

KAPASITAS KULTURAL PEMIMPIN INFORMAL DALAM MEWUJUDKAN MASYARAKAT HARMONIS

Entoh Tohani
Jurusan PLS FIP UNY
tohani@uny.ac.id

ABSTRAK

Pendidikan multicultural diselenggarakan sebagai upaya menciptakan kehidupan masyarakat yang terbebas dari ketidakadilan atau disfungsi social. Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan multikultural di masyarakat dipengaruhi oleh keberfungsian pemimpin informal. Pemimpin informal memiliki pengaruh dan posisi strategis dalam menciptakan kehidupan masyarakat yang harmonis-humanis. Oleh karena itu, pemimpin informal perlu menjalankan berbagai pendekatan pendidikan multikultural secara optimal sebagai individu yang paling berperan aktif dalam penyelenggaraan pendidikan multikultural di masyarakat. Fungsi pemimpin dimaksud tidak akan tercapai apabila kapasitas cultural pemimpin informal tidak dapat terwujud. Oleh karena itu, kapasitas cultural perlu dikembangkan melalui berbagai intervensi.

Kata kunci: *pendidikan multicultural, pemimpin informal, kapasitas cultural*

ABSTRACT

Multicultural education as an organized effort to create a society free from injustice or social dysfunction. The successful achievement of education goals multikultural in communities affected by the functioning of informal leaders. Informal leaders have influence and strategic position in creating a harmonious community life-humanist. Therefore, the informal leaders need to run a variety of multicultural education approach optimally as individuals who are most active in providing multicultural education in community. Function referred to the leader will not be achieved if the cultural competences of informal leaders can not be realized. Therefore, cultural capacities needs to be developed through various interventions.

Key word: multicultural education, informal leaders, cultural capaci

PENDAHULUAN

Tujuan pembangunan suatu masyarakat pada dasarnya diarahkan pada peningkatan mutu kehidupan warga masyarakat baik dalam bidang ekonomi, social-budaya maupun politik. Dalam bidang ekonomi, warga masyarakat diharapkan menjadi manusia yang produktif, mandiri,

inovatif, dan memiliki sikap dan nilai berwirausaha. Dalam bidang social budaya, setiap warga negara diharapkan menjadi manusia yang memiliki kepribadian utuh, berkarakter baik dan memiliki perilaku positif dalam kehidupan bermasyarakat. Sedangkan dalam kehidupan politik, warga masyarakat diharapkan dapat berpartisipasi aktif dan

positif dalam menyukseskan pembangunan bangsa, dan selalui melaksanakan dan menjaga perilaku demokratis, toleransi, dan kebersamaan dengan orang lain (Fegerlind & Saha, 1983).

Dalam kehidupan nyata dewasa ini, banyak kenyataan yang menggambarkan bahwa tujuan pembangunan, khususnya dalam bidang social budaya belum tercapai optimal. Berbagai bentuk ketidakharmonisan dalam keseimbangan system social masyarakat saat ini, nampak terlihat dari berbagai informasi media massa yang menggambarkan terjadinya masalah social. Misalnya perlakuan perkelahian antar warga masyarakat, bentrokan antar para pendukung partai politik, perlakuan disparitas memperoleh kesempatan pendidikan pada kelompok miskin dan kelompok beruntung karena struktur social yang kaku dan hegemoni kepentingan tertentu, perlakuan anggota masyarakat yang tidak manusia terhadap kelompok masyarakat kurang beruntung baik fisik maupun mental, perlakuan tindak kekerasan terhadap suatu kelompok tertentu, dan lain sebagainya.

Setiap anggota masyarakat dapat berfungsi aktif dalam mengembangkan dan menjaga keharmonisan social. Salah satu pihak yang memiliki peran strategis dalam mencegah dan mengurangi tindakan-tindakan destruktif terhadap kesejahteraan social masyarakat adalah pemimpin informal. Pemimpin informal memiliki kedudukan yang cukup tinggi di masyarakatnya mengingat mereka adalah orang-orang yang dipandang memiliki kapasitas atau keunggulan tertentu dibanding dengan warga masyarakat lainnya.

Keberadaan pemimpin informal menjadi pintu masuk berbagai pengaruh positif maupun negative yang berasal dari lingkungan luar masyarakatnya. Dengan kata lain, pemimpin informal merupakan individu-individu yang berfungsi sebagai saluran dan agent pengembangan masyarakat.

