

Pemimpin Idaman Dalam Masyarakat Multikultural

Siharta Leman Anwar Nababan, Wardo, Triana Rejekiningsih

Universitas Sebelas Maret
sihartanabana031@gmail.com

Article History

received 1/9/2021

revised 1/10/2021

accepted 1/11/2021

Abstract

This study aims to formulate indicators and characteristics of an effective leader and are desired by a multicultural society. This research is important to answer various problems or conflicts that occur in Indonesian society, especially social conflicts related to religion. Based on the existing literature, it is explained that the factors associated with effective multicultural leadership to deal with social conflict are personal identity, individual competence and individual experiences related to diversity. The method used in this article is through normative research or through literature searches such as books, journals, papers and other sources that are considered to be similar or relevant. The results of the research in this article indicate that factors related to multicultural leadership expected by society are one's innate nature, values that support diversity that are instilled early in a person and environmental factors that can provide experiences to increase cultural intelligence. In the indicators there are innate traits that are important to have, such as: patient, courageous, assertive and innovative.

Keywords: *Leader, Multicultural*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan indikator dan karakter seorang pemimpin yang efektif dan yang diinginkan oleh masyarakat yang multikultur. Penelitian ini penting untuk menjawab beragam permasalahan atau konflik yang terjadi dalam masyarakat Indonesia, terutama konflik sosial yang berkaitan dengan suku dan agama. Berdasarkan literatur yang sudah ada, dijelaskan bahwa faktor-faktor yang terkait dengan kepemimpinan multikultural yang efektif untuk menangani konflik sosial adalah identitas personal, kompetensi individu dan pengalaman individu terkait keberagaman. Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah melalui penelitian normatif atau melalui penelusuran literatur seperti buku, jurnal, makalah dan sumber lainnya yang dianggap memiliki kesamaan atau yang relevan. Hasil penelitian dalam artikel ini menunjukkan bahwa faktor yang berkaitan dengan kepemimpinan multikultural yang diharapkan oleh masyarakat adalah sifat bawaan seseorang, nilai-nilai yang mendukung keberagaman yang ditanamkan sejak dini dalam diri seseorang dan faktor lingkungan yang dapat memberikan pengalaman untuk meningkatkan kecerdasan budaya. Dalam indikator terdapat sifat-sifat bawaan seseorang yang penting untuk dimiliki seperti: sabar, berani, tegas serta inovatif.

Kata kunci: *Pemimpin, Multikultural*

Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series
<https://jurnal.uns.ac.id/shes>

p-ISSN 2620-9284
e-ISSN 2620-9292



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu negara multikultural terbesar di dunia. Kebenaran dari pernyataan ini dapat dilihat dari kondisi sosio-kultural maupun geografis yang begitu beragam dan luas. Saat ini, jumlah pulau yang ada di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sekitar \pm 17.000 pulau besar dan kecil. Populasi penduduknya berjumlah lebih dari 200 juta jiwa, terdiri dari 300 suku yang menggunakan hampir 200 bahasa yang berbeda. Selain itu mereka juga menganut agama dan kepercayaan yang beragam seperti Islam, Katholik, Kristen Protestan, Hindu, Budha, Konghucu serta berbagai macam kepercayaan (Yaqin, 2005:3-4).

Sebuah bangsa tidak akan berkembang apabila tingkat pluralitasnya kecil. Begitu pula dengan sebuah bangsa yang besar jumlah perbedaannya, akan menjadi kecil apabila ditekan secara institusional. Bahkan, tindakan semacam itu akan merusak nilai-nilai yang ada dalam budaya itu sendiri. (Mahfud, 2011, hlm. 80- 91) mengatakan akibatnya mengarah kepada perpecahan dan tindakan-tindakan yang mengarah kepada anarki menjadi sebuah sikap alternatif masyarakat ketika pengakuan identitas dirinya terhambat. Kondisi multikulturalitas kebangsaan bisa diibaratkan sebagai pedang bermata ganda di satu sisi, ia merupakan modalitas yang bisa menghasilkan energi positif tetapi, disisi lain manakala keanekaragaman tersebut tidak bisa dikelola dengan baik, ia bisa menjadi ledakan destruktif yang bisa menghancurkan struktur dan pilar-pilar kebangsaan (disintegrasi bangsa).

