

## **KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM REKONSTRUKSI PERAN AGAMA DI INDONESIA**

**Herly Janet Lesilolo**

Sekolah Tinggi Agama Kristen Protestan Negeri Ambon

### **Abstrak**

*Indonesia dalam Orde Baru sangat kuat menekankan ideal-ideal sentralisasi, otoritarianisme dan birokratisme. Konteks ini mengakibatkan terjadinya kemerosotan peran agama. Satu sisi, praktek ketidakpedulian etik, ketidakpedulian moral dan ketidakpedulian sosial semakin melekat dengan perilaku manusia beragama. Disinilah letak peran penting pemimpin agama, untuk merekonstruksi peran agama, hingga peran agama menjadi suatu kebutuhan utuh bagi pemeluknya. Kepemimpinan transformasional, dengan ciri utama perubahan diri diharapkan dapat merekonstruksi peran agama di Indonesia dengan: Pertama, menginternalisasi hak, kesamaan dan kesetaraan dalam lingkungan kehidupan beragama. Kedua, membumikan makna martabat manusia yang bernilai dalam berinteraksi dan berkomunikasi. Ketiga, menerapkan apresiasi toleransi keragaman. Keempat, memobilisasi kolektif dengan adaptif sebagai upaya penghilangan diskriminasi, stereotipe dan prasangka, dan Kelima, membangun demokrasi dalam dialog, dengan keadilan, kedamaian, kebebasan dan humaniterisme.*

## **TRANSFORMATIVE LEADERSHIP IN THE RECONSTRUCTION OF RELIGION ROLES IN INDONESIA**

### **Abstrak**

*Indonesia's New Order so strongly emphasized the ideals of centralization, authoritarianism and bureaucratism. This context led to deterioration of human religious behavior. One side, the practice of ethical indifference, ignorance and indifference of the social moral increasingly attached to religious human behavior. Therein lies the important role religious leaders, to reconstruct role of religion, to the role of religion is a complete necessity for adherents. Transformational leadership, with the main features of self-change is expected to reconstruct the role of religion in Indonesia: First, to internalize the rights, equality and equality in religious life environment. Second, grounding the meaning of human dignity that is worth to interact and communicate. Third, apply the tolerance of diversity appreciation. Fourth, to mobilize collective efforts adaptif as elimination of discrimination, stereotyping and prejudice, and the Fifth, establish democracy in dialogue, with justice, peace, freedom and humaniterisme.*

## **PENDAHULUAN**

Alam Keith, Lucas Digital dalam Kouzes Posner, menjelaskan bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah mengenai penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa (Kouzes Posner, 2002:3). Makna ini menunjukkan kepemimpinan adalah sebuah hubungan antara seorang pemimpin dan mereka yang mengikuti. Ada hubungan antar pribadi di mana pihak lain mengadakan penyesuaian karena mereka berkeinginan untuk itu, bukannya karena mereka harus berbuat demikian. Dalam kepemimpinan dibutuhkan kekuatan dinamika yang pokok yang mendorong memotivasi, dan mengkoordinasikan organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuannya.

Burns menjelaskan, kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi motivasi pengikutnya. (Burns, 1978:84). Defenisi ini menunjukkan dalam kepemimpinan ada pengaruh yang terjadi secara alami pada sistem sosial dan disebarkan kepada anggota organisasinya. Terdapat proses pengaruh yang berkaitan dengan kinerja tugas dalam organisasi atau kelompok.

## **PEMBAHASAN**

Kepimimpinan bukanlah merupakan apa yang anda lakukan terhadap orang lain, melainkan apa yang anda lakukan bersama orang lain. Dalam tim, kita tidak bekerja sendiri. Masing-masing anggota mengemban tugas masing-masing dan bekerja mandiri namun masih bergantung dan berkesinambungan satu sama lainnya. Dalam tim dibutuhkan kerjasama

dan kekompakan yang akan menjadikan tim tersebut kuat dan solid.

Kepemimpinan berusaha untuk membuat perubahan dalam organisasi dengan (1) menyusun visi masa depan dan strategi untuk membuat perubahan yang dibutuhkan, (2) mengkomunikasikan dan menjelaskan visi dan (3) memotivasi dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk mencapai visi itu (Gary Yukl, 2005: 7). Pengertian kepemimpinan pada defenisi ini menunjukkan dalam suatu kepemimpinan ada keputusan apa yang harus dilakukan, menciptakan jaringan hubungan untuk melakukannya, dan berusaha memastikan hal itu untuk terjadi.

