Makkah ke Yatsrib (Madinah), mertua Nabi (Nabi menikahi Aisyah binti Abu Bakar), tatkala Nabi sakit menjadi *badal* (mengganti/mewakili) Nabi sebagai imam salat.

Abu Bakar oleh ibunya sejak lahir diberi nama Abdul Ka'bah (nama nadzar sang ibu tatkala mengandungnya). Nama Abdul Ka'bah oleh Nabi diganti menjadi Abdullah bin Quhafah at-Tamimi. Nama Abu Bakar merupakan gelar dari Nabi padanya karena Abu Bakar orang yang awal masuk Islam. Adapun gelar *ash-Shidiq* bermakna 'sangat membenarkan' karena sejak awal kenabian, Abu Bakar meyakini setiap perkataan dan perilaku nabi sebagai kebenaran, sebagaimana peristiwa Isra' Mikraj.⁵ Gelar lainnya dari Nabi pada Abu Bakar adalah '*atiqullah* yakni hamba yang

⁴ Orang yang pertama kali masuk Islam (*assabiqunal awwalun*) dijamin Allah masuk surga-Nya, termaktub dalam at-Taubah: 100. Mereka ada 23 orang dialah Khadijah binti Khuwailid (istri Nabi), Zaid bin Harisah, Ali bin Abu Tholib (sahabat dan menantu Nabi), Abu Bakar asy-Shidiq (mertua Nabi), Bilal bin Rabah, Ummu Aiman, Hamzah bin Abdul Muthalib (paman Nabi), Abbas bin Abdul Mutholib, Abdullah bin Abdul Asad, Ubay bin Ka'ab, Abdullah bin Mas'ud, Mus'ab bin Umair, Mu'adz bin Jabal, Aisyah (istri Nabi), Umar bin Khottob, Utsman bin Affan, Arwa' binti Kuraiz, Zubair bin Awwam bin Khuwailid, Abdurrahman bin Auf, Sa'ad bin Abi Waqos, Tholhah bin Ubaidillah, dan Abdullah bin Zubair.

⁵ Ahmad Salabi. *Sejarah dan Kebudayaan Islam*. Pustaka al-Husna: Jakarta, 1983, 226.

dimerdekakan oleh Allah. Nasab Abu Bakar yakni Abdullah bin Utsman bin Amir Sbin bin Ka'ab bin Sa'ad bin Taim bin Murrah bin Ka'ab bin Lu'ai bin Ghalib al-Qurasyi at-Taimi. Nasab Abud Bakar bertemu Nabi pada kakek keenam yakni Murrah bin Ka'ab.⁶

Masa Kekhalifahan Abu Bakar (632-634/11-13 H) banyak kiprahnya antara lain meredam kelompok yang murtad dan enggan membayar zakat. Pada Senin sore 22 Agustus 634 M/ 21 Jumadil Akhir 13 H, Abu Bakar wafat pada usia 63 tahun karena sakit, dimakamkan pada malam harinya berdampingan dengan Makam Nabi. Sebelum wafat, berwasiat agar gaji yang diterimanya selama menjadi khalifah dikembalikan pada Baitul Mal dan bermusyawarah dengan para sahabat bahwa pengganti kekhalifahan nantinya ialah Umar bin Khattab. Umar bin Khattab sebagai khalifah pada 8 Jumadil Akhir 13 H/634-644 M. Pemerintahannya *cleans* di antaranya penggunaan dana negara yang transparan dan ekspansi wilayah Islam di Persia/Iran, Syam, Mesir, Afrika Utara, Armenia, dan pembebasan Baitul Maqdis (Palestina). Imbasnya terjadi konspirasi antara Yahudi dengan penguasa Persia hingga terbunuhnya Umar atas tikaman belati Fairuz (Abu Lu'lu') tatkala Umar menjadi Imam Salat Subuh Rabu 2 Dzulhijjah 23 H/644 M. Pra-Umar wafat, bermusyawarah agar satu di antara enam sahabat sebagai penggantinya (Utsman bin Affan, Ali bin Abi Tholib, Tolhah, Zubair, Sa'ad bin Abi Waqos, dan Abdurrahman bin Auf). Mendekati ajal, Umar mohon izin pada Aisyah (istri Nabi) agar jenazahnya dimakamkan bersebelahan dengan Makam Nabi dan Makam Abu Bakar, sang ayahandanya Aisyah.

⁶ Samiy bin Abdullah bin Ahmad al-Maghluts. *Atlas Abu Bakar ash-Shidiq*. Maktabah al-'Ubaikan: Riyadh. 2013 M/1434 H, 16.

Pada tahun 23 H/644 M Utsman dipilih oleh tim formatur terdiri enam orang (*ahlul halli wal 'aqdi*) yang ditunjuk era Umar. Utsman dibaiaat menjadi Khalifah ketiga pada usia 70 tahun. Seminggu pasca-dibaiaat, hutang pribadi Khalifah Umar dengan para pihak dilunasi dengan uang pribadi Usman, sang saudagar. Umar semasa menjadi khalifah miskin harta. Selama Utsman menjabat, ada penyegaran pejabat yang dilantik masa Khalifah Umar. Penyegaran ini, sejarawan menafsiri penyebab dibunuhnya Utsman. Pada tanggal 17 Juni 656 M/35 H warga dari Kuffah, Bashrah, dan Mesir mengepung kediaman Utsman hingga terbunuh pada usia 79 tahun, berkuasa selama 12 tahun. Penggantinya adalah Ali bin Abi Tholib menjadi khalifah keempat pada 24 Juni 656-661 M, seminggu pasca-wafatnya Utsman.

2. Perang Jamal dan Perang Siffin

Pada tahun 36 H gerakan massa dipimpin Muawiyah bin Abu Sofyan (Gubernur Syam, diangkat era Utsman, keluarga Utsman) menuntut pada Khalifah Ali menghukum pembunuh Utsman atas dasar surat al-Isra:33-34. Dalam catatan sejarawan, kelompok pembunuh Utsman disinyalir bergabung dengan kelompok Ali. Pertimbangan stabilitas politik, Ali tidak segera memenuhi tuntutan massa (menghakimi pembunuh Utsman). Dalihnya, stabilitas keamanan menghadapi masa kritis yakni reaksi Suku Badui yang akan memberontak, bila pemberontakan terwujud maka akan terjadi era jahiliyah jilid dua sehingga menghakimi pembunuh Utsman menunggu saat yang tepat. Pada Desember 656 M/36 H awal kekhalifahan Ali terjadilah Perang Jamal di Basra antara Khalifah Ali vs Tolhah, Zubair bin Awam, dan Aisyah (istri Nabi). Sejak awal, sikap Tolhah dan Zubair tidak membaiat

Ali tatkala menjadi khalifah sebagai indikasi ketidakharmonisan keduanya dengan Ali. Pada Perang Jamal dimenangkan pasukan Ali, Tolhah dan Zubair tewas.

Mengapa Aisyah berperang melawan Ali, sang menantunya? Sejarawan memprediksi ada tiga penyebabnya. Pertama, pada bulan Sya'ban 5 H, Suku Khuza'ah dari kabilah Musthaliq dipimpin Haris bin Abu Dhirar akan memerangi Nabi. Aisyah mendampingi Nabi dalam Perang Muraishi di Lembah Qudaid (antara Jeddah-Madinah). Selesai perang, Aisyah (*ummul mu'minin*) tertinggal dari rombongan Nabi karena ia turun dari tandunya sendirian. Kondisi ini, sahabat nabi, Sofyan bin al-Muattho' menjaganya bila diserang musuh. Aisyah oleh Sofyan dinaikkan ke untanya dan dituntun hingga di Madinah. Hal ini tersebar gosip provokatif dari kelompok munafik dengan menghembuskan hal negatif yang berdampak Aisyah sakit akibat fitnah ini, Nabi mendengar berita yang dikenal *haditsul ifki*.⁷ Nabi mengundang Ali untuk diminta pertimbangan hal gosip tersebut. Ali menjawab, ya Rasul, Allah tidak memberi jalan sempit kepadamu, banyak wanita lain. Jawaban Ali itulah diduga penyebab Aisyah sakit hati pada Ali. Kedua, tatkala Abu Bakar (bapaknya Aisyah) dibaiat menjadi khalifah, ada provokasi, Ali membait pasca-wafatnya Aisyah, padahal Ali membaiat setelah 6 bulan dibaiatnya Abu Bakar. Ketiga, Aisyah sebagai istri Nabi, tidak dikaruniai keturunan, mengangkat anak bernama Abdullah bin Zubair. Abdullah berobsesi menjadi khalifah tapi terhalang karena Ali yang menjabat khalifah ke-4. Tiga gosip itu yang 'digoreng' oleh

⁷ Istilah ini muncul dengan turunnya surat an-Nur: 11 "Sesungguhnya orang yang membawa berita bohong (*ifki*) kelompok di antaramu".

Tolhah dan Zubair menemui Aisyah tatkala umrah untuk diajak melawan Ali maka terjadi Perang Jamal 8 Des 656 M/15 Jumadil Awal 36 H.

Ketegangan memuncak lagi karena Khalifah Ali mengganti jabatan Muawiyah sebagai Gubernur Syam (diangkat era Utsman) yang wilayahnya kini Suriah, Palestina, Yordania, dan Lebanon. Muawiyah melawan maka terjadi Perang Shiffin 658 M/Muharam 37 H di Suriah. Kecamuknya perang, pasukan Muawiyah terdesak berinisiatif damai (*tahkim/arbitrase*) dengan dialog di Kota Azrah, Syria. Pasukan Ali dipimpin Abu Musa al-Asy'ari dan pasukan Muawiyah dipimpin Amr bin Ash, terjadi referendum. Strategi jitu dilakukan Amr bin Ash (perwakilan Muawiyah) memberi kesempatan pada Abu Musa berpidato mewakili Ali, Abu Musa menyerahkan tongkat penguasa Ali pada rakyat. Detik berikutnya, Amr bin Ash mendeklarasikan Muawiyah sebagai raja perdana Dinasti Umayyah pada 25 Rabiul Awal 41 H/661 M maka berakhirlah kekhalifahan menjadi monarkhi absolut.

Merespon hasil *tahkim*, dilema bagi Ali karena diboikot kelompok bentukan baru, keluar dari barisan Ali yakni Khawarij selain ada kubu Muawiyah/suni. Puncak kekecewaan Khawarij, berencana membunuh Ali, Muawiyah, dan Amr bin Ash. Hanya Ali saja yang terbunuh oleh Abdurrahman bin Muljam 26 Jan 661 M/17 Ramadan 40 H. Dalih membunuh Ali karena *tahkim* tidak berdasarkan al-Quran tapi prinsip sekuler. Siapakah Abdurrahman bin Muljam pembunuh Ali? Ia dari Suku Tamimi, ahli tahajud, puasa, menghafal al-Quran 30 juz, era Khalifah Umar ia diutus sebagai guru *takhfid* di Mesir, era Gubernur Amr bin Ash. Nabi SAW berpesan, “akan ada kelompok umatku pandai membaca/menghafal al-Quran dengan lisannya, tapi tidak melewati

tenggorokan, mereka murtad, laksana anak panah terlepas dari busurnya”(H.R Muslim Nomor 1068). Mengapa demikian, al-Quran sekedar dibaca/dihapalnya, tidak dipahami maksud, tidak bertanya pada mufasir dalam menafsirkan ayat. Upaya memahami ayat al-Quran secara tekstual *an sich* dengan sifat fanatis sebagai embrio gerakan radikal dalam Islam. Sebagaimana radikal-teroris di Indonesia, salafi (hobi menyuarakan takfiri dan membid’ahkan aktifitas sunni-syi’i) dalihnya ibadah tidak dilakukan/tak diperintahkan Nabi.⁸

3. Dinasti Umayyah (661-705 M) dan Karbala Berdarah

Dinasti Perdana dalam Islam ini dengan pemerintahan patrimonialisme, selama 91 tahun (661-705 M) dipimpin 14 raja (Muawiyah bin Abu Sofyan s.d Marwan II bin Muhammad). Pengganti Muawiyah, Yazid I bin Muawiyah menghadapi rakyat Hijaz yang menghendaki dipimpin *ahlul bait*, Hasan bin Ali, pengganti Ali sang ayahnya. Agar nirkonflik, Hasan menyerahkan kepercayaan rakyat Hijaz pada Yazid dengan 5 kompensasi (Traktat Hasan-Muawiyah) (1) pemerintahan sesuai syariat Islam, (2) bila Muawiyah mangkat, jabatan kepala negara tidak diwariskan pada anaknya, Yazid, tetapi dilimpahkan pada Hasan bin Ali, (3) tidak mengutuk Ali, (4) mengirim upeti pada Hasan dari aset di Kufah sebesar 5 juta dirham, dan tiap tahun memberi

⁸ Aksi teroris di Indonesia, pertama, pembajakan pesawat Garuda DC 9 Woyla penerbangan Jakarta-Medan 28 Maret 1981 oleh Imran bin Muhammad Zein tergabung dalam Komando Jihad. Kedua, bom rakitan diledakkan di Candi Borobudur Senin 21 Jan 1985 dimotori Mohammad Jawad. Pemicunya, tak puas dengan Tragedi Tanjung Priok Jakarta Utara 1984. Pada 16 Maret 1985 rencana mengebom Bali tapi bom meledak dulu di bus Pemudi expres di Banyuwangi rencana perjalanan ke Bali. Disusul bom Bali 12 Oktober 2002 dan 1 Oktober 2005 dll.

upeti 1 juta dirham pada ahli waris yang terbunuh di Karbala, (5) tercipta rasa aman bagi tiap ras. Traktat yang memberatkan kekuasaan Yazid, diskenario pembunuhan pada Hasan lewat tangan istri Hasan. Hasan wafat pada 28 Safar 50 H pada usia 46 tahun akibat diracun oleh sang istrinya, Ja'dah binti al-Asy'at atas perintah Yazid dengan janji dinikahi Yazid bila Hasan dibunuhnya dan dihadiahi uang 100 ribu dinar, meski janjinya palsu. Sebelum ajal, Hasan berpesan agar diizinkan oleh Aisyah dimakamkan bersebelahan dengan Nabi, Aisyah mengizinkan, tapi Bani Umayyah keberatan. Dalihnya Khalifah Utsman dari Bani Umayyah saja tidak dimakamkan sebelah Nabi. Akhirnya Hasan dimakamkan di Baqi, bersebelahan dengan makam Fatimah binti As'ad, ibu kandung sayidina Ali.

Pasca-wafatnya Hasan bin Ali, rakyat Irak menghendaki kepemimpinan *ahlul bait*, Husein bin Ali, adik Hasan. Bagi Yazid, Husein mengancam jabatannya maka Husein diserang dan wafat di Karbala 10 Muharram (Sura) 61 H/10 Oktober 680 M.⁹Ahlul bait yang selamat, Ali Zaenal Abidin as-Sajjad bin Husein (salah satu Imam Syiah Ja'fari) yang keturunannya berdiaspora dari Irak ke Hadramaut, Yaman, yang selanjutnya ada yang hijrah ke Aceh. Dinasti Tasyayu' sebagai wujud upaya nyata syiah memimpin pemerintahan pasca- Karbala. Dinasti Muawiyah dan Abbasiyah (sunni) tak pro-tasyayu' sehingga lahir Dinasti Syiah.¹⁰Tumbangnya kekuasaan Syiah tetap gigih mendirikan

⁹ Ada 72 ahlul bait yang syahid di Karbala bersama Husein antara lain Ali al-Akbar bin Husain, Ummu Ishaq binti Tolhah (istri Husein), Sukainah dan Abdullah bin Hasan, Asma binti Atharid bin Hajib (istri Husein), Abu Bakar dan Umar (keduanya bin Husein).

¹⁰ (1) Dinasti Buwaihi (334-447 H/945-1055 M) oleh Abu Syuja' Buwaih di Isfahan, Iran, di sela-sela akhir era Dinasti Abbasiyah; (2) Dinasti Fatimiyah (909-1171 M) oleh Ubaidillah al-Mahdi di Mesir; (3) Dinasti Idrisiyah (788-974 M) oleh Idris (cucu Hasan bin

negara sesuai benderanya. Puncak obsesi politiknya, terjadilah kudeta atas diri Presiden Iran, Reza Pahlevi oleh massa Syi'i yang dimotori oleh Ayatullah Khomeini atas dukungan negara komunis (blok timur) pada 18 Februari 1979.

Berakhirnya Dinasti Umayyah (750 M) era Raja Marwan II yang digulingkan oleh Abu Abbas as-Saffah, lahirlah Dinasti Abbasiyah atas dukungan Syiah (karena Syiah kecewa dengan Daulat Umayyah), Mawalli (kelompok non-muslim yang tidak diayomi Daulat Umayyah) dan Khawarij (dengan dalih hak politik tidak boleh dimonopoli keluarga dan akibat lamanya berkuasa maka korup). Kekhawatiran Dunia pada Kekuasaan Syiah tidak nihil dalih karena Syiah sebagai kelompok dalam Islam memiliki ajaran khas yakni *imamah, khilafah, taqiyah, raj'ah, bada', wilayatul faqih*. Imbasnya, terjadi kekhawatiran bagi negara monarkhi sehingga ragam upaya mengerdilkannya sehingga terjadi ketegangan. Kekuatan milisinya hingga kini ditakuti dunia (1) Hizbullah sejak 1982 di Libanon, (2) Badr sejak 1982 di Irak, (3) Houthi sejak 1990 di Yaman, (4) Kataib Hizbullah sejak 2009 di Irak, (5) Asaib ahl al-Haq sejak 2006.

4. Sunni-Syiah di Nusantara

Pada tahun 1979 ada dua peristiwa besar di Timur Tengah, meski satu peristiwa terlupakan publik yakni Kudeta di Kota Makkah pada 20 November 1979 yang ingin menguasai Masjidil Haram. Gerakan dipimpin Juhaiman al-Utaibi dengan dalih

Ali) di Maroko, tapi ditumbangkan oleh Cordoba, (4) Dinasti Syafawiyah (907 H/1501-1736 M) oleh Sofiudin di Tabriz, Iran, (5) Dinasti Qajar (1789-1925) oleh Agha Muhammad Syah di Kaukasus, Iran.

pemerintahan Saudi korup. Atas bantuan AS gerakan dapat diatasi. Peristiwa kedua, pada 18 Februari 1979 gerakan dimotori Ayatullah Khumaini penyebab tergulingnya Presiden Iran Reza Pahlevi yang pro AS. Imbas memenangkan kudeta menjadi momen bersejarah tersebarnya paham Syiah ke dunia termasuk Indonesia.¹¹ Revolusi ini mengubah Iran dari monarki di bawah Shah Mohammad Reza Pahlevi (Pahlevi menggantikan Reza Shah tahun 1941) menjadi Republik Islam Iran di bawah pemimpin Agung Iran pertama, Sayyid Ayatollah Ruhollah Khomeini (24 September 1902 s.d 3 Juni 1989). Sebelumnya, Khomeini mengasingkan sejak tahun 1964 ke Turki, Prancis, dan Najaf Irak. Pada 9 September 1978 Khomeini menyerukan perlawanan pada Shah (Raja) Reza Pahlevi karena berkiblat pada Amerika dan Inggris dengan Revolusi Putih tahun 1963.¹² Muatan revolusi Reza di antaranya memperbolehkan non-muslim memegang jabatan publik. Perlawanan Khomeini berakibat diasingkan di Turki kemudian ke Najaf Irak selama 14 tahun. Agitasi Khomeini direspon warga Iran dan tahun 1977 jatuhnya harga minyak berdampak krisis ekonomi di Iran. Pada 8 September 1978 Khomeini mengungsi ke Prancis untuk memanfaatkan akses dunia tentang kondisi Iran. Awal 1979 Shah Reza beserta keluarganya mengungsi ke Mesir sehingga pemerintahan Iran vakum. Kondisi ini, 1 Februari 1978 Khomeini tiba di Iran dalam kondisi negara

¹¹ Abdullah Taufik. *Ensiklopedi Tematis Dunia Islam* Jilid 3, Jakarta. PT Ichtiar Baru Van Hoeve, 2002, 343.

¹² Revolusi putih merupakan serangkaian reformasi pada 26 Januari 1963 s.d 1979 oleh Syah Reza Pahlevi yang besar pengaruhnya terhadap kesejahteraan rakyat Iran. Tapi, sebagai upaya melestarikan kekuasaan Syah Pahlevi dengan menjalin ikatan dengan kaum tani pedesaan dan memutus hubungan dengan kaum bangsawan di kota. Tahun 1963 Syah Pahlevi menyerukan referendum nasional tapi diboikot pihak oposisi.

darurat militer menyebabkan 4000 orang tewas sehingga Shah lengser dan Dewan Revolusi disusul berdirinya Komite Revolusi. Tampilah Khomeini sebagai revolusioner setelah Iran dipimpin monarkhi selama 2.500 tahun.¹³ Ketika itu orang Syi'ah mendadak mempunyai negara Islam Syiah yaitu Iran. Sejak itu muncul simpati kalangan aktivis muda Islam di berbagai kota terhadap Syi'ah. Figur Khomeini diidolakan aktivis pemuda Islam. Penyebaran isme Syiah melalui buku karya ilmuwan Syiah seperti Thabat Thaba'i, Murtadha Muthahhari, dan Ali Syariati.¹⁴ Buku-buku karyanya dijadikan oleh cendekiawan Muslim di Indonesia menjadi salah satu inspirasi. Imbasnya, banyak orang yang terpengaruh ajaran *ahlul bait* di Asia Tenggara, termasuk Indonesia.¹⁵

Represi rezim Presiden Soeharto era Orde Baru terhadap umat Islam hal ini ikut andil respek terhadap Islam. Di sisi lain, di tengah kebijakan masa awal pemerintah Syah Iran ikut andil penyebab naiknya respon umat Islam Indonesia terhadap Syiah¹⁶ maka muncul kekhawatiran Arab Saudi sebagai rival Iran. Saudi menangkal perkembangan Syi'ah, termasuk di Indonesia dengan menerbitkan buku anti-Syi'ah, karya sarjana klasik Ibn Taymiyah (1263-1328) dan pengarang modern, seperti Ihsan Ilahi Zahir, propagandis anti-Syi'ah dari Pakistan. Buku-buku tersebut dijadikan bahan bacaan publik. Hingga kini Iran menjadi Negara

¹³ Muhammad Iqbal. *Ayatollah Khomeini Kembali ke Iran Setelah 14 Tahun Diasingkan*. Tirto.id, 1 Februari 2021.

¹⁴ Ajid Thohir. *Perkembangan Peradaban di Kawasan Dunia Islam Melacak Akar Sejarah, Sosial, Politik, dan Budaya Umat Islam*, Cet II, Jakarta. Rajawali Press, 2009, 166.

¹⁵ Ann K.S Lambton. *State and Government in Medieval Islam*. Oxford University Press, 1981, 36-38.

¹⁶ Apridar, dkk. *Syiah di Aceh: Studi tentang Pengaruh Syiah dalam Tradisi Keislaman-Keilmuan dan Pemetaan Gerakan Sosial Keagamaan*. Konfrontasi. Vol. IV, No.2 Juli 2015, 61.

Republik Islam dengan kekhasannya yakni pemerintahan di tangan para *rahbar/mullah* dengan Lembaga *wilayatul faqih* (penerus imamah) sebagai sosok dilekati tiga potensi, *fatonah* dalam hal syariat, *'adalah* (berkepribadian takwa, bersih, dan saleh), dan *kifa'ah*, berpengetahuan luas.

Pada tahap berikutnya, hubungan Sunni-Syiah di Indonesia bersahabat baik, tidak seperti di Pakistan, Irak, dan Arab Saudi. Hanya saja pernah terjadi pembunuhan pada penyair Hamzah Fansyuri karena dituduh menyebarkan faham *wahdatul wujud*.¹⁷ Mengapa pada periode ini gerakan Syiah damai dan diterima atau tidak ditolak oleh Sunni di Indonesia? Pertama, gerakannya tersembunyi,¹⁸ kedua, Syiah ajarannya diselipkan di dunia tasawuf misalnya dalam doktrin *martabat tujuh*, Nur Muhammad, seperti Tasawuf Falsafi yang dipengaruhi oleh Sufi Persia. Ada pula pengaruh sufi dialami Sultan Abdurrahim Yunus, Kesultanan Buton, Sulawesi Tenggara, dan karya Hamzah Fansyuri dalam *Asrar al-Arifin* dan *Syarh al-Asyiqin*, sedangkan Syamsuddin al-Sumatrani dalam *Nur al-Daqa'iq*, Nuruddin ar-Raniry dalam *Ma Hayat li ahl al-Mamat* dan *Sirat al-Mustaqim*.¹⁹ Ketiga, Sastra pun dijadikan media mengenalkan ajaran Syiah, misalnya *Hikayat Iskandar Zulkarnain*, *Hikayat Amir Hamzah*, dan *Hikayat Muhammad Hanafiyah* yang populer di Aceh, Jawa, Sunda, Madura, dan Sasak.²⁰ Penyelipan dalam ajaran tasawuf dan dalam sastra perlu didalami lagi.

¹⁷ Abbas Sirajuddin. *I'tiqad Ahlul-sunnah wal Jamaah*. Jakarta: Pustaka Tarbyah, 1992. hlm.138.

¹⁸ Apridar, dkk. *Syiah di Aceh: Studi tentang Pengaruh Syiah dalam Tradisi Keislaman-Keilmuan dan Pemetaan Gerakan Sosial Keagamaan*. Konfrontasi. Vol. IV, No.2 Juli 2015, 62.

¹⁹ Abd. Rahim Yunus. *Posisi Tasawuf dalam Sistem Kesultanan Buton pada Abad ke-19*. Jakarta: INIS, 1995,56.

²⁰ Abdul Hadi WM. *Sastra Islam di Tanah Melayu* dalam Taufik Abdullah (Ed). *Ensiklopedi Tematis Islam: Pemikiran dan Peradaban* Jilid VII. Jakarta. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2002,373.

Hubungan sunni-syiah di Nusantara fluktuatif, MUI dalam Rapat Kerja Nasional tahun 1984 M dalam Surat Ketetapan tanggal 7 Maret 1984 M ditandatangani Prof. K.H. Ibrahim Hosen, merekomendasikan bahwa faham Syi'ah mempunyai perbedaan pokok dengan mazhab Sunni (*Ahlus Sunnah Wal Jama'ah*) (1) Syiah menolak hadis yang tidak diriwayatkan oleh keluarga Nabi SAW (*ahlul bait*), (2) imam Syiah dipandang *ma'sum* (orang suci, terjaga dari dosa), Syi'ah tidak mengakui *ijma'* (kesepakatan ulama) tanpa adanya imam, (3) menegakkan kepemimpinan (*imamah*) sebagai rukun Islam, (4) tidak mengakui kekhalifahan Abu Bakar As-Shiddiq, Umar Ibnu Khatthab, dan Usman bin Affan. Majelis Ulama Indonesia menghimbau pada umat Islam Indonesia yang berfaham Ahlus Sunnah wal Jamaah agar meningkatkan kewaspadaan terhadap kemungkinan masuknya faham Syiah. MUI menyelenggarakan Seminar Nasional 27 September 1997 di Masjid Istiqlal Jakarta merekomendasikan (1) mendesak Kejaksaan Agung melarang Syiah, (2) bekerja sama dengan MUI dan Balitbang Depag melarang penyebaran buku-buku Syiah, (3) Menteri Kehakiman mencabut izin semua yayasan Syiah, (4) Menteri Penerangan mewajibkan semua penerbit menyerahkan semua buku terbitan Syiah untuk ditelaah MUI Pusat, (5) seluruh organisasi dan lembaga pendidikan waspada terhadap faham Syiah, (6) Faham Syiah kufur dan masyarakat harus waspada, (7) menghimbau pada perempuan agar menghindari kawin *mut'ah* (kawin kontrak), (8) media massa dan penerbit buku untuk tidak menyebarkan Syiah, (9) melarang kegiatan penyebaran Syiah oleh Kedutaan Iran.²¹ Hanya saja, dinamika ini tenggelam oleh dinamika.

²¹ Majelis Ulama Indonesia. *Kumpulan Makalah Seminar Nasional tentang Syiah di Masjid Istiqlal Jakarta 21 September 1997*. Lembaga Penelitian dan Pengkajian Islam. Jakarta, 1998.

Syi'ah masuk ke Indonesia mempengaruhi cara pandang cendekiawan muslim beralih tertarik pada paham pemikiran Syi'ah yang secara falsafi berkembang pada bidang Fiqih Syiah. Ajaran Syiah dikaji melalui *habaib* (keturunan Nabi SAW) diperkuat mereka pernah belajar di perguruan di Iran. Indonesia menghadapi gelombang reformasi tahun 1998 dan terwujudnya era demokrasi, keterbukaan, dan kebebasan ikut mendorong daya tarik pada Syi'ah. Pemahaman Syi'ah masuk ranah fiqih, muncul perbedaan paham yang mengarah konflik. Pada perkembangannya, ketika orang Syi'ah mulai membentuk organisasi kemasyarakatan bernama Ikatan Jemaah Ahlul Bait Indonesia (IJABI) dideklarasikan 1 Juli 2000 di Gedung Asia Afrika Bandung Jawa Barat. IJABI terdaftar pada Direktorat Jenderal Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Depdagri Nomor 127 Tahun 2000/D.I tanggal 11 Agustus 2000 dengan Ketua Dewan Syura, Jalaluddin Rakhmat. IJABI sebagai model organisasi Islam Syiah di Indonesia menyebarkan paham ahlul bait yang memprioritaskan kepentingan moral daripada yurisprudensi. Program kerjanya mengaktualisasikan nilai keislaman yang menghargai pluralitas dengan pendekatan kultural. Ahlul Bait menurut pernyataan Jalaluddin Rakhmat (Kang Jalal) "*nahnu muhibbina li ahlil bait*" (IJABI hanyalah ormas orang-orang yang mencintai keluarga nabi). IJABI menggunakan istilah *ahlul bait*, bukan Syiah. Lahirnya IJABI karena keterbukaan pada Era Reformasi. Apalagi Presiden RI ke-4 Gus Dur (saat lahirnya IJABI) dikenal sosok pluralis, Kang Jalal pun akrab dengan Gus Dur.²² Sebelumnya, Abdurrahman

²² Nunu Ahmad An-Nahidl. *IJABI dan Pendidikan Ahlul Bait Studi Kasus pada Yayasan Muthahhari Bandung*. Edukasi, Vol. 12, No.1 Januari-April 2014, hlm.116.

Wahid sebagai Ketum PBNU (1984-1999) menyatakan, seminar anti-syiah di Istiqlal Jakarta 27 Oktober 1997 sebagai sesuatu yang kurang kerjaan.²³ Bahkan, Gus Dur siap menggelar demo untuk membela syi'ah bila dilarang di Indonesia.²⁴ Jalaluddin Rakhmat meyakini pemerintah Indonesia tidak akan melarang Syiah. Ia mengharap agar pemerintah meneliti pada orang yang meminta Syiah dilarang karena membuat resah dan memperuncing konflik syiah dan sunni.²⁵

Setelah IJABI disusul dideklarasikan Ormas Syiah *Ahlul Bait Indonesia* (ABI) di Gedung Balai Prajurit Marinir, Cilandak, Jakarta Rabu 15 Juni 2011 yang menjadi garda depan menegakkan nilai-nilai akhlakul karimah, ukhuwah islamiyah, menghargai perbedaan dengan semangat kebhinekaan agar terbebas dari terorisme. Organisasi ini dimotori kalangan etnis keturunan Arab yang mengklaim keturunan Nabi SAW (*habaib*).²⁶ Dinamika ormas

²³ MUI menyelenggarakan Seminar Nasional 27 September 1997 di Masjid Istiqlal Jakarta merekomendasikan (1) mendesak Kejaksaan Agung melarang Syiah, (2) bekerja sama dengan MUI dan Balitbang Depag melarang penyebaran buku-buku Syiah, (3) Menteri Kehakiman mencabut izin semua yayasan Syiah, (4) Menteri Penerangan mewajibkan semua penerbit menyerahkan semua buku terbitan Syiah untuk ditelaah MUI Pusat, (5) seluruh organisasi dan lembaga pendidikan waspada terhadap faham Syiah, (6) Faham Syiah kufur dan masyarakat harus waspada, (7) menghimbau pada perempuan agar menghindari kawin mut'ah (kawin kontrak), (8) media massa dan penerbit buku tak menyebarkan Syiah, (9) melarang kegiatan penyebaran Syiah oleh Kedutaan Iran.

²⁴ A. Rahman Zainuddin dan M. Hamdan Basyar (Ed). *Implikasi Perkembangan Syi'ah dalam Kehidupan Politik Umat Islam di Indonesia* dalam Syi'ah dan Politik di Indonesia sebuah Penelitian. Mizan dan PPW-LIPI: Bandung, 2000, hlm.114.

²⁵ A. Rahman Zainuddin dan M. Hamdan Basyar (Ed). *Implikasi Perkembangan Syi'ah dalam Kehidupan Politik Umat Islam di Indonesia* dalam Syi'ah dan Politik di Indonesia sebuah Penelitian. Mizan dan PPW-LIPI: Bandung, 2000, hlm.115.

²⁶ Surat al-Ahzab: 33 "Sesungguhnya Allah hendak menghapus segala noda dan dosa dari kalian *ahlul bait* dan hendak mensucikannya." Hadis diriwayatkan oleh Imam Muslim, Imam Turmudzi, dan Imam Ahmad dari Ummu Salamah (istri Nabi SAW) bahwa setelah Nabi SAW menerima ayat tsb, lalu menutup kain sorbannya (*kisa'*) di atas Ali, Fatimah, Hasan, dan Husein dengan berkata: Ya Allah, mereka adalah ahli baitku, hapuskan dari mereka dosa dan sucikan sesuci-sucinya. Imam Muslim mencatat hadis semakna, lihat

ini dapat diakses di ahlulbaitindonesia.or.id. Keberadaan IJABI oleh ABI tidak diakui dengan dalih Syiah Alawiyyin (ABI) sebagai Syiah orisinil secara genetik dan yang layak memimpin daripada dipimpin Ormas IJABI yang bukan Alawiyin (keturunan Ali bin Abi Tholib).²⁷ Faktor lainnya, rujukan gerakan Syiah di dunia ada di Iran dipimpin Ali Hosseini Khamenei, di Irak tokoh utamanya Ali Hosseini Sistani, di Bahrain dipimpin Issa Ahmed Qassim, dan di Lebanon dimotori oleh Mohammad Hussein Fadlallah. Diduga, IJABI merujuk pada Syiah di Lebanon, sedangkan ABI merujuk pada Syiah di Iran. IJABI dikonotasikan Syiah modernis (dengan paham pluralisme agamanya), sedangkan ABI Syiah tradisional. Di tengah keberadaan IJABI dan ABI didirikan pula Aliansi Nasional Anti Syiah (Annas).²⁸ Ketua Annas, K.H Athian Ali mengatakan cepatnya perkembangan aliran Syiah di Indonesia atas peran IJABI dan ABI dengan berbagai yayasaan, majelis taklim, dan lembaga lain dan didukung oleh Kedubes Iran di Indonesia. Pemerintah Indonesia harus menutup Atase Kebudayaan Kedubes Iran di Jakarta agar martabat dan ketahanan bangsa Indonesia terbebas dari ancaman ideologi transnasional Syiah Iran.²⁹ Jalaluddin

Shahih Muslim. Mesir, Musthafa al-Bab al-Halaby, Vol.7, hlm.130. makna hadis inilah bahwa *ahlul bait* merujuk keluarga Nabi atas dasar ikatan nasab (Ali, Fatimah, Hasan, dan Husein diikuti keturunannya bukan atas dasar ikatan perkawinan (para isteri Nabi), sehingga isteri Nabi tidak termasuk ahlul bait.

²⁷ Persaingan antar-Komunitas dan Tokoh Syiah. Kompasiana.com, 9 Mei 2016.

²⁸ Staf Khusus Menteri Agama bidang Kerukunan Umat Beragama, Nuruzzaman mengkritik hadirnya Wali Kota Bandung, Yana Mulyana, dalam peresmian Gedung Dakwah ANNAS (Aliansi Nasional Anti Syiah) di jalan R.A.A Martanegara Nomor 30, Turangga, Kota Bandung 29 Agustus 2022. Dalih Nuruzzaman, kehadiran Yana terkesan mendukung pandangan dan sikap yang bertentangan dengan prinsip ajaran agama. Negara harus merajut keragaman warga agar hiup rukun dan damai. Posisi negara memoderasi, memfasilitasi dialog far kerukunan terjaga (Kemenag Kritik Wali Kota Bandung Resmikan Gedung ANNAS Anti Syiah. CNN Nasional.com, Selasa 30 Agustus 2022).