Sebuah laporan yang diterbitkan oleh Kementerian Dalam Negeri Indonesia menunjukkan bahwa ada 525 konflik sosial di seluruh Indonesia, yang mana 431 telah berhasil diselesaikan, dan 94 masih dimediasi di Kementerian Dalam Negeri. Karena itu, penelitian tentang konflik di Indonesia masih dibutuhkan untuk membahas bagaimana melaksanakan penyelesaian konflik sosial di Indonesia, yang salah satunya adalah melalui kepemimpinan yang efektif dan amanah ditengah-tengah masyarakat yang multikultural.

Tidak hanya seorang pemimpin dapat memainkan peran yang konstruktif untuk menyakinkan pengikutnya agar menghindari atau menghentikan konflik, sebaliknya ia juga dapat menjadi inisiator dari konflik itu sendiri. Terkait dengan hal ini, Erzen dan Armagan (2015) yang melakukan penelitian ekstensif tentang pengaruh kepemimpinan terhadap resolusi konflik juga menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam penyelesaian sebuah konflik, karena pemimpin dapat memainkan peran konstruktif untuk meyakinkan bahwa pengikutnya memiliki tujuan yang sama untuk mengatasi atau mencegah konflik, atau sebaliknya pemimpin justru dapat menjadi pencipta konflik. Indonesia sebagai negara yang memiliki tingkat keberagaman yang tinggi, baik dari sisi budaya, agama, ras, status sosial, maupun golongan dan aliran tentunya memendam potensi konflik yang besar. Hal ini mengingat salah satu faktor utama yang dapat menyebabkan konflik adalah adanya persepsi akan perbedaan yang kemudian menciptakan anggapan bahwa orang-orang diluar dari suatu golongan merupakan musuhnya dan berubah menjadi konflik horizontal jika tidak dapat dikelola dengan baik (Oakes, 2001)

Terkait masalah kepemimpinan itu sendiri, Bartone (2010), seorang psikolog peneliti senior di Angkatan Darat Amerika Serikat dan mantan salah satu presiden Asosiasi Psikologi Amerika Serikat (*American Psychological Association-APA*) suatu lembaga psikologi yang menjadi rujukan utama dalam bidang kepemimpinan, menyatakan bahwa dalam hal kepemimpinan tantangan ilmu psikologi adalah dalam menemukan karakter sifat bawaan atau suatu kemampuan seseorang tertentu dapat dihubungkan dengan kinerja kepemimpinan yang efektif dalam berbagai situasi.

Berbicara seorang pemimpin tidak hanya mengenai bagaimana cara penyelesaian sebuah konflik sosial, akan tetapi berdasarkan pengalaman dan perjalanan sejarah telah terbukti bahwa peran seorang pemimpin sangat penting dalam menentukan perjalanan organisasi, masyarakat, bangsa dan negara yang dipimpinnya.

Pemimpin memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan arah dan jalannya kehidupan masyarakat, bangsa dan negara yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin mempengaruhi maju mundurnya suatu masyarakat, bangsa dan negara. Bisa dipastikan, tanpa seorang pemimpin yang memiliki jiwa yang tangguh dan berwibawa, sulit dipikirkan suatu masyarakat, bangsa dan negara bergerak maju menuju cita-citanya (Wijaya, 2011).

Belakangan ini juga sering terjadi menurunnya kepercayaan masyarakat Indonesia kepada para pemimpin. Banyak pemimpin yang tersandung kasus-kasus yang kurang pantas dilakukan oleh seorang pemimpin, seperti kasus KKN, kriminal, korupsi dan lain-lain. Selain itu, yang menjadi masalah adalah banyak pemimpin yang tidak setia pada janji mereka pada masa berkampanye. Untuk itu, diperlukan suatu penanaman nilai-nilai kepemimpinan kepada para pemuda yang merupakan calon pemimpin bangsa agar nantinya mereka bisa menjadi pemimpin yang tangguh, berwibawa dan mampu menghilangkan krisis kepercayaan masyarakat terhadap para pemimpin (Wijaya, 2011). Dengan demikian dalam penelitian ini akan membahas mengenai sikap dan karakter seorang pemimpin yang diharapkan oleh masyarakat multikultural agar terhindar dari segala bentuk perpecahan dan konflik sosial sehingga diharapkan kedepannya Indonesia akan menjadi lebih baik dengan pemimpin-pemimpin yang amanah.