Beberapa defenisi kepemimpinan di atas, memberi arti ada bahwa ada variabel-variabel kunci dalam kepemimpinan yaitu, motivasi, kepribadian, keyakinan dan optimisme, keterampilan dan keahlian, perilaku, integritas dan etika, taktik pengaruh dan sifat pengikut. Pengaruh merupakan esensi dari kepemimpinan, dan para pemimpin yang berkuasa dapat memiliki dampak besar pada kehidupan pengikut dan nasib dari sebuah organisasi. Masalah utamanya, bukanlah apakah para pemimpin akan menggunakan kekuasaan, tetapi apakah mereka akan menggunakan kekuasaannya dengan bijaksana dan baik.

Kepemimpinan dengan menggunakan kekuasaan yang memberi pengaruh dengan bijaksana dan baik, memiliki keterkaitan perilaku komponen yang digunakan untuk mempengaruhi para pengikut dan pengaruh dari pemimpin kepada para pengikut adalah bentuk dari kepemimpinan transformasional (Bass dan Avolio, 1998:79). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan

kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Menurut Bass dalam Gary Yukl, pemimpin yang transformasional mengubah dan memotivasi para pengikut dengan 1) membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas; 2) membujuk pengikut untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibanding dengan kepentingan pribadi, dan 3) mengaktifkan kebutuhan pengikut yang lebih tinggi (Gary Yukl, 2005: 305).

Bass dan Avolio menjelaskan kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebut “*the Four Is*” yaitu: (Bass dan Avolio, 1998:85)

1. Simulasi individu (*Individual Stimulation*). Pemimpin transformasional menstimulasi usaha bawahannya untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, pembatasan masalah dan pendekatan dari situasi lama dengan cara yang baru.
2. Konsiderasi Individual (*Individual Consideration*). Pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor.
3. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*). Pemimpin transformasional berperilaku dengan tujuan untuk memberi motivasi dengan inspirasi terhadap orang-orang disekitarnya.
4. Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*). Pemimpin Transformasional berperilaku

sebagai model bagi bawahannya. Pemimpin seperti ini biasanya dihormati dan dipercaya.

Keempat dimensi ini, dapat diwujudkan dalam perilaku kepemimpinan transformasional jika ada perubahan diri. Perubahan diri dalam kepemimpinan transformasional terfokus pada indikator seperti, pemimpin mempunyai kemauan untuk membawa perubahan-perubahan besar terhadap individu maupun organisasi, melalui proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan relevan. Terkait dengan perubahan diri maka, lebih jauh faktor perubahan diri dalam kepemimpinan transformasional akan dikaji dari pendidikan multikultural, di mana perubahan diri dalam pendidikan multikultural dilihat sebagai sasaran pendidikan multikultural yang mempengaruhi perubahan sosial dan konteks.

Mengawali pembahasan, perlu lihat definisi pendidikan multikultur. Banks dan Banks (2005) mendefinisikan pendidikan multikultur sebagai berikut:

*“Multicultural education is a field of study and an emerging discipline whose major aim is to create equal educational opportunities for students from diverse racial, ethnic, social-class, and cultural groups. One of its important goals is to help all students to acquire the knowledge, attitudes, and skills needed to function effectively in a pluralistic democratic society and to interact, negotiate, and communicate with peoples from diverse groups in order to create a civic and moral community that works for the common good.”*

Banks yakin bahwa sebagian dari pendidikan lebih mengarah pada mengajari bagaimana berpikir daripada apa yang dipikirkan. Ia menjelaskan bahwa siswa harus

diajari memahami semua jenis pengetahuan, aktif mendiskusikan konstruksi pengetahuan (*knowledge construction*) dan interpretasi yang berbeda-beda (Banks, 1993: 73). Siswa yang baik adalah siswa yang selalu mempelajari semua pengetahuan dan turut serta secara aktif dalam membicarakan konstruksi pengetahuan. Siswa juga perlu disadarkan bahwa di dalam pengetahuan yang diterima itu terdapat beraneka ragam interpretasi yang sangat ditentukan oleh kepentingan masing-masing, mungkin saja interpretasi itu nampak bertentangan sesuai dengan sudut pandangnya. Siswa harus dibiasakan menerima perbedaan.

