

## KEPEMIMPINAN KYAI DALAM MENANAMKAN NILAI-NILAI MULTIKULTUR DI PONDOK PESANTREN

Siti Masyarafatul Manna Wassalwa  
STIT Togo Ambarsari Bondowoso  
[ningufah88@gmail.com](mailto:ningufah88@gmail.com)

### Abstrak

*Tulisan ini bertujuan untuk mendeskripsikan kyai di pondok Pesantren dalam melakukan proses kepemimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok dalam keberagaman latar belakang budaya yang berbeda dalam satu naungan dan tujuan pondok Pesantren tercapai. Keberadaan seorang kiai sebagai pimpinan pondok Pesantren, ditinjau dari peran dan fungsinya, dipandang sebagai fenomena kepemimpinan yang unik dan sangat menarik serta dinamik. Kepemimpinan kyai dalam membangun nilai-nilai keberagaman dengan menggunakan peningkatan kualitas keilmuan dan pengetahuan, kualitas perilaku yang baik dan menjadi contoh (uswah) serta kesadaran dalam membina keberagaman yang ada, dengan mengembangkan integritas kepemimpinan pada masyarakatnya, keluarganya dan santrinya maka harus mempunyai strategi yaitu menghargai keluarga, teman atau orang lain, bangun kepercayaan antar individu dan ciptakan keharmonisan, perkuat nilai-nilai keberagaman dari bebragai multi kultur bersama. menciptakan komunikasi yang memiliki kebanggaan tertentu dan menemukan dasar-dasar pijakan bersama.*

**Kata kunci:** *Kepemimpinan Kyai, Nilai-Nilai Multikultur Pesantren*

### Pendahuluan

Secara umum kepemimpinan dapat diterjemahkan dengan kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Dalam menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan tersebut, pemimpin menampilkan perilaku kepemimpinannya dengan bermacam-macam. Perilaku kepemimpinan dalam teori Yukl merupakan bentuk, ciri-ciri, perilaku, pengaruh, pola interaksi, hubungan peran dan pekerjaan administratif.<sup>1</sup>

Northouse, mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.. Definisi ini menunjukkan terdapat beberapa komponen pokok pada kepemimpinan, antara lain: a) Kepemimpinan adalah sebuah proses, b) Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi orang lain, c) Kepemimpinan terjadi dalam konteks kelompok, d) Kepemimpinan melibatkan pencapaian tujuan e) Tujuan tersebut disampaikan oleh pemimpin kepada pengikut.<sup>2</sup>

Berdasarkan deskripsi dan komponen kepemimpinan diatas, maka kiai sebagai pimpinan di pondok Pesantren idealnya juga melakukan proses untuk mempengaruhi

---

<sup>1</sup> Gary Yukl, *Leadership in Organization* (Newyork: Pearson Education, 2013), 2

<sup>2</sup>Peter G. Northouse, *Kepemimpinan: teori dan Praktek, edisi keenam*,terjemahan, (Jakarta: Indeks, 2013), 5.

orang lain atau kelompok agar tujuan pondok Pesantren tercapai. Keberadaan seorang kiai sebagai pimpinan pondok Pesantren, ditinjau dari peran dan fungsinya, dipandang sebagai fenomena kepemimpinan yang unik dan sangat menarik serta dinamik. Dikatakan unik karena sebagai pemimpin sebuah lembaga pendidikan Islam, seorang kiai tidak sekadar bertugas menyusun kebijakannya, kurikulum, membuat peraturan tata tertib, merancang sistem evaluasi, sekaligus melaksanakan proses belajar mengajar yang berkaitan dengan ilmu-ilmu agama di lembaga yang diasuhnya, melainkan bertugas pula sebagai pembina dan pendidik umat serta menjadi pemimpin masyarakat serta memberdayakan ekonomi masyarakat.