KAJIAN TEORI

Pengertian Pemimpin

Pemimpin adalah sosok seseorang yang dapat memimpin sebuah organisasi ataupun lembaga bahkan Negara yang memiliki visi dan misi untuk mewujudkan kehidupan yang sejahtera dan adil serta memiliki jiwa yang tegas dan amanah terhadap tugas dan tanggungjawabnya. Amirullah (2015:2) dalam bahasa Indonesia menjelaskan bahwa pemimpin sering disebut sebagai penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua dan sebagainya. Istilah pemimpin, kepemimpinan dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama "pimpin". Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam lembaga formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin.

Kemudian menurut Hasibuan (2011:157) Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggungjawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Lebih lanjut lagi Kartono (2010:18), menjelaskan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersamasama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kepemimpinan dapat pula diartikan sebagai cara mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Maka dari itu secara fisik pemimpin itu berada didepan, tetapi pada hakikatnya dimanapun tempatnya, seseorang dapat menjadi pemimpin dalam memberikan pimpinan. Hal ini sesuai dengan ungkapan Kihajar Dewantoro yang terkenal "*ing ngarso sung tuloda, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*" yang artinya, jika ada didedapan memberikan contoh, di tengah-tengah memberikan dorongan/motivasi, sedangkan apabila berada dibelakang dapat memberikan pengaruh yang menentukan. Seiring dengan istilah tersebut, Soehardjono (1998) menjelaskan istilah kepemimpinan secara etimologis, leadership berasal dari kata "*to lead*" (bahasa Inggris) yang artinya memimpin, yang kemudian timbullah kata "*leader*" artinya pemimpin dan akhirnya lahir istilah *leadership* yang diterjemahkan menjadi kepemimpinan. Kemudian Syaiful

Sagala (2009: 114) mengungkapkan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan tujuannya.

Berhasil tidaknya suatu organisasi atau lembaga salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan yang memimpin suatu lembaga atau organisasi, bahkan maju mundurnya suatu organisasi sering di identikkan dengan perilaku kepemimpinan dari pimpinanya. Dengan demikian, pemimpin harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan organisasi atau lembaga yang dipimpin, hal ini menempatkan posisi pemimpin yang sangat penting dalam suatu organisasi atau pada lembaga tertentu. Sementara itu Nawawi (1987) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberi motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

Lebih lanjut lagi Wahyudi (2009: 120) mengungkapkan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, juga mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat diambil suatu kesimpulan yaitu pemimpin adalah sosok seseorang yang dapat memimpin sebuah organisasi ataupun lembaga bahkan Negara yang memiliki visi dan misi untuk mewujudkan kehidupan yang sejahtera dan adil serta memiliki jiwa yang tegas dan amanah terhadap tugas yang diembannya.

Azas-azas Kepemimpinan

Berikut ini adalah azas dari kepemimpinan yakni:

- a. Mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan, yaitu pembimbingan manusia oleh manusia untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu demi tujuan-tujuan kemanusiaan.
- b. Efisien-efisiensi teknis maupun sosial berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber, materi dan jumlah manusia, atas prinsip penghematan, adanya nilai-nilai ekonomis serta asas-asas manajemen modern.
- c. Kesejahteraan dan kebahagiaan yang lebih merata sehingga menuju pada taraf kehidupan yang lebih tinggi.

Fungsi Kepemimpinan

Berikut ini adalah fungsi dari kepemimpinan bagi kehidupan:

- a. Fungsi Instruktif, fungsi ini menempatkan pemimpin sebagai penentu keputusan dan pemberi tugas terhadap para bawahannya. Sementara itu, para bawahan bertugas untuk menjalankan segala perintah yang diamanahkan oleh para pemimpin.
- b. Fungsi Konsultatif, fungsi konsultatif sifatnya dua arah. Bawahan dapat bekerja sama pada pemimpin untuk mencari jalan terbaik dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin diharapkan bijak dan punya pengetahuan terkait hal yang sedang dikerjakan supaya bisa mengarahkan bawahannya dengan baik.
- c. Fungsi Partisipasi, pemimpin mampu mengaktifkan kontribusi para pesertanya sehingga mereka juga turut berpartisipasi dan berinisiatif dalam suatu proyek.
- d. Fungsi Delegasi, dalam hal ini pemimpin mampu untuk mendelegasikan suatu hak kepada orang lain yang memang sesuai dengan tugas tersebut. Bukan hanya mampu memerintah, pemimpin juga harus mampu untuk mengetahui tugas-tugas yang sesuai didelegasikan kepada bawahannya.