Selanjutnya Banks (2001) berpendapat bahwa pendidikan multikultural merupakan suatu rangkaian kepercayaan (*set of beliefs*) dan penjelasan yang mengakui dan menilai pentingnya keragaman budaya dan etnis di dalam bentuk gaya hidup, pengalaman sosial, identitas pribadi, kesempatan pendidikan dari individu, kelompok maupun negara. Ia mendefinisikan pendidikan multikultural adalah ide, gerakan, pembaharuan pendidikan dan proses pendidikan yang tujuan utamanya adalah untuk mengubah struktur lembaga pendidikan supaya siswa baik pria maupun wanita, siswa berkebutuhan khusus, dan siswa yang merupakan anggota dari kelompok ras, etnis, dan kultur yang bermacam-macam itu akan memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai prestasi akademis di sekolah (Banks, 1993:1).

Adapun Howard (1993) berpendapat bahwa pendidikan multikultural memberi kompetensi multikultural. Pada masa awal kehidupan siswa, waktu banyak dilalui di daerah etnis dan kulturnya masing-masing. Kesalahan

dalam mentransformasi nilai, aspirasi, etiket dari budaya tertentu, sering berdampak pada primordialisme kesukuan, agama, dan golongan yang berlebihan. Faktor ini penyebab timbulnya permusuhan antaretnis dan golongan. Melalui pendidikan multikultural sejak dini diharapkan anak mampu menerima dan memahami perbedaan budaya yang berdampak pada perbedaan *usage* (cara individu bertingkah laku); *folkways* (kebiasaan-kebiasaan yang ada di masyarakat), *mores* (tata kelakuan di masyarakat), dan *customs* (adat istiadat suatu komunitas). Dengan pendidikan multikultural peserta didik mampu menerima perbedaan, kritik, dan memiliki rasa empati, toleransi pada sesama tanpa memandang golongan, status, gender, dan kemampuan akademik (Howard dalam Farida Hanum, 2005: 47). Hal senada juga ditekankan oleh Musa Asya'rie (2004) bahwa pendidikan multikultural bermakna sebagai proses pendidikan cara hidup menghormati, tulus, toleransi terhadap keragaman budaya yang hidup di tengah-tengah masyarakat plural, sehingga peserta didik kelak memiliki kekenyalan dan kelenturan mental bangsa dalam menyikapi konflik sosial di masyarakat.

Sementara itu Paul Gorski mendefinisikan Pendidikan multikultural sebagai pendekatan progresif untuk mengubah pendidikan secara holistik dengan mengkritik dan memusatkan perhatian pada kelemahan, kegagalan, dan praktek diskriminatif di dalam pendidikan akhir-akhir ini. Keadilan sosial, persamaan pendidikan, dan dedikasi menjadi landasan pendidikan multikultural dalam pengalaman pendidikan agar semua siswa dapat mewujudkan semua potensinya secara penuh

dan menjadikannya sebagai manusia yang sadar dan aktif secara lokal, nasional dan global.

Lebih jauh, menurut Jose A. Cardinas (1975: 131), pentingnya pendidikan multikultural ini didasarkan pada lima pertimbangan 1) *incompatibility* (ketidakmampuan hidup secara harmoni), 2) *other languages acquisition* (tuntutan bahasa lain), 3) *cultural pluralism* (keragaman kebudayaan), 4) *development of positive self-image* (pengembangan citra diri yang positif), dan 5) *equility of educational opportunity* (kesetaraan memperoleh kesempatan pendidikan). Di pihak lain, Donna M. Gollnick (1983: 29) menyebutkan bahwa pentingnya pendidikan multikultural dilatarbelakangi oleh beberapa asumsi 1) bahwa setiap budaya dapat berinteraksi dengan budaya lain yang berbeda, dan bahkan dapat saling memberikan kontribusi; 2) keragaman budaya dan interaksinya merupakan inti dari masyarakat Amerika dewasa ini; 3) keadilan sosial dan kesempatan yang setara bagi semua orang merupakan hak bagi semua warga negara; 4) distribusi kekuasaan dapat dibagi secara sama kepada semua kelompok etnik; 5) sistem pendidikan memberikan fungsi kritis terhadap kebutuhan kerangka sikap dan nilai demi kelangsungan masyarakat demokratis; serta 6) para guru dan para praktisi pendidikan dapat mengasumsikan sebuah peran kepemimpinan dalam mewujudkan lingkungan yang mendukung pendidikan multikultural.