Seorang kiai dalam tugas dan fungsinya dituntut untuk memiliki kebijaksanaan dan wawasan, terampil dalam ilmu-ilmu agama, mampu menanamkan sikap dan pandangan serta menjadi suri teladan pemimpin yang baik. Ia juga harus memiliki integritas terhadap kebenaran, kejujuran, dan keadilan agar dapat dipercaya. Ia juga harus menguasai informasi, keahlian profesional, dan kekuatan moral agar ia ditaati, serta memiliki pesona pribadi yang tidak saja menjadikan seorang kiai dicintai dan dijadikan panutan, melainkan dijadikan pula *figure* keteladanan dan sumber inspirasi bagi komunitas yang dipimpinnya.<sup>3</sup>

Efektivitas kiai dalam melaksanakan tugas dan fungsi kepemimpinannya dapat ditinjau dari teori perilaku kepemimpinan. Teori perilaku kepemimpinan merupakan sebuah studi yang memperlihatkan gejala bagaimana pemimpin mempengaruhi aktivitas orang lain serta bagaimana orang lain merespons pemimpin sebagai motivator. Selanjutnya, adanya fenomena kepemimpinan kiai dalam pengembangan wirausaha di pondok pesantren juga menarik dilihat dari perilaku kepemimpinan kiai.

Figur Kyai sering dijadikan panutan, teladan oleh masyarakat dan santrinya dimana peran kyai terhadap masyarakat, keluarga dan santrinya yang merupakan salah satu unsur penting dalam pesantren. Di pondok pesantren terdapat Santri yang belajar di dalam pesantren. Santri dalam kehidupan sehari-harinya juga harus senantiasa menyesuaikan dengan pola dan gaya hidup di dalam pesantren serta mengikuti apa yang dititahkan oleh seorang kyai. Alasan mengapa santri harus patuh terhadap kyai, karena kyai merupakan sumber ilmu pengetahuan di pesantren serta penjaga moral santri. Seorang kyai dapat melakukan apa saja termasuk memberi hukuman kepada para santri apabila santri tersebut melanggar ketentuan-ketentuan yang sudah dibuat oleh pesantren.

Sebagai acuan dalam membidik pendidikan multikultural di pesantren. Tentu nampak dianggap perlu untuk mengkaji pola pendidikannya. Pada konteks ini. Dinamika pondok pesantren yang terus meningkatkan peran dan eksistensinya dalam mendidik generasi muda muslim yang berkualitas. Dimana di dalam pondok, para santri dicetak untuk menjadi pejuang Islam yang mempunyai jiwa kepemimpinan dalam masyarakat.

Konstruksi pendidikan Islam berbasis moderatisme dalam konteks multikultur di Pondok Pesantren secara operasional diwujudkan dalam tiga fungsi: sebagai metode

---

<sup>3</sup>Imron Arifin dan Muhammad Slamet, *Kepemimpinan Kyai dalam Perubahan Manajemen Pondok Pesantren: Kasus Ponpes Tebuireng Jombang*, (Yogyakarta: CV. Aditya Media, 2010), 47.

berfikir, sebagai cara berinteraksi, dan sebagai cara bersikap. Ketiga fungsi ini menjadi dasar seluruh proses pendidikan islam dengan model pembelajaran integratif yang melibatkan semua elemen pondok pesantren. Permasalahan kajian yang berkaitan dengan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut: *Pertama*, Pesantren dalam membangun pemahaman (*Knowing*) multikultural melalui sistem komunikasi Nilai-nilai Pendidikan Pesantren. *Kedua*, Pesantren dalam membangun kesadaran (*Feeling*) multikultural melalui sistem komunikasi nilai-nilai pendidikan pesantren. *Ketiga*, Kepemimpinan kyai Membangun tindakan (*Action*) Multikultural melalui sistem komunikasi Nilai-nilai Pendidikan Pesantren. *Keempat*, Situasi masyarakat yang heterogen sehingga menuntut sistem kepemimpinan dan manajemen pondok pesantren yang kadang mempersulit dan mempersempit pola pikir para santri. *Kelima*, Pengembangan sistem peran hanya berbentuk dedukif-normatif di mana belum dilakukan interpretasi sesuai kebutuhan atau persoalan yang terjadi di masyarakat. *Keenam*, Ideologi dan integritas seorang kiai menjadi salah satu faktor penentu arah pengembangan sistem pendidikan pondok pesantren dalam pribadi seorang Kyai.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Dengan jenis library research. Yang berkenaan dengan Kepemimpinan Kyai dalam Menanamkan Nilai-Nilai Multikultur di Pondok Pesantren, Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan model interaktif dan menarik simpulan atau verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Analisis datanya menggunakan kondensasi data, sehingga mendapatkan gejala secara menyeluruh sesuai penyajian data dan penarikan.