Fungsi Pengendalian, fungsi pengendalian artinya pemimpin dapat untuk mengontrol segala aktivitas bawahannya agar efektif bertugas untuk mencapai tujuan dan tidak keluar dari jalur. Dalam menjalankan fungsi ini, dibutuhkan pemimpin yang tegas dan juga pemimpin yang teliti dalam mengawasi bawahannya

Multikultural

Indonesia merupakan negara yang majemuk, keanekaragaman budaya yang dimiliki Indonesia, mengakibatkan banyaknya perbedaan seperti, budaya, adat istiadat, agama, bahasa, ras, suku dan lain sebagainya. Pada hakikatnya memang setiap individu memiliki perbedaan, tak ada satupun individu yang memiliki kesamaan secara utuh, tentunya individu tersebut berbeda dengan individu yang lain. Multikultural adalah gagasan yang digunakan untuk menjelaskan usaha yang mencerminkan berbagai tujuan dan strategi yang telah digunakan untuk merespon pergerakan etnis baik dalam maupun antar negara. (H.A.R Tilaar, 2004: 387) menjelaskan istilah multikulturalisme yang berarti institusionalisasi dari keanekaragaman kebudayaan yang dimiliki oleh kelompok-kelompok etnis di dalam suatu nation-state melalui bidang-bidang atau sistem hukum, pendidikan, kebijakan pemerintah dalam kesehatan dan perumahan, bahasa, praktik-praktik keagamaan dan bidang lainnya.

Sementara itu menurut Parekh dalam Farida Hanum dan Setya Raharja (2011: 115) mengemukakan pengertian multikulturalisme meliputi tiga hal. Pertama, multikulturalisme berkenaan dengan budaya; kedua, merujuk pada keragaman yang ada; ketiga, berkenaan dengan tindakan spesifik pada respon terhadap keragaman tersebut. Akhiran “isme” menunjukkan suatu doktrin normatif yang diharapkan bekerja pada setiap orang dengan konteks masyarakat dengan beragam budaya. Sedangkan Musa Asy'arie dalam Choirul Mahfud (2008: 103) berpendapat bahwa multikulturalisme adalah kearifan untuk melihat keanekaragaman budaya sebagai realitas fundamental dalam kehidupan bermasyarakat. Kearifan itu segera muncul, jika seseorang membuka diri untuk menjalani kehidupan bersama dengan melihat realitas plural sebagai kemestian hidup yang kodrati, baik dalam kehidupan diri sendiri yang multidimensional maupun dalam kehidupan masyarakat yang kompleks, dan karenanya muncul kesadaran bahwa keanekaragaman dalam realitas dinamik kehidupan adalah suatu keniscayaan yang tidak bisa ditolak, diingkari, apalagi dimusnahkan

Nilai-nilai Multikultural

Keanekaragaman yang ada di Indonesia sering dikatakan dengan istilah yang berbeda-beda, Muhammad Yusri FM (2008: 1) mengungkapkan bahwa ada tiga istilah yang sering digunakan untuk menjelaskan masyarakat yang terdiri dari agama, ras, bahasa, dan budaya yang berbeda, yakni pluralitas (plurality), keragaman (diversity), dan multikultural (multicultural). Ketiga-tiganya sama-sama merepresentasikan hal sama yaitu keadaan lebih dari satu atau jamak. Lebih lanjut Farida Hanum dan Setya Raharja (2011: 114) menjelaskan bahwa keragaman itu berpengaruh terhadap tingkah laku, sikap, dan pola pikir manusia, sehingga manusia memiliki cara-cara (usage), kebiasaan (folk ways), aturan-aturan (mores) bahkan adat istiadat (customs) yang berbeda satu sama lain. Bilamana keadaan di atas tidak dapat dipahami dengan baik oleh pihak satu dan lainnya, maka akan sangat rawan terjadi persinggungan-persinggungan yang kemudian berbuah pada adanya konflik. Disinilah perlu kiranya nilai-nilai multikultural mengambil perannya.