²⁹ Athian Ali: *ABI dan IJABI Sebarkan Syiah secara Masif*. *Republika.co.id*, Kamis 5 Februari 2015.

Rahmat, Haidar Baqir, dan Umar Shahab membentuk Islamic Center Jakarta (ICJ) sebagai lembaga yang melayani aktivitas kebudayaan Islam bagi muslim Syiah di Indonesia. ICJ diganti nama menjadi Yayasan Islamic Cultural Center (ICC) yang mengatasi bila terjadi kesalahan publik terhadap Syiah diluruskannya.

Timbul lagi respon negatif pada Syiah, Wali Kota Tegal Jawa Tengah menerbitkan Surat Edaran Nomor 451.1/008 tanggal 2 Februari 2011 agar masyarakat mewaspadai Syiah Imamiyah karena tidak sesuai dengan Syariat Islam. Majelis Permusyawaratan Ulama Aceh tahun 2011 melarang aktifitas 14 aliran karena sesat di antaranya Syiah dan Ahmadiyah Qadian.³⁰ Konflik Sunni-Syiah pun terjadi pada Agustus 2012 di Sampang, Madura sebagai konflik identitas kelompok dan intra-religius. Akar masalahnya persoalan keluarga, meluas pada persoalan komunitas, menjalar persoalan ideologi dan identitas kelompok Islam. Perbedaan pandangan, persepsi dan sikap kelompok Sunni dengan Syiah masing-masing memperjuangkan kepentingan identitas agama dan keyakinan atas Islam yang benar versi masing-masing. Dampaknya, komunikasi antar-keduanya macet.³¹ Perbedaan pendapat Sunni-Tasyayu' akibat perbedaan metode dari imam madzhab dan pemahaman hukum Islam dalam hal cabang ajaran agama (*furu'iyah*). Perbedaan tafsir akibat kesulitan memahami ayat-ayat al-Quran dan perbedaan memahami hadis Nabi, dan dinamika kehidupan. Perbedaan menjadi konflik

³⁰ Apridar, dkk. *Syiah di Aceh: Studi tentang Pengaruh Syiah dalam Tradisi Keislaman-Keilmuan dan Pemetaan Gerakan Sosial Keagamaan*. Konfrontasi, Vol. IV, No.2 Juli 2015, hlm.66.

³¹ Rachmah Ida dan Laurentius Dyson. *Konflik Sunni-Syiah dan Dampaknya terhadap Komunikasi Intra-religius pada Komunitas di Sampang-Madura*. Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik Vol.28, No.1, 2015, hlm.33-49.

akibat kepentingan politik praktis pihak tertentu. Hal yang perlu dipahami, sudah tidak ada lagi Tasyayu' Ghulat agar tragedi Karbala tak terulang.

5. Kiprah Warga Syiah di Nusantara

Identitas suku atau etnis menjadi nomenklatur yang berpeluang timbul rasa *high class* sehingga rentan memicu segregasi sosial akibat direspon dengan berpikir sempit. Lazimnya suku/etnis ada yang memilih model beda dengan suku atau etnis lain, seperti cara berpakaian dan penyematan nama leluhurnya di belakang namanya (marga/trah). Simbolisasi itu ada yang mengarah *reifikasi* (pembendaan atas hal yang abstrak). Ada pula yang tidak terbawa euforia berpakaian khas atau pencantuman nama marga di belakang namanya. Dalam perspektif sejarah, pemberian nama marga Arab sebagai upaya kolonial Belanda di Hindia Belanda (Nusantara) yang disebut arabisasi menyisakan hal untuk dibahas, mengapa? Kolonial Belanda ingin agar keturunan Arab (dari Hadramaut, Yaman) di Nusantara tidak memihak gerakan warga pribumi melawan kolonial dengan memetakan etnografis dan demografis. Orang Arab digolongkan Timur Asing (*vreemde Oosterlingen*) bersama orang Eropa dan Tionghoa yang statusnya lebih ditinggikan daripada warga pribumi. Hanya saja upaya kolonial tidak selalu berhasil karena nasionalisme para alawi atau *habib* (jamak: *habaib*) atau *sayid/sayidah*, keturunan Nabi SAW (*ahlul bait/'itrah*).

Ragam kiprah warga Syiah di Nusantara,³² pertama, pendakwah dari Iran (Persia) abad ke-8 dan 10 M berdiaspora dari Gujarat ke Aceh dan Raja pertama Kasultanan Samudra Pasai dialah Marah Silu, pasca-mualaf bergelar Malikus Saleh. Ulama Arab menetap di Nusantara turut melawan penjajah, timbul kekhawatiran kolonial Belanda atas keberadaannya seiring merebaknya ide Pan-islamisme yang digagas Jamaluddin al-Afghani, ada pula Muhammad Abduh dan Rasyid Ridla. Gerakannya berupaya menyatukan muslim dunia melawan kolonialisme. Untuk membungkam kiprah ulama Arab di Nusantara, Belanda meredamnya dengan hadirnya sosok krusial (pro-kolonial) Sayid Usman bin Abdillah bin Aqil bin Yahya al-Alawi, lahir 1 Desember 1822 di Pekojan, Batavia, wafat 19 Januari 1914. Atas nasehat Christian Snouck Hurgronje pada 5 April 1891 pada Gubernur Jenderal Cornelis Pijnacker Hordijk, Usman ditunjuk sebagai Mufti Betawi atau *Honorair voor Arabiscge Zaken* (penasehat kehormatan untuk urusan bangsa Arab di Hindia Belanda) dengan gaji per bulan 100 gulden, karya kitabnya “*Manhajul istiqomah fiddin bissalamah*” dalam fatwanya “Pribumi yang melawan penjajah sebagai *ghurur*, maka “Geger Cilegon sebagai tindakan keonaran melawan Belanda, bukan jihad”. Berbeda dengan K.H Hasyim Asy’ari, 22 Oktober 1945 mendeklarasikan Resolusi Jihad

³² Syiah memiliki kata lain *tasyaiyu'* berarti mendukung/menaati/mematuhi dengan mengangkat orang yang ditaati (Sayidina Ali bin Abi Tholib, sahabat dan menantu Nabi SAW) tanpa ragu dan dengan ikhlas. Al-Quran dalam surat ash-Shaffat ayat 83 menyebut kata 'syiah' bermakna pendukung “sesungguhnya Ibrahim benar-benar pendukung (Nuh)”. Secara etimologi, syiah bermakna pembela, pecinta, pengikut atas ide individu atau kelompok tertentu (Shihab, 2007). Istilah Syiah dari kata *syi'atu Ali* (pengikut Ali). Dalam Ensiklopedi Islam, Syiah sebagai paham yang mengidolakan sahabat sekaligus menantu Nabi SAW yakni Ali bin Abi Tholib. Hanya saja, muslim Sunni mengidolakan para sahabat nabi termasuk Ali sehingga tidak hanya Syiah yang mengidolakan Ali.

bahwa melawan kolonial adalah jihad. Bahkan Syeh Usman pada 31 Agustus 1898 memimpin doa di Masjid Pekojan pada upacara naiknya sang Ratu Belanda, Wilhelmina yang dipublikasikan se-Nusantara. Ia mendapat penghargaan *Orde of the Nederlanfs Lion*, penghargaan Bintang Mas (*golden star*) dan medali singa Belanda (*Nederlandchen Leeuw*).³³

Kedua, didirikan Perkumpulan Jamiat Khoir 17 Juni 1905 di Batavia, lembaga pendidikan dan gerakan sosial, meski dilarang membuka cabang di daerah lain oleh kolonial Belanda. Tahun 1911 M berdirinya perkumpulan Syamail Huda di Pekalongan dan berdirinya sekolah modern dengan guru dari Mesir. Dalam komunitasnya pun terjadi intrik di Pekalongan, tahun 1914 Arab Hadrami terpilah dua kelompok, al-Irsyad al-Islamiyah (Irsyadi, reformis). Ketegangan semakin nyata atas prakarsa Syeikh Ahmad Syurkati dari Sudan memfatwa jaiz perkawinan *syarifah* (Perempuan keturunan Arab) dengan non-sayid (lelaki keturunan non-Arab) yang mengkritisi konsep *kafa'ah* dalam perkawinan. Kritik merambah pada *taqbil* (tradisi cium tangan) imbas memahami konsep yang dicanangkan Muhammad bin Abdul Wahab

³³ Karya Habib Utsman bin Yahya ditulis berbahasa Arab, Melayu, Jawa, dan Sunda (1) *jawazu ta'adudil jumu'ah* (1286 H), (2) *Manhaj al-Istiqo'ah fi ad-Din bi as-Salamah* (1307 H/1890 M), (3) *Mazil al-Auham wa at-Tabyin al-Mufsidin al-Makhba ayaini fi ar-Risalah al-Ma'mati bi Shulhi al-Juma'atani* (1313 H), (4) *Taftih al-Maqallatain wa Tabyin al-Mufsidin al-Makhba ataini fi ar-Risalah al-Ma'mati bi Shulhi al-Jum'atani* (1313 H), (5) *al-Qowanin asy-Syar'iyah* (1317 H), (6) *Perhiasan Bagus*, (7) *Sifat Dua Puluh*, (8) *Samth asy-Syuzur wa al-Jawahir fi Hilli Takhshish an-Nuzul li as-Sadah*, (9) *Kitab al-Faraidh*, (10) *Hadis Keluarga*, (11) *Maslak al-Akhyar*, (12) *Adabul Insan*, (13) *Iqazhuniyah fi ma Yata'allaqu bi Lahillah wa Shiyam*, (14) *as-Zuhrul Basim*, (15) *I'annah al-Mustarsyidin*, (16) *Thariq as-Salamah*, (17) *Salam al-Muslimin*, (18) *Terjemah Hukum Islam*, (19) *Sa'adah al-Anam*, (20) *Tamyiz al-Haq*, (21) *Perihal Hukum Azan*, (22) *Irsyad al-Anam*, (23) *Taftih al-Uyun*, (24) *Miftah as-Sa'adah*, (25) *Tafsir Surat Kahfi*, (26) *as-Silsilah an-Nabawiyah*, (27) *Qamus Tiga Bahasa*, (28) *Qamus Kecil*, (29) *Hukum Gambar*, (30) *Hikam ar-Rahman*, (31) *Hadis 40*, (32) *Bab al-Minan*, (33) *Mukhtashar al-Qamus*, (34) *Tujuh Faedah*, dll., diduga ada 109 karyanya.

(deklrator Wahabi). Dinamika tersebut lahirilah Rabitah Alawiyah (kaum Alawi, konservatif) tahun 1928 yang ‘dilirik’ Belanda berstatus *rechtspersoon* agar Hadrami dikendalikannya. Berdirilah Yayasan Pesantren Islam (Yapi) Bangil Jatim didirikan oleh Husein al-Habsy (1921-1994). Didirikan Hollandsch Arabische School (HAS) dan Madrasah al-Arabiyah Islamiyah (MAI) di Pekalongan tahun 1930 M. Lahirnya Arab-Hadrami totok membentuk *Indo-Arabische Verbond* tahun 1931 M. Tahun 1934 lahir pula Partai Persatuan Arab Indonesia dimotori Abdurrahman Baswedan. Tahun 1980-an, pascarevolusi Iran, warga Syiah berdiaspora ke berbagai negara membawa ide ilmuwannya seperti Ali Syari’ati, Murtadlo Muttahhari, dsb.

6. Polemik Nasab Ba’alawi

Ada dua kelompok pendiaspora ahlul bait, *sayyid* (tuan) dan *syarif*. *Sayyid* garis keturunan Husein bin Ali dengan Fatimah berhijrah ke Afrika Utara dan Asia Barat (Maroko),³⁴ sedangkan *syarif* keturunan Hasan bin Ali berhijrah ke India dan Nusantara via jalur maritim. Ahmad bin Isa bin Husein al-Muhajir dari Basrah Irak singgah di Kota Tarim, wilayah Hadramaut, negara Yaman.³⁵ Ahmad bin Isa melahirkan generasi di rantau (Hadramaut) yakni

³⁴ Raja Maroko, Muhammad VI, Dinasti Alawiyyin al-Fillaliyyin.

³⁵ Nabi SAW masa itu mengutus Ali bin Abu Tholib berdakwah di Sana’a Yaman, diterima Kabilah Bani Hamdan, sedangkan sahabat Muad bin Jabal berdakwah di al-Janad (kini Taiz). Tahun 630-631 Bani Himyar dari Yaman menghadap Nabi menyatakan muallaf dan agar mengirimkan guru ke Yaman. Para sahabat nabi dari Yaman, Ammar bin Yasir, al-Ala’a al-Hadrami, Miqdad bin Aswad, Abu Musa al-Asy’ari, Syurahbil bin Hasanah. Sunni masuk di Yaman oleh al-Muhajir Ahmad bin Isa (273-345 H/873-956 M) bin Muhammad, trah Husain bin Ali.

Ali, Husein, Muhammad, dan Ubaidillah.³⁶ Di Hadramaut masa itu ada tiga strata sosial yakni *sayyid*, *masyayikh* (ilmuwan) dan *qabail* (prajurit, pekerja).³⁷ Komunitas habaib muncul marga (strata sosial) dalam dua fase. Fase awal ada 8 marga³⁸ dan fase berkembangnya nasab (jalur Alawiyin) di Hadramaut dan negara lain ada 114 marga. Di Indonesia marga yang dominan (al-Attas, al-Haddad, as-Segaf, Alaydrus, Shihab, al-Habsy, dll).

Ubaidillah memiliki keturunan Alawi, Jadid, dan Basri (Jadid dan Basri belum terdeteksi keturunannya). Generasi Alwi inilah disebut Alawiyin atau Ba'alawi.³⁹ Ba'alawi merupakan klan, keturunan Alaqi bin Ubaidillah. Penamaan Ba'alawi, menurut Imaduddin, term tersebut ada dalam Kitab *al-Suluk* karya al-Janadi (w.730 H) tatkala membahas ahlul hadis Ali Abul Hasan dari keluarga Ba'alawi di Hadramaut. Habib Ali al-Sakran (w.985 H) keluarga dan leluhurnya diklaim sebagai trah Ba'alawi. Klaim Ali Sakran tersebut tidak memiliki dalil

³⁶ Ahmad bin Isa (873-956) generasi ke-8 dari Ali dan Fatimah dengan julukan al-Muhajir, sebagai leluhur kaum *sayyid* (jamak: *saadah*, bermakna tuan), keturunan Husain bin Ali dengan Fatimah. Dari Basrah Irak ke Hadramaut via Madinah dan Makkah untuk menghindari prahara dengan Bani Umayyah. Julukan *sayyid*, di Indonesia ada yang menyebut *habib* (jamak: habaib), *iyek*, *ayip*, *wan*. Adapun julukan *syarif*, keturunan Hasan bin Ali.

³⁷Orang yang pertama mendapat sebutan habib adalah Umar bin Abdurrahman al-Attas, pengarang *Ratib al-Attas*, al-attas berarti orang yang bersih. Habib Umar dimakamkan di Kota Huraidhah, Hadramaut, Yaman. Beliau keturunan Nabi yang ke-28 dari Husein bin Ali. Panggilan khususnya, Habib (Indonesia dan Asia Tenggara), Sidi (Pariaman, Sumbar), Syed (Malaysia), Wan (Jakarta dan Melayu-Kelantan), Tuanku (Sabah dan Serawak, Malaysia), Yek (Jateng dan Jatim).

³⁸ As-Sajjad (yang banyak sujud), al-Baqir (mengetahui asal dan rahasia ilmu), ash-Shadiq (benar dalam perkataan), al-Uraidhi (kota 4 mil dari Makkah), an-Naqib (pemimpin yang sempurna), ar-Rummi (tampang putih kemerah-merahan seperti orang Romawi), al-Muhajir (hijrah dari Irak ke Hadramaut), dan al-ustad al-A'dzom (sufi agung).

³⁹ Alawi bin Ubaidillah bin Ahmad al-Muhajir bin Isa al-Rumi bin Muhammad Naqib bin Ali al-Uraidli bin Imam Ja'far al-Shodiq bin Muhammad Bakir bin Al-Bakar bin Ali Zaenal Abidin bin Husein bin Fatimah bin Nabi SAW.

pendukung karena tidak ada sumber primer atau sekunder yang menyatakan bahwa Alwi adalah saudara seayah dari Jadid. Begitu pula dengan Bashri yang diklaim sebagai saudara lain dari Alwi tak ada dalil apa pun. Pondasi nasab Ba'alawi dari Bani Bashri, Bani Jadid atau Bani Alawi rapuh. Kitab *al-Raudul Jali* halaman 31 karya Imam Murtadlo al-Zabidi (w.1205 H) menyatakan sebagian dari keturunan Bahsri adalah Salim bin Bashri (w.604 H) maka pertanyaannya, mungkinkah Abdullah (w.383 H) setelah 221 tahun baru bercucu Salim atau mungkinkah Bahsri (w.400 H) baru memiliki anak bernama Salim setelah 170 tahun berikutnya? Dalam Kitab *Syamsu adz-Dzahirah* halaman 69 (penulisnya w.1320 H) agar kesalahan tersebut tidak berlanjut, ia mengulang nama Bashri dan Abdullah. Salim bin Bashri bin Abdullah bin Bashri bin Abdullah/Ubaidillah bin Ahmad bin Isa. Pengulangan nama Bashri dan Abdullah, silsilah tersebut nampak rasional meski masih rancu. Pengulangan selain pada keluarga Bashri juga keluarga Jadid dan Alwi bertujuan sebagai syarat penyesuaian tahun yang telah tercatat dengan nama yang diketahui berikutnya agar nampak selaras dan rasional. Silsilah Bani Jadid merupakan silsilah *mudhtaribah* (berubah-ubah). Pada satu riwayat, Jadid berayah Abdullah, dalam riwayat lain berayah Ahmad (sebagaimana dalam tulisan Imaduddin, "*Empat Nama Nasab Ba'Alawi Terindikasi Kuat Fiktif*"). Jumlah keluarga dari Abul Hasan Ali hingga Abdullah berbeda-beda. Dalam satu manuskrip ada 9 nama, di manuskrip lain ada 5 nama. Dalam Kitab *Syamsudzahirah* halaman 62 ada 7 nama, terkadang nama Jadid ditulis satu atau dua kali. Dalam ilmu nasab, nasab *mudhtaribah* mengindikasikan nasab palsu.⁴⁰

⁴⁰Imaduddin Utsman al-Bantani. *Nasab Ba Alawi Tidak Masuk Akal*. Rabitah Ma'ahid

Keterputusan nasab Ba Alawi kian panjang hingga 651 tahun bila merujuk video Habib Rumail Assegaf yang menampilkan manuskrip Kitab *Suluk* karya al-Janadi bahwa nasab Bani Jadid dalam kitab tersebut versi cetak dengan versi al-Maktabah al-Syamilah berbeda. Versi cetak Kitab *al-Suluk* dari Maktabah al-Irsyad di Kota Sana'a tahun 1416 H yang ditahqiq oleh al-Akwa' al-Hiwali, nasab Bani Jadid secara berurutan atas ke bawah meliputi Abul Hasan Ali (Ali kedua) bin Muhammad (Muhammad kedua) bin Ahmad (Ahmad kedua) bin Hadid (Hadid kedua) bin Ali (Ali pertama) bin Muhammad (Muhammad pertama) bin Hadid (Hadid pertama) bin Abdullah bin Ahmad bin Isa. Dari Abul Hasan Ali hingga Ahmad ada 9 nama. Dalam manuskrip "B" versi cetak Kitab *al-Suluk* nasab Bani Jadid yakni Abu Hasan Ali bin Muhammad bin Ahmad bin Hadid bin Ahmad bin Isa. Dari Abul Hasan Ali hingga Ahmad ada 5 nama. Dalam manuskrip "B" nama Hadid hanya satu, anak Ahmad bin Isa, tidak ada nama Abdullah bin Ahmad. Dalam Kitab *al-Suluk* yang ditampilkan Habib Rumail, berbeda lagi. Nasab Bani Jadid terdiri Abu Hasan Ali bin Muhammad bin Ahmad bin Hadid bin Abdullah bin Ahmad bin Isa. Dari Hasan Ali hingga Ahmad ada 6 nama. Dari tiga versi nasab Bani Jadid tersebut yang konsisten adalah Abul Hasan Ali berayah Muhammad, Muhammad berayah Ahmad, Ahmad berayah Hadid. Adapun yang tidak konsisten adalah Hadid, dalam versi cetak ada 2 Hadid, yang satu berayah Abdullah, yang satunya berayah Ali. Dalam manuskrip B, Hadid hanya satu, berayah Ahmad bin Isa. Dalam manuskrip Habib Rumail, Hadid berayah Abdullah dan tidak ada Hadid kedua. Dengan demikian, bagaimana akan menjadi

tangga ketersambungan Nasab Ba Alawi Ubaidillah, sedangkan dirinya 'tergeletak' dalam ruang pen-tahriran. Dari ketiga versi itu, hanya versi cetak yang sesuai dengan tahun dalam ilmu nasab yang logis. Al-Janadi menulis Abu Hasan Ali bin Muhammad ditulis di tempat lain dalam kitabnya tahun wafatnya 620 H, sedangkan Ahmad bin Isa dari ragam sumber wafatnya 275 H, jarak waktu antara Abul Hasan Ali dan Ahmad bin Isa adalah 275 tahun. Jarak itu membutuhkan kurang lebih 9 nama, sesuai dengan nama versi cetak dari Abu Hasan Ali hingga Ahmad bin Isa ada 9 nama. Menurut Imaduddin, 9 tokoh historis dalam versi cetak hanya 5 (Abu Hasan Ali, Muhammad, Ahmad, Hadid, dan Ahmad bin Isa) yang lainnya sebagai pelengkap untuk menyesuaikan dengan tahun Ahmad bin Isa. Ada 4 nama fiktif yang ahistoris {Ali (pertama), Muhammad (pertama), Hadid (pertama), dan Abdullah} hanya sebagai syarat pelengkap kesesuaian tahun. Hal ini diketahui dari manuskrip "B" yang tak menyebut 4 nama tersebut, diperkuat dalam manuskrip Habib Rumail yang tak menyebut 3 nama {Ali (pertama), Muhammad (pertama), dan Hadid (pertama)}. Fiktifnya 4 nama selain dari manuskrip "B" dan dari Habib Rumail adalah dari manuskrip *Sunan Turmudzi* yang memuat ijazah untuk Muhammad bin Abul Hasan Ali yang hanya menyambungkannya hingga Jadid kedua dan tidak menyambungkan hingga Abdullah bin Ahmad bin Isa. Dugaan kronologi penambahan 4 nama fiktif untuk menyambungkan Abul Hasan Ali sebagai ahlul bait, pertama, dituliskan Abul Hasan Ali bin Muhammad bin Ahmad bin Hadid bin Ahmad bin Isa. Jadi, pertama kali tak ada nama Abdullah. Hadid (kedua) langsung berayah Ahmad bin Isa (seperti manuskrip 'B' versi cetak Kitab *al-Suluk*). Setelah disesuaikan dengan Ahmad bin Isa yang wafat tahun 345 H ini tidak rasional, maka perlu nama tambahan, Abdullah, nama anak Ahmad bin Isa.

Dengan ditambahkan 'Abdullah' (nama anak Ahmad bin Isa), tapi masih irrasional karena jaraknya masih jauh, maka ditambahkan lagi 3 nama dengan mengulang dua nama pertama secara berurutan dan satu nama Hadid sebagai anak Abdullah. Pola ini terjadi pada nama-nama nasab Ba Alawi Ubaidillah, sebagaimana nama berikut, Muhammad (Faqih muqoddam), Ali bin Muhammad (Sohib Mirbath) bin Ali (Khali Qosam) bin Alwi (kedua) bin Ali bin Muhammad bin Alwi (pertama) bin Ubaidillah.

Kesembilan nama ini yang patut dicurigai fiktif versi K. Imad adalah Ali, Muhammad, Alwi (pertama), dan Ubaidillah. Untuk menyesuaikan tahun hingga Ahmad bin Isa, dari Alwi (kedua) perlu 4 nama, maka ditambahkan nama yang sama dengan nama sebelumnya dengan pola yang sama yakni menambahkan nama-nama dalam nasab Bani Jadid. Dengan demikian, keterputusan nasab Ba Alawi makin panjang dengan bantuan manuskrip dari Habib Rumail menjadi 651 tahun, dari angka minimal yang disebutkan (K.Imaduddin) dengan menggugurkan Kitab *Suluk* sebagai hujjah karena problem periwayatan manuskripnya yang beda isi antara yang satu dengan lainnya. Bila ada yang menyatakan bahwa kitab setelahnya meriwayatkan nasab Bani Jadid sebagaimana al-Suluk. Hal ini menunjukkan bahwa *al-Suluk* dapat dijadikan *hujjah* karena adanya periwayatan yang sama dengan kitab setelahnya? Adanya susunan nasab yang sama dari Bani Jadid dalam Kitab setelah *Suluk* menunjukkan kemungkinan besar kitab itu mengutip dari *al-Suluk* dari salah satu versi periwayatan yang mungkin telah ditambahi penyalin. Ketika al-Suluk gugur sebagai *hujjah*, maka Kitab Habib Ali al-Sakran, Kitab *al-Burqoh al-Musyiqoh* yang menyebut keluarga Ba' Alawi Ubaidillah pun gugur karena Kitab *al-Burqoh* berpedoman

dalam menyambungkan nasab Ba' Alawi Ubaidillah dengan Kitab *al-Suluk* tersebut. Setelah *al-Suluk* dan *al-Burqoh* gugur, merujuk pada Kitab *Tuhfatuttolib* karya Imam al-Samarqondi (w.996 H) menyebut nama-nama umum dari keluarga Ba' Alawi Ubaidillah seperti Alwi dll. Jadi keterputusan itu bertambah menjadi 651 tahun jedanya antara nasab Ba' Alawi hingga pada Nabi SAW. Muncul pula pertanyaan terkait Habib Rumail hal mengapa *al-Suluk* tak menyebutkan Makam Nabi Hud dalam kitabnya, karena riwayat makam itu ada di Hadramaut dari riwayat *dloif*. Ditemukannya Makam Nabi Hud berdasarkan *kasyaf* ahli sufi. Ada riwayat lain bahwa Makam Nabi Hud dekat sumur zam-zam, ada pula yang menyatakan di Damaskus.⁴¹

Perlunya dialog dengan kepala dingin antara K. Imaduddin dengan lembaga yang menaungi habaib, Rabitah Alawiyah karena legalitas seorang habaib diterbitkannya.⁴² Ada 114 marga habib sedunia, 5 marga dominan di Nusantara yakni al-Attas (ada 2.471 jiwa), al-Haddad, As-Segaf, Alaydrus, dan Al-Habsyi. Hanya saja, pengakuan habaib sebagai keturunan Nabi menurut K. Imaduddin Utsman al-Bantani belum memiliki bukti secara ilmiah karena terputus rangkaiannya,⁴³ mengapa? Leluhur Alawi bin Ubaidillah tidak terbukti cucu Nabi, berdasarkan kitab nasab semasa dengan Alawi bin Ubaidillah. Pernyataan K. Imaduddin, direspon oleh Habib Muhammad Hanif al-Attas hingga

⁴¹ Imaduddin Utsman al-Bantani. *Empat Nama Nasab Ba Alawi Terindikasi Kuat Fiktif*. Rabitah Ma'ahid Islamiyah (RMI)-NU Banten, Rabu 1 November 2023.

⁴² Lembaga yang memverifikasi dan pencatat keturunan Nabi agar silsilah/keturunannya lestari melalui jalur/trah Fatimah binti Nabi SAW.

⁴³ K. Imaduddin Utsman al-Bantani, Ketua Komisi Fatwa MUI Banten, Ketua RMI NU Banten, pengasuh Ponpes Nahdlatul Ulum Cempaka, Kresik, Kabupaten Tangerang, Banten, penulis Kitab *al-Fikrah al-Nadliyyah fi Usul wa al-Furu' ahl Sunnah wa al-Jamaah*.

berpolemik. Tebaran yang luas dan untuk mengidentifikasi trah/nasab dibentuklah lembaga yakni Rabitah Alawiyah agar status nasab pendiaspora teridentifikasi.⁴⁴

C. Pembahasan

1. Muharam Pengokoh Harmoni dengan Dialog Kebudayaan Berbasis Religi

Merujuk pada empat kitab kaum tasyayu' yakni *al-Kafi*, *al-Istibshor*, *al-Tahdzib*, dan *Man laa Yahdhuruhul Faqih* tanpa didialogkan sebagai pemicu konflik karena ada perbedaan dalam akidah, syariah, dan imamah dengan sunni. Upaya bijaknya dengan menggali sisi kesamaan (tasyayu' dan sunni). Perlunya berpijak pada hubungan guru-murid, Imam Hanafi dan Imam Malik (Imam dalam Sunni) berguru kepada Imam Ja'far Shodiq (Imam Tasyayu') perlu dilestarikan. Lamanya Islam eksis di Nusantara bergumul dengan tradisi lokal maka terwujudlah asimilasi dan akomodasi budaya, keduanya simetris direspon sunni (nahdliyin).⁴⁵ Momen akulturasi 'dipertemukan' pada bulan Sura/Muharam dengan ragam tradisi. Masyarakat Jawa masa lalu menggunakan dua penanggalan yakni Kalender Saka

⁴⁴ Klasifikasi status nasab (1) *shohihin nasab*, setelah pengecekan/penyelidikan dari buku rujukan, (2) *masyhurun nasab*, pengakuan nasab meski tidak tertuang dalam buku rujukan maka tak dimuat dalam buku induk, (3) *majhulun nasab*, hasil penyelidikan dan tak termuat dalam jalur nasab, (4) *maskukun nasab*, nasab yang diragukan, (5) *mardudun nasab*, pemalsuan nasab, (6) *tahtal bahas*, status nasab yang simpang siur, (7) *math'unun nasab*, nasab yang tertolak karena kawin di luar Islam.

⁴⁵ Tradisi yang simileris seperti *tahlilan*, *istighosah*, *tawassul*, ziarah kubur, *maulid Nabi* di Kudus ada sebutan tradisi *ampyang Maulid*, membaca doa *qunut* pada rakaat kedua salat subuh dan *qunut nazilah* (ketika ditimpa musibah), kecuali *qunut witir* pada rakaat akhir salat taraweh pada akhir bulan Ramadan (sejak tanggal 21).

dan Kalender Islam (Hijriyah). Kalender Saka berdasarkan pergerakan matahari, Kalender Hijriyah mengikuti pergerakan bulan. Perbedaan tersebut sehingga sering kali perayaan adat di Keraton Yogyakarta tidak sesuai dengan hari-hari besar Islam. Maka diciptakannya sistem kalender baru yang menggabungkan Kalender Saka dengan Kalender Hijriyah maka dikenal sistem kalender Jawa atau Kalender Sultan Agung. Sistem Kalender Saka berakhir pada tahun 1554 M. Tahun tersebut diteruskan dengan Kalender Jawa yang dimulai 1 Sura sebagai tanda awal tahun yang bertepatan 1 Muharram 1043 H. Sejarah 1 Sura bermula pada tahun 1663 M saat Sultan Agung Hanyokrokusumo (1613-1645 M), Raja Mataram Islam, membuat sistem kalender Jawa yang baru untuk mempersatukan raja dengan kawula (rakyat) masa itu.

Bulan Muharam pada masa lalu, dalam Islam, memiliki makna karena terjadi peristiwa besar yang dialami orang mulia, misalnya, selamatnya Nabi Musa dari kejaran Raja Fir'aun, mendaratnya kapal Nabi Nuh pasca-banjir, Nabi Yunus terselamatkan dengan dikeluarkan dari perut ikan, dll. Hanya saja, sebagian orang Jawa dalam menghormatinya dengan ragam tradisi yang tidak bersandar pada hadis Nabi SAW seperti menjamas keris, dll. sehingga mendapat respon negatif dari muslim yang ada di garis purifikasi yang memandangnya sebagai sikap *tathayyur*, secara harfiyah berarti berita burung, secara maknawi bermakna praktik mengaitkan kejadian atau tindakan yang tidak ilmiah.

Bulan Sura (Jawa: Suro) merupakan pergantian tahun baru dalam penanggalan Jawa, dalam Islam dengan sebutan Muharram atau Tahun Baru Hijriyah. Pergantian tahun dalam Kalender Jawa dan Islam dimulai pada saat matahari terbenam di akhir bulan sebelumnya. Ada dua istilah terkait Sura yakni Malam 1 Sura yang

bagi sebagian orang Jawa dianggap malam yang penuh keramat dan bulan Sura pun dianggap memiliki makna khas. Kata 'Suro' dari kata 'Asyura' dalam Bahasa Arab bermakna sepuluh yang merujuk pada hari ke-10 bulan Muharram. Kata 'Asura' bagi orang Jawa lebih mudah menyebut Suro. Kata 'Suro' menunjukkan makna dari 10 hari pertama di bulan Sura. Makna tersebut dengan mengeramatkan tanggal 1 s.d 8 Suro dengan tradisi khas.

Pertama, tradisi mengitari beteng kraton diawali sejak Kaum *tawabin* (orang yang bertaubat/menyesal karena meninggalkan Imam Husein di Karbala). Tradisi serupa di Kraton Yogyakarta, *abdi dalem* berjalan kaki mengitari beteng kraton dengan membisu pada malam 1 Sura bersama warga hingga kini dengan jarak tempuh 5 km. Start ditandai dengan dibunyikan 12 kali lonceng Kiai Brajanala. Kedua, *jeguran*, *kungkum*, berendam pada malam 1 Sura di blumbang/kolam (ukuran 30x50 m) kompleks *pesarean* Syekh Mutamakin, di Desa Kajen, Pati; *kungkum* di Sendang Ayu, Desa Purworejo, Kecamatan Bae, Kudus; *kungkum* di pertemuan arus Sungai Kali Garang dan Kali Kreo Semarang tepat di Tugu Soeharto. Ketiga, tradisi *nyangku* di Desa/Kecamatan Panjalu, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat menjamas pusaka peninggalan Prabu Sanghyang Borosngora yang disimpan di Pasucian Bumi Alit berupa keris Poncowarno dan keris Komandao, bangreng, gong kecil (*cis*), tumbak, pedang dzulfikar (nama pedang terilhami nama pedang milik Ali dari Nabi) dan trisula. Benda pusaka dijamas dengan air tirta kahuripan dari 7 sumber mata air di situ Lengkon. Di Kudus, prosesi tradisi tahunan Buka Luwur Makam Sunan Kudus diawali penjamasan Keris Cintoko dan Tombak Kembar peninggalan sang Sunan. Keempat, Tradisi *tajhin sorah* dan *tajhin ressem* pada bulan Sura/Muharam, slametan

memperingati wafatnya Husein di Karbala, dilestarikan warga Madura yang hidup di perantauan Kota Pontianak Kalimantan Barat bertujuan menjalin persatuan perantau, meski warga Madura sunni. tradisi membaca surat yasin (*yasinan*) kirim doa pasca hari pemakaman dan ziarah kubur makam auliya'/ulama untuk mendapat berkahnya.

Ada pula simbolisasi karya seni berupa Nisan Makam Sultan Malikus Saleh Samudra Pasai Aceh (w.1297 M) berbentuk mahkota bermotif daun dan bunga, di puncak nisan dibentuk mahkota, gaya pahatannya serupa gaya hiasan permadani Persia. Nisan tertulis kata hikmah dari sayidana Ali. Begitu pula Makam Fatimah binti Maimun di Dusun Leran, Desa Pesucian, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik tertulis khat *kufi* (tulisan khas Kufah, Irak) sebagai penanda asal Fatimah dari Timur Tengah. Kubur berkhat kufi serupa dengan di Phanrang, Champa Selatan. Ada pula pembangunan kubah makam sebagian tokoh muslim di Nusantara. Seni Sastra, karnaval, dan bubur Sura juga sebagai ekspresi dalam bulan Sura. Ekspresi tragedi Karbala dituangkan dalam sastra lama (hikayat) Hasan dan Husain dan Hikayat Nur Muhammad sebagai penanda kentalnya pengaruh Syiah sejak awal abad pertama di Aceh. Hikayat Muhammad Nafiah mengisahkan tuntutan terbunuhnya Husein bin Ali di Karbala oleh tentara Yazid bin Muawiyah. Karnaval Tabot/Tabuik di Bengkulu tiap 10 Muharam sebagai ekspresi simpati yang terbalut magis mengenang tragedi Karbala. Di Aceh dirayakan slametan *Bubur Acura* atau *Kanji Acura* tiap 10 Muharram disebut *Bulen Apui* (bulan api) atau *bulen asan usen* dg sajian penganan untuk *khanduri kue pangulee*. Di Bangsri, Jepara, nahdliyin larut dalam duka menghadiri 10 Muharam tetangganya yang syi'i. Komunitas

Aboge di Desa Sukodono, Jepara, slametan bubur sura tiap tanggal 7 Muharam mengenang tragedi karbala. Di Kudus, tradisi Buka Luwur Makam Sunan Kudus pun dengan pembagian bubur Sura.