Merangkum berbagai definisi tentang pendidikan multikultur di atas, maka secara lebih sederhana Banks dan Banks (1997) seperti dikutip dalam situs resmi *Connecticut State Department of Education* menjelaskan, bahwa

pendidikan multikultur dapat didefinisikan menurut tiga hal, yaitu ide atau konsep (*idea or concept*), gerakan reformasi (*reform movement*), dan proses berkelanjutan (*ongoing process*) (Banks, James A. and Cherry A. McGee Banks, 1997: 3,4). Sebagai ide, pendidikan multikultur mengandung makna bahwa semua peserta didik, tanpa memperhatikan gender, status sosial, suku, rasa tau karakteristik budaya, wajib memperoleh kesempatan yang sama untuk belajar di sekolah. Sebagai gerakan reformasi, pendidikan multikultural dirancang untuk membuat perubahan di sekolah dan insitusi pendidikan sehingga seluruh peserta didik dari semua kelas sosial, gender, ras, dan kelompok budaya dapat memperoleh kesempatan yang sama untuk belajar. Sebagai proses berkelanjutan, pendidikan multikultur adalah proses terus menerus diterapkan di segala aspek pendidikan di sekolah dengan tujuan persamaan hak memperoleh pendidikan dan meningkatkan prasetasi akademik untuk mencapai potensi tertinggi dirinya sebagai manusia (*the highest potentials as human beings*) yang mungkin tidak pernah tercapai sempurna tapi tetap terus diupayakan. Jadi, pendidikan multikultur merupakan reformasi sekolah yang komprehensif dan juga pendidikan dasar bagi semua siswa. Pendidikan multikultural menentang dan menolak rasisme dan segala bentuk diskriminasi di sekolah dan masyarakat. Pendidikan multikultur menerima dan menghargai pluralisme (etnik, ras, bahasa, agama, ekonomi, gender, dll) yang siswa, masyarakat dan guru wakili.

Penggunaan analisis pendidikan multikultural dalam mengkaji perubahan diri terhadap kepemimpinan transformasional

diawali dengan sikap memahami semua jenis pengetahuan, aktif mendiskusikan konstruksi pengetahuan (*knowledge construction*) dengan interpretasi yang berbeda-beda, agar mampu mengambil risiko, dan berani menghadapi kekuatan-kekuatan status quo yang biasanya sudah established dan enggan untuk berubah. Perubahan diri, disikapi dengan belajar terus menerus dan mengembangkan diri sebagai modal dasar yang kuat agar mampu mengatasi dan menanggulangi setiap masalah di tengah situasi yang serba kompleks, tidak jelas, bahkan penuh dengan situasi yang distortif. Perubahan diri ini mengacu pada dasar psikologis pendidikan multikultural yang menekankan pada pengembangan pemahaman diri yang lebih besar, tentang konsep diri yang positif, dan kebanggaan pada identitas pribadinya.

Selanjutnya, penting sekali dalam kepemimpinan transformasional, perubahan diri disikapi dengan mempelajari bagaimana berinteraksi dan memahami karakteristik orang secara etnis, ras, dan kultural yang berbeda dengan diri. Konteks ini akan mempengaruhi dunia organisasi di mana dapat semakin lebih beragam, kompak, dan saling tergantung. Ada beberapa alasan penting bahwa pengetahuan karakteristik anggota kelompok dan modalitas dapat memungkinkan untuk memprediksi probabilitas perilaku individu, tetapi bukan perilaku yang tepat. Karena setiap individu memiliki beberapa kelompok pada waktu sama. Misalnya agama, budaya, gender atau kelas sosial menengah. Suatu saat individu pada waktu sama, mungkin memiliki identifikasi yang kuat dengan agama, dan mungkin akan sangat lemah atau hampir tidak teridentifikasi dengan gender atau kelas sosial. Semakin

banyak pemimpin tahu tentang tingkat identifikasi pengikut dengan kelompok tertentu dan sejauh mana sosialisasi individu telah terjadi pada kelompok itu, maka semakin akurat seorang pemimpin memprediksi, memperjelaskan, dan memahami perilaku pengikutnya sehingga membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat.

Penjelasan lain terkait perubahan diri dalam kepemimpinan transformasional, yaitu perlunya seorang pemimpin mempelajari nilai-nilai, simbol, dan komponen lain, dari budaya dan kelompok sosial lain. Konteks ini terkait dengan pendidikan multikultural yang menjelaskan bahwa budaya merupakan salah satu kekuatan yang dapat menjelaskan perilaku manusia. Budaya memiliki peranan yang sangat besar dalam arah kerja sama maupun konflik antara sesama manusia. Oleh sebab itu perubahan diri dalam kepemimpinan transformasional menuntut, perlunya mengetahui kekuatan yang tersimpan di dalam budaya masing-masing kelompok manusia agar dapat dimanfaatkan bagi kebaikan bersama. Informasi ini harus komprehensif, komparatif, dan harus memasukkan persamaan dan perbedaan di antara kelompok-kelompok yang ada.