Fungsi pemimpin informal dalam mewujudkan masyarakat yang harmonis, dalam kenyataan belum dapat berjalan optimal. Berbagai bentuk disharmoni dalam interaksi social dapat diakibatkan oleh perilaku pemimpin informal yang kurang dapat mewaspadai dan peka terhadap berbagai pengaruh negative yang masuk ke dalam masyarakat, pemahaman yang keliru yang dimilikinya mengenai kelompok-kelompok social lain dan paham tersebut disebarluaskan kepada para pengikutnya, pemahaman mengenai superioritas kelompok yang dipandang lebih unggul dibanding kelompok lain, dan bahkan ketidakmauan terbuka terhadap kelompok social lain. Selain itu, pengetahuan yang minim terhadap keragaman, kurang terbuka pada perubahan, dan sikap enggan melakukan perubahan menjadi factor penghambat pula. Dalam hal ini, pemimpin informal masih belum dapat menjalankan kewajiban membentuk masyarakat yang adil, toleransi, saling menghargai, dan saling bekerja sama dalam struktur social yang heterogen. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban untuk mengembangkan pemimpin informal menjadi individu-individu yang memiliki wawasan dan kapasitas multicultural.

PEMBAHASAN

Pendidikan Multikultural untuk Keharmonisan

Kehidupan masyarakat yang harmonis nampaknya nampaknya keadaan proses social yang tidak terdapat konflik-konflik social. Konflik social menggambarkan adanya ketidakharmonisan dalam kehidupan bermasyarakat. Konflik social dimaknai sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya (www.wikipedia.org). Menurut Webster (1966) istilah “conflict” di dalam bahasa aslinya berarti suatu “perkelahian, peperangan atau perjuangan”- yaitu berupa konfrontasi fisik antar beberapa pihak, dan berkembang kemudian dengan masuknya “ketidaksepakatan yang tajam atau oposisi atas berbagai kepentingan, ide, dan lain-lain (Pruitt and Rubin, 2004:9). Sedangkan Rummel menyatakan bahwa *social conflict is then the confrontation of social powers*. Konflik social adalah konfrontasi kekuatan-kekuatan social (www.hawaii.edu). Dengan demikian dapat diartikan bahwa konflik dapat bentuk konfrontasi fisik maupun konfrontasi aspek psikologis karena perbedaan antar kekuatan social.

Konflik social dapat terjadi karena adanya 1) perbedaan pertimbangan antara pertimbangan idealistis dengan pertimbangan realistik, 2) adanya sikap frustrasi dan cemburu social terhadap keberhasilan-keberhasilan orang lain, 3) tidak ada alternative-alternative atau aspirasi yang dapat diterima oleh semua

pihak, atau tidak terwujudnya solusi integrative yang dapat menyepakatkan kepentingan kedua belah pihak, dan 4) adanya kondisi stabilitas yang dapat memicu konflik (Pruitt and Rubin, 2004:27-53). Terkait dengan ini, Rumelt menjelaskan bahwa konflik terjadi karena ketidakseimbangan kekuatan (power) yang dimiliki para pihak yaitu *coersive power, bargaining power, intellectual power, authrorative power, altruistic power, dan manipulative power* (www.hawaii.edu).

Pendapat lain disampaikan oleh Sutoro Eko (2002:145) bahwa konflik dapat terjadi antar kedua pihak dalam dimensi sturktural dan dimensi cultural. Dimensi structural merupakan perilaku konflik yang terjadi antara para pihak terkait dengan penyediaan dan pemerataan akses atau kesempatan dalam memanfaatkan sumberdaya masyarakat yang ada, atau adanya perlakuan-perlakuan tidak adil dari pihak satu terhadap pihak lain. Dimensi cultural menekankan bahwan konflik terjadi akibat adanya perbedaan-perbedaan aspek cultural, misalnya perbedaan kegiatan makan bersama dan komunikasi yang kurang kondusif. Mengingat bahaya konflik social baik bahaya material maupun nonmaterial maka perlu diupaya solusi pemecahannya.

Konflik social dapat diatasi dengan dua pendekatan yaitu: pertama pendekatan yang menekankan pada kekuasaan negara yang mana negara menggunakan powernya untuk mengatur dan mengontrol masyarakat, dan dalam perkembangannya pendekatan ini mengarah pada tindakan koersi dan represi

negara terhadap pemerintah. Pendekatan kedua yaitu pendekatan yang menekankan pada partisipasi masyarakat. Pendekatan ini dilakukan dengan berlandaskan pada terbangunnya dialog atau kontrak social dalam pluralisme masyarakat. Terkait dengan dua pendekatan ini, nampaknya di masyarakat untuk mewujudkan masyarakat yang harmonis-sejahtera, pengembangan pendidikan multicultural dalam masyarakat menjadi suatu upaya pembaharuan masyarakat.

Pendidikan multicultural sebagai pendekatan progresif untuk melakukan transformasi pendidikan secara holistic, memberikan kritik kelemahan-kelemahan, kegagalan-kegagalan dan diskriminasi yang terjadi dalam dunia pendidikan saat ini (Smith, 1998; dalam Zamroni, 2011:144). Layanan pendidikan selama ini kurang dapat dirasakan oleh kelompok masyarakat kurang beruntung; pendidikan lebih diorientasikan bagi warga masyarakat yang memiliki sumberdaya untuk memperolehnya; dan berbagai tindakan diskriminasi dalam proses pendidikan sering terjadi. Ladson-Billings menyatakan bahwa pendidikan multikultural sebagai bentuk pendidikan yang dapat dijadikan pondasi guna melakukan transformasi masyarakat dan menghilangkan penindasan dan ketidakadilan.