Ada pula tradisi membaca Syair Sirah Nabawiyah diawali semasa Gubernur Qahiroh (Kairo) Salahuddin al-Ayyubi/Saladin (1174-1193 M/570-590 H) era Dinasti Abbasiyah di Baghdad. Tujuannya untuk membangkitkan muslim, masa itu Masjidil Aqsha ditaklukkan pasukan Perang Salib. Pembacaan syair dirayakan atas sepersetujuan Khalifah an-Nashir pada bulan haji 579 H/1183 M, Salahuddin sebagai penguasa Haramain (Makkah-Madinah) menerbitkan instruksi pada jamaah haji agar sekembalinya di Tanah Air menyosialisasikan perayaan Maulid. Pada 12 Rabiul Awal 580 H/1184 M awal mula dirayakan Maulid dengan ragam kegiatan antara lain kompetisi penulisan biografi Nabi dengan syair. Pemenangnya Syaikh Ja'far al-Barzanji bin Husin bin Abdul Karim dengan judul syairnya *'Iqd al-Jawahir* (kalung permata) maka dikenal Kitab *al-Barzanji*. Al-Barzanji adalah nama wilayah di Kurdistan, Iran, dari kata Barzinj. Masa itu, Salahuddin ditentang oleh ulama Makkah-Madinah. Hanya saja, Salahuddin menegaskan, Maulid hanya menyemarakkan syiar Islam, bukan ritual sehingga tidak kategori bid'ah. Gema Maulid Nabi, tahun 1187 M/583 H Masjidil Aqsha diambil alih oleh pasukan muslim dari pasukan Salib. Pihak yang pertama kali merayakan Maulid, Syeh Umar ibn Muhammad yang diikuti oleh Muzaffar Said al-Qakhburi, Gubernur Irbil, Irak (1138-1193 M) dengan membaca Kitab syair *at-Tanwir fi Maulid al-Basyir wan Nadlir* karya Hafid ibn Dahyan. Tradisi bersyair menghormati Nabi dilakukan era Kasultanan Bintoro Demak mentradisikannya dengan pemukulan Gamelan Kiai Nogowilogo dan Guntur Aduyang karya Sunan

Kalijaga. Di Kasultanan Mataram Islam dikenal acara *syahadatain*, warga mudah menyebutnya *sekaten*. Ragam kitab syair tentang Maulid Nabi yakni *Burdah*, *Syariful Anam*, dan *adz-Dziba'i* orang Jawa menyebut *Kitab Muludan*.

2. Islam Nusantara sebagai Solusi

Islam Nusantara (IN) ditawarkan sebagai wawasan baru di dunia Islam dan solusi penyelesaian konflik atau referensi bagi dunia Islam untuk mewujudkan tatanan dunia yang damai dan toleran. IN bertekad membawa Islam damai ke dunia diwacanakan dalam Deklarasi Jakarta oleh Nahdlatul Ulama pada 9 s.d 11 Mei 2016 pada acara *International Summit of Moderate Islamic Leaders* (Isomil) di Jakarta Convention Center. IN adalah Islam yang berkembang secara alami di Indonesia dengan mengedepankan harmoni dan perdamaian, serta mengakomodasi kearifan budaya lokal. IN sebagai paradigma berpikir yang mengajarkan *tawassuth* (jalan moderat), *tawadzun* (harmoni), *tasamuh* (kelemahlembutan), dan *i'tidal* (keadilan). Dalam konsep bernegara, IN tidak mempertentangkan antara agama dan kebangsaan, tak menggalang nahdliyin menaklukkan dunia, tapi mewujudkan agama menjadi rahmat bagi alam semesta.

Terdapat tiga pilar/rukun dalam IN yakni pemikiran (*fikrah*), gerakan (*harakah*), dan tindakan nyata (*'amaliah*). Pemikiran meliputi cara berpikir moderat (*tawassuth*) yakni IN berada dalam posisi tak tekstualis (berpikir secara kaku pd nash (*al-jumud al-manqulat*) dan tidak liberalis (cara berpikir yang bebas tanpa mengindahkan metodologi yang disepakati di kalangan ulama untuk dijadikan pegangan berpikir). Gerakan yakni semangat memperbaiki *jam'iyah* (perkumpulan) dan

jema'ah (warga) tidak hanya didasarkan pada tradisi juga inovasi. *'Amaliah* dalam IN, apa yang dilakukan berdasarkan pemikiran berlandaskan pada fikih dan usul fikih (disiplin yang menjadi dasar menyumbangkan *'amaliah* yang diperintahkan al-Quran dan al-hadis) dan menghormati tradisi dan budaya yang berlangsung lama (*urf/''adat*) yang tidak menyimpang dari nilai-nilai ajaran Islam. IN ditandai dengan reformasi (*islahiyyah*) artinya pemikiran, gerakan, dan amalan berorientasi pada perbaikan, seimbang di segala bidang (*tawazuniyyah*) dengan menimbang keadilan, sukarela (*tatawwu'iyah*, volunterisme) tidak memaksakan kehendak (*la ijbariyyah*), santun (*akhlaqiyyah*) sesuai etika kemasyarakatan, kenegaraan dan keagamaan, toleran (*tasamuh*) yang kritis dan inovatif.

IN sederap dengan Piagam Madinah (PM) atau Konstitusi Madinah yang ditetapkan pada 622 M/1 H oleh Nabi. PM merupakan konstitusi negara tertulis pertama di dunia, mendahului Magna Charta di Inggris dan mendahului Konstitusi Amerika dan Perancis. Konstitusi PM dicanangkan Nabi SAW yang diawali "*Bismillahirrahmanirrahim. Haadza kitaabun min Muhammadin Nabi Shallahuilaihi wa sallam. Bainal mukminin wal muslimin min quraisiyyin wa yatsriba wa man tabi'ahum falahiqah bihim wa jaahada ma'ahum* (Dengan nama Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Inilah piagam tertulis dari Nabi SAW kepada orang mukmin dan muslim, baik dari Suku Quraisy maupun Yatsrib dan kepada segenap warga yang ikut bersama mereka, yang telah membentuk kepentingan bersama dengan mereka telah berjuang bersama mereka). Pasal 16 "Sesungguhnya bangsa Yahudi yang setia kepada Negara (kita) berhak mendapat bantuan dan perlindungan, tidak boleh dikurangi haknya dan

tidak boleh diasingkan dari pergaulan umum. Pasal 24 “Warga Negara dari Yahudi memikul biaya bersama-sama dengan mukmin, selama negara dalam peperangan”. Pasal 25 “(1) Kaum Yahudi dari suku Banu ‘Auf adalah satu warga negara dengan muslim, (2) Kaum Yahudi bebas memeluk agama mereka dan muslimin bebas memeluk agamanya, (3) kebebasan ini berlaku juga terhadap pengikut/sekutunya, (4) kecuali berbuat jahat yang menimpa dirinya dan keluarganya. Kesadaran hidup di tengah masyarakat yang berbeda akidah oleh Al-Quran ditegaskan dalam al-Mumtahanah:8 “Allah tak mencegahmu berbuat baik kepada mereka (non-muslim) yang tidak memerangimu dan tidak mengusirmu dari kampungmu” Nabi SAW berpesan “Barang siapa menyakiti seorang kafir *dzimmi* (non-muslim yang tidak melawan muslim) sungguh ia menyakitiku (Nabi SAW) (H.R Thabrani). Sikap toleran juga dilanjutkan oleh Umar bin Khattab yang melakukan *Perjanjian Aelia* dengan kaum Kristen di Yerusalem pada 636 M. Perjanjian Aelia merupakan Surat Jaminan Keamanan yang diterbitkan Khalifah Umar bin Khattab kepada penduduk Aelia, nama Romawi Akhir untuk Yerusalem. Kemenangan Umar atas umat Kristen di Yerusalem, Umar tetap menghormatinya.

PM mewarnai terbentuknya konsep HAM Dunia. Dampak Perang Dunia II (1939-1945) memunculkan inisiatif kolektif agar tidak terulang lagi. Majelis Umum PBB menyepakati Deklarasi Universal HAM Tahun 1947. Pada 10 Desember 1950 Majelis Umum PBB menerbitkan resolusi 423 bahwa tiap 10 Desember sebagai Hari Hak Asasi Manusia (HAM) Dunia. Embrio Hari HAM sejak tahun 539 SM dikenal *Cyrus Cylinder* tat kala pasukan Raja Cyrus dari Persia Kuno menaklukkan wilayah Babilonia. Pemerintah RI mengesahkan UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang

HAM, yakni hak yang melekat pada tiap diri atas anugerah Tuhan wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan tiap warga. Terlaksananya upaya ini bila tidak terdiskriminasikan (dibatasi, dilecehkan, dikucilkan) karena beda agama, suku, ras, etnik, kelompok, status sosial-ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik.

Adanya PM, Deklarasi HAM, dan IN maka kekhawatiran adanya ideologi dunia tidak menjadi hal tabu dibahas karena memilih ideologi atas dasar kesepakatan. Ideologi (keyakinan sebagai pemandu perilaku dan gerak sosial suatu bangsa) dikenal dengan nama kapitalisme, marsisme, liberalisme, sosialisme, dan demokrasi. Kapitalisme (pemodal sebagai penguasa, laba sebesar-besarnya bagi pengusaha dengan upah seminim-minimnya bagi pekerja) yang dilawan oleh marxisme, liberalisme (kebebasan diri berekspresi dengan kesempatan yang sama), sosialisme (kepemilikan secara kolektif), demokrasi (kekuasaan tertinggi pada rakyat) dilawan oleh anarkisme (kemandirian untuk mengatur diri tanpa tatanan yang rigid), dan feminisme (kesetaraan hak dan kewajiba pria dengan wanita).

3. Pembahasan yang Perlu Diakhiri

Tasyayu' dan sunni bersaudara, Sunni menyandarkan amal ibadahnya pada salah satu dari empat madzhab (Hanafi, Maliki, Hanbali, Syafi'i). Sunni menghormati ahlul bait dan empat khalifah ar-Rasyidin. Sunni-tasyayu' di Persia damai dibuktikan pernyataan Hasan Samani, ulama Tasyayu' Iran dan Sayyid Mufti Syafii dari Sunni saat berkunjung di Indonesia pada 6 Juni 2016 (1) ada 45 ribu masjid di Iran, masjid Sunni ada 15 ribu, bebas adzan, nama-nama masjid Sunni di Iran Selatan sebagaimana nama istri dan

sahabat Nabi SAW, (2) Sunni bebas mendirikan madrasah, ada 290 anggota parlemen, 23 parlemen dari Sunni (parlemen hasil pilihan langsung rakyat) anggotanya di Iran tak mengatasnamakan Sunni atau Tasyayu' tapi muslim, wilayah mayoritas Tasyayu' *mufti* dipilih dari Sunni, universitas di Iran mengajarkan semua mazhab, tidak hanya Tasyayu', (3) persamaan tasyayu'-sunni pada Ushul Fiqih, perbedaannya pada cabang fikih karena perbedaan ijthihad dalam ragam madzhab, dalam Syafii ada *qaul qodim* dan *jadid*, hasil ijthihad mendapat pahala, (4) dlm Tasyayu', al-Quran dilindungi Allah sehingga bebas dari *tahrif*, al-Quran di dunia ini sama, (5) perbedaan hadis karena beda periode para perawi, ada perawi dari kalangan Tasyayu' dari Imam Ali hingga Zainal Abidin, ada empat kitab hadis dalam Syiah yakni *Al-Kafi* (dikumpulkan oleh Abu Ja'far Muhammad bin Ya'qub al-Kulaini ar-Razi), *Man la Yahdarul Fiqh* (oleh Syaikh Abu Ja'far Muhammad bin Ali bin Husain), *Tazhibul Ahkam*, *Al-Istibsyar fima Ikhtilaf minal Akhbar* (keduanya oleh Abu Ja'far Muhammad bin Hasan at-Tusi), dan *Majmu'* (oleh al-Kulani, al-Qami, dan at-Tusi), (6) ada 35 ribu hadis dari ahlul bait, Tasyayu' pernah meminta pada ulama Sunni agar kitab hadis itu dievaluasi apakah periwayatannya hingga Nabi SAW atau tidak. Hasilnya berdasarkan kajian ilmiah bukan asumsi. Bila periwayatannya hingga Nabi, silahkan digunakan, seyogyanya diyakini kedua jalur itu, (7) terkait tuduhan bahwa Tasyayu' mencaci para sahabat dan para istri Nabi, Sayyid Ali Khomenai berfatwa dan dipublikasikan bhw pengharaman mencacinya, dilarang melaknat, tapi pandangan kritis diperbolehkan. Ada kelompok Tasyayu' di AS mengampanyekan kebencian pada sahabat Nabi tapi ada Fatwa Mufti atau *marja'* (ulama rujukan Tasyayu') pengharaman kebencian. Awalnya, permohonan fatwa (*istifta'*) oleh ulama Ahsa Arab Saudi atas kebencian pada Aisyah, istri Nabi

SAW, oleh Yasir Habib, permohonan dijawab berwujud fatwa oleh Sayyid Khamenei “diharamkan menghina aswaja, menuduh atau menodai Aisyah dan para istri nabi”. Revolusinya melawan negara Barat, Imam Khomeini melahirkan pemerintahan Islam (*wilayat al-Faqih*), sistem pemerintahan yang menyandarkan pada wahyu Ilahi berpacu dalam teologi politik hingga muncul istilah teodemokrasi. *Wilayat al-Faqih* memadukan legitimasi Tuhan (*divine legitimacy*) dan hak politik rakyat, (7) ada Lembaga Syi'i di Indonesia, ABI, IJABI, dan OASE, untuk ABI dan IJABI diterima karena merujuk pada *marja'* atau Mufti di Iran, tapi *Organization of Ahlul Bayt for Social Support and Education* (OASE) agar ditolak karena merujuk pada *marja'* Sodiq Shirozi di Qum Iran yang digemakan oleh Yasir Habib di London. Wahbah Zuhayli (ulama dari Suriah) memasukkan Tasyayu' Zaidiyah sebagai mazhab kelima, setelah *madzahibul arba'ah*. Dalihnya, Zaidiyah kategori moderat dan dalam istinbat hukum meliputi akal, *ijma*, *al Quran*, *as-sunah*, *qiyas*, *istihsan*, *maslahah*, *sad adz-dzariyah*, *istishab*, dan *bara'ah asliyah*. Revolusi Iran mematahkan dominasi sekularisme dan liberalisme sebagai slogan Barat.

Ragam ormas Islam di Indonesia, Persis, al-Irsyad al-Islamiyah, Dewan Dakwah Islam Indonesia (DDII) sebagai gerakan Islam Reformis bertujuan purifikasi Islam, mempropagandakan anti-Tasyayu', Muhammadiyah (gerakan purifikasi) bersikap netral. NU representasi Islam tradisional cair padanya, meskipun di beberapa daerah bekerja sama dg Muhammadiyah, Persis, dll utk mengusulkan pd MUI tentang Fatwa Sesat. Ormas tersrbut mempropagandakan anti-Syiah diduga mendapat dana dari *Hai'at al-Idhatsah al-Alamiyah* (IIRO), *International Relief Organization* (Organisasi Bantuan Internasional), *al-Majlis al-'alami li al-Masajid* (Dewan Masjid Dunia),

al-Nadwat al-'Alamiyah li al-Islami (Organisasi Pemuda Muslim sedunia), dan *Lajnat Birr al-Islami* (Panitia Derma Islam). Upaya membendung gerakan Syiah, menurut Michael Brant (mantan sosok utama CIA) bahwa Bob Woodward (pimpinan CIA) Michael menyatakan, CIA mendonasikan dana 900 juta USD untuk melawan Syiah (selanjutnya dapat dibaca dalam buku *A Plan to Devide and Destroy the Theology*). Publikasi RAND Corporation, *US Strategy in the Muslim Words After 9 September 2004*, mendiskreditkan Syiah untuk kepentingan AS di Timur Tengah. Ada pula Lembaga Pendidikan bentukan Arab Saudi di Indonesia yang bertujuan membendung Syiah dan menyebarkan paham Wahabi. Hal tersebut perlu dikaji lagi secara mendalam kebenarannya.

Ditegaskan oleh tokoh Syiah, Ayatullah Borujerdi, memperdebatkan posisi Ali seharusnya sebagai khalifah perdana yang sah tak perlu lagi karena masalah kekhilafahan tak dapat menyelesaikan kondisi muslim kini, dan tak seorang pun berani mengklaim bahwa hal itu akan menyelesaikan/menghapus konflik. Anggapan Syiah mencela para sahabat Nabi (Abu Bakar, Umar, Utsman, Abu Hurairah), isteri Nabi (Aisyah) dan lainnya merupakan pekerjaan sia-sia. Bagi warga Syiah (sebagaimana warga Sunni) bahwa al-Quran di negara mana pun mushaf Utsmani yang lengkap dan sempurna. Ada tiga tuduhan pada Syiah, yang berhak menjadi khalifah perdana adalah Ali, mencerca para sahabat, dan al-Qurannya beda adalah tidak benar. Menurut tokoh Sunni dari Universitas al-Azhar Mesir, Syekh Muhammad al-Madani, penuduh tidak mengambil langsung dari sumber Syiah yang otentik.

Hadratus Syaikh K.H Hasyim Asy'ari, *muasis* (pendiri NU) dalam karya syairnya, *sholawat li khomsatun*, penanda bahwa

nahdliyin konsisten mencintai ahlul bait, khulafa ar-Rasyidin, dan semua muslim di dunia, tanpa diskriminasi. Pesan K.H Hasyim Asy'ari, "aku memiliki lima sosok yg memadamkan pandemi dialah org yg terpilih oleh Allah (al-Musthofa) Muhammad SAW, al-murtadlo (Ali bin Abi Tholib, sepupu dan menantu Nabi), kedua cucu Nabi dan kedua putra Fatimah dg Ali dialah Hasan dan Husein, dan Fatimah binti Nabi SAW, istri Ali, ibunda Hasan-Husein".

D. Penutup

Setiap masa pemerintahan, Presiden RI merancang program kerja lima tahunan (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional/RPJMN). RPJMN menjabarkan visi, misi, dan program Presiden hasil pemilu. Pada tanggal 17 Januari 2020 Presiden menerbitkan PP Nomor 18 Tahun 2020 tentang RPJMN 2020 s.d 2024.⁴⁶ Visi Presiden Jokowi dan Wapres Makruf Amin, mewujudkan Indonesia maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian dengan landasan kegotongroyongan. Terwujudnya visi jabatan periode kedua, Presiden Jokowi mencanangkan 9 misi (Nawacita).⁴⁷ Presiden menetapkan 5 arah

⁴⁶ RPJMN merupakan dokumen rencana pembangunan nasional periode lima tahunan (2020 s.d 2024). RPJMN muatannya hal strategi pembangunan nasional, kebijakan umum, program prioritas strategis, program kementerian/lembaga dan lintas kementerian/lembaga, arah pembangunan wilayah dan lintas wilayah, prioritas pembangunan dan kerangka ekonomi makro (termasuk arah kebijakan fiskal, kerangka regulasi dan pendanaan yang sifatnya indikatif). RPJMN sebagai pedoman kementerian/lembaga untuk penyusunan dan perencanaan strategi yang dijabarkan dalam RPJM Kementerian/Lembaga Tahun 2020 s.d 2024 disebut rencana strategis kementerian/lembaga.

⁴⁷ (1) meningkatkan kualitas manusia, (2) struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing, (3) meratanya pembangunan yang berkeadilan, (4) pencapaian lingkungan hidup yang berkelanjutan, (5) kemajuan budaya cermin kepribadian bangsa, (6) penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya, (7)

pokok strategi pelaksanaan misi Nawacita yakni pembangunan sumber daya manusia, infrastruktur, penyederhanaan regulasi dan birokrasi, transformasi ekonomi. Pembangunan SDM dalam hal pelayanan dasar dan perlindungan sosial, produktivitas, dan pembangunan karakter. Pembangunan karakter meliputi (1) revolusi mental dan pembinaan ideologi Pancasila, (2) pemajuan dan pelestarian kebudayaan, (3) moderasi beragama, dan (4) budaya literasi, inovasi, dan kreativitas. Pemerintahan Jokowi-Ma'ruf Amin (2019-2024) mencanangkan visi tentang moderasi beragama yang perlu dikaji sejauh mana visi tersebut mewujudkan kehidupan yang moderat.⁴⁸

pelindungan dan rasa aman, (8) pengelolaan tata pemerintah yang bersih, efektif, dan terpercaya, (9) sinergi pemerintah dalam kerangka NKRI.

⁴⁸ Presiden Jokowi menerbitkan PP No 58/2023 tentang Penguatan Moderasi Beragama dengan membentuk Sekretariat Bersama Moderasi Beragama (SBMB) dengan tugas mengoordinasikan, memantau, dan mengevaluasi penguatan moderasi beragama di instansi pusat dan daerah. Presiden menunjuk Menteri Agama (Yaqut Cholil Qoumas) sebagai Ketua Pelaksana SBMB (Pasal 9 ayat 3). Ketua Pelaksana dibantu Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Pemuda dan Olahraga, Menpan dan Reformasi Birokrasi, Menpakeraf, Mensos, Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Menaker, Menkop dan UKM, dan Jaksa Agung. Tugas utama Menteri Agama adalah memperkuat moderasi beragama dalam hal pola pandang, bersikap, dan praktik beragama secara moderat untuk pemantapan persaudaraan dan kebersamaan di kalangan umat beragama. Selain itu, penguatan harmoni dan kerukunan umat beragama, penyelarasan relasi cara beragama dan berbudaya, peningkatan kualitas pelayanan kehidupan beragama, serta pengembangan ekonomi umat dan sumber daya keagamaan. Ketua Pelaksana melaporkan capaian dan evaluasi (Pasal 12) pada Presiden minimal sekali dalam setahun atau sewaktu dibutuhkan (Pasal 13). Menteri Agama Yaqut Cholil Qoumas memiliki tujuh program prioritas meliputi (1) penguatan moderasi beragama, (2) transformasi digital, (3) revitalisasi Kantor Urusan Agama, (4) kemandirian pesantren, (5) *cyber islamic university*, (6) *religiosity index*, (7) tahun kerukunan beragama. Dirjen Bimas Islam Kemenag RI menerbitkan Keputusan Nomor 604 Tahun 2024 tentang Pedoman Pengembangan Kampung Moderasi Beragama. Ada tiga kategori Kampung Moderasi Beragama (KMB) (1) prima (a) implementasi efektif kebijakan moderasi beragama, (b) kerjasama antar-agama yang aktif, (c) inovasi dalam program dan kegiatan, (d) dukungan dan keterlibatan masyarakat, (e) pengakuan dan dampak luar, (2) progresif yakni (a) implementasi awal dan berkelanjutan, (b) partisipasi masyarakat meningkat, (c) pengembangan program dan kegiatan moderasi beragama, (d) kolaborasi dan dukungan daerah, (e) evaluasi dan penilaian berkelanjutan, (3) potensial bila (a) kesadaran awal dan

Saatnya kita mengheningkan sejenak, lumuran darah karena konflik sesama muslim yang dipicu oleh jabatan politik, cukup dikenang dalam catatan sejarah kelam, tidak untuk diulang. Hal ini terwujud bila tradisi yang akomodatif tetap dilestarikan. Kebudayaan besar perannya mewujudkan moderasi meski beda sekte dalam Islam. Islam Nusantara dapat dijadikan patokan mewujudkan kehidupan yang harmoni. Menurut Azyumardi Azra budaya seperti Perayaan 10 Muharram (Asyura), ziarah kubur, pembuatan kubah makam, mauludan, dll lahir dari identitas Islam secara keseluruhan yang masuk ke Indonesia, bukan karena Syiah. Azra menegaskan, warga Syiah sekandung warga Sunni, banyak persamaan daripada perbedaan antar-keduanya karena berasal dari sumber yang sama maka tak perlu dibesar-besarkan. Perbedaan bersifat *furu'iyah* dalam konsep teologis dan praktik religius tertentu. Di samping itu, banyak tumpang tindih dan pertukaran di antara kaum Sunni-Syiah dalam banyak aspek religi, politik, sosial, dan budaya. Gus Dur menyatakan *Nahdliyin* adalah Syi'i minus *imamah*, Syiah adalah NU plus *imamah*. Gus Dur, semasa sebagai Ketum PBNU dan Said Aqil Siraj menjabat Wakil Katib Syuriah PBNU merespon seminar anti-Tasyayu' di Istiqlal Jakarta 27 Oktober 1997 sebagai sesuatu yang kurang kerjaan. Bahkan, Gus Dur siap menggelar aksi untuk membela Syiah bila dilarang di Indonesia. Gus Dur wafat Rabu 30 Desember 2009, tahun 2012 terbit Fatwa MUI Jawa Timur Nomor Kep-01/SKF-MUI/JTM/I/2012 tanggal 21 Januari 2012/27 Safar 1433 H tentang Kesesatan Ajaran Syiah. Lamanya persebaran Islam,

komitmen, (b) inisiatif dalam tahap perencanaan, (c) pengembangan rencana awal, (d) kolaborasi awal dengan pihak eksternal, dan (e) partisipasi masyarakat yang berkembang.

beberapa ritual/tradisi Syi'ah diduga saling mempengaruhi (simbiosis mutualisme) antara tradisi yang dibawa oleh habaib dengan tradisi lokal kaum Sunni di Indonesia. Semoga tidak akan terjadi lagi dinasti arogan dan Revolusi Iran tak menyeberang bila sunni-tasyayu' saling berdialog dengan kepala dingin. Ilmuwan berpegang pada pesan Nabi SAW "goresan pena ilmuwan lebih mulia di sisi Allah dari pada tetesan darah syuhada". Hal yang harus dipahami, ada 11 Anak kandung Ali bin Abu Tholib yakni Hasan, Husein, Muhsin, Abbas, Hilal, Abdullah, Ja'far, Usman, Ubaidillah, Abu Bakar, dan Umar. Ke-12 imam dalam Syiah hanya dari keturunan Husein bin Ali, mengapa ? Husein menikah dengan Syahzinan atau Shahrbanu binti Raja Yazdegerd dari Persia (Iran). Jadi, Husein keturunan Arab-Persia.

Hadlirin yang mulia. Ucapan terima kasih saya kepada Bapak Rektor dan Para Wakil Rektor, Senat IAIN Kudus, Para Dekan, para Wakil Dekan, para pejabat struktural dekanat, Bapak Kabiro dan jajaran strukturalnya, tenaga pendidik dan kependidikan, panitia Pengukuhan Guru Besar, serta sivitas akademika IAIN Kudus. Terima kasih teristimewa pada istri dan anakku, saudaraku dari Demak dan Sragen, hadirin yang menyempatkan hadir pada forum ini. Kami memberi doa *jazakumullah ahsanal jaza*. Untuk mengakhiri pidato pengukuhan guru besar saat ini, saya bacakan syair karya Syeh Hasyim Asy'ari. *Li khomsatun uthfi biha haral waba il khathimah, al-musthofa wa al-murtadlo wabna huma wa al-Fathimah*.

Wassalamu'alikum Wr.Wb.

DAFTAR PUSTAKA

- An-Nahidl, Nunu Ahmad. *IJABI dan Pendidikan Ahlul Bait Studi Kasus pada Yayasan Muthahhari Bandung*. Edukasi, Vol. 12, No.1 Januari-April 2014.
- Ali, Athian: *ABI dan IJABI Sebarkan Syiah secara Masif*. Republika.co.id, Kamis 5 Februari 2015.
- Apridar, dkk. *Syiah di Aceh: Studi tentang Pengaruh Syiah dalam Tradisi Keislaman-Keilmuan dan Pemetaan Gerakan Sosial Keagamaan*. Konfrontasi. Vol. IV, No.2 Juli 2015.
- Chalil, Moenawar. *Kelengkapan Tarikh Nabi Muhammad SAW* Jilid I. Gema Insani: Depok, 2001.
- Hadi WM, Abdul. *Sastra Islam di Tanah Melayu* dalam Taufik Abdullah (Ed). *Ensiklopedi Tematis Islam: Pemikiran dan Peradaban* Jilid VII. Jakarta. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2002.
- Ida, Rachmah dan Laurentius Dyson. *Konflik Sunni-Syiah dan Dampaknya terhadap Komunikasi Intra-religius pada Komunitas di Sampang-Madura*. Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik Vol.28, No.1, 2015.
- Iqbal, Muhammad. *Ayatollah Khomeini Kembali ke Iran Setelah 14 Tahun Diasingkan*. Tirto.id, 1 Februari 2021.
- Lambton, Ann K.S. *State and Government in Medieval Islam*. Oxford University Press, 1981.
- Majelis Ulama Indonesia. *Kumpulan Makalah Seminar Nasional tentang Syiah di Masjid Istiqlal Jakarta 21 September 1997*. Lemlit dan Pengkajian Islam. Jakarta, 1998.
- Shahih Muslim. *Musthafa al-Bab al-Halaby*: Mesir, t.th. Vol.7.

- Salabi, Ahmad. *Sejarah dan Kebudayaan Islam*. Pustaka al-Husna: Jakarta, 1983.
- Samiy bin Abdullah bin Ahmad al-Maghluts. *Atlas Abu Bakar ash-Shidiq*. Maktabah al-'Ubaikan: Riyadh. 2013 M/1434 H.
- Sirajuddin, Abbas. *I'tiqad Ahlusssunnah wal Jamaah*. Jakarta: Pustaka Tarbyah, 1992.
- Taufik, Abdullah. *Ensiklopedi Tematis Dunia Islam* Jilid 3, Jakarta. PT Ichtiar Baru Van Hoeve, 2002.
- Thohir, Ajid. *Perkembangan Peradaban di Kawasan Dunia Islam Melacak Akar Sejarah, Sosial, Politik, dan Budaya Umat Islam*, Cet II, Jakarta. Rajawali Press, 2009.
- Utsman, Imaduddin al-Bantani. *Nasab Ba Alawi Tidak Masuk Akal*. Rabitah Ma'ahid Islamiyah (RMI)-NU Banten, Rabu 1 November 2023.
- . *Empat Nama Nasab Ba Alawi Terindikasi Kuat Fiktif*. Rabitah Ma'ahid Islamiyah (RMI)-NU Banten, Rabu 1 November 2023.
- Yunus, Abd. Rahim. *Posisi Tasawuf dalam Sistem Kesultanan Buton pada Abad ke-19*. Jakarta: INIS, 1995.
- Zainuddin, A. Rahman dan M. Hamdan Basyar (Ed). *Implikasi Perkembangan Syi'ah dalam Kehidupan Politik Umat Islam di Indonesia* dalam Syi'ah dan Politik di Indonesia sebuah Penelitian. Mizan dan PPW-LIPI: Bandung, 2000.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS PRIBADI

Nama	Prof. Dr. Moh Rosyid, M.Pd., M.Hum.
Tempat, tanggal lahir	Demak, 14 Juni 1972
NIP	19720614200501 1 007
NIDN	2014067201
Pangkat/Golongan	Pembina Tingkat I (IV/b)
Jabatan Fungsional	Guru Besar
Instansi	Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kudus Jateng
Alamat Instansi	Jl. Conge, Po Box 51, Ngembalrejo, Bae, Kudus, Jawa Tengah
E-mail	mohrosyid@iainkudus.ac.id
WA	085866481972-08122559161
Alamat	Kayuapu Wetan, Desa Gondangmanis, Rt.3, Rw.5, Kec. Bae, Kudus
Scopus ID	57443734000

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

S1	IAIN Walisongo Semarang
S2	Magister Pendidikan (M.Pd) Unnes Semarang
S2	Magister Ilmu Sejarah (M.Hum) Undip Semarang
S3	Program Doktor Studi Islam Pascasarjana IAIN Walisongo Semarang

C. RIWAYAT PUBLIKASI

JURNAL ILMIAH

No	Judul	Penerbit
1	Hinduism and Islamic Ornaments in Langgar Dalem Mosque of Kudus.	Journal of Islamic Architecture, 2022.
2	Anticipating Disaster: The 'Urf Perspective of Rebo Wekasan Ceremony in Kudus, Central Java	al-Ihkam, 2022.
3	Symbolic Meaning of Buka Luwur a Historical and Cultural Study of Sunan Kudus Grave	el-Harakah, 2022.
4	Tradition of Buka Luwur in Sunan Kudus Grave as Social Cohesiveness of the Ancient Village in Kudus	al-Qalam, 2022.
5	Kawasan Kauman Menara Kudus sebagai Cagar Budaya Islam: Catatan terhadap Kebijakan Pemkab Kudus.	Jurnal Litbang arkeologi Purbawidya. Bandung, 2018.
6	Menara Masjid al-Aqsha Kudus antara Situs Hindu atau Islam.	Jurnal Litbang arkeologi Purbawidya. Bandung, 2019.
7	Mempertahankan Tradisi: Studi Budaya di Kampung Kauman Menara Kudus.	Jurnal Patanjala. Bandung, 2019.

8	Makna Bubur Sura dalam Tradisi Buka Luwur Makam Sunan Kudus Perspektif Budaya.	Jurnal Sosial Budaya, 2020.
9	Islam dan Kearifan Lokal Kajian Tradisi Khoul Sunan Kudus.	Jurnal Studi Keislaman Analisa, 2019.
10	Situs Hindu Pra-Islam di Kudus dan Sikap Toleran Sunan Kudus.	Khazanah Theologia, 2021.
11	Menguji Kebenaran Local Wisdom sebagai Modal Toleransi Studi Kasus di Kudus.	Fikrah Jurnal Ilmu Akidah dan Studi Keagamaan, 2016.
12	Situs Kawasan Kauman Menara Kudus sebagai Sumber Belajar Sejarah.	Jurnal Pendidikan Sejarah Indonesia, 2021.
13	Mengidentifikasi Sikap Toleran Sunan Kudus melalui Situs Budaya.	Aceh Antropological Journal, 2021.

BUKU

No	Judul
1	<i>Menulis Sejarah dan Membingkai Sejarah Islam, 2018</i>
2	<i>Pengantar Ilmu Sejarah, 2022.</i>
3	<i>Syiah di Jepara, 2024</i>

dan karya lainnya....



***Pidato Pengukuhan Guru Besar
Prof. H. Wahibur Rokhman, S.E., M.Si., Ph.D.
(Guru Besar dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah)
yang disampaikan dalam Sidang Senat Terbuka
Institut Agama Islam Negeri Kudus
Rabu, 21 Agustus 2024***



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarokatuh

Yang terhormat Rektor IAIN Kudus, Prof. Dr. H. Abdurrahman Kasdi, Lc., M.Si.

Yang terhormat Ketua Senat IAIN Kudus Dr. K.H. Jaenal Arifin, M. Ag.

Sekretaris, dan Anggota Senat IAIN Kudus

Kolega saya Wakil Rektor I dan Wakil Rektor III , IAIN Kudus

Kepala Biro AUAK IAIN Kudus

Para Dekan dan Wakil Dekan di lingkungan IAIN Kudus

Direktur dan Wakil Direktur Pascasarjana IAIN Kudus

Ketua Lembaga dan Kepala unit di lingkungan IAIN Kudus

Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi di lingkungan IAIN Kudus

Para Kabag dan Kasubag di Lingkungan IAIN Kudus

Rekan-rekan dosen, tenaga kependidikan di Lingkungan IAIN Kudus

Rekan rekan para pejabat dari kampus PTKIN

Yang kami hormati para alim ulama, romo kiai beserta bu nyai, saudara saudara saya, sahabat sahabat saya serta hadirin yang datang di acara pengukuhan ini.

Izinkan pada kesempatan ini, saya bersyukur ke hadirat Allah Swt. yang menganugahkan kepada saya untuk menyampaikan orasi ilmiah di Rapat Senat Terbuka IAIN Kudus pengukuhan guru besar, dalam kesempatan ini saya menyampaikan pidato pengukuhan saya di bidang Manajemen Bisnis syariah dengan Judul:

Happiness at Work among SMEs' Employees: The role of Islamic Leadership and Islamic Work Ethicson Employees' Helping Behaviour and Work Engagement

Prof. H. Wahibur Rokhman, S.E., M.Si., Ph.D.