Nilai-nilai multikultural dalam Farida Hanum dan Setya Raharja (2011: 116) menjelaskan dalam bahasa visi-misi pendidikan multikultural dengan selalu menegakkan dan menghargai pluralisme, demokrasi, dan humanisme, kemudian dengan ketiga hal tersebut para anak muda diharapkan menjadi generasi yang selalu menjunjung tinggi moralitas, kedisiplinan, kepedulian humanistik dan kejujuran dalam berperilaku sehari-hari. Sementara itu menurut H.A.R Tilaar dalam Zakiyatun Baidhawiy dalam Maemunah (2007: 77-95) menjelaskan beberapa nilai-nilai multikultural yang ada, sekurang-kurangnya terdapat indikator-indikator sebagai berikut: belajar hidup dalam perbedaan, membangun saling percaya (mutual trust), memelihara saling pengertian (mutual understanding), menjunjung sikap saling menghargai (mutual

respect), terbuka dalam berpikir, apresiasi dan interdependensi, resolusi konflik dan rekonsiliasi nir kekerasan. Sementara itu Zakiyyudin Baidhawiy (2005) menjelaskan beberapa nilai multikultural yang ada sekurang-kurangnya terdapat indikator-indikator sebagai berikut: belajar hidup dalam perbedaan, membangun saling percaya (mutual trust), memelihara saling pengertian (mutual understanding), menjunjung sikap saling menghargai (mutual respect), terbuka dalam berfikir, apresiasi dan interdependensi, resolusi konflik dan rekonsiliasi kekerasan

METODE

Artikel ini merupakan hasil pemikiran yang dibuat dengan kajian pustaka. Data yang disajikan dalam artikel ini didapatkan dari hasil bacaan berupa buku, jurnal, makalah dan sumber lainnya yang dianggap memiliki kesamaan atau yang relevan. Data dan sumber informasi yang diperoleh penulis dalam artikel ini kemudian disajikan secara deskriptif naratif untuk menjelaskan tujuan penulisan yaitu untuk menjelaskan tentang seorang pemimpin yang diharapkan atau yang baik dengan kondisi masyarakat yang multikultural.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beragam permasalahan sosial yang terjadi di masyarakat multikultur di picu oleh daerah yang menjadi pusat pertumbuhan ekonomi dan menjadi magnet bagi datangnya orang-orang dari suku dan keyakinan yang berbeda. Sebagai bagian dari NKRI, hal ini tentunya tidak dapat dihindari. Lambat laun, masyarakat yang tadinya homogen, kemudian menjadi heterogen dan multi kultur. Dalam konteks ini, ternyata persoalan yang menonjol adalah keberadaan umat beragama yang minoritas, terutama dalam hal pendirian rumah ibadah yang disebabkan oleh adanya salah penafsiran terkait upaya penyebaran ajaran agama serta memang adanya perspektif negatif terhadap orang lain yang berbeda keyakinan. Hal ini diperparah oleh perilaku masyarakat yang tidak melakukan saringan terhadap informasi yang diterima, sehingga mudah tersulut dan terprovokasi oleh isu-isu yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya yang sebenarnya berasal dari luar komunitasnya.

Berdasarkan masalah-masalah yang terjadi dalam masyarakat, maka diperlukan penyelesaian melalui seorang pemimpin yang memiliki karakteristik pemimpin yang berhasil mengatasi konflik sosial tersebut, yaitu seseorang yang memiliki sifat-sifat bawaan antara lain dengan ciri-ciri atau sikap memiliki keberanian, kesabaran, ketegasan, ikhlas dan inovatif. Maka dengan sifat-sifat bawaan ini, mereka akan dapat hadir atau memiliki naluri untuk menjadi pemimpin di lingkungan yang multikultur. Keberanian menjadi penting karena dalam konteks penelitian ini, masalah yang banyak muncul dalam masyarakat adalah masalah suku dan agama, yang paling utamanya mengenai pendirian rumah ibadah. Tanpa ada keberanian, tidaklah mungkin seorang dapat memimpin suatu masyarakat yang memiliki potensi perpecahan karena konflik agama, karena pada kenyataannya dalam konflik berbasis agama semua orang ingin menjaga dan melindungi agamanya.