## Pembahasan

### Kepemimpinan Kyai

Secara umum kepemimpinan dapat diterjemahkan dengan kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Dalam menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan tersebut, pemimpin menampilkan perilaku kepemimpinannya dengan bermacam-macam. Perilaku kepemimpinan dalam teori Yukl merupakan bentuk, ciri-ciri, perilaku, pengaruh, pola interaksi, hubungan peran dan pekerjaan administratif.<sup>4</sup>

Kepemimpinan kyai adalah seni yang mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, hormat dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. pemimpin merupakan ciptaan pertama yang menentukan sukses dan gagalnya organisasi. Dengan demikian, pemimpin merupakan kunci sukses organisasi. Pondok pesantren merupakan institusi pendidikan yang disinyalir telah lama menerapkan pendidikan kepemimpinan. Pondok Pesantren sebagai salah satu sub-sistem Pendidikan Nasional di Indonesia mempunyai keunggulan dan karakteristik khusus dalam mengaplikasikan pendidikan kepemimpinan bagi anak didiknya (santri) karena Pesantren

---

<sup>4</sup> Gary Yukl, *Leadership in Organization* (Newyork: Pearson Education, 2013), 2

menggunakan sistem boarding asrama yang memudahkan dalam menerapkan nilai-nilai dan pandangan dunia yang dianutnya dalam kehidupan keseharian santri.

Northouse, mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.. Definisi ini menunjukkan terdapat beberapa komponen pokok pada kepemimpinan, antara lain: a) Kepemimpinan adalah sebuah proses, b) Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi orang lain, c) Kepemimpinan terjadi dalam konteks kelompok, d) Kepemimpinan melibatkan pencapaian tujuan e) Tujuan tersebut disampaikan oleh pemimpin kepada pengikut.<sup>5</sup>

Menurut Tadzkirrotun Musfiroh karakter pemimpin mengacu pada serangkaian sikap (*attitude*), perilaku (*behaviors*), motivasi (*motivations*) dan keterampilan (*skills*), Akhlaq (*Moral*) makna karakter kepemimpinan itu sendiri sebenarnya menandai dan memfokuskan pada aplikasi nilai kebaikan dalam bentuk tindakan atau tingkah laku, sehingga orang yang tidak jujur, kejam, rakus dan berperilaku jelek dikatakan sebagai orang yang berkarakter jelek. Sebaliknya orang yang berperilaku sesuai dengan kaidah moral dinamakan berkarakter pemimpin

Berdasarkan deskripsi dan komponen kepemimpinan diatas, maka kiai sebagai pimpinan di pondok Pesantren idealnya juga melakukan proses untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok agar tujuan pondok Pesantren tercapai. Keberadaan seorang kiai sebagai pimpinan pondok Pesantren, ditinjau dari peran dan fungsinya, dipandang sebagai fenomena kepemimpinan yang unik dan sangat menarik serta dinamik. Dikatakan unik karena sebagai pemimpin sebuah lembaga pendidikan Islam, seorang kiai tidak sekadar bertugas menyusun kebijakann, kurikulum, membuat peraturan tata tertib, merancang sistem evaluasi, sekaligus melaksanakan proses belajar mengajar yang berkaitan dengan ilmu-ilmu agama di lembaga yang diasuhnya, melainkan bertugas pula sebagai pembina dan pendidik umat serta menjadi pemimpin masyarakat serta memberdayakan ekonomi masyarakat

Kyai mempunyai peran besar dalam membentuk jiwa kepribadian Islami dalam masyarakat. Kyai dalam membentuk jiwa kepemimpinan mempunyai peran yang cukup urgent, peran kyai yaitu:

*Kyai sebagai visioner*, Kyai diakui sebagai pemimpin memiliki ciri yang memperlihatkan visi, kemampuan, dan keahlian serta tindakan yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain (Masyarakat) daripada kepentingan pribadi. Karena itu pemimpin yang dijadikan suritauladan, idola, dan model panutan oleh bawahannya sehingga terbentuk perilaku komunitas pesantren dalam membangun kualitas jaringan kerja sebagai representasi kepatuhan terhadap kyai seperti perilaku kedisiplinan, kesemangatan, dan komitmen komunitas pesantren dalam mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati. Kyai sebagai pemimpin pesantren diakui mampu mendefinisikan,

---

<sup>5</sup>Peter G. Northouse, *Kepemimpinan: teori dan Praktek, edisi keenam*,terjemahan, (Jakarta: Indeks, 2013), 5.

mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, serta bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