Abstract

In this post pandemic era, employees' engagement and their helping behaviour at the workplace are top priorities of human resources as well as the critical aspects of organizational behaviour which can encourage peer success, as well as benefit the organization and aid employees themselves. One the other hand, workplace happiness, employee helping behaviour and work engagement are seen to be cyclical, with a rise in one leading to an increase in the other. Leadership and work ethics, particularly Islamic or faith-based leadership style and work ethics are found to be crucial indicators of employees' well-being, work engagement and increase helping behaviour through motivation and satisfaction level achieved from a supportive work environment. To verify this phenomenon, data has been collected from 350 employees working with MSMEs across central Java, using quantitative survey questionnaire. Due to the relatively large unknown number of population, convenience or accidental sampling technique was applied in determining the sample size. Statistical analyses employed Smart PLS revealed that the direct relationships among all study variables such as Islamic leadership to helping behaviour and work engagement as well as Islamic work ethics to helping behaviour except Islamic work ethics to work engagement. Similarly, employees' happiness at workplace significantly mediates the relationships between Islamic leadership to helping behaviour/work

engagement as well as the relationship between Islamic work ethics to both helping behaviour/work engagement. Therefore, the study unveils that the faith-based Islamic leaders practiced Islamic work ethics can create their workplace as an atmosphere of happiness that can ultimately inculcate helping behaviour in them and as a result, employees are more engaged in their workplace. Implications and various recommendations are made to all stakeholders.

Keywords: *Happiness at Work, Islamic Leadership, Islamic Work Ethics, Helping Behaviour, and Work Engagement*

Abstrak

Di era pascapandemi ini, keterlibatan karyawan dan perilaku membantu mereka di tempat kerja menjadi prioritas utama sumber daya manusia serta aspek penting perilaku organisasi yang dapat mendorong keberhasilan rekan kerja, serta menguntungkan organisasi dan membantu karyawan itu sendiri. Di sisi lain, kebahagiaan di tempat kerja, perilaku membantu karyawan, dan keterlibatan kerja terlihat bersifat siklus, dengan peningkatan yang satu mengarah pada peningkatan yang lain. Kepemimpinan dan etika kerja, khususnya gaya kepemimpinan Islam atau berbasis agama dan etika kerja ditemukan sebagai indikator penting kesejahteraan karyawan, keterlibatan kerja, dan peningkatan perilaku membantu melalui motivasi dan tingkat kepuasan yang dicapai dari lingkungan kerja yang mendukung. Untuk memverifikasi fenomena ini, data telah dikumpulkan dari 350 karyawan yang bekerja dengan UMKM di Jawa Tengah, menggunakan kuesioner survei kuantitatif. Karena jumlah populasi yang relatif besar tidak diketahui, teknik pengambilan sampel yang mudah atau tidak disengaja diterapkan dalam menentukan ukuran sampel. Analisis statistik yang menggunakan Smart PLS mengungkapkan bahwa hubungan langsung di antara semua variabel penelitian seperti kepemimpinan Islam dengan perilaku membantu dan keterlibatan kerja serta etika kerja Islam dengan perilaku membantu kecuali etika kerja Islam dengan keterlibatan kerja. Demikian pula, kebahagiaan karyawan di tempat kerja secara signifikan memediasi hubungan antara kepemimpinan Islam dengan perilaku menolong/keterlibatan kerja serta hubungan antara etika kerja Islam dengan perilaku menolong/keterlibatan kerja. Oleh karena

itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa para pemimpin Islam berbasis agama yang mempraktikkan etika kerja Islam dapat menciptakan tempat kerja mereka sebagai suasana kebahagiaan yang pada akhirnya dapat menanamkan perilaku menolong dalam diri mereka dan sebagai hasilnya, karyawan lebih terlibat di tempat kerja mereka. Implikasi dan berbagai rekomendasi dibuat untuk semua pemangku kepentingan.

Kata Kunci: *Kebahagiaan di Tempat Kerja, Kepemimpinan Islam, Etika Kerja Islam, Perilaku Menolong, dan Keterlibatan Kerja*

A. Introduction

The World Happiness Report 2023 published by the United Nations, puts Indonesia at number 84 out of 150 countries being surveyed. Research on happiness is still rarely carried out in Indonesia and is a relatively new field in Indonesia (Helliwell *et al.*, 2021), so further research is needed to determine the various factors that influence happiness for Indonesian people in the family, school, workplace, and other environments. Human resources are an important asset for every organization. Proper management of human resources will provide good values so that organizational goal can be achieved optimally. The role of the leader in an organization is similarly important for maintaining employee performance and increasing work productivity by creating a happy work environment.

The study found that employee happiness was supported by work engagement, helping behaviour, job satisfaction, job involvement, commitment, positive emotions, motivation, compensation, and others. On the other hand, happiness at work will decrease, due to the level of stress, anxiety, depression, excessive pressure, and others (Fisher, 2010; Maham *et al.*, 2020).

Happiness in Islam, called as al-Sa'adah, means that happiness is God's blessing given to every human being through doing good and not doing evil deeds (Wahab, 2022). According to al-Farabi's observation, happiness lies in the absence of problems in a job, a place to live, and how-to live-in harmony with relatives. So, happiness is a reflection of the welfare of life in this world. In the Quran, there are several verses that mention the importance of happiness and peace in life. One of the relevant verses surah Ar-ra'd 28 is:

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ۝

“Those who have believed and whose hearts are assured by the remembrance of Allah. Unquestionably, by the remembrance of Allah hearts are assured.”

Furthermore, Mathews (2012) states that there are several determinants of individual happiness at work, including leadership behaviour, personal characteristics, organizational trust, job satisfaction and health levels in people who work. Happiness is also related to how individuals can adapt to their environment to show a high level of happiness. Meanwhile, Harry & Gallie (2019) identified a positive and significant relationship between employee performance and happiness in the workplace. They also stated that every change in employee performance is influenced by employee happiness in the workplace itself. The study conducted by Srivastava *et al.*, (2022) in the Indian service sector revealed a considerable support for the hypothesis of a relationship between spiritual leadership and happiness at work.

In the Qur'an, leadership and its responsibilities are important themes, especially in the context of justice and the organization of society. One of the relevant verses regarding leadership is surah An-nisa 58 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا
بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Indeed, Allah commands you to render trusts to their owners and when you judge between people to judge with justice. Excellent is that which Allah instructs you. Indeed, Allah is Ever-Hearing and Seeing.”

Based on the Lestiani (2016) study, the higher the level of self-acceptance, the greater the happiness that will be obtained, conversely, the lower the self-acceptance, the lower the happiness. From the studies above, it is summarized that several factors influence happiness in the workplace, namely leadership behaviour, individual characteristics, organizational trust, job satisfaction, a supportive work environment, level of health, and other things that are still related to happiness in the workplace and improve the performance of workers. Recently, Kaur and Kaur, (2023) examined the relationship between managerial leadership and employee happiness in with private university academics in Punjab. The results show that there is a significant influence of managerial leadership practices on employee happiness.

Various studies have shown that there is a positive relationship between work engagement and performance in an organization,

that ultimately increase the profitability of the organization (Choo *et al.*, 2013). This indicates that when the level of work engagement is high, the performance and profitability of the organization will also increase, and of course, vice versa. The concept of work engagement in the current era is often used by companies or organizations as a performance improvement solution. Companies require employees or human resources to have the ability to be aggressive, innovative, initiative-driven, and always responsible for their respective performance (Bakker *et al.*, 2008). When compared to other variables, work engagement is the best predictor of individual performance (Bakker, 2011). One of the reasons underlying why work engagement as the main predictor of performance is that engaged employees feel positive emotions such as passion, joy, and enthusiasm in carrying out their duties.

Good leadership can have a direct impact on the behaviour of employees, which leads to their happiness at work (Kumar *et al.*, 2020; Kaur and Kaur, 2023). Among others, Islamic leadership is one of the most effective leadership style that can influence employee happiness at work and indirectly increase employee engagement (Meiyani & Putra, 2019). Research conducted by various researchers on work engagement revealed that Islamic work ethics have a positive relationship with work engagement Salmabadi *et al.* (2015) Farid *et al.* (2017) found Islamic work ethics have a positive effect on employee engagement working in public hospitals. Other research also explains that Islamic work ethics can have an influence on work engagement when work engagement is low in the presence of Islamic work ethics, which are used as the basis for employees to increase employee engagement (M. Tufail, 2022).

Esat *et al.* (2021) looked at the link between being religious and being happy at work. The studies were done in different countries with samples of Turkish Muslim communities living in different countries. This study found a relationship between religiosity and happiness. This study also found that gender moderated the effect of religiosity on individual happiness. Another study by Sholihin *et al.* (2022) examined the relationship between religiosity and self-satisfaction which leads to happiness. This study concludes that self-satisfaction which leads to happiness has a positive relationship with religion. (Mustofa, 2022) also supports previous research that religiosity has a positive effect on the happiness of the generation that has worked.

Adriani & Yufi (2018) research explores the relationship between religiosity and happiness in Muslim youth in Indonesia. Using 12 Muslim youths in Jakarta, this study found differences in youth perceptions of the meaning of happiness. This study found that religion was not considered the main factor affecting happiness among young Muslims. This study found that the main factor influencing happiness among young Muslims is how to deal with stress in dealing with various problems. Research conducted by Jaafar *et al.* (2012) on indicators of happiness for Indonesians and Malaysians. This study found that family, social relationships, independence, freedom, and self-fulfilment also found that group welfare, especially family welfare, took precedence over personal achievement. (Liu *et al.*, 2012) research in Taiwan found that belief in God was not related to happiness, but this study found that praying every day affected better happiness.

Islamic work ethics deals with performance leading to happiness and pleasure. The practice of Islamic work ethics in organization can instigate creativity and innovation (Aflah *et al.*, 2021; Usman & Mat, 2017), which in turn improve performance. Meanwhile, Islamic work ethics are individually influential and can increase work engagement and performance (U. Tufail *et al.*, 2017). Qasim *et al.* (2022) also support the results of previous research, which concluded that Islamic work ethics are a strong predictor of performance. Other research that supports this is a study conducted by (Zia *et al.*, 2022), showing that Islamic work ethics affect work quality, which is mediated by the happiness variable. Employees who are emotionally and psychologically strong Islamic work ethics will work seriously which will affect performance and welfare in the workplace (de Clercq *et al.*, 2019; Qasim *et al.*, 2022).

Based on the different studies listed above, this research builds on and adds to a few things. First, most research on happiness at work is carried out in large companies, not much has been done in SMEs, so this research contributes to the study of happiness and HRD in small businesses. Secondly, so far, very little research has been conducted on employee happiness from an Islamic point of view, focusing on Islamic leadership and Islamic work ethics, as well as work engagement and helping behaviour. Similarly, there are still few or almost no studies linking employee happiness with Islamic leadership. Thirdly, this study uses Muslim workers from the millennial generation as samples; there are still not many studies using this category of sample. Meanwhile, job happiness has not received much attention from researchers as a variable that mediates the relationship between Islamic leadership and

Islamic work ethic on work engagement and helping behaviour. So, this study wanted to examine the effect of Islamic leadership and Islamic work ethic on work involvement and helping behaviour with the mediating variable of happiness at work.

B. Literature Review

1. Happiness at Work

Happiness is a person's positive feelings that cause joy and serenity in a person. Various opinions of experts and researchers' definitions of happiness seem related. Happiness is widely associated with well-being and is also associated with feelings or emotions (Adriani & Yufi, 2018; Raibley, 2012) and includes other aspects that are more broadly associated with one's condition (Ryan & Deci, 2001; Srivastana *et al*, 2022). According to Veenhoven & Ehrhardt (1995), happiness is a person's ability to assess the quality of his/her life well. In the meantime, Myers, (2000) found that happy people have high self-esteem, and are always more optimistic, and have good capability of self-control.

According to Kesebir & Diener (2008), happiness is divided into two categories, namely: perfect happiness and actual happiness. Perfect happiness is perfect and lasting happiness that affects all aspects of life. This type of ideal happiness has extremely high standards and is very difficult to achieve, but a person can feel happy even though he cannot achieve the ideal whereas actual happiness is a type of happiness that focuses on the feelings that a person feels right of experiences when they feel happy.

The concept of happiness is not an ambiguous term today; there has been the main perspective, (Peterson *et al*, 2005), that

it is expressed in hedonic and eudemonic terms. The hedonic approach focuses on pleasant feelings, balanced influence, and is represented by subjective well-being. While the eudemonic approach is the opposite or refers to doing the right thing so that you have a fulfilling life, set your goals in life with yourself, and are indifferent to feelings. Besides, happiness in the workplace is how one feels enthusiastic about his work, eager to come to work, how the relationship between co-workers, interdependence between colleagues or other fields and is willing to replace the position of co-workers when needed, to be able to improve organizational efficiency, both products and services to customers.

A good number of studies found that employee happiness was supported by job satisfaction, job involvement, commitment, positive emotions, motivation, compensation, and others. A few studies, on the other hand, found happiness at work will decrease if there is an exploration of stress, anxiety, depression, excessive pressure and others (Fisher, 2010; Maham *et al.*, 2020). Meanwhile, according to Wijayanto (2017), happiness at work is “A mindset which allows you to maximize performance and achieve your potential”. A person’s mindset can allow one to work optimally and maximally to complete his/her work. Thus, individuals can position themselves both alone and with colleagues or understand how to position themselves in an organization.

In reference to some of the opinions above, it can be concluded that happiness at work is a person’s mindset at work to be encouraged to maximize performance with his abilities and potential. (Salas-Vallina & Alegre, (2021) stated that happiness in the workplace has dimensions, namely job satisfaction, organizational commitment, and work engagement. According

to Argyle *et al.* (1995), happiness has three components: positive emotions, satisfaction, and the absence of negative emotions (depression or anxiety).

Kesebir & Diener, (2008) have several important components in happiness, including life satisfaction, job satisfaction, health, marriage, positive emotional and emotional mood and low negative emotions. In addition, Hills & Argyle (2002) explained the indicators of happiness at work are as follows: Life is a gift (life rewarding), Mentally alert, A pleasant life (pleased with life), Find beautiful things in all activities (find beauty in things), Always feel satisfied (satisfied in life). Able to manage time (can organize time), Look attractive, there is a beautiful story (happy memories).

Ibn Khaldun argues that the meaning of happiness is a person's submission and obedience to the rules and values that God and humanity have determined. Meanwhile, according to Al-Ghazali, happiness is how we can feel the pleasures of pleasure and the delicacy of the heart, such as, being able to see the beautiful, the pleasure of being able to hear a melodious voice and all other body parts functioning. While the delicacy of the heart refers to the firmness of one's self-ma'rifat to his God to always remember Him. The increase in great ma'rifat will cause a large delicacy in a person's heart for his God so that it can be said to be happy with the blessings that have been given to him. The Qur'an does not directly address happiness in the workplace as we understand it today. However, there are general principles in the Qur'an that support a good and happy work environment, such as justice, hard work, and harmonious relationships between people. One relevant verse regarding the principles of hard work and justice in work that can support happiness in the workplace is Al-Mulk 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ

“It is He who made the earth subservient to you, so walk among its slopes and partake of the provision He has provided. And to Him will you be resurrected.”

The more beautiful and purer the mind, the higher the degree of being a happy person who is achieved. To the perfection of reason will create the perfection of happiness in one's life. Liu, (Liu *et al.*, 2012) research in Taiwan found that belief in God was not related to happiness, but this study found that praying every day has had a positive effect on better happiness. In contrast, research by Lewis *et al.* (2005) reveals that religiosity and happiness are not related. Amabile *et al.* (2005) found that being happy at work affects creativity and being proactive; the study was conducted over a long period on 222 students.

An employee who is happy can develop a happy atmosphere and such feeling will have an impact on increasing his abilities and productivity and be involved in various organizational activities positively so that it has a positive impact on overall organizational productivity (Aboramadan and Kundi, 2022). According to the research findings of Pryce-Jones and Lindsay (2014), a happy employee has the potential to be twice as productive and has six times more energy compared to others. In addition, employees will tend to be creative and innovative in completing various organizational tasks and will survive in the organization.

To summarize, based on the broaden-and-build positive emotion theory (BnB) clearly explains that positive emotions, such as joy and happiness, will have an impact on self-confidence and motivation and reduce the level of pessimism (Pryce-Jones and Lindsay, 2014; Fredrickson, 2013)

2. Helping Behaviour

Helping behaviour refers to the conscious performance of actions that go beyond the primary work required in performing a task (Venkataramani & Dalal, 2007). According to Podsakoff *et al.* (2009), helping behaviour is related to organizational behaviour which is defined as a voluntary activity just like a formal job and is not directly rewarded. Helping behaviour applied to work and colleagues is closely related to work ethics (Tang *et al.*, 2008). For example, employees who have more roles by helping their colleagues' work are considered more ethical than employees who do not help (Murtaza *et al.*, 2016). The essence of cooperation and voluntary helping behaviour is increasingly maximized by organizations because helping colleagues voluntarily indirectly benefits the organization (Bies, 2011). Helping behaviour between team members can create good relationships and be beneficial to the effectiveness of work in the organization (van der Vegt *et al.*, 2006). In the Qur'an, the attitude of helping and assisting others is highly emphasized as part of good morals and social ethics. The following is one of the verses that is relevant to the importance of helping in the work context or in everyday life in Surah Al-Ma'idah 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ يَوْمَئِذٍ اللَّهُ
شَدِيدُ الْعِقَابِ

“And cooperate in righteousness and piety, but do not cooperate in sin and aggression. And fear Allah; indeed, Allah is severe in punishment.”

This verse shows the importance of cooperation in good, right, and beneficial matters, and encourages positive behavior. In the context of work, this means that helping each other and working together to achieve good and beneficial goals is highly recommended. Conversely, avoiding cooperation in negative or detrimental matters is very important. By implementing the principle of helping each other in the work environment, relationships between coworkers become more harmonious, productivity increases, and common goals can be achieved better.

Helping colleagues according to Rhoades & Eisenberger (2002) can increase employees' resources and lead to positive things in their performance. On the other hand, employees who receive assistance can make it easier for the organization to develop because they get help from these resources (Bakker & Demerouti, 2008). Similarly, according to Smith *et al.* (1983) employees who receive substantial assistance from co-workers can be motivated to help other co-workers, so it can be beneficial to the organization. Activities helping others in the organization can provide significant challenges because helping voluntarily creates a risk of burnout and does not focus on their work (Bolino *et al.*, 2015; Koopman *et al.*, 2016). Employees who are

willing to take their time to help and become good listeners to other employees and help complete their work may feel happy (Hoption, 2016; Lemoine *et al.*, 2015). Helping behaviour can be beneficial for co-workers who receive help so that when problems occur in the organization, helping behaviour can solve problems (A. Lee *et al.*, 2019; Yue *et al.*, 2017). According to Grodal *et al.* (2015), the behaviour of helping and receiving assistance can turn into an innovative task pattern that ultimately is beneficial to organizational performance.

3. Islamic Work Ethics

Islamic work ethics originates from the teachings of the Quran and Sunnah (the teachings and sayings of the Prophet Muhammad SAW), which explain hard work as the main goal for survival (Yousef, 2001). Islamic work ethics is defined as a moral value that forms the basis for distinguishing the principle between what is considered right and what is considered wrong based on the Islamic context (Ali, 2015). Umar *et al.* (2014) argue that the word Islamic work ethics is taken from Weber's theory of work ethics and recently emerged and was introduced by focusing on business activities with Islamic ethical principles. Islamic work ethics, according to Salahudin *et al.* (2016), emerged as a moderate, comprehensive, and realistic branch of work ethics based on the commands of Allah SWT and religion as an identification of ethical behaviour. Islamic work ethics is a value that becomes the principle for individual behaviour at work which consists of enthusiasm, dedication, responsibility, hard work, perseverance, creativity, social relations, and cooperation (Ahmad *et al.*, 2016; Al-Douri *et al.*, 2020). Several Muslim researchers have emphasised the

importance of Islamic work ethics in the current era because it is a valuable and beneficial idea for all people, especially for workers (Musa *et al.*, 2020; Suib & Said, 2017). Indeed, almost all the literatures on Islamic work ethics have shown a positive impact on the workplace (Murtaza *et al.*, 2016). In the Qur'an, work ethics and the principles governing behavior in work are emphasized. One of the verses that reflects the importance of work ethics in Islam in Surah Al-Mutaffifin 1-3

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ۖ
إِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ ۚ
أَلَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ۚ

: “Woe to those who give less [in measure and weight]. Those who, when they take a measure from people, take it in full. But when they give by measure or weight to them, they cause loss.”

The principle of Islamic work ethics must be based on devotion to Allah SWT as God. When taqwa has become the basis for work, work is not only for material gain but for worship and to gain the pleasure of Allah SWT (Zahrah *et al.*, 2016). Islamic work ethics which refers to work ethics explained by Al-Maududi (1967) include 1) providing an example for employees to carry out their duties and responsibilities properly, 2) distinguishing between what is good and what is not good 3) is universal in order to be understood and implemented by the community regardless of religion, skin color, race, or ethnicity, 4) work ethics must be upheld by the community and especially for employees, because Islam is a religion that emphasizes peace and harmony, and 5)

every job must be done properly (Ayob *et al.*, 2021). The general principle of Islamic work ethics explains that employees are highly motivated to gain knowledge and cooperate with colleagues (Javed *et al.*, 2019). This was also explained by Hassan *et al.* (2018) where Islamic work ethics motivate employees to be able to share knowledge and motivate colleagues in the organization. In addition, the principles of work ethics in Islam are also explained in the following verse Surah An-Nisa 32

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِمُ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا
اَكْتَسَبُوا ۚ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اَكْتَسَبْنَ ۚ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ
كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

“And do not wish for that by which Allah has made some of you exceed others. For men is a share of what they have earned, and for women is a share of what they have earned. And ask Allah of His bounty. Indeed, Allah is Knowing of all things.”

This verse emphasizes the principle of justice and respecting each individual's efforts and achievements in work. It reflects the values of a fair work ethic, where each person is rewarded according to their contribution and efforts. The Qur'anic verses provide guidance on the importance of honesty, justice, and ethics in work, all of which are basic principles of Islamic work ethics.

4. Islamic Leadership

There are various definitions of leadership presented by researchers and experts. For example, (Dopson *et al.*, 2016) sees leadership to develop vision and trust in the organization by empowering others. Northouse (2016) sees leadership as a process of influencing and encouraging a group of people to achieve a common goal. While according to Eichenauer *et al.*, (2022), leadership requires a dynamic relationship between leaders and their members, where both must have motivation to develop the organization.

Islamic leadership is a leadership style that has much in common with several leadership models expressed by experts such as servant leadership, ethical leadership, and spiritual leadership (Zaim *et al.*, 2022). What distinguishes the concept of Islamic leadership from various other leadership styles is that the basis of the actions taken by Islamic leaders is the orientation and feedback of the leader's behaviour, not only focusing on horizontal affairs, related to the feedback given from humans but more expecting rewards from Allah SWT. The spiritual awareness of an Islamic leader will have an impact on mental, spiritual, and emotional balance that encourages activities and behaviours that are favoured by Allah. In the Qur'an, leadership and its accompanying principles, such as justice, responsibility, and good governance, are important themes. Here are some verses that reflect the importance of leadership in Islam in Surah An-Nisa 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ
تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Indeed, Allah commands you to render trusts to their owners and when you judge between people to judge with justice. Excellent is that which Allah instructs you. Indeed, Allah is Ever-Hearing and Seeing.”

Islamic leadership is a way of controlling and moving others based on the Qur'an and hadith to achieve the pleasure of Allah. Various activities and behaviours of leaders are always directed as a form of worship by guiding, directing, and improving subordinates in a good way (Astuti *et al.* 2020). Adopting Islamic leadership in an organization is highly recommended, because it emphasizes responsibility for policies and its members (Abdallah *et al.*, 2019).

In Arabic, leadership is also called caliph, imamah, ziamah, and imaroh (Jumaing *et al.*, 2017). Thus, the basis for the success of Islamic leadership is measured by the ability to win the competition by bringing the organization and employees to the forefront to achieve the pleasure of Allah. According to (Tobroni, 2015), Islamic leadership brings the worldly dimension to the spiritual dimension (divinity) and relies more on spiritual intelligence in its leadership activities. In addition, Islamic leadership is leadership that maintains ethical values and upholds spiritual values based on Alqur'an and Sunnah. In Islam, God is a true leader who will inspire, influence, serve, and move the conscience of His servants wisely through ethical and exemplary actions. Therefore, Islamic

leadership is also called leadership based on religious ethics, namely, leadership that can inspire, arouse, influence, and brings closer through example, devotion, compassion, and applying values and other divine traits in goals, processes, culture, and leadership behaviour – spiritual indicators of leadership: Vision, Altruistic Love and Hope/Faith. In the context of Islamic leadership, the concept of “Imārah” or leadership is often associated with the responsibility and management of society based on the principles of justice and goodness. Imārah comes from the word “āmara” which means to rule or manage. Here are some verses from the Qur’an that support and explain the principles of leadership in Islam Al-Baqarah 251

فَهَزَمُوهُمْ بِإِذْنِ اللَّهِ وَقَتَلَ دَاوُدُ جَالُوتَ وَآتَاهُ اللَّهُ الْمُلْكَ وَالْحِكْمَةَ
وَعَلَّمَهُ مَا يَشَاءُ ۖ وَلَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُم بِبَعْضٍ لَّفَسَدَتِ
الْأَرْضُ وَلَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْعَالَمِينَ

“So they defeated them by permission of Allah, and David killed Goliath, and Allah gave him the kingship and wisdom and taught him from that which He willed. And if it had not been for Allah checking some people by means of others, the earth would have been corrupted, but Allah is full of bounty to the worlds.”

Islam views that leadership is an important instrument in shaping justice and social welfare because Islamic leaders are responsible in this world and the hereafter. All actions of leaders are part of the responsibility in carrying out their duties as human beings (Zaim, *et al.* 2023) according to Beekun and Badawi (1999)

there are several characteristics of leadership in Islam, namely: Faith (true belief, faith), Islam (following Islamic orders), Taqwa (always remembering Allah SWT) and Ihsan (kindness and caring while feeling the presence of Allah). (Zaim, *et al.* 2023).

Based on the assumption made by Zaim, *et al.* (2023), the characteristics of a Muslim leader fall into three categories: faith (aqidah), good disposition (ethical behaviour such as truth, compassion, and humility), and human relations (such as compassion, justice, and consideration). Marbun (2013) claims that a capable Islamic leader must have spiritual and rational awareness while (Zaim, *et al.* 2023) list the requirements of Islamic leadership as intention (Niyya), piety (Taqwa), goodness (Ihsan), trustworthiness (Sidq), justice (Adl), sincerity (Ikhlas), self-improvement (Itqan), trust (Emanah), deliberation (Syura), and patience (Sabar).

5. Work Engagement

The concept of work engagement has been widely explained by several researchers, namely related to employee attitudes at work, especially to their attachment, and organizational commitment to the concept of work engagement (Farina *et al.*, 2018; Guo *et al.*, 2022; Shuck & Wollard, 2010; Simpson, 2009; Singh & James, 2016). The definition of work engagement is more focused on emotions and behaviour in actively carrying out roles and tasks in a job (May *et al.*, 2004). Truss *et al.* (2013) stated that employee engagement was introduced in academic writing on social psychological work. Truss *et al.* (2013) also explained work engagement as a behaviour that is determined

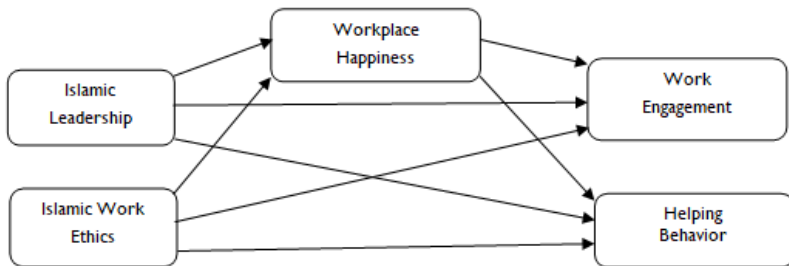
by the extent to which people use their physical, cognitive, and emotional degrees in demonstrating their roles. According to experts, work engagement has several terms, namely personal/ individual engagement, role engagement, employee engagement (Li *et al.*, 2021).

Work engagement is basically a relationship between employees and leadership in the organization, which directly and indirectly has an influence on employee behaviour and performance (Theriou *et al.*, 2020). Another opinion states that work engagement is a sense of belonging to an employee or worker with the organization and is also able to make workers do something beyond their capabilities, to give the best for their performance as well as organizational goals (Suryaningrum *et al.*, 2019). Work engagement is extremely important for organization to achieve its goals thus, organizational leaders must develop strategies to increase their engagement with the organization (Caniëls *et al.*, 2018). To further strengthen the assumption, as stated by Bakker & Albrecht (2018), work engagement is one of the most important components to boost employee performance, organizational performance, and leaders' participation in an organization.

Work engagement experts Schaufeli *et al.* (2002) described employee engagement as a positive psychological condition that can motivate one's work with the characteristics of vigor, dedication, and absorption. According to the Carthon *et al.* (2019) work engagement plays a key role in organizational decision making, dynamic collaboration of each stakeholder, and motivation to work professionally that ensure organizational progress. As stated above, Schaufeli *et al.* (2006) explained 3

dimensions of work engagement, namely: (1) vigor or enthusiasm shown by a strong mentality at work, high desire to work, and persistent in facing challenges, (2) dedication or dedication shown by enthusiasm in terms of work, interpreting work, proud of work, and likes challenges, (3) absorption or full attention is shown by a high level of concentration and interest in work, and it is difficult to leave a job or organization.

Research Model



C. Method

1. Sample and Data Collection

This type of research is field research using a quantitative approach. Judging from the method, this research is also a type of survey research, in which research has been conducted by taking samples directly from the population to find relationships among the study variables (Sugiyono, 2004). Meanwhile, judging from the scope of the types of scientific explanations produced in the research, this is causal research, which aims to find an answer in the form of a causal relationship between several concepts

or variables developed in the study through hypothesis testing (Ferdinand, 2006).

The population in this study were all MSMEs in Central Java. In connection with the relatively large number of populations and the limited time of the study, this study used a sample from the population. The technique used in determining the sample is accidental sampling. At the same time, the respondents participated in this study were 350 employees of MSMEs in Central Java. To obtain research data, a research instrument in the form of questionnaire was distributed to Employees of MSMEs in Central Java who were the research subjects.

Out of the 350 questionnaires distributed, there were 320 valid responses obtained. As for the basic information of the respondents at table 1, the majority of respondents are women as much as 54 percent, the rest are male employees. In terms of age, the majority of respondents were between 21 and 30 years old, about 52 percent of the respondents, followed by 83 employees aged under 20 years. Regarding to the educational level of the participants, as many as 68 percent of respondents have senior high school education, followed by 17 percent have university education, the rest have as low education as secondary school.

As regard to the organizational tenure, the majority worked for 1 to 2 years as much as 58 percent, the rest were above than 3 years. Meanwhile, the enterprises that the respondent worked for were mainly in the manufacturing 32%, then 21% in restaurants/retails while 16% also worked in the convection field, the rest in education, medical, services and others. As for the salary, 49 percent earn between IDR 1 to 2 million, followed by less than 1 million earned by as much as 14 percent of them and 2 to 5 million

by as much as 33 percent and the remaining earned more than 5 million. About the number of employees in businesses where the majority of respondents work in small businesses that have more than 10 employees are as much as 48 percent, the rest business entities have less than 10 employees.

Table I. Profile of Respondents (N=320)

Demographic Variables	Frequency	Percentage
Gender		
Male	148	46 %
Female	172	
Total	320	54 %
Age		
≤ 20	83	26 %
21 - 30	162	51 %
31 - 40	48	15 %
41 – above	27	8 %
Total	320	
Education Level		
Elementary school	10	3%
Junior high school	37	12 %
Senior high school	219	68 %
University	54	17 %
Total	320	

Length of Employment (years)		
1-2	184	58 %
3- 5	72	22 %
More than 5	64	20 %
Total	320	
Type of Business		
Convection	35	11 %
Restaurant/ Store	68	21 %
Services	52	16 %
Education	13	4 %
Farming	7	2 %
Manufacture	102	32 %
Medical	6	2 %
Others	37	12 %
Total	320	
Salary (million rupiah)		
Less than 1 million	46	14 %
1 – 2	158	49 %
2 – 5	104	33 %
More than 5 million	12	4 %
Total	320	

Number of Employees in MSEs		
1 - 5	102	32 %
6 - 10	65	20%
More than 10	153	48 %
Total	320	

2. Measures

Islamic leadership: This variable was measured using an 8-item spiritual leadership tools created by Fry (2003) and Hakim & Azlimin (2015). The scale has three dimensions: vision, hope or faith, and altruistic love with Cronbach alpha value 0.93. Islamic work ethic: It was assessed using a standardized 4-item scale (Ali, 1992; Javaid *et al.*, 2022; Rokhman, 2010; Wahab, 2017; Zia *et al.*, 2022). Example items are, “good work benefits both oneself and others” and “work is not an end in itself but a means to foster personal growth and social relations. Alpha value for this scale indicated 0.78. Happiness at work was measured using a modified scale from a measure developed by Salas-Vallina and Alegre, (2018), and Mroueh & de Waal, (2020). It consisted of 7 questions using a five-degree scale (very low = 1 to very high = 5). Cronbach alpha reported was 0.80 for this variable. Work engagement was measured by a modification of the short form Utrecht Work Engagement Scale (UWES) developed by Schaufeli *et al.* (2006), which consists of 3 questions that measure enthusiasm, dedication, and absorption using a five-point Likert-type scale, ranging from 1 (never) to 5 (always). Cronbach’s of this scale is 0.82. Helping behaviour was measured using five item

questions modification from developed by Podsakoff *et al.* (1990). To measure this variable, 5 Likert scales are used ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). The alpha value is reported as 0.82.

3. Data Analysis

This study tests the hypothesis using the PLS (Partial Least Square) method. The PLS method is an alternative method of analysis with variance-based SEM (Structural Equation Modelling). PLS is a causal (causal) model that explains the influence between variables on the constructed variable (Wijaya, 2019). The advantage of this method is that it does not require assumptions and can be estimated with a relatively small number of samples. In Structural Equation Modelling, there are two types of models that are formed, namely the measurement model (outer model) and the structural model (inner model). The measurement model shows how the manifest variable, or the observed variable represents the latent variable to be measured. Meanwhile, the structural model shows the strength of estimation between latent and construct variables (Ghozali & Latan, 2015).

Table 2. Reliability

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Result
Happiness at Work	0.804	0.860	Reliable
Helping Behaviour	0.820	0.881	Reliable
Islamic Work Ethics	0.787	0.875	Reliable
Islamic Leadership	0.936	0.947	Reliable
Work Engagement	0.820	0.917	Reliable

A variable is said to meet construct reliability if it has a composite reliability value > 0.7 and a Cronbach's alpha value that is also more than 0.7 (Hair *et al.*, 2014). Based on table 1 above, it shows that the results of Cronbach's alpha and composite reliability of all the variables: happiness at work, helping behaviour, Islamic work ethics, Islamic leadership, and work engagement have a value of more than 0.7, so that all variables are said to be reliable.

Table 3. Validity Loading Factor

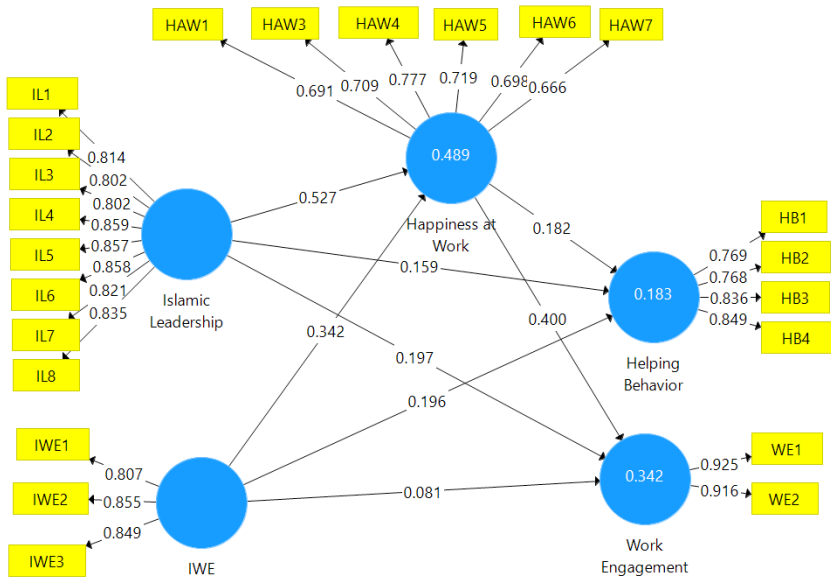
	HAW	HB	IWE	IL	WE	HAW	HB	IWE	IL	WE
HAW1	0.691				IL4				0.859	
HAW3	0.709				IL5				0.857	
HAW4	0.777				IL6				0.858	
HAW5	0.719				IL7				0.821	
HAW6	0.698				IL8				0.835	
HAW7	0.666				IWE1			0.807		
HB1		0.769			IWE2			0.855		
HB2		0.768			IWE3			0.849		
HB3		0.836			WE1					0.925
HB4		0.849			WE2					0.916
IL1				0.814						
IL2				0.802						
IL3				0.802						

In table 3 above, there are 3 loading factor values below 0.7 for the happiness at work variable, namely HAW 1, 6, and 7, so these 3 variables are eliminated from the model. Other results show that all loading factors have values > 0.7 , so it can be concluded that all indicators meet the required convergent validity criteria.