Dengan demikian, perubahan diri dalam kepemimpinan transformasional pada satu sisi mendukung untuk mengajarkan keterampilan dalam komunikasi lintas budaya, hubungan antarpribadi, pengambilan perspektif, analisis kontekstual, pemahaman sudut pandang dan kerangka berpikir alternatif. Kemudian menganalisis bagaimana kondisi budaya mempengaruhi nilai, sikap, harapan, dan perilaku dalam suatu kelompok atau organisasi,

dan pada sisi lain dengan aspek perubahan diri dalam sikap (*attitudinal goals*) dapat mengembangkan kesadaran dan kepekaan kultural, toleransi kultural, penghargaan terhadap identitas kultural, sikap responsif terhadap budaya, keterampilan untuk menghindari dan meresolusi konflik. Perubahan diri dalam aspek pengetahuan (*cognitive goals*) dapat memperoleh pengetahuan tentang bahasa dan budaya orang lain, dan kemampuan untuk menganalisis dan menerjemahkan perilaku kultural, dan pengetahuan tentang kesadaran perspektif kultural. Sedangkan perubahan diri dalam tujuan (*instructional goals*) adalah untuk memperbaiki distorsi, stereotip, dan kesalahpahaman tentang kelompok etnik. Memberikan berbagai strategi untuk mengarahkan perbedaan di depan orang, memberikan alat-alat konseptual untuk komunikasi antar budaya, mengembangkan keterampilan interpersonal, memberikan teknik-teknik evaluasi, membantu klarifikasi nilai, dan menjelaskan dinamika kultural.

Agama sebagai kekuatan emansipasi dan transformasi kemanusiaan universal seakan hilang kekuatan etik spiritualnya di Indonesia. Bahkan tak jarang agama sering dijadikan sebagai alat untuk menjustifikasikan kejahatan. Konflik atau kekerasan dan banyak pertikaian entah lunak hingga konflik di berbagai wilayah dunia, termasuk Maluku dalam kenyataannya diberi cap sebagai konflik bermuatan agama. Sebagai akibatnya, hubungan antara manusia atau hubungan antaragama yang negatif mendorong proses pendangkalan pada kepercayaan, bahwa manusia atau umat beragama itu sesungguhnya merupakan bagian dari sebuah komunitas yang lebih besar,

betapapun berbedanya mereka. Pada saat pendangkalan kepercayaan itu terjadi, sangat mudah bagi manusia untuk mengembangkan kepercayaan akan adanya rasa ketidakadilan (Jhon Ruhulesin, 2007: 116). Dalam polemik seperti ini, muncul pendapat-pendapat yang sepaham bahwa pemimpin-pemimpin agama di Indonesia memiliki peran yang sangat penting untuk membawa diri pengikut agama menjadi terbuka, berperikemanusiaan, positif, beradab dan inklusif. Perilaku keagamaan seorang pemimpin agama dan pengikutnya seharusnya mencerminkan kesalehan pribadi dan sekaligus kesalehan sosialnya. Jika hal seperti itu belum terwujud, berarti terdapat sesuatu yang keliru pada pemimpin agama dan pengikutnya. Untuk itu harus dipahami dan disadari bahwa dibalik melemahnya peran agama, adalah pemimpin-pemimpin agama yang seharusnya memiliki tanggung jawab dan peran yang lebih besar.

Gambaran dan kepribadian sosok pemimpin agama akan memberikan pengaruh yang cukup besar untuk para pengikutnya. Pemimpin agama mesti menunjukkan tipe manusia bersesama, cinta damai dan membangun sebuah masa depan yang bersatu dalam kepelbagaian agama dan keyakinan. Pemimpin agama seharusnya tidak mengajarkan pengikutnya untuk melihat adanya perbedaan dengan agama lain sebagai suatu ancaman terhadap agama yang diyakini. Pemimpin agama seharusnya menunjukkan kekayaan ajaran-ajaran agama yang mengajarkan untuk berperilaku menolak kekerasan dan konflik, hidup demokrasi, hidup toleran dan mendukung hak-hak asasi manusia. Tipe kepemimpinan transformasional, diharapkan dapat memberi dimensi perhatian terhadap

seluruh tatanan sosial masyarakat dalam kebersamaan untuk membawa kemajuan serta kesejahteraan masyarakat. Para pemimpin transformasional dapat melampaui batas-batas sosial di masyarakat. Karena umat beragama (pada satu agama) biasanya terdiri dari berbagai lapisan masyarakat, profesi, pendidikan dan lain-lain.