Maka dari itu, hanya seorang yang berani dalam meluruskan pandangan di kelompok agamanya sendiri dan kemudian berani berdamai dengan orang dari kelompok agama yang lain lah yang akan muncul sebagai seorang pemimpin. Selanjutnya, sistem nilai dan perilaku yang mendukung kepemimpinan multikultur juga dibentuk dari pengalaman dan pendidikan dimasa pembentukan jati diri. Berdasarkan dari literatur yang sudah ada dijelaskan bahwa pengalaman seseorang mengenai multikultur akan sangat mendukung suatu kepemimpinan dan dapat menyelesaikan berbagai masalah serta seorang pemimpin tersebut dapat menghargai perbedaan yang ada didalam masyarakat. Ada juga yang karena mengikuti pendidikan dimana para muridnya sudah heterogen sejak kecil. Oleh karena itu, dalam rangka untuk

membentuk pemimpin yang multikultur di Indonesia, seyogyanya sekolah-sekolah dasar dan menengah kembali mengajarkan materi Budi Pekerti dan Pancasila, sehingga penghormatan terhadap nilai-nilai keberagaman dan toleransi dapat ditanamkan sejak kecil.

Dalam hal ini upaya-upaya inovatif seperti pembentukan Wilayah Toleransi adalah suatu upaya yang sangat baik dan patut didukung, karena akan dapat memberikan pengalaman bagi warganya untuk mengalami peningkatan kecerdasan budaya mereka, sehingga mereka akan dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk berinteraksi dengan orang dari budaya lain. Masyarakat juga menginginkan sosok pemimpin yang memiliki sikap tegas, berani, rela berkorban, pendengar yang baik, adil dan tentunya memiliki jiwa yang bertoleransi.

Selain yang sudah dijelaskan diatas mengenai sikap yang harus dimiliki seseorang yang hendak menjadi pemimpin dalam masyarakat multikultural yaitu, sifat jujur, kompeten, bertanggungjawab dan berorientasi kedepan adalah empat sifat yang paling dikagumi dan disenangi oleh masyarakat. Seorang pemimpin hendaknya mengupayakan untuk memiliki sifat tersebut sehingga pemimpin tersebut mendapat kredibilitas positif di mata masyarakat. Oleh karena itu pemimpin harus berusaha untuk memiliki sifat-sifat tersebut. Kouzes & Posner (2004:29) mengemukakan Kejujuran berkaitan erat dengan nilai-nilai dan etika. Orang-orang akan menghargai seseorang yang bersikukuh pada prinsip-prinsip utama yaitu mengenai kejujuran dan secara pasti menolak untuk mengikuti mereka yang kurang percaya diri terhadap kepercayaannya sendiri dan yang tidak jujur dengan masyarakat. Kebingungan pada apa yang ada didalam diri pemimpin akan menimbulkan stres, ketidaktahuan terhadap apa yang diyakini oleh pemimpin akan memicu konflik, ketidakpastian dan persaingan politis. Masyarakat pasti tidak akan mempercayai orang yang tidak dapat atau tidak mau memberitahu nilai-nilai, etika dan standart mereka.

Kemudian Sifat kompeten juga harus dimiliki seorang pemimpin. Karena sifat ini menunjukkan pemimpin tersebut sebagai orang yang mampu dan efektif. Kompetensi terpenting yang dimainkan seorang pemimpin sewaktu menjalankan perannya adalah kemampuan berkerja sama dengan orang lain. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan dan keahlian dalam berhubungan itulah yang membentuk kesuksesan. Memberi contoh, memberi inspirasi, memberi tantangan, memungkinkan orang bertindak dan memberi semangat adalah keahlian yang harus dikuasai oleh para pemimpin jika mereka ingin dianggap berkompetensi. (Kouzes & Posner, 2004:31)

Selanjutnya sikap bertanggungjawab merupakan salah satu sifat yang dikagumi oleh masyarakat. Karena tanggungjawab menunjukkan tinggi rendahnya akhlak yang dimiliki pimpinan. Rasa tanggungjawab kemudian berkembang bukan hanya pada tataran personal, namun selalu dikaitkan dengan hubungan dengan orang lain. Seseorang yang terhubung dengan pihak-pihak lain tidak bisa lepas dari rasa tanggungjawab yang melekat pada dirinya. Kemudian selanjutnya adalah sikap berorientasi ke depan merupakan sifat pemimpin yang memiliki arah dan perhatian pada masa depan organisasi ataupun lembaga. Orientasi kedepan seorang pemimpin dapat berbentuk visi, misi, tujuan kedepan, maupun agenda pribadi sekalipun harus mencerminkan kemana tujuan organisasi kedepan sehingga masyarakat akan mempercayainya dan bersama-sama pemimpin mencapai tujuan bersama didalam kehidupan bermasyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa masalah utama terkait konflik dalam masyarakat multikultural yang ada di Indonesia adalah karena sebagai akibat dari pertumbuhan ekonomi, masyarakat yang tadinya homogen telah berubah menjadi heterogen. Dalam hal ini masalah suku dan agama menjadi masalah yang sering dijumpai, dimana masyarakat pendatang yang