Table 4. Average Variance Extracted (AVE)

Variable	Average Variance Extracted (AVE)	Result
Happiness at Work	0.506	Discriminant validity
Helping Behavior	0.650	Discriminant validity
Islamic Work Ethics	0.701	Discriminant validity
Islamic Leadership	0.691	Discriminant validity
Work Engagement	0.848	Discriminant validity

Based on table 4 above, the AVE value on the variable happiness at work, helping behaviour, Islamic work ethics, Islamic leadership, and work engagement is worth > 0.50 , so it can be said that the measurement model has discriminant validity.



D. Results

The criterion for the path coefficient value is that if the value is positive, then the effect of a variable on the variable it influences is unidirectional. If the path coefficient value is negative, then the effect of a variable on other variables is in the opposite direction (Hair *et al.*, 2014). The research hypothesis can be accepted if the value of t count (t-statistic) > t table at an error rate (α) of 5% is 1.97.

Table 5. Hypothesis Test Results

Hypothesis	Path Coefficient	T-Statistic	P-Values	Result
HAWàHB	0.182	2.340	0.020	Accepted
HAWàWE	0.400	6.612	0.000	Accepted
IWEàHAW	0.342	8.514	0.000	Accepted
IWEàHB	0.196	3.398	0.001	Accepted
IWEàWE	0.081	1.731	0.084	Rejected
ILàHAW	0.527	14.412	0.000	Accepted
ILàHB	0.159	2.081	0.038	Accepted
ILàWE	0.197	3.047	0.002	Accepted
IWEàHAWàHB	0.062	2.221	0.027	Accepted
IWEàHAWàWE	0.137	4.838	0.000	Accepted
ILàHAWàHB	0.096	2.322	0.021	Accepted
ILàHAWàWE	0.211	6.104	0.000	Accepted

Hypothesis 1 shows the results from the previous table, namely the path coefficient value is 0.182 (positive), the t-statistic value is 2.340 (> 1.97), and the p-value is 0.02 (<0.05), fulfilling the requirements. These results indicate that H1 in this study is accepted. Hypothesis 1 shows that happiness at work has a positive effect on helping behaviour. Employees who are happy

at work will voluntarily help and assist other colleagues in terms of work. These results are in line with the research De Clercq *et al.* (2019a); De Clercq *et al.* (2019b); Park (2019) which explains similar things about happiness at work and helping behaviour.

Hypothesis 2 shows the results from the table above, that the path coefficient value of 0.400 (positive), the t-statistic value of 6.612 (> 1.97), and the p-value of 0.000 (< 0.05) fulfilling the requirements. These results indicate that H2 in this study is accepted. Hypothesis 2 shows that happiness at work has a positive effect on work engagement. Employees, when they work feel happy indirectly, they will be bound by the organization or company. These results are in line with the research Gulyani & Sharma (2018); Rosdaniati & Muafi (2021); Stefani & Santoso (2020) which explains the relationship between happiness at work and work engagement.

Hypothesis 3 explains in table 4, that the path coefficient value is 0.342 (positive), the t-statistic value is 8.514 (> 1.97), and the p-value is 0.000 (< 0.05), fulfilling the requirements. These figures indicate that H3 in this study is accepted with the remark that Islamic work ethics positively influences happiness at work. The Islamic work ethic has a direct impact on their happiness. The higher the Islamic work ethic, the higher their happiness at work. The same thing is explained by research from Castellanos-Redondo *et al.* (2020); D. J. Lee *et al.* (2018) which explains the relationship Islamic work ethics positively influences happiness at work.

Hypothesis 4 indicate the results from the above table, the path coefficient value is 0.196 (positive), the t-statistic value is 3.398 (> 1.97), and the p-value is 0.001 (< 0.05), that fulf the

requirements. These results show that H4 in this study is accepted with the respective findings that Islamic work ethics positively influence helping behaviour. Islamic work ethics with Islamic principles can make employees voluntarily help other employees at work, this is supported by research from (De Clercq *et al.*, 2019; Qasim *et al.*, 2022).

Hypothesis 5, however, shows different results in table 4, that there is no effect of Islamic work ethic on work engagement with a path coefficient value of 0.081, a t-statistic of 1.731 (<1.97), and a p-value that does not meet the requirements of 0.084 (>0.05). These results are supported by research from (Tufail *et al.*, 2017), which explains that the Islamic work ethic does not have too great effect on work engagement.

As for hypothesis 6, the result table 4 shows that, the path coefficient value of 0.527 (positive), the t-statistic value of 14.412 (> 1.97), and the p-value of 0.000 (<0.05), which meets the requirements. Thus, the results indicate that H6 in this study is accepted in a way that Islamic leadership positively affects work happiness. The influence of Islamic leadership is significant because leadership that responds with Islam can provide happiness at work (Maham *et al.*, 2020).

Hypotheses 7 and 8 also ~~show~~ reveal the same result that there is a significant influence of Islamic leadership on helping behaviour and work engagement with a t statistic value of more than 1.97 and a p-value of less than 0.05. Each of these results is in accordance with previous research, that found a similar positive effect (Asim *et al.*, 2021; Junusi *et al.*, 2021; Meiyani & Putra, 2019; Naser *et al.*, 2018; Wang *et al.*, 2020; Wijayati & Rahman, 2022; Xia *et al.*, 2019).

Hypotheses 9 and 10 are hypotheses about a mediation effect of happiness at work between Islamic work ethic and helping behaviour as well as between Islamic work ethic with work engagement. As hypothesized, happiness at work significantly mediates the relationship between Islamic work ethic and helping behaviour and work engagement. The results of the indirect effect H9 show T-statistic ($2.221 > 1.97$) and p-value ($0.027 < 0.5$), so the hypothesis is accepted, similarly, H10 show T-statistic ($4.838 > 1.97$) and p-value ($0.000 < 0.5$), thus, the hypothesis is accepted. Both findings are in accordance with research conducted by Esat *et al.* (2021); Im *et al.* (2018); Salas-Vallina & Alegre (2021), which explains happiness as a link between variables.

The next hypotheses, H11 and H12, also show positive results with the t-statistic values and p-values that meet the requirements. These results indicate that happiness at work has a mediating effect between Islamic leadership and helping behaviour as well as between Islamic leadership and work engagement.

E. Discussion

This study aims to examine and determine how much influence do Islamic leadership and Islamic work ethic have on work involvement/engagement and helping behaviour. The influences of the two variables of Islamic leadership and Islamic work ethics with work engagement and helping behaviour are mediated by the variable of happiness at work. From the results of the data analysis, it was uncovered that all hypotheses are accepted except for the Islamic work ethic variable on work engagement.

The results of the study also show that Islamic leadership has a strong influence and relationship on work engagement and

helping behaviour. The role of happiness at work as a mediating variable, is able to strengthen the relationship between variables. This finding is in accordance with the social exchange theory expressed by Blau (1964). This theory explains that there is a norm of reciprocity, when superiors provide support and attention to subordinates, the subordinates will return the same thing. When leaders show and carry out positive behaviours, there is an impact on increasing work as a feedback process from what the leaders do (Asim *et al*, 2023). Islamic leadership that upholds ethical and spiritual values treat subordinates well and respect them as taught in the Qur'an and Sunnah.

Happiness at work has a positive effect on helping behaviour. Employees who are happy at work will voluntarily help and assist other colleagues in terms of work. These results are in line with the research De Clercq *et al*. (2019a); De Clercq *et al*. (2019b); Park (2019) which explains similar things about happiness at work and helping behaviour. happiness at work has a positive effect on work engagement. Employees, when they work feel happy indirectly, they will be bound by the organization or company. These results are in line with the research Gulyani & Sharma (2018); Rosdaniati & Muafi (2021); Stefani & Santoso (2020) which explains the relationship between happiness at work and work engagement. Islamic work ethics positively influences happiness at work and work engagement. The Islamic work ethic has a direct impact on their happiness. The higher the Islamic work ethic, the higher their happiness at work and work engagement. The same thing is explained by research from Castellanos-Redondo *et al*. (2020); D. J. Lee *et al*. (2018) (De Clercq *et al*, 2019; Qasim *et al*, 2022) which explains the relationship Islamic work ethics positively influences happiness at work and work engagement.

Islamic leadership positively affects work happiness. The influence of Islamic leadership is because leadership that responds with Islam can provide happiness at work (Maham *et al.*, 2020). Influence between Islamic leadership on helping behaviour and work engagement, these results is in accordance with previous research, namely that there is a positive effect (Asim *et al.*, 2021; Junusi *et al.*, 2021; Meiyani & Putra, 2019; Naser *et al.*, 2018; Wang *et al.*, 2020; Wijayati & Rahman, 2022; Xia *et al.*, 2019). Happiness at work significantly mediates the relationship between Islamic work ethic and helping behaviour and work engagement. These results are in accordance with research conducted by Esat *et al.* (2021); Im *et al.* (2018); Salas-Vallina & Alegre (2021).

Various previous studies have shown that employees who practice Islamic work ethics tend to be more satisfied with work, happier and more productive and produce something positive (Asutay *et al.*, 2021; Qasim *et al.*, 2021). Qasim *et al.* (2021) found a mediating role for quality-of-life variables (happiness, pride, etc.) in the relationship between Islamic work ethics and work outcomes, these results suggest that subjective happiness and life satisfaction will play a central role when explaining the relationship between Islamic work ethics and work outcomes. Furthermore, Islamic work ethic emphasizes that work is a policy that encourages employees to be independent and work hard as a source of independence and progress to achieve happiness and satisfaction in world and hereafter life, ethical behaviour at the individual level will shape the ethical and cultural climate at the organizational level (Ali & Al-Kazemi, 2007; Asutay *et al.*, 2021).

F. Conclusion

This study investigates the influence of Islamic leadership and Islamic work ethics on employee helping behavior and work engagement which is mediated by happiness at work. This research uses MSME employees as research respondents because MSMEs grow over time and become part of a country's economy. The research results show that Islamic work ethics has a positive effect on work engagement but has no effect on helping behavior. The research results show that Islamic leadership has a positive effect on helping behavior and work engagement. Furthermore, the research results show that happiness at work has a positive effect on helping behavior and work engagement. Finally, the research results show that happiness at work as a mediator is able to influence Islamic leadership, Islamic work ethics, helping behavior, and work engagement. These findings may not be generalizable due to the sample size being a small portion of the population in the region. Additionally, the proposed model may not work in all organizations due to varying organizational policies. Happiness at work is an important part of increasing work engagement and helping behavior and of course, directly influences employee performance and company performance. The challenges faced in this study are the differences in the organizational environment in Indonesia compared to other countries, as well as the level of development of the country.

References

- Abdallah, A., Çitaku, F., Waldrop, M., Zillioux, D., Preteni Çitaku, L., & Hayat Khan, Y. (2019). A review of Islamic perspectives on leadership. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(11). <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v7i11.sh02>
- Aboramadan, M. & Kundi, Y.M. (2022). Emotional culture of joy and happiness at work as a facet of wellbeing: a mediation of psychological safety and relational attachment. *Personnel Review*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi-org.ezproxy.ugm.ac.id/10.1108/PR-04-2021-0285>
- Adriani, Y., & Yufi. (2018). Religiosity and happiness in Indonesia: a phenomenological study of young Muslims. In *School of Humanities and Social Sciences, Deakin University*.
- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1). <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Ahmad, S., Rofie, M. K., Owoyemi, M. Y., & Yatiban, A. bin. (2016). Extrinsic and intrinsic principles of Islamic work ethic: An analysis of Malay literatures in Malaysia on Islamic work Ethic. *Social Sciences (Pakistan)*, 11(24). <https://doi.org/10.3923/sscience.2016.5845.5854>
- Al-Douri, J. A., Aldabbagh, I., Mohammad, M. M., & Qawasmeh, R. A. A. (2020). The impact of Islamic work ethics on job

performance with mediating role of intrinsic motivation.
Academy of Strategic Management Journal, 19(2).

Ali, A. J. (2015). Handbook of research on Islamic business ethics.
In *Handbook of Research on Islamic Business Ethics*. <https://doi.org/10.4337/9781781009451>

Ali, A., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait.
Cross Cultural Management, 14(2), 93-104.

Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005).
Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*,
50(3). <https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.3.367>

Argyle, M., Martin, M., & Lu, L. (1995). Testing for stress and
happiness: The role of social and cognitive factors. In *Stress
and emotion*.

Asim, M., Liu, Z., Nadeem, M. A., Ghani, U., Khalid, J. & Xu, Y. (2023).
Relationship of abusive supervision and employees' helping
behaviors: moderated-mediation perspective. *International
Journal of Conflict Management*, 34(2), 367-391. [https://doi-
org.ezproxy.ugm.ac.id/10.1108/IJCMA-11-2021-0185](https://doi-org.ezproxy.ugm.ac.id/10.1108/IJCMA-11-2021-0185)

Asim, M., Zhiying, L., Nadeem, M. A., Ghani, U., Arshad, M., & Yi,
X. (2021). How Authoritarian Leadership Affects Employee's
Helping Behaviour? The Mediating Role of Rumination and
Moderating Role of Psychological Ownership. *Frontiers in
Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.667348>

Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2021). The impact of
Islamic spirituality on job satisfaction and organisational

commitment: exploring mediation and moderation impact. *Journal of Business Ethics*, 1-20.

Fredrickson, B. L. (2013). Positive emotions broaden and build. *Advances in Experimental Social Psychology*, 47(-), 1-53.

Ayob, M. A. S., Sairi, F. M., Soh, N. S. M., Aziz, A. A., & Zaini, M. N. M. (2021). A Review on Literature of Islamic Work Ethics in Malaysia Between 2010-2020. *Library Philosophy and Practice*, 2021.

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. In *Current Directions in Psychological Science*, 20(4). <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>

Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. In *Career Development International*, 23(1). <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3). <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3). <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>

Bies, R. J. (2011). Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome. *Academy of Management Review*, 14(2).

Bolino, M. C., Hsiung, H. H., Harvey, J., & LePine, J. A. (2015). Well, I'm tired of trying! Organizational citizenship behaviour and

citizenship fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 100(1).
<https://doi.org/10.1037/a0037583>

Caniëls, M. C. J., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. M. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*, 23(1). <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0194>

Carthon, J. M. B., Hatfield, L., Plover, C., Dierkes, A., Davis, L., Hedgeland, T., Sanders, A. M., Visco, F., Holland, S., Ballinghoff, J., del Guidice, M., & Aiken, L. H. (2019). Association of nurse engagement and nurse staffing on patient safety. *Journal of Nursing Care Quality*, 34(1). <https://doi.org/10.1097/NCQ.0000000000000334>

Castellanos-Redondo, S., Nevado-Peña, D., & Yañez-Araque, B. (2020). Ethics and happiness at work in the Spanish financial sector. *Sustainability (Switzerland)*, 12(21). <https://doi.org/10.3390/su12219268>

Choo, L. S., Mat, N., & Al-Omari, M. (2013). Organizational practices and employee engagement: A case of Malaysia electronics manufacturing firms. In *Business Strategy Series*, 14(1). <https://doi.org/10.1108/17515631311295659>

De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Why happy employees help: How meaningfulness, collectivism, and support transform job satisfaction into helping behaviours. *Personnel Review*, 48(4). <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0052>

- de Clercq, D., Rahman, Z., & Haq, I. U. (2019). Explaining Helping Behaviour in the Workplace: The Interactive Effect of Family-to-Work Conflict and Islamic Work Ethic. *Journal of Business Ethics*, 155(4). <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3541-3>
- Dopson, S., Ferlie, E., McGivern, G., Fischer, M., Ledger, J., Behrens, S., & Wilson, S. (2016). The Impact of Leadership and Leadership Development in Higher Education: A Review of the Literature and Evidence. In *Research and Development Series* (Issue 2).
- Eichenauer, C. J., Ryan, A. M., & Alanis, J. M. (2022). Leadership During Crisis: An Examination of Supervisory Leadership Behaviour and Gender During COVID-19. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 29(2). <https://doi.org/10.1177/15480518211010761>
- Esat, G., Day, S., & Smith, B. H. (2021). Religiosity and happiness of Turkish speaking Muslims: does country happiness make a difference? *Mental Health, Religion and Culture*, 24(7). <https://doi.org/10.1080/13674676.2021.1926444>
- Farid, T., Iqbal, S., Jianhong, M., Mushtaq, T., & Mehmood, Q. (2017). Effect of Islamic work ethics on employees work engagement and organizational citizenship behaviour. *Psychologia*, 60(3), 111–120. <https://doi.org/10.2117/psysoc.2018-001>
- Farina, L. S. A., Rodrigues, G. dos R., & Hutz, C. S. (2018). Flow and engagement at work: A literature review. *Psico-USF*, 23(4). <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230404>

- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work C.D. Fisher Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. *BP Undip. Semarang*, 6(4).
- Grodal, S., Nelson, A. J., & Siino, R. M. (2015). Help-seeking and help-giving as an organizational routine: Continual engagement in innovative work. *Academy of Management Journal*, 58(1). <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0552>
- Gulyani, G., & Sharma, T. (2018). Total rewards components and work happiness in new ventures: The mediating role of work engagement. *Evidence-Based HRM*, 6(3). <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2017-0063>
- Guo, J., Qiu, Y., & Gan, Y. (2022). Workplace incivility and work engagement: The mediating role of job insecurity and the moderating role of self-perceived employability. *Managerial and Decision Economics*, 43(1). <https://doi.org/10.1002/mde.3377>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. In *European Business Review*, 26(2). <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Harry, N., & Gallie, F. (2019). Employee Wellness amongst Middle Managers in a South African Public Sector Organisation. *Southern African Business Review*, 23. <https://doi.org/10.25159/1998-8125/4140>

- Hassan, M. K., Miglietta, F., Paltrinieri, A., & Floreani, J. (2018). The effects of Shariah board composition on Islamic equity indices' performance. *Business Ethics*, 27(3). <https://doi.org/10.1111/beer.12185>
- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., & de Neve, J.-E. (n.d.). *Wellbeing International Wellbeing International WBI Studies Repository WBI Studies Repository World Happiness Report 2021 World Happiness Report 2021*. https://www.wellbeingintlstudiesrepository.org/hw_happiness
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7). [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00213-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00213-6)
- Hoption, C. (2016). The double-edged sword of helping behaviour in leader-follower dyads. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(1), 13-41. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2013-0124>
- Im, S., Chung, Y. W., & Yang, J. Y. (2018). The mediating roles of happiness and cohesion in the relationship between employee volunteerism and job performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph15122903>
- Jaafar, J. L., Idris, M. A., Ismuni, J., Fei, Y., Jaafar, S., Ahmad, Z., Ariff, M. R. M., Takwin, B., & Sugandi, Y. S. (2012). The Sources of Happiness to the Malaysians and Indonesians: Data from a Smaller Nation. *Procedia - Social and Behavioural Sciences*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.164>

- Javed, B., Fatima, T., Yasin, R. M., Jahanzeb, S., & Rawwas, M. Y. A. (2019). Impact of abusive supervision on deviant work behaviour: The role of Islamic work ethic. *Business Ethics*, 28(2). <https://doi.org/10.1111/beer.12212>
- Jumaing, B., Haming, M., Sinring, B., & Dani, I. (2017). The Role of Mediation Morale: The Effect of Islamic Leadership and Emotional Intelligence on Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(10).
- Junusi, R. El, Nurhidayati, Widarno, B., & Mubarak, F. K. (2021). Building The Relationship of Islamic Transglobal Leadership with Human Resource Performance Through a Meaningful Work, Engagement, and Creativity. *International Journal of Economics and Management*, 15(2).
- Kaur, R. & Kaur, G. (2023). Managerial leadership and turnover intentions with the mediating role of employee happiness: an empirical study based on private universities. *The TQM Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi-org.ezproxy.ugm.ac.id/10.1108/TQM-08-2022-0253>
- Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In Pursuit of Happiness: Empirical Answers to Philosophical Questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2). <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2008.00069.x>
- Koopman, J., Lanaj, K., & Scott, B. A. (2016). Integrating the bright and dark sides of OCB: A daily investigation of the benefits and costs of helping others. *Academy of Management Journal*, 59(2). <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0262>

- Kumar, S., Gupta, A., & Mishra, M. K. (2020). Impact of Leadership Style and Happiness on Firm Performance. In *Performance Management*. <https://doi.org/10.1201/9781003089308-15>
- Lee, A., Thomas, G., Martin, R., & Guillaume, Y. (2019). Leader-Member Exchange (LMX) Ambivalence and Task Performance: The Cross-Domain Buffering Role of Social Support. *Journal of Management*, 45(5). <https://doi.org/10.1177/0149206317741190>
- Lee, D. J., Yu, G. B., Sirgy, M. J., Singhapakdi, A., & Lucianetti, L. (2018). The Effects of Explicit and Implicit Ethics Institutionalization on Employee Life Satisfaction and Happiness: The Mediating Effects of Employee Experiences in Work Life and Moderating Effects of Work-Family Life Conflict. *Journal of Business Ethics*, 147(4). <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2984-7>
- Lemoine, G. J., Parsons, C. K., & Kansara, S. (2015). Above and beyond, again and again: Self-regulation in the aftermath of organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 100(1). <https://doi.org/10.1037/a0036902>
- Lestiani, Ine. (2016). Hubungan Penerimaan Diri Dan Kebahagiaan Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 9(2).
- Lewis, C. A., Maltby, J., & Day, L. (2005). Religious orientation, religious coping and happiness among UK adults. *Personality and Individual Differences*, 38(5). <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.08.002>
- Li, P., Sun, J. M., Taris, T. W., Xing, L., & Peeters, M. C. W. (2021). Country differences in the relationship between

leadership and employee engagement: A meta-analysis. *Leadership Quarterly*, 32(1). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101458>

- Liu, E. Y., Koenig, H. G., & Wei, D. (2012). Discovering a blissful island: Religious involvement and happiness in Taiwan. In *Sociology of Religion: A Quarterly Review*, 73(1). <https://doi.org/10.1093/socrel/srr032>
- Maham, R., Bhatti, O. K., & Öztürk, A. O. (2020). Impact of Islamic spirituality and Islamic social responsibility on employee happiness with perceived organizational justice as a mediator. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1788875>
- Mathews, G. (2012). Happiness, culture, and context. *International Journal of Wellbeing*. <https://doi.org/10.5502/ijw.v2.i4.2>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1). <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Meiyani, E., & Putra, A. H. P. K. (2019). The relationship between Islamic leadership on employee engagement distribution in FMCG industry: Anthropology business review. *Journal of Distribution Science*, 17(5). <https://doi.org/10.15722/jds.17.05.201905.19>
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviours and Knowledge-Sharing Behaviours.

Journal of Business Ethics, 133(2). <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>

- Musa, M. A., Sukor, M. E. A., Ismail, M. N., & Elias, M. R. F. (2020). Islamic business ethics and practices of Islamic banks: Perceptions of Islamic bank employees in Gulf cooperation countries and Malaysia. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11(5). <https://doi.org/10.1108/JIABR-07-2016-0080>
- Mustofa, M. (2022). Religiosity and happiness inter generation of labour in Indonesia. *Journal of Social Studies (JSS)*, 18(1), 101-118. <https://doi.org/10.21831/jss.v18i1.49027>
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55(1). <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.56>
- Naser, F. N. M., Kassim, E. S., & Ahmad, S. F. S. (2018). Islamic leadership and employee engagement. *Malaysian Journal of Consumer and Family Economics*, 21(Special Issue 2).
- Northouse, P. (2016). Leadership: Theory and practice Seventh Edition. *Sage Publications*.
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6(1). <https://doi.org/10.1007/s10902-004-1278-z>
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviours: A Meta-

- Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1). <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Pryce-Jones, J. and Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it". *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130-134.
- Qasim, M., Irshad, M., Majeed, M., & Rizvi, S. T. H. (2022). Examining Impact of Islamic Work Ethic on Task Performance: Mediating Effect of Psychological Capital and a Moderating Role of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 180(1). <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04916-y>
- Raibley, J. R. (2012). Happiness is not Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 13(6). <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9309-z>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rosdaniati, R., & Muafi, M. (2021). The influence of workplace happiness and innovative work behaviour on job satisfaction mediated by work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(7), 2147- 4478. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1457>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In *Annual Review of Psychology*, 52(-). <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

- Salahudin, S. N. bin, Baharuddin, S. S. binti, Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00071-x](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00071-x)
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management and Organization*, 27(3). <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Salmabadi, M., Fatehi, H., Mortezaheidari, & Mousavikia, A. A. (2015). The role Islamic work ethics in the employee engagement. *Journal of Biodiversity and Environmental Sciences (JBES)*, 6(5).
- Schaufeli, et al (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4). <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Shelke, A. U. & Shaikh, N. (2023). Mediating role of workplace happiness in enhancing work engagement. *Rajagiri Management Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi-org.ezproxy.ugm.ac.id/10.1108/RAMJ-07-2022-0110>
- Sholihin, M., Hardivizon, H., Wanto, D., & Saputra, H. (2022). The effect of religiosity on life satisfaction: A meta-analysis. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 78(4). <https://doi.org/10.4102/hts.v78i4.7172>

- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. In *Human Resource Development Review*, 9(1). <https://doi.org/10.1177/1534484309353560>
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. In *International Journal of Nursing Studies*, 46(7). <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003>
- Singh, M., & James, P. S. (2016). Antecedents and consequence of work engagement: A literature review. In *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(12).
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behaviour: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Srivastava, S., Mendiratta, A., Pankaj, P., Misra, R. & Mendiratta, R. (2022). Happiness at work through spiritual leadership: a self-determination perspective. *Employee Relations*, 44(4), 972-992. <https://doi-org.ezproxy.ugm.ac.id/10.1108/ER-08-2021-0342>
- Stefani, G., & Santoso, T. (2020). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Commitment Pada Karyawan PT Segar Dengan Happiness at Work dan Work Engagement Sebagai Variabel Meditasi. *Agora*, 8(1).
- Suib, F. H., & Said, M. F. (2017). A Review of Islamic Work Ethics and Spirituality Concepts in Service Industry. *Journal of Nusantara Studies (JONUS)*, 2(2). <https://doi.org/10.24200/jonus.vol2iss2pp282-294>

- Suryaningrum, D., Tunas, B., & Yohana, C. (2019). *Organizational Culture and Leadership, Influence on Employee Engagement in Z Generation*. <https://doi.org/10.4108/eai.1-4-2019.2287236>
- Tang, T. L. P., Sutarso, T., Davis, G. M. T. W., Dolinski, D., Ibrahim, A. H. S., & Wagner, S. L. (2008). To help or not to help? The Good Samaritan effect and the love of money on helping behavior. *Journal of Business Ethics*, 82(4). <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9598-7>
- Theriou, G., Chatzoudes, D., & Cesar. (2020). The Effect of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employee's Turnover Intention in SMEs: The Mediating Role of Work Engagement. *European Research Studies Journal*, XXIII (Issue 4). <https://doi.org/10.35808/ersj/1725>
- Tobroni. (2015). Spiritual Leadership: A Solution of The Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia. *British Journal of Education*, 3(11).
- Truss, C., Shantz, A., Soane, E., Alfes, K., & Delbridge, R. (2013). Employee engagement, organisational performance and individual well-being: Exploring the evidence, developing the theory. In *International Journal of Human Resource Management*, 24(14). <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.798921>
- Tufail, M. (2022). Impact of Perceived Organizational Politics on Employee Work Engagement: The Moderating Role of Islamic Work Ethics. *JOURNAL OF BUSINESS & ECONOMICS*, 14(1), 1-17. <https://doi.org/10.5311/JBE.2022.27.6>

- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017). Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff: The Mediating Role of Employee Engagement. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3). <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9484-5>
- Umar, M., Ajmal, B., & Irfan, S. (2014). *Understanding the Moderating Role of Islamic Work Ethics between Job Stress and Work Outcomes*, 16(-). www.iosrjournals.org
- Usman, M., & Mat, N. (2017). The emergence of innovation, knowledge sharing behavior, Islamic work ethic and entrepreneurial orientation: A conceptual framework for the public sector. In *International Business Management*, 11(6).
- van der Vegt, G. S., Bunderson, J. S., & Oosterhof, A. (2006). Expertness diversity and interpersonal helping in teams: Why those who need the most help end up getting the least. *Academy of Management Journal*, 49(5). <https://doi.org/10.5465/amj.2006.22798169>
- Veenhoven, R., & Ehrhardt, J. (1995). The cross-national pattern of happiness: Test of predictions implied in three theories of happiness. *Social Indicators Research*, 34(1). <https://doi.org/10.1007/BF01078967>
- Venkataramani, V., & Dalal, R. S. (2007). Who Helps and Harms Whom? Relational Antecedents of Interpersonal Helping and Harming in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 92(4). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.952>

- Wahab, M. A. (2022). Islamic spiritual and emotional intelligence and its relationship to eternal happiness: A conceptual paper. *Journal of religion and health*, 61(6), 4783-4806.
- Wang, L., Wang, H. Q., & Sun, Y. P. (2020). How spiritual leadership contributes to followers' helping behaviour. *Social Behaviour and Personality*, 48(11). <https://doi.org/10.2224/sbp.9557>
- Wijaya, A. (2019). *Metode Penelitian menggunakan Smart PLS 03*. Innosain.
- Wijayanto, S. A. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kebahagiaan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, IV (1).
- Wijayati, D. T., & Rahman, Z. (2022). The Role of Islamic Leadership on Work Engagement In The Industrial Revolution 4.0: Work Ethic As Intervening Variable. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 6(1). <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v6i1.8899>
- Xia, Y., Zhang, L., & Li, M. (2019). Abusive Leadership and Helping Behaviour: Capability or Mood, which Matters? *Current Psychology*, 38(1). <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9583-y>
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2). <https://doi.org/10.1108/00483480110380325>

- Yue, Y., Wang, K. L., & Groth, M. (2017). Feeling bad and doing good: The effect of customer mistreatment on service employee's daily display of helping behaviors. *Personnel Psychology*, 70(4). <https://doi.org/10.1111/peps.12208>
- Zahrah, N., Hamid, S. N. A., Rani, S. H. A., & Kamil, B. A. M. (2016). Enhancing job performance through Islamic religiosity and Islamic work ethics. *International Review of Management and Marketing*, 6(7Special Issue).
- Zaim, H., Erzurum, E., Zaim, S., Uluyol, B. & Seçgin, G. (2022). The influence of Islamic leadership on work performance in service industry: an empirical analysis. *International Journal of Ethics and Systems*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi-org.ezproxy.ugm.ac.id/10.1108/IJOES-12-2021-0242>
- Zia, M. Q., Naveed, M., Fasih, T., & Meero, A. R. (2022). Fostering individual behaviour through quality of life variables: the role of Islamic work ethics. *International Journal of Ethics and Systems*. <https://doi.org/10.1108/IJOES-04-2022-0086>
- 김호선, & Hyeyoung Park. (2019). The Effect of Helping Behaviour on Public Sector Employees' Conflict and Happiness through Mediating Work-Family Culture. *The Journal of Lifelong Education and HRD*, 15(1). <https://doi.org/10.35637/lehrd.2019.15.1.003>

Sebelum saya mengakhiri orasi ilmiah pengukuhan guru besar saya ini, saya menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pencapaian ini guru besar saya ini:

Pertama, saya menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi tingginya kepada kedua orangtua saya, Ayahanda H Jauhari dan Alm Hj. Musyarotun atas perhatian, cinta dan kesabaran dalam mendidik saya mulai kecil hingga dewasa, semoga Alm ibu saya mendapat Rahmat dan ampunan dari Allah dan mendapatkan Jannatun naim amien.., demikian Juga Mertua saya H. Achmad dan Alm. Hj. Maryatun yang banyak memberi support keberhasilan karir saya sebagai dosen maupun sebagai pebisnis, saya mendoakan alm mertua saya Alm. Hj maryatun mendapat ampunan Allah dan menjadi pengguna surga amien...

Kedua, Kami ucapkan ucapan terimakasih atas pengorbanan dan ketulusan buat istri saya tercinta, Maria Ulfah SE.I yang selalu menemani dalam suka maupun duka, mensupport semua keinginan dan cita cita saya, mengingatkan untuk selalu dalam kebaikan dan mendo'akan saya agar selalu sukses dalam meniti karir sebagai dosen maupun sebagai pengusaha, untuk ke dua anakku Chania amirotul Kamila dan Igantia Raissa sholeha ayah mengucapkan banyak terima kasih menjadi anak yang solehah dan hafidhon yang menjadi kebanggaan orang tua.

Kedua, saya ucapkan banyak terima kasih kepada Rektor IAIN Kudus, Prof Dr. KH. Abdurrahman Kasdi, Lc. MSi beliau banyak memberi bantuan dan support saya dalam organisasi maupun dalam karir akademik semoga Allah selalu melimpahkan Rahmat dan Kesehatan buat beliau sehingga adalah suri tauladan saya dalam mengembangkan keilmuan dan berorganisasi.

Kepada kolega saya Para Wakil Rektor, Ketua, sekertaris dan Anggota Senat IAIN Kudus, para professor, Kepala Biro AUAK, Dekan beserta wakil dekan, para ketua lembaga, ketua Program Studi, sekretaris Program Studi, para kepala pusat, kepala unit, para Kabag dan Kasubag, seluruh dosen, tenaga pendidikan, dan seluruh Civitas akademika IAIN Kudus Berkat bimbingan, dorongan, dan motivasinya sehingga saya bisa mencapai jenjang karir akademik sekarang ini.

Ketiga, Ucapan terima kasih saya ucapkan kepada adik adik saya, Nur'ani S.Kes, Muhammad Dardirin ST, Durrotun Nasihan beserta suami dan istrinya, Dr. Andin Irsadi Msi, Lilik Muflihan, S.sos dan Dr. Fathurrohman Ms.i yang memberi dukungan. Kakak ipar saya, Aquandi Dwiwogo Endrowidodo, SE dan Dwi Yuliani, SE, Agus Ardiansyah, SE dan Yuli, SE serta Syamsul hakim asyari dan Widya..

Saya ucapkan terimakasih buat om dan tante saya, Om Suprayitno dan Bu lek Amiroh, om Supriyadi dan Bu lek Amik dan bulek semua

Ketiga, ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada guru, dosen dan Kyai saya sejak SD Poncoharjo, MTs NU Demak, MAN 1 Semarang, UMS solo, UGM Jogjakarta dan IIUM Malaysia yang telah mendidik saya..

Terkhusus Romo kiai di pondok pesantren Alfattah setinggil Demak, Pondok Nurul Hidayah Penggaron Semarang, Pondok Addainuriyah Pedurungan Semarang, KH. Kolil Abdurrozak, DR.KH. Arif Kholil, KH. Masyhudi, Dr. KH Dzikron Abdullah terima kasih telah mengajari saya mengkaji kitab kitab klasik atu kitab kuning

Keempat, saya ucapkan banyak terimakasih buat teman teman saya sekolah dan kuliah, para dekan anggota afebis, para wakil rektor, para professor, direktur pasca uin semarang, serta rekan sejawat lainnya

Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh panitia yang telah bekerja keras menyelenggarakan acara ini sehingga berjalan dengan lancar dan sukses. Kepada semua yang telah berjasa dalam perjalanan karir akademik saya, saya menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya. Teriring do'a semoga amal baik semuanya mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT.

Pada penghujung pidato pengukuhan ini, sekali lagi saya sampaikan terima kasih atas partisipasi dan kesabarannya dalam mengikuti prosesi ini, semoga apa yang saya sampaikan akan bermanfaat untuk banyak pihak. Demikian yang dapat saya sampaikan, terima kasih atas kehadiran dan do'a restu para hadirin sekalian. Mohon maaf atas segala kekhilafan.