*Kyai sebagai komunikator*, pimpinan pesantren selalu berupaya memengaruhi bawahannya melalui komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, asumsi-asumsi, komitmen dan keyakinan, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan senantiasa mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang dibuat. Ia memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai-nilai hidupnya. Dampaknya adalah dikagumi, dipercaya, dihargai, dan bawahan berusaha mengidentikkan diri dengannya. Hal ini disebabkan perilaku yang menomorsatukan kebutuhan bawahan, membagi resiko dengan bawahan secara konsisten, dan menghindari penggunaan kuasa untuk kepentingan pribadi. Dengan demikian, bawahan bertekad dan termotivasi untuk mengoptimalkan usaha dan bekerja ke tujuan bersama. Dan perilaku komunitas pesantren dalam bekerja yang berorientasi pada pencapaian visi, misi dan tujuan lembaga, seperti perilaku komunitas pesantren dalam setiap aktivitasnya selalu berlandaskan pada peraturan yang sudah ditetapkan.

Sebagaimana telah dijelaskan diatas bahwa fungsi pertama dari kepemimpinan dalam lembaga adalah bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Melalui komunikasi memungkinkan para pemimpin organisasi untuk dapat memengaruhi bawahan dalam memotivasi kerja bawahan. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi sebagai suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiringan berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda pula, sehingga sering disebut juga sebagai rantai pertukaran informasi. Konsep ini mempunyai unsur-unsur: 1. Suatu kegiatan untuk membuat seseorang mengerti, 2. Suatu sarana pengalihan informasi, 3. Suatu sistem bagi terjalannya komunikasi diantaranya individu-individu. Komunikasi juga menjalankan empat fungsi utama didalam suatu kelompok atau organisasi, yaitu sebagai kendali (kontrol, pengawasan), motivasi, pengungkapan emosional, dan informasi

*Kyai sebagai motivator*, sebagai pemimpin pesantren bertindak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan melalui pemberian arti dan tantangan terhadap tugas bawahan. Bawahan diberi kesempatan untuk berpartisipasi secara optimal dalam hal gagasan-gagasan, memberi visi mengenai keadaan organisasi masa depan yang menjanjikan harapan yang jelas dan transparan. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok, antusiasisme, dan optimisme dikorbankan sehingga harapan harapan itu menjadi penting dan bernilai bagi mereka dan perlu direalisasikan melalui komitmen yang tinggi, dan dapat membentuk iklim kerja komunitas pesantren sebagai bentuk pemberdayaan diri, seperti kerjasama tim yang saling mendukung

*Kyai sebagai innovator*, seorang pemimpin mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya.

Pengaruhnya diharapkan, bawahan merasa pimpinan menerima dan mendukung mereka untuk memikirkan cara-cara kerja mereka, mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas, dan merasa menemukan cara-cara kerja baru dalam mempercepat tugas-tugas mereka. Pengaruh positif lebih jauh adalah menimbulkan semangat belajar yang tinggi (oleh Peter Senge, hal ini disebut sebagai *“learning organization”*). Terbentuknya perilaku komunitas pesantren yang berarti menanggung risiko dalam melakukan sesuatu yang dapat meningkatkan keahliannya, seperti inisiatif, improvisasi, dan inovasi dalam kerja tim. Maka sudah jelas bahwa sebuah bagian yang terpenting dari kepemimpinan efektif adalah memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi lembaga. Pemberian kewenangan berarti mendelegasikan kewenangan untuk keputusan tentang bagaimana melakukan pekerjaan kepada orang-orang dan tim.

*Kyai sebagai educator*, Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi. Pengaruh terhadap bawahan antara lain, merasa diperhatikan dan diperlakukan manusiawi dari atasannya. Adanya bentuk penghargaan pimpinan kepada komunitas pesantren yang mempunyai kepedulian terhadap pesantren, seperti adanya program peningkatan kualitas pendidikan dan adanya peningkatan kesejahteraan hidup. Dalam organisasi, visi bermula dari imajinasi yang merupakan gambaran sebuah dunia yang tidak dapat diobservasi secara nyata. Visi yang tumbuh menjadi sebuah keyakinan jika seluruh anggota organisasi memiliki keyakinan terhadapnya, dan visi yang kuat akan menolong orang-orang percaya bahwa mereka bisa mencapai sesuatu yang lebih baik, lebih berharga di masa depan. Visi yang jelas akan menimbulkan keyakinan bahwa setiap perjuangan dan pengorbanan tidaklah sia-sia, tetapi akan memperoleh sesuatu yang berharga dimasa depan. Bimbingan dan perhatian yang diberikan oleh para pemimpin sangat besar kepada para guru dan santri yang menjadi pengurus organisasi atau unit usaha, bahkan kepercayaan diberikan apabila para pengurus tersebut menunjukkan loyalitas, kesungguhan dan keseriusan pengabdianya.