Pada prinsipnya pertama, kepemimpinan transformasional dalam merekonstruksi peran agama di Indonesia, seharusnya dapat melakukan perubahan diri dengan mampu menghindari internalisasi nilai budaya, tradisi dan agama yang diyakini, terhadap umat yang berbeda nilai budaya, tradisi dan agama. Tidak mengedepan jarak kekuasaan untuk golongan yang tinggi, menengah dan rendah. Bahwa semua umat beragama memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mendelegasikan kewenangan, mengembangkan keterampilan dan membangun keyakinan diri untuk menciptakan kelompok yang mengelola sendiri keterampilan, kreativitas dan kompetensi. Tidak membangun opini batasan untuk pria dan wanita. Pria dan wanita menerima seharusnya menerima perlakuan yang sama, dan kedua atribut maskulin dan feminim seharusnya dianggap penting. Secara kongrit, peran jenis kelamin tidak jelas dibedakan, pekerjaan tidak dipisahkan oleh jenis kelamin, dan atribut seperti rasa iba, empati dan intuisi sama pentingnya dengan sikap tegas, kompetitif dan rasionalisasi objektif.

Prinsip yang kedua, kepemimpinan transformasional pada satu sisi menolong pemeluk agama untuk memaknai bahwa manusia itu bernilai dan bermartabat. Memaknai dan berperilaku sesuai ajaran agama yang tidak

melakukan kekerasan, tidak melakukan ketidakadilan dan tidak melakukan perbuatan-perbuatan amoral. Pada sisi lain walaupun berbeda agama tetapi umat beragama diharapkan hidup harus damai, saling memahami, mengakhiri perbedaan dan tetap mempertahankan persatuan. Umat beragama ditanamkan pemikiran lateral, keanekaragaman, dan keunikan itu semestinya dihargai. Ini berarti harus ada perubahan sikap, perilaku, dan nilai-nilai ketika berada di antara sesamanya yang berlatar belakang berbeda baik nilai dan tradisi, budaya maupun agama. Tetap hidup saling mendukung satu sama lain, berinteraksi dan berkomunikasi, sehingga dapat menerima perbedaan sebagai sesuatu yang memperkaya.

Prinsip ketiga, memupuk apresiasi dan toleransi dari keragaman. Pedoman untuk perilaku yang mengelola keragaman, seperti yang dijelaskan oleh Gary Yukl (Gary Yukl, 2009, 500) yaitu:

1. Menetapkan sebuah contoh dalam perilaku pemimpin sendiri untuk apresiasi keragaman.
2. Mendorong rasa hormat bagi perbedaan individual.
3. Mempromosikan pemahaman akan nilai, keyakinan dan tradisi berbeda.
4. Mendorong dan mendukung orang lain yang berusaha mempromosikan toleransi keragaman.
5. Tidak mendorong penggunaan stereotipe untuk menggambarkan orang.
6. Mengidentifikasi bias keyakinan dan harapan peran untuk wanita atau minoritas.
7. Menantang orang yang membuat komentar prasangka.

8. Berbicara untuk memprotes perlakuan yang tidak adil berdasarkan prasangka.
9. Mengambil tindakan disiplin untuk menghentikan gangguan pada wanita atau minoritas.

Dari gambaran perilaku toleransi keragaman, dapat dijelaskan bahwa harus ada perubahan diri pemimpin dan kelompok agama untuk terus menerus menanamkan nilai-nilai luhur kemanusiaan, nilai-nilai bangsa dan nilai-nilai etnis (budaya). Terdapat perbedaan dalam ajaran agama dengan interpretasi yang berbeda, tetapi itu bukan dijadikan indikator untuk menghancurkan kebersamaan. Seorang pemimpin agama yang transformasional mampu merekonstruksi dan menyepakati nilai-nilai yang ada, sehingga memberikan pengaruh yang sama kepada semua umat beragama.

Prinsip ketiga, Menjalani Interaksi yang demokrasi untuk suatu keputusan. Perbedaan tidak bisa dihindari. Tetapi dapat diatasi dengan membangun nuansa kebersamaan dalam suatu interaksi yang demokrasi. Demokrasi dalam pengertian, berlaku adil, jujur, benar, dan juga tidak menjelekkkan hal tertentu, untuk membenarkan kelompok agama tertentu. Diperlukan adanya dialog untuk saling mempelajari wawasan yang berbeda, untuk saling memperkaya wawasan yang mungkin belum diketahui. Tujuan dialog bukanlah untuk mengubah keyakinan pihak lain, juga bukan untuk membuktikan bahwa agama seseorang salah. Dialog bahkan bukan permasalahan preferensi atau pilihan bebas. Setiap dialog harus didasarkan pada norma-norma dan nilai-nilai bersama.