Pendapat lain sampaikan Banks (2002:1) bahwa pendidikan multicultural merupakan suatu pergerakan reformasi yang dirancang untuk membuat perubahan-perubahan besar dalam pendidikan anak-anak.

Multicultural education is an idea, an educational reform movement, and a

process whose major goal is to change the structure of educational institutions so that male and female students, exceptional students, and students who are members of diverse racial, ethnic, and cultural groups will have an equal chance to achieve academically in school (Banks, 2005:9)

Banks (2002:1-3) menyatakan bahwa tujuan pendidikan multicultural mencakup: membangun pemahaman individu mengenai kehidupannya dari perspektif cultural dan etnis orang lain yang dapat menjadi arahan dalam berperilaku, memberikan pengalaman belajar yang menggambarkan berbagai kultur dan budaya orang lain, membantu individu dengan penyediaan berbagai pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk hidup dalam arus budaya utama dan dalam arus lintas budaya, dan menghilangkan tindakan diskriminasi yang individu atau masyarakat alami karena perbedaan fisik, ras dan karakteristik budaya.

Sebagai suatu ide, pendidikan multicultural berusaha untuk menciptakan kesempatan pendidikan yang sama untuk semua peserta didik dengan mengubah seluruh lingkungan sekolah agar merefleksikan kelompok-kelompok dan budaya-budaya yang beragam dalam suatu masyarakat dan dalam suatu negara.

As an idea, multicultural education seeks to create equal educational opportunities for all students, including those from different racial, ethnic, and social-class groups. Multicultural education tries to create equal educational opportunities for all

students by changing the total school environment so that it will reflect the diverse cultures and groups within a society and within the nation's classrooms

(<http://education.washington.edu/cme/vjew.htm>).

Secara lebih rinci, James A. Banks (2002:12; 2007:83) menjelaskan bahwa dalam mengimplementasikan pendidikan multikultur dapat dilakukan dengan menekankan pada lima dimensi yang sekaligus merupakan tujuan pendidikan multicultural, yang mencakup:

1. *Content integration (integrasi kurikulum)*.

Pendekatan ini mengembangkan muatan kurikulum (kegiatan, atau program) dengan memasukan informasi-informasi atau fakta-fakta dari dan mengenai berbagai kebudayaan untuk menjelaskan prinsip, teori maupun konsep-konsep yang terkait dalam proses pendidikan multicultural kepada peserta didik atau kelompok sasaran.

2. *The knowledge construction process (proses konstruksi pengetahuan)*.

Proses pendidikan merupakan upaya pendidik membantu peserta didik untuk memahami bagaimana pengetahuan dibentuk dan bagaimana pengetahuan tersebut dipengaruhi oleh ras, etnis, gender dan posisi kelas social seseorang individu dan kelompok.

3. *Prejudice reduction (pengurangan prasangka)*.

Pendekatan ini menekankan pada proses pembelajaran yang dapat mengeliminir berbagai bias dan prasangka antar pendidik dengan peserta didik atau antar peserta didik. Melalui pembelajaran

multicultural diharapkan terbangun pemahaman positif, terbangun wawasan untuk mengenal, mengetahui sekaligus mengalami pertautan antar karakteristik, serta dan dapat melakukan pemecahan masalah.

4. *Equity pedagogy (pedagogi yang setaral)*.

Pendekatan ini menekankan pada persamaan dan kesetaraan layanan pendidikan pada semua warga masyarakat. Proses pendidikan yang dilakukan sedapat mungkin memfasilitas semua gaya belajar peserta didik dari beragam kultur dan menumbuhkan kebersamaan dan kerja sama.

5. *An empowering school culture and social culture (memberdayakan kultur sekolah dan masyarakat)*.

Pendekatan ini digunakan untuk memberdayakan semua pihak baik guru, sekolah, maupun masyarakat untuk menciptakan budaya keadilan baik melalui kegiatan rekreasi, olah raga, dan kegiatan lainnya. Kultur saling bekerjasama dibangun berdasarkan pada consensus dan kepentingan bersama.

Pengembangan pendidikan multicultural tidak hanya dalam konteks pembelajaran di lembaga pendidikan namun juga dalam konteks kehidupan masyarakat luas. Penyelenggaraan pendidikan multicultural semestinya menjadi tanggung jawab semua pihak yang memiliki tanggung jawab karena pada dasarnya pendidikan menjadi tanggung jawab bersama. Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem

Pendidikan Nasional pasal 54 menyatakan bahwa semua lapisan masyarakat dapat berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Keberhasilan pembangunan pendidikan bukan menjadi tanggung jawab pemerintah semata, melainkan menjadi tanggung jawab bersama tiga pilar pelaksana pembangunan pendidikan yaitu pemerintah, masyarakat dan keluarga. Dalam kaitan ini, masyarakat memiliki kewajiban dan hak untuk merencanakan, melaksanakan, dan membina serta mengembangkan berbagai upaya edukatif. Walau disadari bahwa penyelenggaraan pendidikan sering kurang mendapatkan partisipasi masyarakat yang tinggi disebabkan sikap dan perilaku warga masyarakat yang tidak kooperatif dan apatis, kurang tersedia ruang untuk menyampaikan pesan atau pikiran terhadap kebijakan/kepentingan yang ada, dominasi kelompok tertentu, dan sistem sosial yang membatasi setiap warga masyarakat untuk berkembang.