### **Nilai-Nilai Multikultur**

Pengertian Nilai Nilai adalah standar atau ukuran (norma) yang kita gunakan untuk mengukur segala sesuatu. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, nilai adalah sifat-sifat (hal-hal) yang penting dan berguna bagi kemanusiaan. Atau sesuatu yang menyempurnakan manusia sesuai dengan hahikatnya. Misalnya nilai etik, yakni nilai untuk manusia sebagai pribadi yang utuh, seperti kejujuran, yang berkaitan dengan akhlak, benar salah yang dianut sekelompok manusia.<sup>6</sup>

Menurut Scheler, nilai merupakan kualitas yang tidak tergantung pada benda. Benda adalah sesuatu yang bernilai. Ketidaktergantungan ini mencakup setiap bentuk empiris, nilai adalah kualitas apriori. Ketergantungan tidak hanya mengacu pada objek yang ada di

---

<sup>6</sup> Tim Penulis, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional, Gramedia Pustaka Utama, 2012. 963

dunia seperti lukisan, patung, tindakan, manusia, dan sebagainya, namun juga reaksi kita terhadap benda dan nilai.<sup>7</sup>

Sikap multikultural merupakan kontruksi terminologi dua kata yakni sikap dan maltikultural. Sebagaimana dijelaskan di awal bahwa sikap dalam bahasa Inggris disebut *attitude*. Artinya sikap adalah suatu cara beraksi dengan cara tertentu terhadap suatu perangsang atau situasi yang dihadapi.<sup>8</sup> Yang demikian ini kemudian dijelaskan oleh Ali sebagai kesediaan bereaksi individu terhadap sesuatu hal.<sup>9</sup> Kemudian oleh Cardno dikatakan, *Attitude entails an existing pre disposition to social object with in interaction with situational and other dispositional, guides and directs the overt behavioral of the individual.*<sup>10</sup>

Sederhananya arti multikultural adalah pemahaman tentang keberagaman budaya. Nilai multikultural merupakan nilai yang didasarkan pada kepercayaan dan keyakinan tentang kesetaraan budaya yang ada di dunia ini.<sup>11</sup> Dengan demikian multikultural juga memiliki maksud pengakuan atas pluralisme budaya.<sup>12</sup>

Multikulturalisme di satu pihak merupakan yang menawarkan suatu paham dan pihak lain merupakan suatu pendekatan yang menawarkan paradigma kebudayaan untuk mengerti perbedaan-perbedaan yang selama ini ada di tengah-tengah masyarakat kita dan dunia. Perbedaan bila tidak dikelola dengan baik maka akan menimbulkan konflik, yang bahkan akhir-akhir ini menjadi kenyataan. Salah satu syarat agar sikap multikultural efektif adalah bila kita mau menerima kenyataan bahwa manusia bukan mahluk sempurna, manusia adalah mahluk yang selalu menjadi. Padahal agar dapat menjadi, manusia membutuhkan sesama.<sup>13</sup>

Agar dapat memahami multikulturalisme dibutuhkan landasan pengetahuan (*based knowledge*) yang berupa bangunan konsep-konsep yang relevan yang mendukung keberadaan dan berfungsinya multikulturalisme dalam kehidupan manusia. Adapun beberapa konsep yang relevan dengan multikulturalisme antara lain: demokrasi, keadilan dan hukum, nilai-nilai budaya dan etos, kebersamaan dalam perbedaan yang sederajat, suku bangsa, kesukubangsaan, kebudayaan suku bangsa, keyakinan keagamaan, ungkapan-ungkapan budaya, domain privat dan publik, HAM, hak budaya komuniti dan lain-lain.<sup>14</sup>

Multikulturalisme adalah suatu konsep di mana sebuah komunitas dalam konteks kebangsaan dapat mengakui keberagaman, perbedaan dan kemajemukan budaya, baik ras, suku, etnis, dan agama. Sebuah konsep yang memberikan pemahaman kita bahwa sebuah

---

<sup>7</sup> Risieri Frondizi, Pengantar Filsafat Nilai, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2001), 114

<sup>8</sup> Dalam, Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, ..hlm. 141.