Prinsip keempat, kepemimpinan transformasional dalam rekonstruksi peran

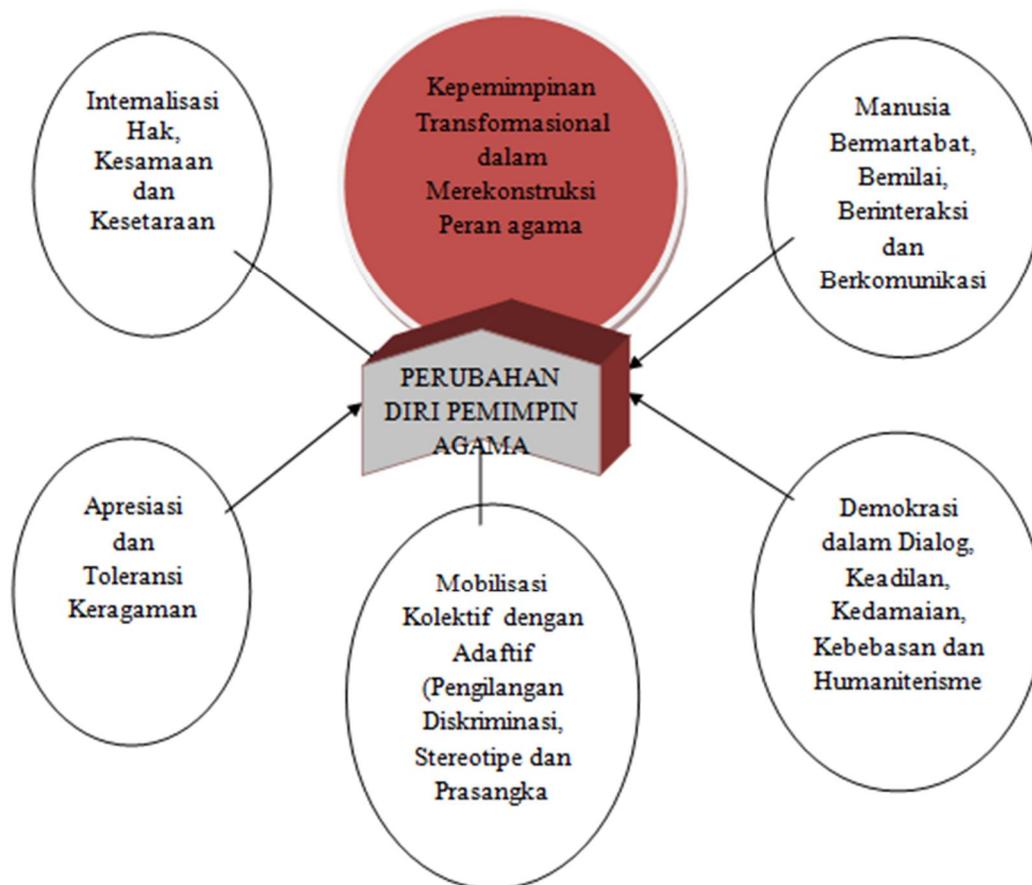
agama, pemimpin dapat membuka diri untuk menerima bahwa masyarakat Indonesia terdiri dari individu-individu yang beragam latar belakang agama, etnik, bahasa, dan budaya, tetapi tetap memiliki hak untuk mengekspresikan identitas budayanya, khusus agama secara demokratis. Membantu mengedepankan kesempatan yang sama dan penghilangan diskriminasi yang tidak adil. Menarik idealisme dan nilai moral seperti kebebasan, keadilan, kedamaian, humaniterisme, bukan emosi dasar seperti ketakutan, kerakusan, kecemburuan atau kebencian.

Prinsip kelima, dalam menghadapi konflik apapun (termasuk konflik bernuasa agama) kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi para pengikut untuk memobilisasi upaya kolektif dalam kerja adaptif. Mampu memecahkan masalah secara efektif, dengan mengenali inti kesepakatan dan perselisihan, dan mendorong pengikut untuk menemukan solusi integratif bagi konflik. Kepercayaan dibangun dengan jujur dan terbuka, mempertahankan tindakan tetap konsisten dengan nilai kebersamaan. Ketidakadilan sosial dan ketidaksetaraan harus dilawan kapan saja.