Fungsi Pemimpin Informal menuju Masyarakat Harmonis

Salah satu pihak yang seharusnya dapat berpartisipasi aktif secara optimal dalam mendidik individu maupun masyarakat untuk lebih menjadi masyarakat yang terbuka, toleran, dan tidak diskriminatif adalah para pemimpin informal. Mereka adalah individu-individu yang memiliki fungsi strategis dalam pengembangan masyarakatnya mengingat di dalam diri pemimpin terdapat kekuatan mempengaruhi para pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama atau dengan kata

lain dalam diri seseorang terdapat kapasitas kepemimpinan (*leadership*). Konsep kepemimpinan dimaknai beragam oleh para ahli. Northouse (2007:3) menyatakan bahwa suatu proses dimana seorang individu mempengaruhi kelompok atau individu lain untuk mencapai tujuan. Senada dengan pendapat Hemling & Coons (1957) bahwa kepemimpinan adalah perilaku individual yang mengarahkan aktivitas suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2006:5).

Terkait definisi kepemimpinan di atas, pemimpin informal dapat dipahami sebagai seseorang yang dalam penentuan dirinya menjadi seorang pemimpin dikarenakan kepemilikan faktor-faktor atau sifat-sifat (*traits*) tertentu yang terdapat dalam pribadinya. Karakteristik dimaksud mencakup kepemilikan intelegensi yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri yang baik, keinginan dan kemampuan untuk bertindak lebih maju atau berprestasi, dapat dipercaya dan memiliki kejujuran, dan menyenangkan dalam berhubungan dengan lingkungan sosialnya (Northouse, 2007:19).

Dalam konteks pengembangan pendidikan multicultural, pemimpin informal menjadi kelompok strategis dalam menyampaikan ide-ide pembaharuan kepada masyarakatnya, yaitu pembaharuan menuju masyarakat demokratis dan harmonis. Pendidikan multikultural sebagai upaya pembaharuan dalam dunia pendidikan perlu dipahami, dihayati, dan diaplikasikan baik oleh agent pemberdayaan maupun kelompok sasaran pemberdayaan sehingga gerakan pembaharuan ini dapat berjalan dengan

proporsional karena berpijak pada consensus dan rasa memiliki bersama. Oleh karena itu, seorang pemimpin informal perlu menjalankan fungsinya dengan sebaik mungkin dan berpedoman pada hasil kinerja unggul.

Mengacu pada pendapat Banks (2002:30) bahwa pengembangan pendidikan multicultural dapat dilakukan dengan empat pendekatan yaitu: pendekatan kontribusi, pendekatan adiktif, pendekatan transformasi, dan pendekatan aksi social. Keempat pendekatan tersebut menjadi pemikiran untuk mengungkapkan fungsi-fungsi pemimpin informal dalam pengembangan pendidikan multicultural di masyarakat.

1. The Contributions Approach

Melalui pendekatan kontribusi ini, pemimpin informal bertindak sebagai orang yang memberikan pemahaman atau informasi mengenai berbagai element-element yang ada di masyarakat yang dapat mengembangkan pemahaman masyarakat tentang keberagaman. Pemimpin informal memberikan informasi kepada warga masyarakat mengenai hari libur keagamaan, para tokoh masyarakat yang berjasa dalam menjaga keutuhan masyarakat, dan element-element kebudayaan lainnya.

Dalam konteks ini, pemimpin informal dapat berperan sebagai penyampai keberhasilan, seorang pemimpin informal dituntut untuk dapat mempengaruhi dan memotivasi warganya melalui penyampaian-penyampaian cerita-cerita atau kisah-kisah kehidupan yang bermakna. Perjalanan-perjalanan seseorang atau masyarakat tertentu yang dipandang unggul dan berhasil, memiliki

semangat kerja keras dan pengorbanan tinggi dapat dijadikan materi untuk mempengaruhi warga masyarakat lain. Misal, kisah perjuangan Mahatma Ghandi di India dengan perilaku perjuangan kemerdekaan tanpa kekerasannya, Nelson Mandela dengan perlawanan terhadap politik aparteide, atau tokoh-tokoh social-keagamaannya. Melalui kisah-kisah berbobot tersebut, warga masyarakat di lingkungan sosialnya akan dapat mengambil pelajaran-pelajaran penting, mencontoh dan berusaha menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Proses imitasi menuju internalisasi nilai dan perilaku positif diharapkan dapat terbentuk. Penyampaian kisah-kisah bermanfaat perlu dilakukan oleh seorang pemimpin informal dengan menggunakan media komunikasi baik langsung maupun tidak langsung secara terbuka/dialogis, intens berulang-ulang, dan menggunakan bahasa-bahasa yang dapat dengan mudah dipahami warga masyarakat.