Wallahul Muwaffiq ila Aqwamit Tharieq

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi wabarokatuh.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama	Prof. H. Wahibur Rokhman, S.E., M.Si., Ph.D.
NIP	197310282002121002
Jenis Kelamin	Laki-Laki
Tempat dan Tanggal Lahir	Demak, 28 Oktober 1973
Jabatan	Wakil Rektor II
Jabatan Fungsional	Guru Besar Manajemen Bisnis Syariah
Pangkat / Golongan	Pembina Utama Muda (IV/c)
Alamat Kantor	IAIN Kudus JL. Conge Ngembalrejo Po Box 51 Kudus 0291-432677/ 0291-441613
Alamat Rumah	JL. Raya Buyaran 37 Pulosari RT 01/01 Karang Tengah Demak
No Hp	082138844800
Alamat E-mail	wahibur@gmail.com

B. DATA KELUARGA

Nama Istri	Maria Ulfah, SE, I
Nama Anak	Chania Amirotul Kamila
	Ignatia Raissa Sholeha

C. RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL DAN NON FORMAL

Sekolah Dasar	SD Poncoharjo II lulus tahun 1985
Madrasah Tsanawiyah	MTS NU lulus tahun
Madrasah Aliyah	MAN I Semarang lulus tahun
Strata 1/ Sarjana	Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) Jurusan/Prodi Manajemen lulus tahun 1998
Strata 2/ Magister	Universitas Gadjah Mada (UGM) Jurusan/Prodi Manajemen lulus tahun 2002
Strata 3 / Doctor (Ph.D)	International Islamic University Malaysia (IIUM) Business Administration lulus tahun 2011
Madrasah Diniyyah	Madrasah Diniyyah Poncoharjo Bonang Demak tahun 1981 - 1985
Pondok Pesantren	Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyyah PP.ALFATTAH Setinggil Demak tahun 1985 – 1988
	Pondok Pesantren Nurul Hidayah Penggaron Pedurungan Semarang tahun 1988 - 1992
	Pondok Pesantren Addainuriyyah Semarang tahun 1992 - 1993

D. RIWAYAT KEPANGKATAN

Jabatan Akademik	Pangkat/ Golongan	TMT
CPNS	Penata muda Tk. I (III/b)	1 Desember 2002
PNS (asisten Ahli)	Penata muda Tk. I (III/b)	27 Februari 2004

Lektor	Penata (III/c)	31 Maret 2011
Lektor	Penata Tk. I (III/ d)	30 September 2013
Lektor Kepala	Pembina (IV/a)	29 September 2017
Lektor Kepala	Pembina Tk. I (IV/b)	03 September 2019
Guru Besar	Pembina Utama Muda (IV/c)	01 Oktober 2023

E. PENGALAMAN JABATAN

Jabatan/ Tugas Tambahan	Intitusi	Tahun
Kepala Pusat Publikasi Ilmiah LPPM IAIN Kudus	IAIN Kudus	2019 -2022
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kudus	IAIN Kudus	2023 -2024
Wakil Rektor II IAIN Kudus	IAIN Kudus	Januari 2024 - Sekarang

F. PENGALAMAN ORGANISASI

Menjadi Anggota Dewan Pengurus MUI Kabupaten Demak Bidang Pemberdayaan Ekonomi	Tahun 2020-2025
Ketua Lembaga Kajian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Nahdlatul Ulama (LAKPESDAM NU) Kabupaten Demak	Tahun 2017-2022

menjadi Ketua Komisi Pemberdayaan Ekonomi Umat Kepengurusan Dewan Pimpinan MUI Kabupaten Demak	Tahun 2016-2021
Ketua Komisi Pemberdayaan Ekonomi Umat Kepengurusan Dewan Pimpinan MUI Kabupaten Demak	Tahun 2021-2026

G. PUBLIKASI ARTIKEL ILMIAH DALAM JURNAL

Antecedents of SMEs' satisfaction and loyalty towards Islamic microfinance: Evidence from Central Java, Indonesia	Journal of Islamic Marketing Vol. 11 No. 6, 2020 pp. 1327-1338 © Emerald Publishing Limited
Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Employee Performance: The Mediating Role of Communication Competence	Penulis Kedua (dari 4 Penulis), Vo. 22, No. 2, 2021, International Journal of Business and Society, ISSN: 1511-6670, Hal. 734-752, Q3: 0, 24
Personality and Entrepreneurial Motives of Islamic College Students: Environmental Support as Mediator	International Journal of Human Potentials Management (IJHPM), Vol. 1(1), 2019
Empowerment Leadership as a Predictor of the Organizational Innovation in Higher Education	Internasional Journal of Professional Business Review, Vo. 8, No. 2, 2023, ISSN: 2525-3654, 1-21 Hal.
Exploring the Implementation of Islamic Work Ethics Among Muslim Women Workers	ADDIN, Vol. 16 No. 2 Tahun 2022, IAIN Kudus, e-ISSN: 2476-9479, Hal. 347-374
Determinants Of Zakat Paying Intentions: Evidences From Smes' Workers In Central Java, Indonesia	Ziswaf, Vol. 9, No. 2, 2022,

Islamic Organizational Citizenship Behavior among Millennial Workers: The Role of Islamic Leadership, Workplace Spirituality, and Islamic Work Ethic In Central Java, Indonesia	Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam Vol. 15 No. 2, 2022, ,
<i>Dan karya lainnya</i>	



***Pidato Pengukuhan Guru Besar
Prof. Dr. H. Ahmad Atabik, Lc. M.S.I.
(Guru Besar dalam Bidang Ilmu Tafsir)
yang disampaikan dalam Sidang Senat Terbuka
Institut Agama Islam Negeri Kudus
Rabu, 21 Agustus 2024***



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الحمد لله الذي جعل كتابه المبين كافلا ببيان الأحكام, شاملا لما شرعه لعباده
من الحلال والحرام, مرجعا للأعلام عند تفاوت الأفهام وتباين الأقدام وتحالف
الكلام, الصلاة والسلام على خير الأنام, وعلى اله وصحبه وأتباعه إلى يوم
الزحام..

أما بعد...

Yang terhormat:

Rektor IAIN Kudus Yang Saya Hormati

Ketua, Sekretaris, dan Anggota Senat IAIN Kudus

Para Wakil Rektor, IAIN Kudus

Kepala Biro AUAK IAIN Kudus

Para Dekan dan Wakil Dekan di lingkungan IAIN Kudus

Direktur dan Wakil Direktur Pascasarjana IAIN Kudus

Ketua Lembaga dan Kepala unit di lingkungan IAIN Kudus

Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi di lingkungan
IAIN Kudus

Para Kabag dan Kasubag di Lingkungan IAIN Kudus

Rekan-rekan dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa dan alumni

di Lingkungan IAIN Kudus

Terhusus Para Kyai Bu nyai, tamu undangan, stakeholder, rekan sejawat, kolega, keluarga, serta hadirin yang berbahagia.

Izinkan pada kesempatan yang berbahagia ini, saya mengucapkan *Alhamdulillah Robbil alamin* kita dapat berkumpul di ruangan ini untuk mengikuti Rapat Senat Terbuka IAIN Kudus yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyampaikan pidato pengukuhan Guru Besar saya di Bidang Ilmu Tafsir, dengan judul:

Auto-antonimi (*al-Aḍḍād*) dalam Al-Qur'an; Mengurai Problematika Terjemahan Versi Kementerian Agama Republik Indonesia

Prof. Dr. H. Ahmad Atabik, Lc., M.S.I.

Abstrak

Auto-antonimi (*al-Aḍḍād*), yakni kajian linguistik yang terfokus pada sebuah kata yang memiliki dua makna saling kontradiktif, menjadi fenomena unik dalam riset tentang semantika bahasa Arab, khususnya sastra al-Qur'an. Dalam kajian terhadap al-Qur'an, auto-antonimi berperan penting dalam mempengaruhi hasil interpretasi al-Qur'an. Penerjemahan al-Qur'an yang menggunakan metode auto-antonimi sering menimbulkan problematika akurasi makna serta kesesuaiannya dengan tafsir al-Qur'an. Studi ini berpusat pada pembahasan anomali penerjemahan al-Qur'an terjemah Kementerian Agama Republik Indonesia edisi penyempurnaan tahun 2019 dengan menggunakan pendekatan auto-antonimi, meliputi kategorisasi, metode, teknik dan akurasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kategorisasi auto-antonimi dalam al-Qur'an terjemah Kemenag RI dalam bentuk *isim* (*noun*) terdapat 17 kata, *fi'il* (*verb*) 11 kata, *zharaf* (*adverb*) 4 kata dan huruf (*conjunction*) 7 kata. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode terjemah *harfiah* dan metode *tafsīriyah*. Teknik penerjemahan yang digunakan adalah a) *al-jam'u*, yakni mengkompromikan makna yang bertentangan sesuai dengan konteks, dan b) *al-tarjīh*, yakni mengunggulkan makna yang paling memungkinkan sesuai dengan konteks. Adapun parameter kekaurasiannya didasarkan pada tafsir-tafsir yang *mu'tabar*.

Keywords: *Auto-antonimi, Anomali terjemah, Terjemah al-Qur'an
Kemenag RI.*

A. Pendahuluan

Hubungan antar makna seperti yang terdapat dalam linguistik modern disebut dengan pelbagai istilah; sinonimi (*mutarādif*), polisemi (*wujūh*), homonimi (*musytarak lafẓī*) dan antonimi (*taḍād*). Istilah-istilah itu ditemukan dalam linguistik Arab, juga banyak didapati dalam al-Qur'an. Ini berarti bahwa kajian-kajian semantik sebenarnya sudah lama ada dalam al-Qur'an jauh sebelum para ahli bahasa merumuskan konsep-konsep semantik modern. Namun tidak semua dalam konsep linguistik modern terdapat dalam konsep relasional makna dalam bahasa Arab, di antaranya adalah auto-antonimi (*al-Aḍḍād*)¹. Auto-antonimi adalah satu kata yang memiliki dua makna yang bertentangan². Menurut Mittendorf³ auto-antonimi juga disebut sebagai antonym dan Janus word adalah sebuah kata dengan dua arti yang bertentangan satu sama lain. Karaman menjelaskan auto-antonimi adalah jenis polisemi (*musytarak lafẓī*) yang merepresentasikan kontradiksi makna di tingkat mikro, seperti sebuah kata yang memiliki dua arti yang berlawanan dalam waktu yang sama⁴.

Konsep auto-antonimi tidak ditemukan dalam semantik bahasa manapun termasuk dalam kajian linguistik modern saat ini. Sehingga kaitannya dengan sastra bahasa Arab sebagai bahasa al-Qur'an, keberadaan auto-antonimi juga berpengaruh kepada

¹ Muhamad Jaeni, "Al-Addad: Pola Unik Bahasa Al-Qur'an," *Religia*, 2017.

² Ahmad Mukhtar Umar, *Al-Isytirak Wa at-Tadhaddi Fi Alquran Al-Karim: Dirosah Ihshaiyyah* (Mesir: Alamul Kutub, 2018), 191.

³ *Autoantonymy 204* (Canada: In The Deep Press, 2018), 8.

⁴ Essam Tahir Muhammed, "Problems of Translating Auto-Antonymy from English into Arabic," *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology* XII, no. II (2020): 3247-64.

penafsirannya serta penerjemahannya. Untuk mempermudah memahami kata auto-antonimi yang bahasa Arabnya *al-Aḍḍād*, para ahli linguistik Arab klasik telah menorehkan beberapa karya yang berkaitan dengan istilah *al-Aḍḍād*, di antaranya adalah al-Ashmu'i (w. 215/831), Ibnu al-Sikkit (w. 244/859), al-Sijistani (w. 255/869), Qutrub (w. 370/981), dan al-Anbari (w. 328/940)⁵. Tujuan mereka menulis kitab *al-Aḍḍād* ini untuk memberikan jawaban atas permasalahan bahasa yang sangat rumit dalam bahasa Arab, sekaligus sebagai jawaban atas penolakan sebagian pakar tentang adanya sebuah kata yang memiliki dua makna yang berlawanan dalam al-Qur'an⁶. Hal ini dikarenakan keberadaan masalah auto-antonimi oleh sebahagian ahli linguistik dianggap sebagai pengurangan fungsi bahasa itu sendiri.

Perbedaan pendapat di antara pakar linguistik dan ahli tafsir tentang ada atau tidaknya auto-antonimi serta rumusan-rumusannya menjadikan konsep ini menjadi problem apabila diterapkan dalam memaknai teks al-Qur'an yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, kecuali bila disertai rujukan dari kitab-kitab *al-Aḍḍād* dan kitab-kitab tafsir. Peneliti melihat, penelitian terkait tentang penggunaan auto-antonimi dalam al-Qur'an dalam perspektif terjemahan masih sedikit dilakukan. Al-Kharabsheh, salah satu pengkaji terjemahan auto-antonimi dalam Al-Qur'an, menyimpulkan bahwa kompleksitas konsep auto-antonimi sulit diterapkan oleh penerjemah dalam rangka memilih terjemahan yang tepat sesuai konteksnya⁷. Temuannya

⁵ Abduljabbar Fathi Zaidan, *Al-Aḍḍād Fi Al-Qur'an Al-Karim* (Cairo: Maktabah al-Alukah, 2005), 32.

⁶ Ibnu Al-Anbari, *Al-Adhdhad* (Bairut: Al-Maktabah al-'Ashriyyah, 1987), 21.

⁷ Aladdin Al-Kharabsheh and Ghaith Al-Jdayeh, "Translatability of Qur'anic

memberikan bukti bahwa kesepadanan leksikal antara bahasa Arab dan bahasa Indonesia, terutama dalam kajian Al-Qur'an, tidak selalu dapat dihasilkan sehingga bisa membingungkan dan membelenggu penerjemah dalam menerjemahkan teks al-Qur'an. Sebab itu, tulisan ini akan membahas metode, teknik dan akurasi terjemahan auto-antonimi (*al-Aḍḍād*) dalam al-Qur'an terjemah yang diterbitkan oleh Kemenag Republik Indonesia.

B. Metode

Dalam penelitian ini, data primer yang dipergunakan adalah ayat-ayat auto-antonimi (*al-Aḍḍād*) al-Qur'an dan terjemahannya dalam Al-Qur'an terjemah Kementerian Agama Republik Indonesia edisi penyempurnaan tahun 2019. Adapun data sekunder berupa buku *al-Aḍḍād* karya al-Anbari dan Husain, serta beberapa kitab tafsir Al-Qur'an yang memberikan tambahan wawasan dan topik tentang data primer. Kitab-kitab tafsir yang diteliti adalah *Jāmi' al-Bayān fī Ta'wīl Ay al-Qur'ān* karya al-Thabari (1999), *Al-Jāmi' li Aḥkām al-Qur'ān* karya al-Qurthubi (2014) dan *Mafātīḥ al-Ghaib* karya Fakhruddin al-Razi (2014). Kitab-kitab tafsir ini dianggap relevan karena terdapat deskripsi linguistik dari ayat-ayat *al-Aḍḍād*.

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan kerangka analisis wacana. Sampel diambil secara purposive sesuai dengan kategori *al-Aḍḍād* dalam al-Qur'an. Dalam hal ini, sebuah kata dalam al-Qur'an yang memiliki dua makna yang kontradiksi akan diteliti metode dan teknik yang dipergunakan oleh tim penyusun

terjemah al-Qur'an Kementerian Agama RI. Selanjutnya akan diuji keakurasian penerjemahannya. Dalam uji akurasi terjemahan kata auto-antonimi al-Qur'an menggunakan prosedur yang meliputi; 1) mengidentifikasi kata auto-antonimi dalam sebuah ayat, 2) menganalisa penggunaan metode dan teknik terjemahan, serta kesesuaiannya pada al-Qur'an terjemah Kementerian Agama dengan merujuk kepada kitab-kitab, dan 3) menganalisis sejauh mana akurasi, kejelasan, dan kealamian.

1. Auto-antonimi (*al-Aḍḍād*) dalam Linguistik Arab dan Teks al-Qur'an

Di antara fenomena kebahasaan yang *uniqueness* dalam linguistik Arab, lebih-lebih berkaitan dengan relasi makna terhadap kata ialah konsep *al-Aḍḍād*. Konsep kajian unik ini, tidak didapatkan dalam semantik bahasa manapun termasuk dalam kajian linguistik modern saat ini⁸. Secara etimologi, *al-Aḍḍād* (الأضداد) merupakan bentuk plural dari kata *al-dhid* (الضدّ) yang bermakna berlawanan⁹. Sedangkan secara terminologi, *al-Aḍḍād* berarti sebuah kata yang memiliki makna yang berlawanan¹⁰. Teori *al-Aḍḍād* merupakan karakteristik unik dalam bahasa Arab¹¹. Kamaluddin menyatakan bahwa *al-Aḍḍād* sebagai bagian dari *musytarak lafẓī* yang memiliki hubungan pertentangan

⁸ Jaeni, "Al-Addad: Pola Unik Bahasa Al-Qur'an."

⁹ Ahmad Ibnu Faris, *Maqayis Al-Lughah* (Kairo: Dar al-Hadis, 2008), 437.

¹⁰ Abdullathif Al-Shufi, *Al-Lughah Wa Ma'ajimuha Fi Al-Maktabah Al-Arabiyyah* (Beirut: Dar al-Tallas, 1986), 86.

¹¹ Petrus Antonius, *Al-Mu'jam Al-Mufasssal Fi Al-Addad* (Bairut: Darul Kutub Ilmiyyah, 2003), 8–9.

karena persamaan *lafadz*, sehingga ia dikategorikan sebagai 'hubungan satu untuk semua'¹². Umar berpendapat *al-Aḍḍād* adalah suatu pertentangan makna yang terjadi di dalam satu kata¹³. Haidar menyatakan bahwa *al-Aḍḍād* adalah suatu kata dengan makna yang saling berlawanan¹⁴.

Konsep *al-Aḍḍād* berbeda dengan konsep *tadhad* yang dalam semantik modern disebut antonimi¹⁵. Sebenarnya konsep *tadhad* pengertiannya menjadi sama dengan konsep antonimi itu karena didasarkan pada pandangan para pakar bahasa saat ini, yang mengartikannya sebagai dua kata yang berbeda dan mempunyai makna yang bertentangan¹⁶. Konsep lain dari *al-Aḍḍād* adalah pertentangan makna yang berupa antonim bertaraf, tak bertaraf atau komplementer, resesif dan konversif. Contohnya pada lafadz *ba'a* (ع ب) yang maknanya menunjukkan pertentangan makna konversif, yaitu 'jual' dan 'beli'. Dari seluruh konsep tentang *al-Aḍḍād* di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *al-Aḍḍād* adalah suatu kontradiksi atau pertentangan makna yang terdapat pada suatu kata, istilah, atau pernyataan yang sama. Makna leksikal yang dimaksud oleh suatu

¹² Hasyim Ali Kamaluddin, *Ilm Al- Dilâlah Al-Muqâran* (Cairo: Maktabah al-Adab, 2007), 161.

¹³ (Umar, 1996, p. 195)

¹⁴ Farid 'Awid Haidar, *Ilm Al- Dilâlah* (Cairo: Maktabah al-Adab, 2005), 144.

¹⁵ Husain Nassar, *Madkhal Ta'rif Al-Aḍḍād* (Cairo: Maktabah al-Saqafah al-Diniyah, 2017), 48.

¹⁶ Manal Mohamed Abdel Nasser, "Rendering the Arabic Contronym/Zann-a/'to Surmise'into English in Four Qur'anic Translations," *International Journal of Linguistics* 5, no. 6 (2013): 110.

ungkapan yang dianggap *al-Addād*, berbeda dengan makna gramatikalnya¹⁷.

Ulama yang pertama kali menyatakan adanya antonimi dan auto-antonimi dalam sastra Arab adalah Sibawayh dalam karyanya *al-Kitab* (الكتاب) di mana ia mengkategorikan kata tersebut menjadi tiga kategori; 1) antonimi (*tadhad*) yaitu dua kata yang saling bertentangan atau dua kata yang berbeda yang memiliki dua arti yang berbeda pula, seperti جلس (duduk) dan ذهب (pergi). 2) orang Arab menyebut dengan *nazair*, yaitu dua kata yang berbeda namun memiliki satu arti yang sama, misal انطلق dan ذهب (pergi). 3) *al-Addād* yaitu satu kata yang menunjukkan dua arti yang berbeda, misalnya القروء yang memiliki arti suci dari haidh, atau sebaliknya mendapati haid¹⁸. Meski demikian, setelah Sibawayh banyak pakar sastra Arab yang berbeda pendapat tentang auto-antonimi ini.

Para pakar sastra arab berbeda pendapat tentang keberadaan *al-Addād* dalam bahasa Arab dan al-Qur'an, setidaknya ada dua mazhab. Al-Khalil, Abu Ubaidah, Ibnu Jinni, al-Zajjaj dan yang lain itu berpendapat adanya kata *al-Addād*, di sisi lain Ibnu Duraid dan Ibnu Darastawaih justru mengingkarinya. Namun apabila ditelusuri lebih mendalam, perbedaan itu hanya tentang status penamaan apakah masuk *musytarak lafzi* (homonim) atau menggunakan istilah yang berbeda¹⁹. Mayoritas ulama tafsir juga mengakui

¹⁷ Iswah Adriana, "Al-Adldad: Sebuah Fenomena Pertentangan Makna Dalam Linguistik Arab," *OKARA: Jurnal Bahasa Dan Sastra* 5, no. 2 (2011).

¹⁸ Abu Bisyr bin Usman bin Qanbar, *Kitab Sibawayh* (Beirut: Dar al-Jail, 1988), 24.

¹⁹ Abdul Wahhab and Shabir, "Tarjamatu Al-Adhdhad Fi Alquran Ila Al-Injiliziyyah Al-

keberadaan kata *al-Aḍḍād*, seperti al-Thabari ketika menjelaskan QS. Al-Insyiqāq: 16 tentang kata *asy-Syafaq*. Dia menyebut penafsiran ulama bahwa *Syafaq* artinya merah dan putih. *Syafaq* dalam konteks ini termasuk *al-Aḍḍād*. Dengan demikian al-Thabari tidak menentang pendapat tersebut dan membiarkannya²⁰. Ini indikasi kuat bahwa al-Thabari setuju adanya *al-Aḍḍād* di dalam Al-Qur'an.

Al-Qurthubi pun banyak sekali menyebut kata-kata *al-Aḍḍād* di dalam al-Qur'an. Ia sama sekali tidak menentangnya, bahkan al-Qurthubi mengarahkan pemaknaan antonimi dari kata tersebut sehingga menjadi benar-benar jelas. Misalkan penafsiran QS. Al-Baqarah: 52 tentang kata *al-'afwu* yang bisa bermakna menghilangkan hingga menjadi sedikit atau justru memperbanyak. Dengan demikian kata *'afwu* masuk kategori *al-Aḍḍād*²¹. Imam al-Baghawi (2005), al-Al-Razi²², Abu Hayyan, Ibnu Kathir²³, Al-Alusi²⁴, dan beberapa ulama tafsir lainnya juga menerima konsep auto-antonimi ini.

Berbeda dengan Ibnu 'Athiyyah yang terkadang tidak setuju keberadaan auto-antonimi di dalam al-Qur'an. Misalkan dalam menafsirkan QS. Saba': 33 tentang kata *asarra* yang menurutnya bukan sebagai *al-Aḍḍād*. Ibnu 'Athiyyah sering berseberangan paham dengan ulama

Manhaj Wa Al-Isykaliyyah," *Filologi: Silsilatu Ad-Dirasah Al-Adabiyyah Wa Al-Lughawiyyah* 36, no. 71 (2019): 31–62.

²⁰ Abu Ja'far Muhammad ibn Jarir Al-Thabari, *Jami' Al-Bayan 'an Ta'wil Ay Al-Qur'an*, Vol. 24 (Beirut: Dar al-Fikr, 2015), 318.

²¹ (Al-Qurthubi, 1964, p. 397)

²² Al-Rāzī (2000)

²³ Kathir (2000)

²⁴ Al-Alusi (1997)

lain. Misal, banyak pendapat ulama menyebut bahwa kata *يخفي* - *أخفي* dalam QS. Thaha: 15 itu bermakna *adzharah* (memperlihatkan), tetapi menurutnya kata tersebut tidak termasuk kategori *al-Aḍḍād*. Ibnu 'Athiyyah menyatakan, pendapat itu cacat karena makna *khafi* itu lebih dekat pada arti samar bukan kejelasan. Ibnu 'Athiyyah lebih cenderung memaknai kata *ukhfi* dalam QS. Thaha: 15 sebagai makna *mubalghah* (penguatan) atas samarnya kedatangan hari kiamat yang sangat tidak jelas kapan munculnya²⁵.

Ibnu 'Asyur memiliki cara pandang yang hampir sama dengan Ibnu 'Athiyyah tentang auto-antonimi. Terkadang Ibnu 'Asyur setuju dengan adanya *al-Aḍḍād*, misalnya saat dia menafsirkan QS. Al-Waqi'ah: 65 tentang kata *تفهكون* yang bisa saja berarti meratapi perkara yang sudah berlalu atau berarti merasakan kenikmatan. Namun dalam memaknai ayat di atas Ibnu 'Asyur lebih memilih makna kesedihan. Menurutny, Ali Kisa'i telah mengkategorikan kata *تفهكون* sebagai kata *al-Aḍḍād*. Di sinilah dia sama sekali tidak mengkritisi pendapat Ali Kis'ai dan memberikan indikasi setuju adanya *al-Aḍḍād*²⁶. Meskipun demikian, Ibnu 'Asyur tidak setuju untuk mempermudah penyebutan kata sebagai *al-Aḍḍād*. Misalkan dalam menafsirkan QS. Al-Kahfi: 79 tentang kata *wara-a* yang bermakna di depan mereka, padahal semestinya kata itu bermakna di belakang. Sebagian ulama menyebut kata

²⁵ Abu Muhammad Abdul Haq ibn Ghalib ibn 'Athiyyah, *Al-Muharrar Al-Wajiz Fi Tafsir Al-Kitab Al-Aziz*, Vol. 4 (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah, 2001), 40.

²⁶ Muhammad Thahir bin Muhammad Ibnu Asyur, *Al-Tahrir Wa Al-Tanwir*, Vol. 27 (Tunis: Al-Dar al-Tunisiah Li al-Nasyr, 1984), 322.

wara-a sebagai *al-Aḍḍād*, namun ditentang oleh Ibnu 'Asyur. Dia menyebutnya sebagai *wahmi* (salah terka).

Al-Farra' juga mengingkari konsep auto-antonimi. Makna di depan itu merupakan *majazi*, bukan makna yang sebenarnya²⁷. Ada banyak contoh kasus *al-Aḍḍād* di dalam al-Qur'an, dan itu sudah dibahas oleh al-Anbari dalam bukunya. Menurutny, di antara contoh *al-Aḍḍād* di dalam al-Qur'an adalah QS. al-Baqarah: 249 tentang kata *dzanna yadzunnu* yang bermakna yakin. Kata *dzanna* juga bisa bermakna ragu-ragu. Dalam QS. Al-Anbiya': 87 terdapat kata *khiltu* dan *hasiba* yang dengan segala derivasinya di dalam Al-Qur'an juga termasuk kategori *al-Aḍḍād* yang bisa bermakna yakin juga bisa bermakna ragu-ragu²⁸.

Contoh lain *al-Aḍḍād* dalam al-Qur'an adalah kata '*as'asa* dalam QS. At-Takwir: 17. Kata '*as'asa* bisa bermakna menghadap dan bisa bermakna berpaling. Ada juga ulama yang memaknai kata '*as'asa* berarti mendekati awalnya dan bisa bermakna mendekati akhirnya. Pendek kata, '*as'asa* itu memiliki makna yang bertentangan²⁹. Kata *aqna'a* dalam QS. Ibrahim: 43 juga termasuk kata *al-Aḍḍād*. Ia bisa bermakna mengangkat kepala karena sombong dan bisa bermakna menundukkan kepala karena menjadi hina. Maknanya adalah bisa saja orang-orang kafir di hari kiamat itu mendongakkan kepala namun terlihat hina seperti pengemis yang meminta-

²⁷ Muhammad Thahir bin Muhammad Ibnu Asyur, *Al-Tahrir Wa Al-Tanwir*, Vol. 16 (Tunis: Al-Dar al-Tunisiah Li al-Nasyr, 1984), 12.

²⁸ Al-Anbari, *Al-Adhdhad*, 145.

²⁹ Abu Thalib Abdul Wahid Al-Halabi, *Kitab Al-Aḍḍād Fi Kalam Al-Arab* (Damascus: Dar Tallas, 1963), 45.

minta, atau bisa saja bermakna mereka menundukkan kepala karena merasa hina dan pasti akan masuk ke neraka. Pendapat pertama itulah yang disepakati oleh al-Qurthubi³⁰. Kata *al-Hanif* dalam QS. Al-Hajj, QS. Al-Baqarah: 135, QS. Ali 'Imran: 67, 95, an-Nisa': 125, QS. Al-An'am: 79, 161, QS. Yunus: 105, QS. An-Nahl: 120, 123, dan QS. Ar-Rum pun juga termasuk kategori *al-Aḍḍād*. Ia bisa bermakna *istiqamah* (terus menerus) dalam kebenaran atau *al-mailu* (cenderung) pada kebaikan. Kedua makna itu bisa saja dan pantas digunakan untuk ayat-ayat di atas karena sesuai dengan konteks ayat tersebut³¹.

2. Al-Qur'an Terjemah Kementerian Agama Republik Indonesia

Catford menjelaskan bahwa penerjemahan adalah penggantian teks dalam suatu bahasa (bahasa sumber, SL) kepada teks yang sepadan dalam bahasa lain (bahasa target, TL)³². Menurut al-Qattan³³ terjemah adalah menjelaskan pembicaraan asli atau memperhatikan susunannya. Al-Zahabi³⁴ menjelaskan bahwa terjemah memiliki tujuan; *Pertama*, mengalihkan atau memindahkan suatu pembicaraan dari suatu bahasa ke bahasa yang lain, tanpa menerangkan

³⁰ Muhammad ibn Ahmad Al-Qurṭubī, *Tafsīr Al-Qurṭubī*, Vol. 3 (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2014), 377.

³¹ Muhammad Husain Al Yasin, *Al-Addād Fi Al-Lugah* (Bagdad: Jami'at Bagdad, 1974), 56.

³² C.J Catford, *A Linguistic Theory of Translation* (Oxford: Oxford University Press, 1965), 54.

³³ *Mabahis Fi Ulum Al-Qur'an* (Kairo: maktabah al Wahbah, 2009), 307.

³⁴ *Al-Tafsīr Wa Al-Mufasssirūn*, Vol. 1 (Cairo: Maktabah Wahbah, 1995), 254.

makna bahasa asal yang diterjemahkan. *Kedua*, menafsirkan suatu pembicaraan dengan menerangkan maksud yang terkandung di dalamnya, dengan menggunakan bahasa yang lain. Metode terjemahan dapat dibedakan menjadi dua macam: *Pertama*, terjemah harfiah (*leterlejik*) ialah terjemah yang dilakukan dengan apa adanya, bergantung dengan susunan dan struktur bahasa asal yang diterjemahkan. *Kedua*, terjemah tafsiriah (*maknawiah*) ialah terjemahan yang dilakukan penerjemah dengan lebih mengedepankan maksud atau isi kandungan yang terkandung dalam bahasa asal yang diterjemahkan³⁵.

Terjemah al-Qur'an artinya memindahkan al-Qur'an kepada bahasa lain yang bukan bahasa Arab, kemudian mencetak terjemahan ini ke dalam beberapa naskah untuk dapat dimengerti oleh orang yang tidak mampu berbahasa Arab, sehingga ia mudah memahami maksud kandungan ayat al-Qur'an dengan perantaraan terjemahan itu³⁶. Menerjemahkan al-Qur'an ke dalam bahasa lain bukan hal mudah. Jangankan ke dalam bahasa lain, bagi orang Arab sendiri bahasa al-Qur'an tergolong sulit dipahami. Dengan gaya bahasa tinggi, memahami al-Qur'an harus dengan modal keilmuan yang memadai³⁷. Penerjemahan al-Qur'an dianggap sebagai solusi agar masyarakat dunia dari pelbagai lapisan dengan mudah dapat memahami dan

³⁵ Muhammad Ali Al-Shabuni, *Al-Tibyan Fi Ulum Al-Quran*, (Damascus: Dar al-Fikr, 1995), 349.

³⁶ Shubhi Al-Shalih, *Mabahis Fi Ulum Al-Qur'an* (Kairo: Maktabah al-Taufiqiyah, 2008), 356.

³⁷ Abdul Mustaqim, *Metode Penelitian Al-Qur'an Dan Tafsir* (Yogyakarta: Idea Press, 2015).

menggali informasi yang terkandung di dalam al-Qur'an tanpa mengesampingkan teks Arab itu sendiri³⁸. Pentingnya memahami al-Qur'an ini menjadikan seluruh negara di dunia turut menerjemahkan al-Qur'an ke dalam bahasa mereka, tak tercuai Indonesia melalui Kementerian Agama.

Dari tahun ke tahun terjemahan al-Quran Kementerian Agama merupakan karya kolektif ulama-ulama ahli al-Qur'an dan linguistik anggota Lembaga Penterjemah Kitab Suci al-Qur'an (LPMQ). Pertama kali terjemahan al-Qur'an diterbitkan pada tahun 1965, tepat pada tanggal 17 Agustus. Kemudian, terjadi penyempurnaan pada tahun 1989. Saat itu penyempurnaan fokus pada perbaikan redaksional yang dianggap sudah tidak relevan dengan perkembangan bahasa. Setelah ada penyempurnaan, terjemahan al-Quran ini dicetak oleh Mujamma' al-Malik Fahd pada tahun 1990. Bahkan, produksi cetakan itu berlanjut hingga saat ini. Seiring berjalannya waktu, terjadilah penyempurnaan yang kedua. Penyempurnaan ini mengahbiskan rentang waktu dari tahun 1998 hingga 2002. Edisi kedua inilah secara menyeluruh dilakukan penyempurnaan yang mencakup aspek bahasa, konsistensi pilihan kata, substansi, dan aspek transliterasi. Setelah edisi penyempurnaan yang kedua, dilakukan peluncuran terjemahan al-Qur'an Kemenag 2019. Penyempurnaan yang ketiga ini kembali dilakukan secara menyeluruh yang mencakup aspek redaksional, konsistensi, dan substansional.

³⁸ Hamam Faizin, "Pencetakan Al-Qur'an Dari Venesia Hingga Indonesia," *ESENSIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Ushuluddin* 12, no. 1 (2011): 133-58.

Newmark³⁹ membedakan istilah metode dan teknik penerjemahan. Yang pertama mengacu pada cara memahami teks secara menyeluruh, sedangkan yang kedua mengacu pada cara memahami teks pada yang lebih kecil satuan bahasa, seperti pemilihan terjemahan kalimat, klausa, frase, dan kata-kata. Istilah terjemahan teknik itu sendiri adalah deskripsi dari prosedur terjemahan⁴⁰. Al-Qur'an terjemah Kementrian Agama ini menggunakan metode penerjemahan yang setia pada bahasa sumber. Maksudnya, lafadz yang bisa diterjemahkan secara harfiyah, maka akan diterjemahkan dengan harfiyah. Namun jika tidak bisa, penerjemahan dilakukan dengan tafsiriyah. Yakni dengan memberikan catatan tambahan, baik berupa footnote maupun penjelasan dalam kurung⁴¹. Sementara prinsip yang digunakan; pertama, penulisan terjemahan ini mengikuti Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI), yang mengatur pemakaian huruf, penulisan kata, pemakaian tanda baca, dan penulisan unsur serapan. Kedua, terjemahan al-Qur'an ini tidak menggunakan kata penghubung 'dan' di permulaan ayat. Kecuali jika masih ada hubungan dengan ayat sebelumnya. Ketiga, Konsisten dalam menerjemahkan huruf, kata, dan kalimat dengan tetap memperhatikan konteks penyebutannya. Keempat, jika terdapat idiom atau metafora yang sulit, maka akan diterjemahkan sesuai dengan Bahasa yang mudah dipahami.

³⁹ *Approaches to Translation* (Hertfordshire: Prentice Hall, 1988), 43.

⁴⁰ Zaka Al Farisi, "Speech Act of Iltifat and Its Indonesian Translation Problems," *Indonesian Journal of Applied Linguistics* 4, no. 2 (2015): 78–90.

⁴¹ Zainal Abidin, "Metode Dan Prinsip Yang Digunakan Terjemahan Al Quran Kemenag 2019," *Tafsiral-Qur'an.Id*, 2020, <https://tafsiralquran.id/inilah-metode-dan-prinsip-yang-digunakan-terjemahan-al-quran-kemenag-2019/>.