Dari kelima prinsip kepemimpinan transformasional di atas, menunjukkan betapa pentingnya peran kepemimpinan transformasional dalam merekonstruksi peran agama di Indonesia. Bahwa, (1) Kepemimpinan transformasional dalam merekonstruksi peran agama, mampu menciptakan kerukunan dalam kultur masyarakat yang majemuk. (2) Kepemimpinan transformasional dalam merekonstruksi peran agama dapat berperan sebagai sentral dalam hal kultur maupun

kehidupan sosial kemasyarakatannya melalui nilai-nilai luhur yang diajarkannya. Nilai-nilai luhur terfokus pada penghilangan diskriminasi, penghindaran stereotipe dan pengurangan prasangka. Dan (3) Kepemimpinan transformasional dalam merekonstruksi peran agama, berperan untuk mengembangkan spiritual yang membantu menuntun umat beragama agar konsisten dalam menjaga

stabilitas lingkungan, serta nilai kemanusiaan yang mengajarkan manusia agar saling mengerti satu sama lain, saling bertenggang rasa, saling mengakui dan saling menerima, dalam kepelbagaian perbedaan yang dimiliki oleh masing-masing kelompok agama. Bagaimana kelima prinsip kepemimpinan transformasional dalam merekonstruksi peran agama di Indonesia bersinergi, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Lima Prinsip Kepemimpinan

## KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional, sangat dibutuhkan untuk merekonstruksi peran agama di Indonesia. Kepemimpinan transformasional dengan ciri utama perubahan diri, dapat mewujudkan perilaku pemimpin agama dalam mengembangkan kerangka pikir bahwa keberagaman dan perbedaan nilai-nilai,

keyakinan, dan norma perilaku yang melingkari kultur organisasi dan kehidupan beragama harus dihormati dan dihargai, kemudian dipersatukan dalam tujuan dan komitmen. Selalu mengembangkan kompetensi kepribadian yang berakhlak mulia, dimana demokrasi, menjadi pijakan utama untuk membangun kebersamaan dan kesetaraan. Fokus penghilangan

diskriminasi, stereotipe dan penghilangan prasangka menjadi tindakan untuk meminimalisir konflik dan kekerasan dalam nuasa agama.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Banks James. (2008). *Introduction to muticultural education*. Boston, Mass: Pearson.
- Banks, J (1993), *Multicultural eeducation: Historical development,dimension, and practice*. Review of Research in Education.
- , (1994), *An introduction to multicultural education*, Needham Heights, MA.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*, Sage: Thousand Oaks.
- Bennis, W.G. and Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper and Row: New York.
- Billings Ladson-Gloria & David Gillborn. (2004). *Multicultural education*. New York, NY: Routledge Falmer.
- Bryman, A. (1992). *Charisma and leadership in organizations*, London: Sage.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Banks, James A. and Cherry A. McGee Banks. (1997). *Multicultural education issues and perspectives*. 3rd ed. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon. pp. 3-4. Dikutip oleh Connecticut State Department of Education dalam situs resmi <http://www.sde.ct.gov/sde/cwp/view.asp?a=2681&q=320458> yang diakses pada tanggal 7 Januari 2011.
- Cherry A. McGee Banks and James A. Banks, *Equity Pedagogy: An Essential Component of Multicultural Education*, yang ditulis oleh Lawrence Erlbaum Associates (Taylor & Francis Group) dalam <http://www.jstor.org/stable/1476634> diakses pada 12 Januari 2011.
- Gollnick, Donna M. (1983). *Multicultural education in a pluralistik society*. London: The CV Mosby Company.
- Noel Jana. (2000). *Ntabel selection in multikultural*. San Fansisco, CA: McGraw-Hill.
- Posner Kouser. (2002). *Leadership challenge. Tantangan kepemimpinan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Ruhlessi Jhon. (2007). *Pluralisme berwajah humanis*. Ambon: LESMMU.
- Yukl Gary. (2009). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks.
- Zamroni. (2011). *Research multicultural education. A Reader. Graduate Program*. The State University of Yogyakarta.
- . 2011. *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*. Jakarta: Gavin Kalm Utama.
- . 2010a. *The implementation of multicultural education*. A Reader.
- . 2010b. *A conception frame-work of multicultural teachers education*. A. Reader.
- . 2008. *Multicultural education. philosopy, Theory and Practice*. A Reader.