2. The Additive Approach

Dalam pendekatan ini materi, konsep, tema, dan perspektif ditambahkan ke program atau kegiatan pendidikan tanpa mengubah struktur dasarnya. Artinya pemimpin informal dapat memberikan berbagai pemahaman yang baik mengenai keberagaman, keharmonisan dan pengembangannya dalam berbagai kesempatan yang ada di masyarakat. Pemimpin informal dapat menggunakan pertemuan-pertemuan baik level dusun/kampung, pemerintahan desa, maupun kecamatan; pertemuan rutin maupun incidental, untuk menanamkan konsep-konsep kesetaraan social yang menjadi harapan

bersama. Literatur mengenai mengenai keberagaman (multikultural) dapat disampaikan kepada warga masyarakat untuk meningkatkan pemahamannya. Tentunya, pemimpin informal juga perlu menyadarkan bahwa warga masyarakat budaya belajar sehingga akhirnya mereka memiliki kemampuan literasi terhadap berbagai etnik, dan cultural yang berbeda (literasi budaya).

Terkait dengan ini, tentunya seorang pemimpin informal harus *well-informed* terhadap berbagai persoalan yang dapat bermanfaat bagi pelaksanaan kedua keterampilan tersebut. Pemimpin yang berpengetahuan, memungkinkan terjadi proses pembelajaran (transfer ilmu) kepada pengikutnya dimana dirinya akan menjadi seseorang yang dipandang dapat dimintai pendapat, wawasan dan pemikiran mengenai suatu persoalan, dan menjadi sumber belajar bagi pengikutnya. Seorang pemimpin masyarakat perlu memiliki pengetahuan mengenai paradigma utama, konsep utama, kultur dan sejarah, dan pedagogis dalam penyelenggaraan pendidikan multicultural.

3. *The Transformation Approach*

Pendekatan ini menekankan pada perubahan paradigm atau sudut pandang warga masyarakat, yaitu paradigm untuk melihat berbagai konsep, isu, dan masalah dari perspektif etnik yang beragam. Mendasarkan pada pemikiran ini, pemimpin informal perlu memiliki kemampuan membelajarkan warga masyarakat agar mengubah paradigmanya yang semula mono-perspektif menjadi multi-perspektif terhadap suatu persoalan atau kelompok lain. Pemimpin perlu menjadikan

warga masyarakat memiliki paradigma yang sesuai dengan keharmonisan masyarakat.

Proses penyadaran diharapkan dapat mengubah persepsi atau cara pandang warga masyarakat yang salah terhadap lingkungan dirinya dan lingkungan masyarakat atau kelompok lain. Proses penyadaran dapat dilakukan dengan pendekatan pembelajaran dialogis-rekonstruktif atau pembelajaran transformatif. Menurut Mezirow (200:7-9) bahwa belajar transformative adalah proses yang mana individu-individu merubah kerangka pikir yang sudah ada, terjadi melalui proses refleksi krisis yang difasilitasi oleh dialog terbuka dalam kondisi yang nyaman, saling menghargai, dan saling membelajarkan. Melalui penyadaran atau *conscientization* menurut istilah Freire (Jana Noel, 2000:211), pemimpin informal diharapkan mampu mengembangkan warga masyarakat untuk mengingat kembali, memahami kembali, merenungkan kembali secara kritis dan selanjutnya merefleksikan kembali apa yang sudah dialami; keberhasilan dan kegagalan mana saja yang dialami; dan kekuatan apa yang dimiliki. Penyadaran dilakukan guna memerikan pemahaman kepada warga masyarakat mengenai realita yang terjadi dalam lingkungannya, mampu mengidentifikasi kebutuhan atau permasalahan yang dihadapi, dan mengajak mereka untuk mencari alternative solusi yang tepat demi memperbaiki mutu kehidupannya.

Proses penyadaran yang dilakukan pemimpin informal akan terjadi transformasi kesadaran diri (Zamrani, 2011:153) dari setiap warga masyarakat. Kesadaran diri ini

mencakup bahwa seseorang harus: a) berfikir kritis mengapa dirinya tidak mau dan tidak mampu berfikir kritis; b) menyadari dirinya anti ketidakadilan; c) menyadari bahwa ketidakadilan terjadi bersifat sistemik; d) mewujudkan proses yang mengkaji berbagai kultur yang ada dan mencintai keberagaman; e) menyadari bahwa tidak dapat menghindari dari ketidaknyamanan karena pendirian sendiri; f) berorientasi kesetaraan; g) aktif berusaha dalam proses pemberdayaan; dan h) menyadari bahwa pendidikan (*multicultural*) atau pemberdayaan bersifat komprehensif, tidak sekadar tambal sulam.