Proses Terdapat perdebatan yang menarik dalam sidang kajian penyempurnaan terjemahan Al-Qur'an ke-9 Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI di Bogor 1-3 November 2018, terkait pembahasan satu kata yang memiliki beberapa pengertian (homonim). Seperti penerjemahan kata *al-Ḥaqq* dengan kata 'hak' saja. Apakah kata *Ḥaqq* cukup diterjemahkan dengan 'hak' yang berarti benar, kebenaran dan hak milik sebagaimana dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ataukah diterjemahkan sesuai konteksnya yang bisa berarti hak milik, benar, atau kebenaran. Huzaemah T Yanggo mempertanyakan penerjemahan dengan "hak" ini, bagaimana membedakan hak yang berarti hak milik dengan hak yang bermakna benar dan kebenaran. Kalaupun tetap diterjemahkan dengan kata "hak", maka sebaiknya penulisannya dengan memakai kata *Ḥaqq (italic)*, agar tidak rancu dengan hak milik. Sementara itu, ahli bahasa Indonesia dari Badan Bahasa Kemendikbud, Abdul Gafar Ruskhan berpendapat bahwa kata 'hak' sudah biasa dipakai di buku-buku kita. Ia menyatakan: "Orang yang paham bahasa Arab saja yang membedakan dan mempermasalahkannya itu". Muchlis Hanafi berpendapat, kalau ditulis dengan tulisan *italic*, maka akan tidak konsisten dengan kata yang lain. Oleh karena itu, sebaiknya kata *al-Ḥaqq* diterjemahkan sesuai konteksnya saja, bisa diartikan hak, benar, dan kebenaran⁴². Usulan ini kemudian yang menjadi kesepakatan para pakar dalam sidang kajian ini.

⁴² Ahmad Nur Qomari, "Homonomim Dalam Terjemahan Al-Qur'an," Lajnah Pentashihan Mushaf al-Qur'an (Jakarta, 2019).

3. Anomali Terjemahan Ayat-Ayat Auto-antonimi dalam al-Qur'an

Problem inti dalam terjemahan adalah menemukan kata-kata yang setara. Kesetaraan tersebut mencakup kesetaraan formal dan kesetaraan dinamis. Padanan formal menitikberatkan pada pesan (bentuk atau isi), sedangkan padanan dinamis berkaitan dengan mengkonstruksi nuansa padanan dengan mempertimbangkan hubungan antara pesan substansial dalam bahasa sumber dan bahasa sasaran. Problem ini banyak dihadapi oleh penerjemah. Selain itu, isu budaya juga tertanam dalam proses penerjemahan ⁴³. Hal ini dijelaskan oleh Kaye ⁴⁴, aspek budaya sangat penting dalam penerjemahan, karena menerjemahkan bukan hanya tentang mengubah kata, tetapi juga mentransfer nilai-nilai budaya dari kata-kata. Untuk itu, seorang penerjemah perlu mempertimbangkan kedua aspek tersebut. Makna adalah istilah yang penting dan kompleks dalam bahasa. Oleh karena itu, seorang penerjemah sangat disarankan untuk teliti dalam melihat bahasa yang berbeda dari budaya yang berbeda. Selaras dengan itu, kesulitan juga akan didapati oleh penerjemah ketika menemukan kata *al-Aḍḍād* (Auto-antonimi) yang hanya ada pada budaya sastra Arab saja.

⁴³ Yayan Nurbayan, "Metaphors in the Quran and Its Translation Accuracy in Indonesian," *Indonesian Journal of Applied Linguistics* 8, no. 3 (2019): 710–15.

⁴⁴ "Meaning-Based Translation: A Guide to Cross-Language Equivalence: Mildred L. Larson, New York, and London, University Press of America, 1984. Pp. 537," *Lingua* 73, no. 1–2 (1987): 121–25.

Al-Kharabsheh dan Al-Azzam⁴⁵ mengkaji penerjemahan jenis-jenis auto-antonimi khusus dalam Al-Qur'an: yaitu antonim tersirat yang tidak dapat diwujudkan dalam kata. Penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) penerjemahan ungkapan-ungkapan yang mengandung dua makna (tersurat dan tersirat) susah dilakukan dan sulit dipahami, dimana ungkapan-ungkapan tersebut sering memicu kesesatan (kebuntuan) dalam terjemahan, (2) penerjemahan ungkapan-ungkapan yang membutuhkan latar belakang linguistik yang memadai, yang tanpanya hasil terjemahan tidak akan memuaskan dan bisa salah makna, dan (3) penerjemahan yang tepat dari berbagai jenis ungkapan apapun yang mengandung dua makna, tidak hanya bergantung pada konteks tekstualnya atau konteks yang lebih luas (konteks teologis), tetapi juga pada kombinasi keduanya.

Auto-antonimi (*al-Aḍḍād*) dalam al-Qur'an dapat dianggap sebagai kasus idiosinkrasi semantik (perlawanan makna) yang tampaknya bisa diterjemahkan ke dalam padanan kata yang sederhana dan lugas. Dasar dari idiosinkrasi semantik ini berasal dari fakta bahwa makna al-Qur'an sangat dalam dan tak terhingga dimana dalam satu huruf pun dalam al-Qur'an dapat menghasilkan lapisan makna dan konotasi. Dengan demikian, memahami makna al-Qur'an sangat bergantung pada penafsiran yang dikemukakan oleh para mufasir yang berwewenang dan memiliki ilmu. Yang cukup menarik, kepastian kesesuaian makna dengan usaha

⁴⁵ "Translating Autoantonymy in the Qur'an," *Across Languages and Cultures* 9, no. 1 (2008): 17.

dan tradisi para mufasir sejalan dengan pandangan bahwa penerjemahan dapat dianggap sebagai tindakan interpretasi (penafsiran), dan karenanya, penelitian ini mengadopsi '*pandangan interpretatif*' seperti itu⁴⁶. Namun, pada saat yang sama, diyakini bahwa mempertahankan makna literal cukup penting dimana makna literal dapat mengungkapkan kekuatan dalam penggambaran al-Qur'an.

Mahmood dan Mohammed ⁴⁷ ketika meneliti tentang kesulitan dalam menerjemahkan *al-Addād* ke dalam bahasa Inggris, menyimpulkan bahwa *Al-Addād*, adalah fenomena semantik dalam bahasa Arab yang luar biasa, yang merepresentasikan kesulitan para penerjemah dalam melakukan penerjemahan pada tingkat linguistik murni, tanpa disadari bahwa ada makna lain, yaitu makna yang berlawanan, yang terkandung didalamnya bisa jadi tergantung pada konteks situasi. Senada juga diungkap oleh Abdel-Nasser ⁴⁸ ketika meneliti tentang 'kontronim' padanan Auto-antonimi, yaitu enkapsulasi (mengkombinasikan) dua makna yang berlawanan dalam satu kata (item leksikal), sebagai fenomena linguistik yang memanifestasikan sumber dalam bahasa Arab dan yang mendorong dan mengaktifkan peran konteks dalam menguraikan makna yang dimaksud dalam ujaran yang disampaikan oleh pembicara. Kajian ini menyimpulkan bahwa hubungan makna sangat rumit

⁴⁶ Al-Kharabsheh and Al-Jdayeh, "Translatability of Qur'anic Antonymy."

⁴⁷ "The Translation of Arabic *Al-Addād* (Opposites) in the Glorious Qur'an into English: Problems and Strategies," *College Of Basic Education Researches Journal* 12, no. 1 (2012): 813–28.

⁴⁸ Nasser, "Rendering the Arabic Contronym/Zann-a/'to Surmise' into English in Four Qur'anic Translations."

dan setiap penerjemahan al-Qur'an memiliki kelebihan tersendiri dalam menguraikan berbagai 'bayangan' makna yang dikemas dalam 'kontronim' ini.

Dalam istilah lain, antonim dalam al-Qur'an dapat dianggap sebagai kasus idiosinkrasi semantik (perlawanan makna) yang tampaknya bisa diterjemahkan ke dalam padanan kata yang sederhana dan lugas. Dasar dari idiosinkrasi semantik ini berasal dari fakta bahwa makna al-Qur'an sangat dalam dan tak terhingga dimana dalam satu huruf pun dalam al-Qur'an dapat menghasilkan lapisan makna dan konotasi. Dengan demikian, memahami makna al-Qur'an sangat bergantung pada penafsiran yang dikemukakan oleh para mufasir yang berwewenang dan memiliki ilmu.

Yang cukup menarik, kepastian kesesuaian makna dengan usaha dan tradisi para mufasir sejalan dengan pandangan bahwa penerjemahan dapat dianggap sebagai tindakan interpretasi (penafsiran), dan karenanya, penelitian ini mengadopsi 'pandangan interpretatif' seperti itu. Namun, pada saat yang sama, diyakini bahwa mempertahankan makna literal cukup penting dimana makna literal dapat mengungkapkan kekuatan dalam penggambaran al-Qur'an. Dengan demikian, kombinasi pandangan ini diyakini tidak hanya menangkap dan mengomunikasikan makna semantik dari antonim dalam al-Qur'an, tetapi juga untuk mengungkapkan dan mempertahankan keindahan dan keagungan al-Qur'an.

Kesulitan dalam menerjemahkan *al-Aḍḍād* dalam al-Qur'an berlipat ganda selain sebuah kata dalam al-Qur'an memiliki dua makna yang berlawanan, juga berkaitan

dengan al-Qur'an memiliki sifat ketuhanan sebagai Firman Allah. Karena tidak akan pernah ada hubungan satu-ke-satu antara teks sumber dan satu terjemahan tertentu teks, penerjemah al-Qur'an harus melakukan yang terbaik untuk menyampaikan pesan serupa dan memenuhi fungsi serupa untuk melestarikan sebanyak mungkin makna aslinya⁴⁹. Hal ini dapat dilakukan dengan memahami teks dalam konteksnya dan merujuk kepada beberapa penafsir terkenal yang penafsirannya memuat interpretasi sebuah kata yang memiliki dua makna yang kontradiksi.

Dalam menerjemahkan ayat-ayat yang mengandung *Al-Addād*, selayaknya juga mempertimbangkan makna dalam sebuah konteks kalimat. Karena problemnya apabila yang dipilih dalam penafsiran tersebut adalah makna kebalikannya berarti tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki Allah dalam makna teks ayat tersebut. Oleh karena itu, penerjemah dalam hal ini mengkombinasikan (*al-jam'u*) kedua makna yang saling berselisih apabila dapat dilakukan, atau dipilih salah satu (*al-tarjih*) makna yang sekiranya lebih kuat daripada makna yang lain.

C. Findings and Discussion

1. Kategori Auto-antonimi dalam al-Qur'an

Temuan penelitian ini berfokus pada kategori auto-antonimi dalam al-Qur'an. Representasi Auto-antonimi (*al-Addād*) ditemukan dalam 36 ayat al-Qur'an. Dalam sebuah ayat

⁴⁹ Yowell Y Aziz, "Principles of Translation," 2000.

terkadang terdapat dua Auto-antonimi, kebanyakan hanya satu kata Auto-antonimi. Kata Auto-antonimi dalam temuan ini dapat dikategorikan menjadi empat; *fi'il* (kata kerja), isim (kata benda), *dzaraf* (kata keterangan) dan huruf (versi bahasa Arab). Ditemukan ada sepuluh kata auto-antonimi dalam bentuk *fi'il* (kata kerja); sebagai contoh, *أَسَرَ* memiliki kemungkinan dua makna yang bertentangan, menyembunyikan dan menampakkan (QS. Yunus: 54 dan QS. Saba': 33). Kata *عَسَعَ* memiliki dua arti yang bertentangan, menghadap dan berpaling (QS. Al-Takwir: 17). Kata *أَخَفَى* bermakna menyembunyikan dan menampakkan (QS. Thaha: 15), *صَارَ* bermakna mengumpulkan dan memisahkan (QS. Al-Baqarah: 260), *عَزَرَ* bermakna memuliakan dan menghukum, *تَفَكَّهَوْنَ* bermakna senang dan susah (QS. Al-Waqiah: 68), *عَسَى* bermakna ragu dan yakin (QS. Al-Baqarah: 216), *عَصَمَ* bermakna melindungi dan dilindungi, *يَشْتَرِي-يَشْرِي* bermakna membeli dan menjual (QS. Al-Baqarah: 207), *سَجَرَتْ* memiliki arti dipenuhi *vs* dikosongkan (QS. Al-Takwir: 6).

Kata auto-antonimi dalam bentuk isim (kata benda) dalam empat belas ayat al-Qur'an; sebagai misal, *بَطَانَةٌ* mempunyai dua makna yang bertentangan, yaitu; bagian dalam dan bagian luar (QS. Al-Rahman: 54), *أُمَةٌ* bermakna satu orang (QS. Al-Nahl: 120) dan banyak orang (al-Qasas: 23), *الْبَيْعُ* bisa bermakna menjual dan membeli (QS. Al-Jumu'ah: 9), *الصَّلَاةُ* bisa bermakna masjid (QS. Al-Nisa': 53) dan sinagog (QS. Al-Hajj: 50), *الْظَّنُّ* bisa bermakna yakin dan ragu (QS. Al-Jin: 12), *الْخَوْفُ* bisa bermakna khawatir dengan yakin dan ragu (QS. Al-Nisa': 128), *الرَّجَاءُ* berharap secara yakin dan ragu (QS. Al-Kahfi: 110), *السَّاحِرُ* bermakna tukang sihir yang baik dan jahat (QS. Al-Zukhruf: 49), *الْقِسْطُ* bermakna moderat (QS. Al-Maidah: 42) dan melampaui batas (QS. Al-Jin: 15), *اللَّحْنُ* bisa

berarti ucapan benar dan bisa bermakna ucapan salah, الناس bisa berarti golongan manusia dan bisa berarti golongan jin (QS. Al-Nas: 5), الندب bisa berarti lawan dan bisa kesamaan (QS. Al-Baqarah: 22), قروء bisa berarti haid dan suci (QS. Al-Baqarah: 228), صريخ bisa bermakna ditolong dan dimintai tolong (QS. Yasin: 43), and الجون memiliki dua arti

Dalam bentuk zharaf (kata keterangan), kata auto-antonimi menyebar dalam empat ayat al-Qur'an; kata فوق memiliki kemungkinan dua makna yang bertentangan, yaitu lebih banyak (QS. Al-Nisa': 11) dan lebih sedikit (QS. Al-Baqarah: 26), وراء memiliki dua makna di belakang (QS. Ali Imran: 186) dan di depan (QS. Al-Kahfi: 79), بعد mempunyai arti sesudah dan sebelum (QS. Al-Anbiya': 105), بين memiliki dua arti terpisah dan tersambung (QS. Al-An'am: 94). Sedangkan kata auto-antonimi dalam bentuk huruf terdapat dalam tujuh ayat al-Qur'an. Sebagai contoh, kata إذ atau إذا digunakan untuk dua makna yang berbeda, yaitu untuk masa lampau dan untuk masa depan (QS. Maryam: 110 dan QS. Saba': 31). Kata إن memiliki dua makna yang bertentangan, bisa bermakna ada (positif) dan bisa bermakna tidak ada (negative) (QS. Al-Ahqaf: 23 dan QS. Al-A'la: 9). Kata لا bisa digunakan untuk makna meniadakan dan bisa juga untuk menetapkan (QS. Al-Anbiya': 95). Kata من bisa diterapkan untuk arti sebagian dan juga untuk keseluruhan (QS. Muhammad: 15). Kata هل memiliki kemungkinan dua arti, menetapkan dan meniadakan (QS. Al-Insan: 1 dan QS. Qaf: 30). Kata بعض juga memiliki dua kemungkinan makna, sebagian dan keseluruhan (QS. Zukhruf: 63).

Tabel 1. Kategori Auto-antonomi dalam al-Qur'an

Fi'il (kata kerja)/makna	Isim (kata benda)/ makna	Zharaf (kata keterangan)/ makna	Huruf (versi linguistik Arab)/makna
أسر عسس	بطانة أمة	Bagian dalam vs bagian luar Satu orang vs banyak orang	فوق وراء
أخفى	البيع	Menjual vs membeli	بعد
صار	الصلاة	Masjid vs sinegog	بين
عزر	الظن	Yakin vs ragu	من
عسى	الخوف	Khawatir secara yakin vs ragu	هل
عصم	الرجاء	Berharap secara yakin vs ragu	بعض
يشري- يشترى	الساحر	Tukang sihir yang baik vs yang jahat	
سجرت	القسط	Moderat vs melampaui batas	

تفكهون	Bergembira vs bersedih	الحن	Ucapan benar vs ucapan salah
عنوا	Menjadi sedikit vs bertambah banyak	الناس	Golongan manusia vs golongan jin
		البد	Lawan vs kesamaan
		قروء	Haid vs suci
		صريخ	ditolong vs dimintai tolong
		معني	Mengangkat vs menundukkan
		صريم	Waktu siang vs waktu malam
		مولى	Tuan vs hamba sahaya

2. Metode, Teknik dan Akurasi Terjemahan Auto-antonimi

Penerjemahan Auto-antonimi dalam al-Qur'an terjemah Kementerian Agama Republik Indonesia menggunakan dua metode; terkadang menggunakan metode terjemah harfiah (leterlek) dan terkadang juga menggunakan metode tafsiriyah. Begitu juga teknik penerjemahan Auto-antonimi dalam al-Qur'an terjemah Kementerian Agama RI menggunakan dua macam; Pertama, memaknai kata *al-Aḍḍād* dengan mengkompromikan dua makna yang bertentangan. Model ini biasanya disebut sebagai *al-jam'u* (kompromi). Yaitu mengarahkan kata *al-Aḍḍād* kepada dua makna yang bertentangan dengan mengarahkan masing-masing makna ke dalam kemungkinan maksud dan konteks yang berbeda satu sama lain. Kedua, memaknai kata *al-Aḍḍād* dengan mengambil salah satu makna yang dimungkinkan. Tentu hal ini dilakukan setelah mencari data-data penguat untuk mengambil salah satu makna tersebut. Ini disebut sebagai *al-tarjih* (memilih salah satu makna).

Ditemukan dalam penerjemahan kata قُرُوء (QS. Al-Baqarah [2]: 228) diterjemahkan secara *tafsiriah* 'quru' dengan diberi tanda kurung (suci dan haid)⁵⁰. Penerjemahan ini juga merupakan cara kompromi dengan menggunakan dua makna yang bertentangan secara sekaligus. Ini juga selaras dengan penafsiran para mufassir semisal al-Thabari, al-Qurthubi dan al-Razi menafsirkan قُرُوء dengan makna suci

⁵⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Balitbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019), 48.

dan haid dengan argumentasi masing-masing. Sementara dalam menerjemahkan kata يَطْنُونَ (bentuk *fi'il mudlari'*, plural) dalam QS. Al-Baqarah [2]: 249, (kata طَنَّ memiliki makna berprasangka (ragu-ragu) dan yakin, menggunakan terjemahan harfiah dan teknik *tarjih* (memilih) makna, yaitu; mereka yang meyakini. Padahal dalam QS. Al-Anbiya: 87, kata فَطَنَ (*fi'il madly, mufrad*) diterjemahkan secara harfiah dan dipilih makna berprasangka (masih ragu-ragu) ⁵¹. Ini juga sesuai dengan penafsiran yang dilakukan oleh al-Thabari

Terjemahan Auto-antonimi juga dapat ditelusuri dari kata عَسَّسَ dalam QS. Al-Takwîr: 17. Kata عَسَّسَ bisa bermakna menghadap dan bisa bermakna berpaling. Ada juga ulama yang memaknai kata عَسَّسَ berarti mendekati awalnya dan bisa bermakna mendekati akhirnya. Dalam terjemahan al-Qur'an Kementerian Agama kata ini diterjemahkan dengan menggunakan metode tafsiriah dengan makna larut (gelap sudah pekat), karena kata 'as'as dalam ayat tersebut dihubungkan dengan kata *al-lail* (malam), وَاللَّيْلِ إِذَا عَسَّسَ dengan terjemahan "Demi malam ketika larut". Kata larut sendiri dalam bahasa Indonesia juga memiliki beberapa makna di antaranya; hancur, hanyut semakin jauh, makin bertambah, tenggelam ⁵². Namun penerjemahan kata عَسَّسَ dengan larut secara kontekstual sangat sesuai karena berkaitan dengan kata malam, sehingga memiliki arti semakin malam. Sehingga teknik penerjemahan ini dapat dikompromikan

⁵¹ Kementerian Agama RI, 467.

⁵² Departemen Pendidikan Nasional RI, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008), 821.

dari makna autonimi (*al-Aḍḍād*) asalnya, yaitu menghadap berarti mulai permulaan malam hingga semakin malam, dan berpaling dari gelap malam hingga akhir malam.

Kata Auto-antonimi dalam al-Qur'an adakalanya berupa *zharaf* (kata keterangan), seperti kata فوق memiliki kemungkinan dua makna yang bertentangan, yaitu lebih banyak (QS. Al-Nisa': 11) sesuai makna leksikalnya yaitu di atas atau lebih banyak, namun ternyata kata فوق juga menyimpan makna dibawah atau lebih sedikit (QS. Al-Baqarah: 26). Dalam terjemah Kementerian Agama, kata فوق diterjemahkan dengan metode harfiyah memilih makna 'lebih' saja. Berdasarkan konteks kalimatnya bermakna 'lebih banyak dari'. Sementara dalam QS. Al-Baqarah: 26, Kementerian Agama menerjemahkan kata فما فوقها menggunakan metode tafsiriyah dengan memilih makna 'lebih kecil daripada itu' dengan memberi catatan kaki (footne). Terjemahan ini, baik 'yang lebih besar' maupun 'lebih kecil' sesuai dengan kamus Auto-antonimi dan selaras juga dengan penafsiran dalam berbagai kitab tafsir.

Dalam QS. Ibrahim: 43 juga termasuk kata Auto-antonimi (*al-Aḍḍād*) مُقْنَعِي رُؤُوسَهُمْ yang memiliki dua makna yang berlawanan, bisa bermakna mengangkat kepala karena sombong dan bisa bermakna menundukkan kepala karena menjadi hina. Metode yang digunakan dalam al-Qur'an terjemah Kementerian Agama adalah terjemah leterlek dengan teknik terjemahan memilih terjemah mengangkat kepala. Konteks pembicaran dalam ayat ini adalah pada hari kiamat orang-orang kafir mendongakkan kepala namun terlihat hina seperti pengemis yang meminta-minta. Padahal

kehinanaan itu identik dengan penundukan wajah ke bawah. Meski demikian, dalam hal ini terjemahan Kementerian Agama seirama dengan pendapat al-Qurthubi dalam tafsirnya ⁵³.

Kata حنيف juga merupakan Auto-antonimi yang terdapat di beberapa ayat, di antaranya QS. Al-Baqarah: 135, QS. Âli 'Imrân: 68. Kata حنيف dapat bermakna *al-istiqamah* (lurus) atau *al-mailu* (condong). Salah satu dari makna itu bisa saja dan pantas digunakan untuk ayat-ayat di atas karena sesuai dengan konteks ayat tersebut ⁵⁴. Metode yang digunakan dalam al-Qur'an Terjemah Kementerian Agama terhadap kata hanif dalam QS. Al-Baqarah: 135 berbeda dengan QS. Ali Imran: 68. Dalam QS. Al-Baqarah: 135 metode penerjemahannya adalah harfiah dengan memilih makna lurus, sedangkan dalam QS. Ali Imran: 68 menggunakan metode *tafsiriyah* dengan memberi *footnote* dengan makna 'hanif berarti jauh dari syirik (mempersekutukan Allah Swt.) dan jauh dari kesesatan'. Teknik terjemahan ini tentu berbeda dengan makna Auto-antonimi kata hanif pada mulanya, yaitu *istiqamah* dan *condong*. Namun terjemahan ini menyesuaikan konteks, bahwa Ibrahim bukanlah seorang Yahudi maupun Nasrani, namun Ibrahim seorang yang hanif. Terjemahan ini mengacu pada penafsiran yang dilakukan oleh Ibnu Kathir ⁵⁵, yang mengartikan hanif dengan condong kepada keesaan atau dijauhkan dari syirik.

⁵³ (Al-Qurthubi, 2014, p. 377)

⁵⁴ Walid Al-Mahdi, *Bughyatu As-Sail Min Awabid Al-Masail* (Bairut: Darul Kutub Ilmiyyah, 2018), 1122.

⁵⁵ *Tafsir Al-Qur'an Al-Azîm*, 456.

Dalam QS. Al-Qalam: 20, kata صريم juga bisa dikategorikan sebagai kata *al-Adḍād*. Makna leksikal dari kata صريم adalah terputus. Namun, menurut para pakar linguistik Arab, semacam al-Anbari⁵⁶ kata صريم bisa bermakna waktu malam dan bisa bermakna waktu siang. Kata صريم dalam ayat di atas oleh Kementerian Agama diterjemahkan menggunakan metode harfiah dengan memilih terjemah waktu malam. Al-Mahdi menjelaskan bahwa makna waktu malah berarti terputus dari siang hari atau bisa saja kata itu bermakna waktu Subuh yang terputus dari malam hari. Jika artinya adalah malam hari, maka maksudnya adalah malam hari yang sangat gulita hitam pekat. Dan jika maksudnya adalah siang hari, maka kondisinya adalah tidak ada pepohonan, tanaman dan buminya bersih dari itu semua⁵⁷. Sehingga terjemahan kementerian agama dalam hal ini sebenarnya mengkompromikan dua makna yang saling bertentangan tersebut.

Kata عفو memiliki dua makna yang bertentangan; menyedikitkan (menghilangkan) dan bertambah banyak. Demikian juga kata عفو dalam QS. Al-Baqarah: 52 dan QS. Al-A'raf: 95 memiliki makna yang berlawanan. Dalam al-Qur'an terjemahan Kementerian Agama kata عفو QS. Al-Baqarah: 52, menggunakan metode harfiah dengan memilih terjemahan "Kami memaafkan". Makna memaafkan berarti menghilangkan dosa. Makna yang demikian sesuai dengan

⁵⁶ Al-Adhdhad.

⁵⁷ Al-Mahdi, *Bughyatu As-Sail Min Awabid Al-Masail*.

apa yang tafsirkan oleh al-Thabari⁵⁸. Sedangkan dalam kata عَفُوا dalam QS. Al-A'raf: 95 juga diterjemahkan menggunakan metode harfiah dengan memilih makna bertambah banyak. Terjemahan ini sesuai dengan apa yang tafsirkan oleh al-Thabari⁵⁹.

Kata أَسْرَوْا dalam konteks kalimat النَّدَامَةُ أَسْرَوْا terdapat dalam QS. Yunus: 54 dan QS. Saba': 33 merupakan kata Aoutoantimiyang memiliki dua makna; menyembunyikan dan menampakkan. Dalam al-Qur'an terjemahan kementerian Agama, kata أَسْرَوْا diterjemahkan dengan metode harfiah dan dipilih makna menyembunyikan penyesalan. Terjemahan ini bertentangan dengan berbagai penafsiran oleh para mufassir seperti al-Rozi⁶⁰ yang menyatakan bahwa makna ayat di atas bisa saja diarahkan bahwa di hari kiamat nanti orang-orang kafir itu akan memperlihatkan penyesalannya. Karena amal-amalnya akan ditonton oleh banyak umat dari awal hingga akhir. Sehingga saat keputusan neraka jelas, mereka akan memperlihatkan kesedihan dan penyesalan atas amal-amal jahat yang telah mereka laksanakan di dunia dulu. Sementara, makna menyembunyiakan sesal adalah dengan menundukkan kepala karena malu terlihat dari orang-orang yang dulu mengenalnya.

Kata شَعُوبًا pada QS. Al-Hujurât: 13 merupakan derivasinya dari kata شَعَبٌ masuk kategori kata *al-Aḍḍād*.

⁵⁸ *Jāmi' Al-Bayān Fi Ta'wīl Ay Al-Qur'ān*, Vol. 12 (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2009), 345.

⁵⁹ Al-Qurthubi (2014, p. 397).

⁶⁰ *Al-Tafsir Al-Kabir Aw Mafātiḥ Al-Gayb*, Vol. VIII (Cairo: Der el-Hadis, 2012), 265.

Secara leksikal, maknanya adalah perpisahan ataupun perkumpulan. Kematian bisa disebut sebagai syu'ûban karena sifatnya yang memisahkan antara si mayat dan keluarga ataupun kekasihnya. Al-Baghawi ⁶¹ mengatakan bahwa di antara keindahan bahasa Arab dan keluasan cakupannya adalah makna dari kata شَعَبٌ yang bisa berarti berpisah ataupun berkumpul. Kata شُعُوبًا memiliki dua kemungkinan makna; *Pertama*, bermakna berpisah-pisah. Jadi artinya adalah Allah swt menjadikan umat manusia itu terpisah-pisah dari golongan yang berbeda-beda namun akhirnya dihimpun kembali oleh ras, suku, dan kebangsaan. Semisal adalah bangsa Arab, Melayu, Jawa, dan lain-lain. Kedua, kata شُعُوبًا memiliki makna berkumpul. Maksudnya adalah perkumpulan umat manusia di bawah bangsa satu, di bawah ras-dan suku yang satu. Nampaknya dua makna yang berbeda itu bermuara dalam satu relasi makna. Dalam al-Qur'an terjemah Kementerian Agama hanya diterjemahkan dengan metode harfiah dengan berbangsa-bangsa tanpa memberi makna tafsiriahnya.

Kata الْمُفْؤِيّ juga masuk kategori kata al-Addād. Dalam QS. Al-Wâqî'ah: 73, kata لِلْمُفْؤِينَ bisa saja berarti orang-orang yang kaya dan bisa saja bermakna orang-orang yang fakir ⁶². Derivasi dari kata الْمُفْؤِيّ adalah aqwâ yang berarti tidak memiliki bekal, maksudnya adalah orang fakir yang tidak memiliki bekal apapun. Kata أَفْؤَى juga bisa berarti kuatnya kendaraan dan banyaknya harta benda, atau orang

⁶¹ Ma'alim Al-Tanzil Fi Tafsir Al-Qur'an, Vol. 4 (Beirut: Dar al-Fikr, 1999), 265.

⁶² Zaidan, Al-Addād Fi Al-Qur'an Al-Karim, 454.

yang kaya raya. Dalam al-Qur'an terjemah kementerian agama kata لِّلْمُفْضِرِينَ diterjemahkan dengan 'para musafir'⁶³. Terjemahan ini berarti menggunakan metode harfiah dengan mengkompromikan dua makna yang bertentangan. Sebab, konteks ayat itu berbicara tentang kegunaan api yang dibutuhkan oleh si musafir, si kaya ataupun si miskin. Semua orang membutuhkan api sebagai bekal perjalanan⁶⁴.

Kata مَوْلَى dalam QS. Al-Dukhan: 41 dan QS. Muhammad: 11 juga merupakan Auto-antonimi (*al-Addād*) yang unik. Kata *al-maula* bisa berarti hamba sahaya dan bisa berarti tuan pemiliknya. Uniknya, dua makna itu pernah terkumpul dalam satu ayat dengan pengulangan kata maulâ dalam penyebutannya dalam QS. Ad-Dukhân: 41; يَوْمَ لَا يُغْنِي مَوْلَى عَنْ مَوْلَى شَيْئًا وَلَا هُمْ يُنصَرُونَ yang menceritakan tidak adanya manfaat yang didapat oleh si tuan dari hambanya atau sebaliknya besok di hari kiamat. Dalam terjemahan Kementerian Agama terlihat sangat janggal kata *al-maula* diterjemahkan dengan teman setia. Hal ini menyelisihi pendapat para mufasir. Sementara dalam QS. Muhammad: 11; ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ مَوْلَى الَّذِينَ آمَنُوا وَأَنَّ الْكَافِرِينَ لَا مَوْلَى لَهُمْ kata maula harus dimaknai sebagai tuan (pelindung) dan tidak bisa dimaknai sebagai hamba. Karena konteksnya, ayat itu membicarakan Tuhan sebagai tuan orang-orang yang beriman. Dalam hal ini terjemahan al-Qur'an kementerian Agama yang menggunakan metode

⁶³ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, 792.

⁶⁴ (Umar, 2018, p. 156)

harfiah dan memilih makna tuan (pelindung) tepat dan sesuai dengan penafsiran para ulama ahli tafsir ⁶⁵.

D. Simpulan

Auto-antonimi (*al-Aḍḍād*) menjadi bagian dari kajian linguistik Arab yang terfokus pada sebuah kata yang memiliki dua makna saling kontradiktif. Ia menjadi fenomena menarik dalam kajian semantika teks al-Qur'an. Pasalnya auto-antonimi memiliki peran strategis dalam mempengaruhi hasil interpretasi al-Qur'an. Penerjemahan al-Qur'an, dengan menjadikan al-Qur'an Terjemahan Kementerian Agama RI Tahun 2019 sebagai objek material, ditemukan banyak problematika penerjemahan, terutama masalah keakurasian dan kesesuaiannya dengan tafsir al-Qur'an. Problem ini ditemukan karena sulit ditemukannya persamaan kata (sinonim) yang seimbang dalam bahasa yang lain (non-Arab). Dalam al-Qur'an terjemah Kemenag RI ditemukan model auto-antonimi dalam bentuk *isim (noun)* sebanyak 17 kata, *fi'il (verb)* 11 kata, *zharaf (adverb)* 4 kata dan *huruf (conjunction)* 7 kata. Metode yang digunakan oleh tim terjemah Kemenag RI adalah metode terjemah harfiah juga metode tafsiriyah. Teknik penerjemahan yang mereka digunakan adalah a) *al-jam'u* dengan mengkompromikan makna yang bertentangan sesuai konteksnya, dan b) *al-tarjih* dengan mengunggulkan makna yang paling memungkinkan sesuai konteksnya. Seluruh penerjemahan al-Qur'an Kemenag diukur keakurasian berdasarkan pada tafsir-tafsir yang *mu'tabar*.

⁶⁵ Abd al-Wāḥid ibn 'Alī Abū al-Ṭayyib Al-Lughawī, *Kitab Al-Aḍḍād Fi Kalam Al-'Arab* (Beirut: Da'r al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1989), 150.

Daftar Pustaka

- ʿAthiyyah, Abu Muhammad Abdul Haq ibn Ghalib ibn. *Al-Muharrar Al-Wajiz Fi Tafsir Al-Kitab Al-Aziz, Vol. 4*. Beirut: Dar al-Kutub al-ʿIlmiyyah, 2001.
- A Mahmood, Ziyad, and Mohammed J Mohammed. "The Translation of Arabic Al-Addād (Opposites) in the Glorious Qur'an into English: Problems and Strategies." *College Of Basic Education Researches Journal* 12, no. 1 (2012): 813–28.
- Abidin, Zainal. "Metode Dan Prinsip Yang Digunakan Terjemahan Al Quran Kemenag 2019." *Tafsiral-Qur'an.Id*, 2020. <https://tafsiralquran.id/inilah-metode-dan-prinsip-yang-digunakan-terjemahan-al-quran-kemenag-2019/>.
- Adriana, Iswah. "Al-Adldad: Sebuah Fenomena Pertentangan Makna Dalam Linguistik Arab." *OKARA: Jurnal Bahasa Dan Sastra* 5, no. 2 (2011).
- Al-Alusi, Shihabuddin. *Ruh Al-Ma'ani Fi Tafsir Al-Qur'an Al-Azim Wa Al-Sab' Al-Masani*. Beirut: Dar al-Fikr, 1997.
- Al-Anbari, Ibnu. *Al-Adhdhad*. Bairut: Al-Maktabah al-Ashriyyah, 1987.
- Al-Baghawi, Husain bin Mas'ud. *Ma'alim Al-Tanzil Fi Tafsir Al-Qur'an, Vol. 4*. Beirut: Dar al-Fikr, 1999.
- Al-Halabi, Abu Thalib Abdul Wahid. *Kitab Al-Addād Fi Kalam Al-Arab*. Damascus: Dar Tallas, 1963.
- Al-Kharabsheh, Aladdin. "Translating Autoantonymy in the Qur'an." *Across Languages and Cultures* 9, no. 1 (2008): 17.
- Al-Kharabsheh, Aladdin, and Ghaith Al-Jdayeh. "Translatability of Qur'anic Antonymy." *Jordan Journal of Modern Languages and Literature* 9, no. 1 (2017): 51–72.
- Al-Lughawī, Abd al-Wāḥid ibn 'Alī Abū al-Ṭayyib. *Kitab Al-Addād Fi Kalam Al-'Arab*. Beirut: Da'r al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1989.