memiliki keyakinan berbeda kemudian berupaya untuk mendirikan tempat ibadah yang kemudian dipersepsi sebagai upaya untuk mengembangkan agamanya. Maka dari itu, dibutuhkan Seorang Pemimpin yang efektif untuk masyarakat yang multikultur di Indonesia dan agar mencegah terjadinya sebuah konflik.

Adapun kriteria pemimpin yang efektif tersebut, perlu memiliki tiga indikator utama, yaitu memiliki sifat-sifat bawaan yang sesuai, dalam hal ini untuk penelitian ini sifat-sifat bawaan yang ditemukan dapat mendukung munculnya kepemimpinan di masyarakat multikultur di Indonesia adalah keberanian, kesabaran, ketegasan, ikhlas dan inovatif. keudian mendapatkan sistem nilai yang mendukung keberagaman yang ditanamkan sejak dini serta menerima pengalaman dan pendidikan yang mendukung pengembangan kecerdasan budaya sehingga dapat efektif dalam berinteraksi dengan orang yang berasal dari budaya lain. Selain itu sikap dan karakter seorang pemimpin didalam masyarakat juga harus memiliki jiwa yang jujur, berkompeten, bertanggungjawab, berbikir kedepan atau inovatif dan tentunya dengan kepemimpinan yang amanah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Baidhawiy, Zakiyudin. (2005). *Pendidikan Agama Berwawasan Multikultural*. Jakarta: Erlangga.
- Baiturrohman Yuliana dan Isro Ani Widayati. (2018). Analisis Karakteristik Pemimpin Yang Dikagumi Oleh Bawahan, *JIABI*, Vol. 2 No. 1
- Bartono dan Ruffino. (2010). *Tata Boga Industri*. Yogyakarta: Andi
- Eri R. Hidayat, I Gede Sumertha dan I Nyoman Astawa. (2017). Kepemimpinan Yang Efektif Untuk Masyarakat Multikultural di Indonesia, *LPPM: Universitas Pertahanan*
- Farida Hanum dan Setya Raharja. (2011). Pengembangan Model Pembelajaran Pendidikan Multikultural Menggunakan Modul sebagai Suplemen Pelajaran IPS di Sekolah Dasar, *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, no.2: 113-129
- H.A.R. Tilaar. (2004). *Multiculturalisme: Tantangan-tantangan Global Masa Depan dalam Transformasi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Grasindo
- Hadari Nawawi. (1987). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Haji Masagung
- Hanum, Farida dan Setya Raharja. (2011). "Pengembangan Model Pembelajaran Pendidikan Multikultural Menggunakan Modul Sebagai Suplemen Pelajaran IPS di Sekolah Dasar", *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Vol. 04, No. 2.
- Hardi Mulyono. (2018). Kepemimpinan (leadership) berbasis karakter dalam peningkatan kualitas pengelolaan perguruan tinggi, *Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah*, Vol. 3. No. 1
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Kartini Kartono. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawaliigrafindo Persada
- Mahfud, Choirul. (2011). *Pendidikan Multikultural*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Muhammad Yusri FM. (2008). "Prinsip Pendidikan Multikulturalisme Ajaran Agama-Agama di Indonesia", *Kependidikan Islam*, Vol 3, No.2.
- Soehardjono. (1998). *Kepemimpinan: Suatu Tinjauan singkat tentang Pemimpin dan Kepemimpinan serta Usaha-usaha Pengembangannya*. Malang: APDN Malang Jawa Timur.
- Titi Mumfingati. (2012). *Asthabrata: Figur Pemimpin Ideal*. Yogyakarta: Artikel Perpustakaan
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.

- Wijaya, Tony. (2011). *Manajemen Kualitas Jasa (Desain Servqual, QFD dan Kano)*. Jakarta Barat: PT INDEKS
- Yaqin, Ainul. (2005). *Pendidikan Multikultural Cross-Cultural Understanding untuk Demokrasi dan Keadilan*. Yogyakarta: Nusa Aksara