Penyadaran dapat dilakukan menggunakan pendekatan berbasis pengalaman (*experiential based approach*) baik pengalaman atau masalah yang telah, sedang dihadapi atau potensial dihadapi. Pengalaman dimaksudkan untuk menghubungkan apa yang dipikirkan dengan yang terjadi di masyarakat. Warga masyarakat, tentunya bersama para pemimpin informal, mengkritisi berbagai pengalaman atau kenyataan yang ada di masyarakat seperti kebijakan pemerintah yang kurang relevan, tingginya angka kemiskinan, pengangguran dan kesehatan yang buruk, terjadinya disintegrasi social, tindakan dekadensi moral, perlakuan tindak kekerasan terhadap perempuan, diskriminasi atas nama agama, *human trafficking*, penyediaan infrastruktur social yang timpang, dsb.

Pengalaman yang diberikan pemimpin informal untuk penyadaran pastinya pengalaman yang menarik, menantang, dan sesuai dengan karakteristik masyarakat yang

dipimpinnya. Melalui interaksi dengan pengalaman-pengalaman (*experiences*) baru, pemimpin informal diharapkan membentuk pemahaman dan nilai-nilai baru yang mengarah pada perbaikan diri warga masyarakat (Illeris, 2004). Pengalaman ini akan menjadi instrumen yang penting di dalam menjalani proses belajar selanjutnya. Bentuk-bentuk pemberian pengalaman belajar yang dapat dilakukan oleh pemimpin informal antara lain: penyuluhan rutin yang disepakati bersama, membuka forum-forum kajian di masyarakat, dan pemanfaatan media massa. Selain itu, pemberian pengalaman perlu dilakukan dengan menekankan pada pandangan bahwa warga masyarakat memiliki kemampuan untuk belajar dan mengembangkan dirinya; didukung oleh terciptanya proses interaksi edukasi yang setara (*equity pedagogy*) dan dialog yang murni dalam proses penyadaran masyarakat.

4. *The Social Action Approach*

Pendekatan ini menggabungkan pendekatan transformasi dengan kegiatan untuk berjuang untuk perubahan sosial. Warga masyarakat tidak hanya diperintahkan untuk memahami dan mempertanyakan isu-isu sosial, tapi juga melakukan sesuatu yang penting tentang hal itu. Pendekatan ini menekankan pada peran aktif semua warga masyarakat untuk berpartisipasi dalam mewujudkan masyarakat harmonis melalui tindakan-tindakan nyata. Pemimpin informal mengajak dan bersama-sama warga masyarakat melakukan berbagai tindakan pemberdayaan. Warga masyarakat dapat mengkritisi berbagai kebijakan pemerintah

yang merugikan, menyampaikan pendapat/kritik secara bebas dan normative dalam berbagai media atau kesempatan publik, dan melakukan tindakan preventif, advokasi, edukasi ataupun rehabilitas pada warga masyarakat yang dipandang menerima perlakuan tidak adil. Misalnya program pengembangan masyarakat miskin, pengembangan bantuan social kemanusiaan, pengembangan pendidikan baik formal maupun nonformal yang dapat diakses oleh lapisan masyarakat, program pendampingan pada korban-korban tindakan kekerasan dan konflik dsb, perlu direncanakan dan dikembangkan oleh para pemimpin formal.

Pemimpin informal memiliki kewajiban untuk mendesain berbagai program pemberdayaan masyarakat sebagai solusi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam kehidupan bermasyarakat, dimana programnya mendapat dukungan dari pengikutnya. Dalam hal ini, pemimpin informal perlu menjadi orang yang berfungsi sebagai orang yang memiliki keterampilan mengatasi masalah atau *problem solving skills* (Nothouse, 2007:4). Kemampuan ini mencakup kemampuan mendefinisikan permasalahan yang dihadapi, mengumpulkan informasi yang terkait masalah, merumuskan pemahaman baru mengenai masalah, dan merumuskan rencana untuk mengatasi masalah. Dan juga, pemimpin informal perlu menyadari bahwa masalah yang dihadapinya berbeda dengan masalah pada lingkungan social lainnya.