- Al-Mahdi, Walid. *Bughyatu As-Sail Min Awabid Al-Masail*. Bairut: Darul Kutub Ilmiyyah, 2018.
- Al-Qattan, Manna' Khalil. *Mabahis Fi Ulum Al-Qur'an*. Kairo: maktabah al Wahbah, 2009.
- Al-Qurthubi, Muhammad bin Ahmad. *Al-Jâmi' Li Ahkâmi Al-Qur'an, Vol. 1*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 1964.
- Al-Qurthubi, Muhammad ibn Ahmad. *Tafsîr Al-Qurthubi, Vol. 9*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah, 2014.
- Al-Qurṭubî, Muhammad ibn Ahmad. *Tafsîr Al-Qurṭubî, Vol. 3*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2014.
- Al-Râzî, Fakhruddin. *Al-Tafsîr Al-Kabîr Aw Mafâtih Al-Gayb, Vol. VII*. Cairo: Dar Al-Hadith, 2000.
- . *Al-Tafsîr Al-Kabîr Aw Mafâtih Al-Gayb, Vol. VIII*. Cairo: Der el-Hadis, 2012.
- Al-Shabuni, Muhammad Ali. *Al-Tibyan Fi Ulum Al-Quran*. Damascus: Dar al-Fikr, 1995.
- Al-Shalih, Shubhi. *Mabahis Fi Ulum Al-Qur'an*. Kairo: Maktabah al-Taufiqiyah, 2008.
- Al-Shufi, Abdullathif. *Al-Lugah Wa Ma'ajimuha Fi Al-Maktabah Al-Arabiyyah*. Beirut: Dar al-Tallas, 1986.
- Al-Ṭabarî, Ibnu Jarir. *Jâmi' Al-Bayân Fi Ta'wîl Ay Al-Qur'ân*. Vol. 12. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2009.
- Al-Thabari, Abu Ja'far Muhammad ibn Jarir. *Jami' Al-Bayan 'an Ta'wil Ay Al-Qur'an, Vol. 24*. Beirut: Dar al-Fikr, 2015.
- Al-Ẓahabî, Muhammad Husain. *Al-Tafsîr Wa Al-Mufasssîrûn, Vol. 1*. Cairo: Maktabah Wahbah, 1995.
- Antonius, Petrus. *Al-Mu'jam Al-Mufasssal Fi Al-Addad*. Bairut: Darul Kutub Ilmiyyah, 2003.

Asyur, Muhammad Thahir bin Muhammad Ibnu. *Al-Tahrir Wa Al-Tanwir*, Vol. 16. Tunis: Al-Dar al-Tunisiah Li al-Nasyr, 1984.

———. *Al-Tahrir Wa Al-Tanwir*, Vol. 27. Tunis: Al-Dar al-Tunisiah Li al-Nasyr, 1984.

Aziz, Yowell Y. "Principles of Translation," 2000.

Catford, C.J. *A Linguistic Theory of Translation*. Oxford: Oxford University Press, 1965.

Departemen Pendidikan Nasional RI. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008.

Faizin, Hamam. "Pencetakan Al-Qur'an Dari Venesia Hingga Indonesia." *ESENSIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Ushuluddin* 12, no. 1 (2011): 133–58.

Faris, Ahmad Ibnu. *Maqqayis Al-Lughah*. Kairo: Dar al-Hadis, 2008.

Farisi, Zaka Al. "Speech Act of Itifat and Its Indonesian Translation Problems." *Indonesian Journal of Applied Linguistics* 4, no. 2 (2015): 78–90.

Haidar, Farid 'Awid. *Ilm Al- Dilâlah*. Cairo: Maktabah al-Adab, 2005.

Jaeni, Muhamad. "AL-ADDAD: POLA UNIK BAHASA AL-QUR'AN." *RELIGIA*, 2017.

Kamaluddin, Hasyim Ali. *Ilm Al- Dilâlah Al-Muqâran*. Cairo: Maktabah al-Adab, 2007.

Kathîr, Imaduddîn Ibnu. *Tafsîr Al-Qur'ân Al-'Azîm*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2000.

Kaye, Alan S. "Meaning-Based Translation: A Guide to Cross-Language Equivalence: Mildred L. Larson, New York, and London, University Press of America, 1984. Pp. 537." *Lingua* 73, no. 1–2 (1987): 121–25.

- Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Balitbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019.
- Mittendorf, A. J. *Autoantonymy 204*. Canada: In The Deep Press, 2018.
- Muhammed, Essam Tahir. "Problems of Translating Auto-Antonymy from English into Arabic." *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology* XII, no. II (2020): 3247-64.
- Mustaqim, Abdul. *Metode Penelitian Al-Qur'an Dan Tafsir*. Yogyakarta: Idea Press, 2015.
- Nassar, Husain. *Madkhal Ta'rif Al-Aḍḍād*. Cairo: Maktabah al-Saqafah al-Diniyah, 2017.
- Nasser, Manal Mohamed Abdel. "Rendering the Arabic Contronym/Zann-a/'to Surmise'into English in Four Qur'anic Translations." *International Journal of Linguistics* 5, no. 6 (2013): 110.
- Newmark, P. *Approaches to Translation*. Hertfordshire: Prentice Hall, 1988.
- Nurbayan, Yayan. "Metaphors in the Quran and Its Translation Accuracy in Indonesian." *Indonesian Journal of Applied Linguistics* 8, no. 3 (2019): 710-15.
- Qanbar, Abu Bisyr bin Usman bin. *Kitab Sibawayh*. Beirut: Dar al-Jail, 1988.
- Qomari, Ahmad Nur. "Homonym Dalam Terjemahan Al-Qur'an." Lajnah Pentashihan Mushaf al-Qur'an. Jakarta, 2019.
- Shabir, Abdul Wahhab and. "Tarjamatu Al-Adhdhad Fi Alquran Ila Al-Injiliziyyah Al-Manhaj Wa Al-Isykaliyyah." *Filologi: Silsilatu Ad-Dirasah Al-Adabiyyah Wa Al-Lughawiyyah* 36, no. 71 (2019): 31-62.

Umar, Ahmad Mukhtar. *Al-Isytirak Wa at-Tadhaddi Fi Alquran Al-Karim: Dirosah Ihshaiyyah*. Mesir: Alamul Kutub, 2018.

Umar, Mukhtar. *Ilm Al-Dilalalah*. Kuwait: Maktabah Dâr al-'Urûbah, 1996.

Yasin, Muhammad Husain Al. *Al-Aḍḍād Fi Al-Lugah*. Bagdad: Jami'at Bagdad, 1974.

Zaidan, Abduljabbar Fathi. *Al-Aḍḍād Fi Al-Qur'an Al-Karim*. Cairo: Maktabah al-Alukah, 2005.

Sebelum saya mengakhiri orasi ilmiah pengukuhan guru besar saya ini, saya menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pencapaian ini:

Pertama, saya menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi tingginya kepada kedua orangtua saya, Ayahanda KH. Fahrurrozi Hasan, alm. Beliau adalah murid Mbah Ali Maksum Krapyak, sejak kecil membimbing saya, mengajari hal-hal yang mendasar berkaitan dengan agama, ketika menginjang remaja kepada beliau saya belajar tafsir jalalain, ushul fiqih, taqrib, dll. Teristimewa untuk Ibunda Hj. Asmu'ah atas perhatian, cinta dan kesabaran dalam mendidik saya mulai kecil hingga dewasa, tidak henti-hentinya selalu mendo'akan saya di setiap waktu. Ibuk... saya tidak akan bisa seperti ini kalau tidak panjenengan support, mendoakan dan tirakat untuk saya.. Terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang selalu diberikan oleh ayah dan ibu untuk saya...Terima Ibuk Bapak juga, telah mensupport putra putri panjenengan dalam menghafal al-Qur'an.. berkat support dan doa panjenengan, 3 dari 5 putra-putri panjenengan hafal al-Qur'an...

Demikian pula untuk Ayah dan Ibu mertua saya KH. Falih Makmur alm. Yang membimbing saya untuk berkhidmah di masyarakat terutama di Masjid Jami' Lasem. Disaat saya diterima CPNS di STAIN Kudus 2010 kala itu, saya matur beliau untuk berumah tangga di Kudus, jawab beliau "*ora.. kuwe nok kene wae ngewangi aku nok pondok*", yang saat itu adik-adik masih kecil berada di pondok. Alhamdulillah dalam keadaan suka duka, demi berkhidmah di pondok ash-Sholatiyah dan Masjid Jami' Lasem saya harus rela pulang pergi tiap harinya. Kepada Ibu mertua Hj. Unaizah terima kasih yang telah membimbing dan mendo'akan

keluarga kami dengan penuh cinta dan kesabaran. Semoga jerih payah beliau semua menjadi amal jariyah dan mendapat balasan kebaikan yang berlimpah di dunia dan akhirat. Aamiin.

Terkhusus buat keluarga kecil saya istri tercinta, belaian hidup saya, Khoridatul Mudhiyah, yang selalu menemani, mensupport, mengingatkan dan mendo'akan saya, dalam keadaan suka dan duka, terima kasih sayang.. I love u full cinta.. Untuk ketiga anak saya yang sholeh dan sholehah Helwa Zerlina Abqariya, Basaam Abaqary Ahmad dan Hafsa Maulidia Abqariya yang telah berada di surga.. terimakasih sayang Helwa dan Bassam..telah menjadi pelita hati bagi abahmu ini...

Kepada saudara-saudari saya, Mbak Hj. Faridatus Saadah dan Mas Fajrusholah, Mbak Ida..saya bisa menghafal al-Qur'an karena suri tauladanmu yang tertanam dalam diriku, "Engkau seorang perempuan bisa menghafal al-Qur'an saat kuliah di IIQ Wonosobo, saya yang laki-laki juga harus bisa menghafal al-Qur'an saat kuliah di al-Azhar Cairo"...Mbak Nana dan Mas Ahmad, yang telah banyak membantuku.. Adik Shihabuddin, dan Laily Fauziah dan Rudi Hartono..semua adalah penyemangat hidupku..

Kedua, ucapan terima kasih kepada Rektor IAIN Kudus, Prof Abdurrahman Kasdi, beliau adalah suri tauladan saya dalam mengembangkan keilmuan dan berorganisasi. Dari beliau saya termotivasi untuk cepat menyelesaikan S3, dan menghasilkan banyak karya ilmiah dan segera mengajukan GB meski masih di usia muda.

Atas support beliau saya bisa meraih Guru Besar dengan cepat, yaitu tahun ke 11 lima bulan sejak saya resmi menjadi Dosen di IAIN Kudus...

Kepada Para Wakil Rektor, Ketua dan Anggota Senat IAIN Kudus, Kepala Biro AUAK, Dekan beserta wakil dekan, para ketua lembaga, ketua Program Studi, sekretaris Program Studi, para kepala pusat, kepala unit, para Kabag dan Kasubag, seluruh dosen, tenaga pendidikan, dan seluruh Civitas akademika IAIN Kudus Berkat bimbingan, dorongan, dan motivasinya sehingga saya bisa mencapai jenjang karir akademik sekarang ini.

Kepada Team Work saya.. civitas akademika Fakultas Ushuluddin, Dr. Abdul Karim, Dr. Irzum Farihah, P Farid al Zasal, P Agus Wahyudi, para Kaprodi dan Sekprodi.. kasubbag, para tendik dan para dosen Ushuluddin... mana suaranya... saya bersyukur punya tim work yang solit dan kompak seperti kalian.. bekerja bersama dalam suka dan duka...I love u full....

Ucapan terimakasih juga saya sampaikan kepada Kementerian Agama RI, yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk mencapai gelar akademik tertinggi, GB ini...

Ketiga, ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada guru dan Kyai saya sejak TK, MI. MTs Manahijul Huda Ngagel Dukuhseti Pati, MA Raudhotul Ulum Guyangan Pati, para masyayekh di al-Azhar, UIN Yogya, UIN Semarang, yang telah mendidik saya..

Terkhusus guru ngaji tahsin al-Qur'an saya, KH. Afwan Sholih..saya ngaji al-Qur'an kepada bapak saya tiap habis magrib, ngaji tahsin kepada beliau setiap habis subuh.. waktu itu masih menggunakan lampu teplok dan petromak.. terima kasih telah mengajari saya membaca al-Qur'an dengan fasih, Kyai..

Kepada para Masyayekh para kyai Lasem, Mbah Syihab, Mbah Zaim, Mbah Hasan Fauzi, Mbah Imam Shofwan, Mbah Ahfas... panjengan semua adalah orang tua dan guru saya di Lasem, yang

membimbing saya, memberi kesempatan kepada saya menjadi Imam dan ngaji Subuh di Masjid Jami' Lasem kota pusaka..

Keempat, ucapan terima kasih saya sampaikan kepada teman-teman, kolega yang selama ini banyak bekerjasama langsung dengan saya. Teman-teman IKAMARU Kairo.. terima kasih telah berproses belajar, berdiskusi di Asrama Madinatul Bu'uts Kairo..

Temen-temen satu angkatan beasiswa al-Azhar 97 JMT, yang diwakili KH. Nur Hamim, teman diskusi dan belajar bersama di al-Azhar, sekarang menjadi kyai anak perempuan saya..

Teman-teman S2 dan S3 saya... teman-teman Pengelola Qijis dan temen-temen yang berkolaborasi karya ilmiah bereputasi internasional Scopus, Ji Mustaqim, Prof Wahibur, Mas Acong Muhtador, Prof Abdurrohman UGM, mas Rikza Muqtada...

Terima kasih juga saya sampaikan Kepada keluarga besar Bani Hasan, Bani Abu Sholih, Bani Hasyim, Bani Hamid...semua telah mendoakan dan mensupport saya..

Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh panitia yang telah bekerja keras menyelenggarakan acara ini sehingga berjalan dengan lancar dan sukses. Kepada semua yang telah berjasa dalam perjalanan karir akademik saya, saya menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya. Teriring do'a semoga amal baik semuanya mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT.

Pada penghujung pidato pengukuhan ini, sekali lagi saya sampaikan terima kasih atas partisipasi dan kesabarannya dalam mengikuti prosesi ini, semoga apa yang saya sampaikan akan bermanfaat untuk banyak pihak. Demikian yang dapat

saya sampaikan, terima kasih atas kehadiran dan do'a restu para hadirin sekalian. Mohon maaf atas segala kekhilafan.

Wallahul Muwaffiq ila Aqwamit Tharieq

Wassalamu'alaikum Warohmatullahhiwabarokatuh.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama Lengkap dengan gelar	Prof. Dr. H. Ahmad Atabik, Lc. MSI
Jabatan Fungsional/ Gol.	Guru Besar/ IV-a
Nomor Induk Pegawai	197802252009121001
Tempat dan Tanggal Lahir	Pati, 25 Februari 1978
Alamat Rumah	Komplek Ponpes ash-Sholatiyah Sumbergirang Lasem Rembang Jawa Tengah
Nomor Hp	081328012180
Alamat e-mail	ahmad.atabik@iainkudus.ac.id
URL google scholar	https://scholar.google.com/citations?user=MTC_S48AAAAJ&hl=en&oi=ao
SCOPUS ID	57219376984
ORCID ID	0000-0002-0554-8898

B. DATA KELUARGA

Istri	Khoridatul Mudhiiah, SHI
Anak	1. Helwa Zerlina Abqaiya 2. Bassam Abqory Ahmad 3. Hafsha Maulidiya Abqariya (alm).

Orang Tua	KH. Fahrurrozi Hasan, BA (alm) Hj. Asmu'ah, SPd
Mertua	KH. M Falih Makmur (alm) Hj. Unaizah

C. RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL DAN NON FORMAL

Madrasah Ibtidaiyah	MI YAPIM Ngagel Dukuhseti Pati -lulus 1990
Madrasah Tsanawiyah	MTs YAPIM Ngagel Dukuhseti Pati - lulus tahun 1993
Madrasah Aliyah	MA YPRU Guyangan Trangkil Pati – lulus tahun 1996
Strata 1	Universitas al-Azhar Cairo Mesir Fakultas Ushuluddin Jurusan Aqidah dan Filsafat lulus tahun 2002
Strata 2	Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Konsentrasi Studi al-Qur'an dan Hadis – lulus tahun 2006
Strata 3	Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Studi Islam Konsentrasi Ilmu al-Qur'an – lulus tahun 2017
Pondok Pesantren	Raudhotul Ulum Guyangan Trangkil Pati tahun 1993-1996
Pondok Pesantren	Nurul Ummah Kota Gede Yogyakarta, 1996
Pondok Tahfidz	Sunan Pandanaran Sleman Yogyakarta, tahun 2003-2004
Pesantren Pra Ke Mesir	Beasiswa Diklat Bahasa Arab Pra Studi Ke Mesir, (Depag Pusat), tahun 1997, di Jurang Mangu Timur Tangerang

D. RIWAYAT KEPANGKATAN

Pangkat/ Golongan	TMT		Jabatan Fung- sional	TMT	KUM
CPNS	1 Juni 2010		Tenaga Pen- gajar/Asisten Ahli	1 Juli 2012	118
PNS	1 Juli 2011		Lektor	1 Juli 2014	250
Penata muda Tk. 1/IIIb	1 Juli 2011		Lektor Kepala	1 Oktober 2017	448
Penata/ IIIc	1 Oktober 2014		Guru Besar/ Profesor	1 Desember 2023	995
Penata Tk. I/IIId	1 Oktober 2017				
Pembina/ IVa	1 Oktober 2021				

E. PENGALAMAN JABATAN

No	Jabatan	Instansi	Tahun
1	Kaprodi Ilmu Hadis	Jurusan Ushuluddin	2013-2015
2	Sekretaris Jurusan Ush- uluddin	Jurusan Ushuluddin	2015-2017
3	Kaprodi Hukum Ekonomi Syariah	Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam	2017-2018
4	Wakil Dekan 2	Fakultas Syariah	2018-2020
5	Kaprodi Hukum Keluar- ga Islam	Pasca sarjana	2020-2022
6	Dekan	Fakultas Ushuluddin	2022-2026

F. PENGALAMAN ORGANISASI

No	Nama Organisasi	Jabatan	Periode
1	Kelompok Studi Wali-songo (KSW) Paguyuban Masyarakat Jawa Cairo	Departemen Kajian	1998-1999
2	PCI NU Mesir	Lakpesdam	1999-2001
3	MWC NU Lasem	Wakil Ketua	2007-2012
4	MWC NU Lasem	Rois Syuriah	2012-2022
5	PCNU Lasem	Wakil Ketua	2013-2018
6	PCNU Lasem	Katib Syuriah	2019-2024
7	PWNU Jawa Tengah	Wakil Katib Syuriah	2018-2029
8	Dewan Pendidikan Kab. Rembang	Sekretaris	2017-2022

G. PENGALAMAN MENGAJAR

No	Makuliah	Strata
1	Ulumul Qur'an	S1 Ilmu al-Qur'an dan Tafsir
2	Ulumul Hadis	S1 Ilmu Hadis
3	I'jaz al-Qur'an	S1 Ilmu al-Qur'an dan Tafsir
4	Studi Kitab Tafsir	S1 Ilmu al-Qur'an dan Tafsir
5	Ushul Fiqih	S1 Pendidikan Agama Islam
6	Ilmu Tafsir	S1 Ilmu al-Qur'an dan Tafsir
7	Tafsir Sufistik	S1 Tasawuf dan Psikoterapi
8	Tafsir Aqidah	S1 Aqidah dan Filsafat Islam
9	Studi al-Qur'an dan Hadis	S1 Hukum Ekonomi Islam
10	Tafsir Ekonomi	S2 Ekonomi Syariah
11	Studi al-Qur'an dan Hadis Pendidikan	S2 MPI

12	Studi al-Qur'an dan Hadis Ekonomi	S2 ES
13	Teologi Islam	S2 Studi Islam
14	Tafsir Hukum Keluarga	S2 HKI

H. PENGALAMAN MENGAJAR SELAIN IAIN KUDUS

No	Nama Perguruan Tinggi	Tahun
1	STAI Khozinatul Ulum Blora	2007-2010
2	STAI SA Jakarta di Ponpes Kauman Lasem	2008-2011
3	Unwahas Semarang	2008-2011
4	STAI al-Anwar Sarang Rembang	2010-2013
5	STAI Mafa Kajen Pati	2008-2010

I. PENGALAMAN PENELITIAN

No	Judul	Peneliti	Tahun
1	Evaluasi Strategi Pembelajaran Mata Kuliah Ulumul Qur'an Dan Rumusan Kurikulum Mata Kuliah Sejarah Teks Al-Qur'an, Teknologi Informasi Dan Komputer, Penulisan Karya Tulis Ilmiah Dan Pemikiran Modern Dalam Dunia Islam Jurusan Ushuluddin Stain Kudus	Ahmad Atabik	2013
2	Reformulasi Mata Kuliah Tafsir ijtimai dalam menjawab problematika sosial (Studi analisis mata kuliah tafsir ijtimai prodi ilmu al-Qur'an dan tafsir jurusan ushuluddin STAIN Kudus)	Ahmad Atabik	2014

3	Solusi Metodologis Menghafal al-Qur'an (sebuah alternatif cara mudah menghafal al-Qur'an bagi mahasiswa STAIN Kudus). Ahmad Atabik	Ahmad Atabik	2015
4	"Fenomena Pembacaan al-Qur'an dalam Masyarakat Desa Sumbergi-rang Kecamatan Lasem"	Ahmad Atabik	2016
5	Metode Tarjih al-Qurtubi dalam Tafsir al-Jami' li Ayat al-Ahkam	Ahmad Atabik	2017
6	Infiltrasi Israiliyyat dalam tafsir Fath al-Qadir karya al-Syaukani (Studi kritis tentang penyimpangan tafsir dalam ayat-ayat kisah)	Ahmad Atabik	2018
7	Analisis Permasalahan Dan Strategi Dalam Mudharabah Dan Musyarakah Pada Baitul Maal Wat Tamwil (Studi Kasus Baitul Maal Wat Tamwil di Karesidenan Pati)	Ahmad Atabik, Karebet	2019
8	Fatwa Halal Majelis Ulama' Indonesia tentang Vaksin Covid-19; Tinjauan <i>Maqāṣid al-Qur'ān</i> dan <i>Maqāṣid al-Syarī'ah</i>	Ahmad Atabik	2020
9	QURANIC IMMUNITY: Kitab Suci Sebagai Syifa' dan Solusi Menghadapi Wabah Covid-19	Ahmad Atabik	2021

10	EFEKTIFITAS DANA ABADI PESANTREN: (Studi Implementasi Perpres Nomor 82 Tahun 2021 Tentang Pendanaan Penyelenggaraan Pesantren)	Ahmad Atabik, Muhammad Mustaqim	2022
11	The Practice of Religious Life of Indonesian Moslem Migrants Workers in Hong Kong	Ahmad Atabik, Zulham Qudsi	2023

J. PUBLIKASI ARTIKEL ILMIAH DALAM JURNAL, PROSIDING DAN BUKU

No	Judul Artikel	Penulis	Penerbit
1	Konsep Repetisi (Takrar) Redaksi al-Quran; Pengaruh Repetisi pada Psikologi Pembacanya	Ahmad Atabik	Jurnal Hermeneutik, Volume 6, Nomor 2, Juli 2010, ISSN 1907-7246) hlm. 76 s/d 102
2	Mudharabah: Sebuah Alternatif Pengganti Sistem Bunga dalam Bank Islam	Ahmad Atabik	Iqtishadia, Edisi IX, Desember 2010 (ISSN: 1979-0724)
3	Wajah Maskulin Tafsir al-Quran: Kritik Bias Gender dalam Interpretasi al-Quran	Ahmad Atabik	Jurnal Palastren Volume 4, Nomor 1, Juni 2011 (ISSN 1979-6056)
4	Pertentangan Makna dalam Retorika dan Linguistik Arab (Kajian Semantik al-Quran)	Ahmad Atabik	Arabia, Vol 3, No. 1, Januari - Juni 2011 (ISSN: 2085-644X)

5	Epistimologi Pengulangan Redaksi dalam al-Qur'an	Ahmad Atabik	Jurnal Hermeneutik 2011
6	Epistemologi Hadis: Melacak Sumber Otentitas Hadis	Ahmad Atabik	Jurnal Religia 2012
7	Konseling Keluarga Islami (Solusi Problematika Kehidupan Berkeluarga)	Ahmad Atabik	Jurnal Bimbingan Konseling Islam 2012
8	Relativitas Ajaran Agama: Menuju Pluralisme Keberagamaan Yang Harmonis	Ahmad Atabik	Jurnal Fikrah 2013
9	Konsep Wahyu Menurut Nasr Hamid Abu Zayd	Ahmad Atabik	Hermeneutik, Vol. 9, No. 1, Januari-Juni 2013 (ISSN: 1907-7246)
10	Prospek dakwah melalui Media televisi	Ahmad Atabik	Jurnal Dakwah 2013
11	Telaah Kritis terhadap Sunan Ibnu Majah	Ahmad Atabik	Hermeneutik, Vol. 9, No. 2, Juli 2013 (ISSN: 1907-7246)
12	Memahami Konsep Hermeneutika Kritis Habermas	Ahmad Atabik	Jurnal Fikrah 2013
13	Al-Qur'an sebagai Konstitusi Dakwah	Ahmad Atabik	Konseling Religi, Jurnal Bimbingan Konseling Islam Vol. 5, No. 1 Juni 2014 ISSN: 1907-7238
14	The Living Qur'an: Potret Budaya Tahfiz al-Qur'an di Nusantara	Ahmad Atabik	Jurnal Penelitian 2014

15	WAJAH MASKULIN TAFSIR AL-QURÂ AN: KRITIK BIAS GENDER DALAM INTERPRETASI AL-QURÂ AN	Ahmad Atabik	Jurnal Palestren 2014
16	Pendidikan dan Pengembangan Potensi Anak Usia Dini	Ahmad Atabik	Thufula, Jornal of Prescholl Education Vol. 2 No. 1 Januari-Juni 2014 ISSN 2355-0163
17	Telaah pemikiran Al-Ghazali tentang filsafat	Ahmad Atabik	Jurnal Fikrah 2014
18	Konsep Komunikasi Dakwah Persuasif Dalam Perspektif Al-Qur'an	Ahmad Atabik	Jurnal At-Tabsyir 20114
19	Perkembangan tafsir modern di indonesia	Ahmad Atabik	Jurnal Hermeneutik 2014
20	Teori kebenaran perspektif filsafat ilmu: Sebuah kerangka untuk memahami konstruksi pengetahuan agama	Ahmad Atabik	Jurnal Fikrah 2014
21	Telaah Pemikiran al-Ghazali tentang Filsafat	Ahmad Atabik	Fikroh, Jurnal Ilmu Aqidah dan Studi Keagamaan, Vol. 2, No. 1 Juni 2014, ISSN: 2354-6174
22	Konseling Keluarga Islami (Solusi Problematika Kehidupan Berkeluarga)	Ahmad Atabik	Konseling Religi, Jurnal Bimbingan Konseling Islam Vol. 5, No. 2 Desember 2014 ISSN: 1907-7238

23	Kajian Tafsir Indonesia (Telaah Sejarah dan Perkembangannya)	Ahmad Atabik	Hermeneutik, Vol. 1 No. 2 Desember 2014, ISSN 1907-7246
24	Menelisik Otentitas Kesejarahan Sunnah Nabi (Studi Atas Teori Common Link Dan Sanggahan Terhadapnya)	Ahmad Atabik	Jurnal Riwayah 2015
25	Pemikiran Al-Qardhawi Tentang Metode Memahami Hadis dengan Membedakan Antara Sarana yang Berubah dan Tujuan yang Tetap dalam Hadis	Ahmad Atabik	Jurnal Hermeneutik 2015
26	Dzikir Cinta: Jalan Spiritualitas Kerinduan Sufi Menuju Cinta Allah	Ahmad Atabik	Jurnal Esoterik 2015
27	Dari Konseling Perkawinan Menuju Keluarga Samara	Ahmad Atabik	Jurnal Konseling Religi
28	Konsep penciptaan alam: Studi komparatif-normatif antar agama-agama	Ahmad Atabik	Jurnal Fikrah 2015
29	Menelisik Otentisitas Kesejarahan Sunnah Nabi: Studi atas Teori Common Link dan Sanggahan Terhadapnya	Ahmad Atabik	Riwayah, Jurnal Studi Hadis Vol. 2 No. 1 Maret 2015 ISSN: 2460755X
30	Konsep nasih ulwan tentang pendidikan anak	Ahmad Atabik	Jurnal Elementary 2015
31	Kontradiksi antar dalil dan cara penyelesaiannya prespektif ushuliyin	Ahmad Atabik	Jurnal Yudisia 2015

32	Melacak Historitas Syiah (Asal Usul, Perkembangan dan Aliran-Alirannya)	Ahmad Atabik	Jurnal Fikrah 2015
33	Prinsip dan Metode Pendidikan Anak Usia Dini	Ahmad Atabik	ThufuLA: Jurnal Inovasi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal 3 (2), 264-280, 2015
34	Metode Tarjih dalam Kajian Hadis	Ahmad Atabik	Riwayah 2 (1), 132-145, 16
35	Penafsiran Al-Shawkani terhadap ayat-ayat Aqidah	Ahmad Atabik	Jurnal Hermeneutik 10 (1), 2016
36	Pernikahan dan Hikmahnya Perspektif Hukum Islam	Ahmad Atabik	YUDISIA: Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam 5 (2), 2016
37	Wajah Maskulin Tafsir al-Qur'an: studi intertekstualitas ayat-ayat kesetaraan Gender	Ahmad Atabik	PALASTREN: Jurnal Studi Gender 6 (2), 299-322, 2016
38	Analisis historis perkembangan bank syariah	Ahmad Atabik	Iqtishadia 6 (2), 357-378, 2016
39	Managemen Dakwah Perspektif Al-Qur'an	Ahmad Atabik	TADBIR: Jurnal Manajemen Dakwah 1 (1), 2016
40	Peranan Manthuq dan Mafhum dalam Menetapkan Hukum dari Al-Qur'an dan Sunnah	Ahmad Atabik	YUDISIA: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam 6 (1), 97-118, 2016
41	Manajemen pengelolaan wakaf tunai di Indonesia	Ahmad Atabik	ZISWAF: Jurnal Zakat dan Wakaf 1 (1), 1-26, 2016

42	Manajemen pengelolaan zakat yang Efektif di Era Kontemporer	Ahmad Atabik	ZISWAF: Jurnal Zakat Dan Wakaf 2 (1), 40-62, 2016
43	Peranan zakat dalam pengentasan kemiskinan	Ahmad Atabik	ZISWAF: Jurnal Zakat Dan Wakaf 2 (2), 339-361, 2017
44	Percampuran budaya Jawa dan Cina: Harmoni dan toleransi beragama masyarakat Lasem	Ahmad Atabik	Sabda: Jurnal Kajian Kebudayaan 11 (1), 1-11, 2017
45	Corak tafsir aqidah (kajian komparatif penafsiran ayat-ayat aqidah)	Ahmad Atabik	ESENSIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Ushuluddin 17 (2), 209-223, 2016
46	Perspektif Al-Syawkani tentang Pentarjihan Perbedaan Penafsiran	Ahmad Atabik	Hermeneutik Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir 11 (2017), 157-75, 2017
47	Clash of West and East Civilizations in Qur'an Interpretation	Ahmad Atabik	Addin 11 (1), 243-266, 2017
48	Pengaruh Mazhab Mufasssir Terhadap Perbedaan Penafsiran		Journal of Islamic Studies and Humanities 2017
49	Urgensi Komunikasi Lintas Budaya Sebagai Peredam Konflik Antar Agama	Ahmad Atabik	AT-TABSYIR: Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam 5 (1), 2018
50	Pemasaran Desain Produk Prespektif Hukum Ekonomi Syariah	Ahmad Atabik	TAWAZUN: Journal of Sharia Economic Law 1 (1), 87-97, 2018

51	Pendidikan dan pengembangan potensi anak usia dini	Ahmad Atabik	ThufuLA: Jurnal Inovasi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal 2 (1), 149-166, 2018
52	New paradigm of contemporary hermeneutics: Analysis of religious text discourse understanding of Paul Ricoeur's perspective	Ahmad Atabik	Addin 13 (2), 295, 2019
53	The Role Of Indonesian Women For Conflict Resolution On Qur'anic Interpretation	Ahmad Atabik	Palastren: Jurnal Studi Gender 12 (2), 543-568, 2019
54	Political, Religious and Social Unrest in Yemen in the 18th And 19th Centuries during the Late Ottoman Dynasty	Ahmad Atabik, M Mustaqim	Journal of Islamic Thought and Civilization 10 (2), 2020
55	Interaksionisme Simbolik Ritual Meron di Indonesia dan Relevansinya dalam al Quran	Ahmad Atabik	Jurnal Fikrah 8 (1), 137-156, 2020
56	Teori Makna Dalam Struktur Linguistik Arab Perspektif Mufasir Masa Klasik."	Ahmad Atabik	Jurnal Theologia 31 (1), 65-86, 2020
57	Date fruit (Phoenix dactylifera L.): Quranic perspectives, phytochemical composition, and antioxidant activities	Ahmad Atabik, Suhadi, Abdul Rohman, Irnawati	International Journal Of Pharmaceutical Research 2 (Jul-Dec), 1370-1382, 2020
58	Story Repetition in Qur'an as an Islamic Education Learning Strategy	Ahmad Atabik	Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam 15 (2), 337-354, 2020

59	The Shift of Al-Shawkani's Theological Thinking in Tafseer Fath al-Qadeer from Zaydi Shi'i to Ash'ari Sunni	Ahmad Atabik	RELIGIA, 251-269, 2020
60	The discourse of the Qur'anic metaphors: The embryo of theological sects disputes in comprehending the Holy Qur'an	Ahmad Atabik	Jurnal Esensia, 2021
61	The Scientific Miracles of Olive (Zaitūn) in the Qur'an: Perspectives of Classic and Scientific Interpretations	Ahmad Atabik	AL QUDS: Jurnal Studi Alquran Dan Hadis 5 (2), 417-438, 2021
62	Production Behavior in Sharia Economy: in the Perspective of Maqashidi Interpretation	Ahmad Atabik	Equilibrium 9 (2), 425-444, 2021
63	Al-Naẓm Stylistic Discourse in I'jāz al-Qur'ān Based on Al-Jurjānī's Perspective: Analysis of Arabic Literature Criticism on the Qur'an Studies	Ahmad Atabik	Ulumuna 25 (1), 57-83, 2021
64	Strategi Pelestarian Lingkungan Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadis	Ahmad Atabik	Advances in Humanities and Contemporary Studies 3 (2), 45-54, 2022
65	The Effectiveness of Online Zakat in Community Economic Development: A Study of the Dompet Dhuafa and Rumah Zakat Websites	M Mustaqim, Ahmad Atabik	IQTISHADIA 15 (2), 344-357, 2022

66	Scientific Miracles of Grapes In The Qur'an And Hadith: Perspectives on Religious Studies and Herbal Treatment	Ahmad Atabik	Jurnal Riwayah 2023
67	Jihad and interpretation of religious texts on female terrorists in Indonesia	Ahmad Atabik, M Muhtador	Journal Qijis 2023
68	The Tradition of Surah Al-Hashr Recitation As A Student's Self-Protective Method at Sulaimaniyyah Islamic Boarding School Turkey, Indonesia	Nila Munana Maksimalina, Ahmad Atabik	Hermeneutik: Jurnal Ilmu al-Qur'an dan Tafsir, Vol 17, No 2 (2023)
69	Maqashid Quran's critical view on Indonesian Ulema Council's fatwa on Halal certification of COVID-19 vaccine	Ahmad Atabik, Rikza Muqtada	Journal HTS Theologies Studies 2024
70	Ngaji Bandongan: Tafsir Jalālyn Gus Baha Study As A Paradigm Of Online Acculturation Of Turats And Social Media	A Khoirunnisa, Ahmad Atabik	Jurnal At-Tibyan; Jurnal Ilmu al-Qur'an dan Tafsir 2024
71	Maqashid Al-Qur'an Dalam Kehalalan Produk	Ahmad Atabik	Book Chapter: Falsafah Sains Halal, 2023
72	Repetisi Redaksi al-Qur'an: Memahami Ayat-Ayat al-Qur'an yang Diulang	Ahmad Atabik	Idea Press, 2014
73	Rahasia Pengulangan Redaksi Ayat al-Qur'an	Ahmad Atabik	Idea Press, 2017

74	Tafsir Surat Yasin: Metode Mudah Memahami Kandungan Hati al-Qur'an	Ahmad Atabik	Idea Press, 2018
75	Sisi Kemukjizatan al-Qur'an	Ahmad Atabik, M Agus Zuhurul Fuqoha	Nj Press, 2020
76	Tafsir Ayat Ahkam: Tafsir Maqashidi (Metode Penafsiran Berbasis Maqasyid Syariah)	Ahmad Atabik, Fauzan Adim	Nj Press, 2021
77	Efektivitas Dana Abadi Pesantren (Studi Implementasi Perpres No 82 Tahun 2021 Tentang Pendanaan Penyelenggaraan Pesantren)	Ahmad Atabik Muhammad Mustaqim	Nj Press, 2022
78	Studi al-Qur'an dan Hadis	Ahmad Atabik, Abdullah Hanapi, Shofaussamawati	Nj Press, 2023