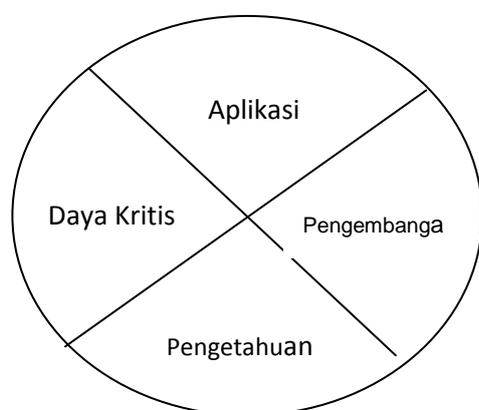
Kapasitas Kultural Pemimpin Informal

Keberhasilan melakukan pendekatan-pendekatan di atas, sangat tergantung pada kualitas diri para pemimpin informal. Artinya, pemberdayaan masyarakat menuju masyarakat demokratis-humanis akan dapat tercapai apabila para pemimpin informal memiliki kapasitas cultural yang unggul. Kapasitas atau kompetensi (multi) cultural, yang dimaknai oleh Roger (2006) sebagai kemampuan menerjemahkan pengetahuan tentang perbedaan kultur dalam layanan yang penuh afektif dan peka, dan kesadaran mengenai identitas diri (yaitu identitas yang dicirikan oleh etnis, gender, orientasi seks, dll) serta bias-bias (Zamroni, 2011;155). Dengan istilah hampir sama, Zamroni (2011:157) menyatakan bahwa kompetensi cultural mencakup berbagai hal: a) kemampuan individu untuk menerima, menghormati, dan membangun kerja sama dengan siapa pun juga yang memiliki perbedaan-perbedaan dari dirinya; b) kompetensi cultural merupakan hasil dari kesadaran atau pengetahuan dan “bias cultural” yang dimilikinya sebagai factor yang mempengaruhi perbedaan kultur; c) proses pengembangan kompetensi cultural memerlukan pengembangan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang memungkinkan seseorang memahami dan berperilaku secara efisien dengan orang yang memiliki perbedaan kultur.

Senada dengan pendapat di atas, Blanks (2007:25) menegaskan bahwa individu harus memiliki pemahaman *cultural identification*, *national identification*, dan *global identification*. Pemimpin informal perlu memiliki pengetahuan untuk memahami

dimensi atau karakteristik budayanya, sekaligus memiliki pengetahuan untuk memahami bagaimana budaya diri dan bangsanya berpengaruh kepada dan dipengaruhi oleh kehidupan bangsa lain, dan memahami bagaimana saling hubungan dan ketergantungan antara budaya dan masyarakat secara global.

Kompetensi cultural ini menurut Papadopoulous & Lee (2003) dalam Zamrani (2011:157) dibentuk oleh factor pengetahuan, pemikiran kritis, kemampuan mengembangkan sesuatu, dan kemampuan praktis. Keempat hal ini tidak statis melainkan dinamis terus bergerak, membentuk kompetensi cultural. Berikut gambar keterkaitan empat factor kompetensi cultural.



Guna mewujudkan pemimpin informal yang memiliki kapasitas cultural unggul, nampaknya pengembangan (pemberdayaan) pemimpin menjadi suatu tugas baru. Pemberdayaan pemimpin merupakan proses menjadikan kemampuan individu pemimpin menjadi lebih berdaya, lebih efektif, dan berorientasi unggul untuk mewujudkan

masyarakat yang toleran, memiliki consensus dan mampu berpartisipasi baik. Proses pemberdayaan tentunya memerlukan intervensi dari berbagai pihak lain baik pemerintah, organisasi pemberdayaan maupun individu. Dan pada pelaksanaan teknis pemberdayaan pemimpin informal dapat dilakukan dengan pendekatan individual maupun kelompok.

Proses mengembangkan pemimpin agar lebih berkompetensi cultural dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan dan pendampingan secara kelompok. Artinya, para pemimpin dalam mengembangkan kemampuannya dilakukan secara bersama dalam suatu forum yang berfungsi untuk *sharing* pengetahuan antar setiap pemimpin masyarakat dan saling membelajarkan. Adanya kelompok bersama yang terbimbing, keinginan atau motivasi untuk berprestasi mengembangkan masyarakatnya masing-masing tercipta pada diri semua pemimpin dan belajar untuk saling menghargai, terbuka, dan berinteraksi secara dialogis dengan orang lain. Selain itu, melalui sarana ini diharapkan terbangun saling pengertian dan kerja sama yang baik antar para pemimpin informal.

Pengembangan kemampuan komunikasi efektif perlu bagi seorang pemimpin informal, mengingat berbagai karakteristik masyarakat yang heterogen. Kemampuan komunikasi perlu dibangun untuk membentuk keterampilan-keterampilan berhubungan dengan pengikut atau masyarakat yang berbeda secara kultur. Dengan adanya kemampuan komunikasi yang baik, seorang pemimpin informal akan dengan mudah

menangkap pesan dari berbagai pihak dan terhindar dari ketidakpastian mengenai orang lain atau fakta tertentu, selain untuk mengembangkan kesetiakawanan, persahabatan, dan menghindari terjadinya konflik. Adanya kemampuan berkomunikasi, berbagai pesan pembaharuan akan mudah tersampaikan kepada kelompok sasaran, karena pemimpin dapat memilih sarana komunikasi bagaimana yang akan digunakan dan bagaimana karakteristik dan respon kelompok sasaran. Kemampuan komunikasi harus didukung oleh ketersediaan untuk melakukan dialog secara terbuka, dialog yang tidak semu, yang setiap orang memiliki hak yang setara dalam menyampaikan pemikiran dan harapan-harapannya, dialog yang membebaskan (Freire, 1972). Membiasakan pemimpin untuk mengunjungi kelompok-kelompok sasaran pendidikan, atau bertemu dengan masyarakat lain secara langsung dan nyata dalam konteks kehidupannya memungkinkan terjadinya kemampuan-kemampuan berkomunikasi dengan baik.

Pemimpin informal sekaligus juga berfungsi sebagai manajer, yang mana seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan dalam merencanakan tindakan, memobilisasi sumberdaya, dan melakukan kegiatan evaluasi terhadap implementasi pembaharuan. Seorang pemimpin informal harus dapat berfikir kreatif dalam mengelola kehidupan bermasyarakat. Pemikiran-pemikiran rasional berbasis fakta harus dimiliki seorang pemimpin informal dalam menjalankan fungsinya di masyarakat. Seorang pemimpin harus mampu menganalisis berbagai peluang yang ada di lingkungannya

guna dimanfaatkan untuk pembangunan masyarakat, bekerja secara professional sesuai dengan batasan-batasan yang dimilikinya, berani mengambil keputusan-keputusan strategis dalam mengenai kepentingan bersama, dan selalu memberikan arahan dan bantuan teknis kepada semua orang yang dipandang memerlukan bantuannya. Pengembangan kapasitas ini dapat dilakukan dengan memberikan berbagai fasilitas bimbingan dan konsultasi, pembentukan kelompok diskusi, pemanfaatan fasilitas media maya (internet), dan pelatihan-pelatihan.

PENUTUP

Simpulan

Pemimpin informal memiliki peran penting dalam menyukseskan pendidikan multicultural, karena mereka merupakan individu yang memiliki kedekatan emosional dengan masyarakat di lingkungannya, dan kemungkinan pengaruh untuk menyampaikan ide-ide dan/atau layanan pendidikan multicultural lebih cepat dan mudah diterima oleh warga masyarakat lain. Pengoptimalan fungsi pemimpin informal dalam pengembangan pendidikan multicultural perlu dilakukan mengingat pendidikan multicultural bukan hanya berlangsung dalam proses interaksi pembelajaran semata, namun dalam semua kehidupan sistem social masyarakat. Tentunya untuk keberhasilan menciptakan masyarakat yang demokratis dan berkeadilan social, kapasitas pemimpin informal yaitu kompetensi cultural menjadi keharusan untuk dikembangkan agar pelaksanaan berbagai fungsi dan pendekatan pendidikan multicultural dapat

berjalan secara efektif. Kapasitas yang baik akan menjamin proses perubahan kehidupan masyarakat yang efektif dapat tercapai.

PERSANTUNAN

Penulis sampaikan banyak terima kasih kepada Bapak Sumarno, Ph.D yang telah menyempurnakan laporan penelitian sehingga dapat diedit dan dapat dimuat pada jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Blanks, James A. 2007. *Education Citizens In A Multicultural Society*. New York: Teacher College Press.
- Banks, James A. and Blanks, Cherry A. McGee. 2005. *Multicultural Education: Issues And Perspectives*. Hoboken NJ: John Wiely & Sons, Inc.
- Blanks, James A. 2002. *An introduction to multicultural education*. Boston: Allin and Bacon
- Fagerlind, Ingemar. & Saha, Lawerenc J. 1983. *Education and national development*. Oxpord: Pregamon Press.
- Freire, Paulo. 1972. *Pedagogy of the oppressed*. Victoria: Penguin Books Ltd.
- Illeris, Knud. 2004. *Three dimensions of learning*. Florida: Krieger Publishing Company.
- James A. Banks. (2012). *Multicultural educatin: Goals and dimensions*. Diakses dari <http://education.washington.edu/cme/view.htm>
- Mezirow, Jack. 2000. *Learning as transformation*. San Francisco: Jossey Bass
- Noel, Jana. 2002. *Notable selection in multicultural education*. Connecticut: McGraw-Hill.
- Northouse, Peter G. 2007. *Ledership*. Thousan Oaks: Sage Publications.
- Puitt, Dean G. and Rubin Zeffrey Z. (2004). *Teori konflik social*. Terjemahan oleh Helly P. Soetjpto. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rummel. 2012. *Understanding conflict and war*. Diakses dari www.hawaii.edu
- Sutoro Eko. 2004. *Reformasi politik dan pemberdayaan masyarakat*. Yogyakarta: APMD Press Yogyakarta.
- Yukl, Gary. 2006. *Leadership in organization*. New Jersey: Person Prentice Hall.
- Zamroni. 2011. *Pendidikan demokrasi pada masyarakat multikultur*. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.
- Zamroni. 2011. *Research on multicultural education: A reader*. Yogyakarta: Graduate Program, The State Univesity of Yogyakarta.