<sup>9</sup> Andi Mappiare, *Psikologi Remaja*,..., hlm. 58.

<sup>10</sup> Mar'at, *Sikap Manusia* ..., hlm. 10.

<sup>11</sup> Anshori LAL, *Transformasi Pendidikan Islam* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), hlm.134.

<sup>12</sup> Sebagaimana dipahami bahwa pluralisme bukan sesuatu yang menafikan budaya, akan tetapi mencoba menginternalisasi nilai-nilai dalam suatu komunitas. Lihat. H.A.R. Tilaar, *Multikulturalisme*, ..., hlm.195.

<sup>13</sup> Andre Ata Ujan dkk, *Multikulturalisme Belajar Hidup dalam Perbedaan* (Jakarta Barat: PT. Indeks, 2009), hlm.15-17.

<sup>14</sup> Choirul Mahfud, *Pendidikan Multikultural* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm.97-98

bangsa yang plural atau majemuk adalah bangsa yang dipenuhi dengan budaya-budaya yang beragam atau multikultur. Bangsa yang multikultur adalah bangsa yang terdiri dari kelompok-kelompok etnik atau budaya yang ada dapat hidup berdampingan secara damai dalam prinsip *co-existence* yang ditandai oleh kesediaan untuk menghormati budaya lain.<sup>15</sup>

Studi tentang multikultural dianggap penting dalam kehidupan, terutama dalam dunia pendidikan sejak adanya kajian tentang etnis.<sup>16</sup> Selain itu, realitas kehidupan masyarakat yang heterofili juga sangat membutuhkan nilai-nilai multikultural. Sebagaimana disebutkan oleh A. Banks, bahwa pada era 1960-an lembaga pendidikan Amerika belum sepenuhnya memberikan kesempatan secara merata. Beberapa etnis masih menguasai dan lebih memiliki hak untuk menikmati pendidikan yang diadakan oleh lembaga pendidikan yang ada. Tentunya, searah dengan hal demikian, kurikulum yang diadakan sangat diskriminatif.<sup>17</sup>

Terbentuknya sebuah paradigma multikultural dalam kehidupan sosial masyarakat. paradigma multikultural memberi pelajaran kepada kita untuk memiliki apresiasi dan *respect* terhadap budaya dan agama-agama lain. Atas dasar ini maka penerapan multikulturalisme menuntut kesadaran dari masing-masing budaya lokal untuk saling mengakui dan menghormati keanekaragaman identitas budaya yang dibalut semangat kerukunan dan perdamaian.<sup>18</sup> Jika paradigma ini dibawa ke ranah pendidikan, yang kemudian memunculkan istilah pendidikan multikultural bisa dipahami sebagai pendidikan untuk *people of color*.<sup>19</sup>

Untuk menyusun paradigma ini dalam dunia pendidikan, A Banks mengemukakan ada beberapa dimensi yang harus terintegrasi dalam dunia pendidikan. Ia mengemukakan dimensinya yakni, pertama, *Content integration*, yaitu mengintegrasikan berbagai budaya dan kelompok untuk mengilustrasikan konsep mendasar, generalisasi dan teori dalam mata pelajaran atau disiplin ilmu. Kedua, *The Knowledge Construction Process*, yaitu membawa siswa untuk memahami, menyelidiki, menentukan bagaimana melibatkan penerimaan budaya, dari berbagai bingkai perspektif yang dengannya dibangun sebuah konstruksi pengetahuan yang baru. Ketiga, *An Equity Pedagogy*, yaitu menyesuaikan metode pengajaran dengan cara belajar siswa dalam rangka memfasilitasi prestasi

---

<sup>15</sup> Nanih Mahendrawati dan Ahmad Syafe.i, *Pengembangan Masyarakat Islam: dari Ideologi, Strategi Sampai Tradisi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 34.

<sup>16</sup> Sebagaimana dibahas oleh James A. Banks dalam bukunya. Ia mengemukakan bahwa adanya kajian tentang multikultural juga disebabkan adanya telah etnik yang dilakukan oleh organisasi dan lembaga ilmiah seperti NCTE dan AACTE. Lihat. James A. Banks dan Jhon Ambrosio, *Handbook of Reseach on Multikultural Education*, (Sanfransisco:Jossey-Bass,2001), hlm.3

<sup>17</sup> Lihat dalam, James A. Banks dan Jhon Ambrosio, *Multikultural Education Issues and Perspectives*, (Sanfransisco:Jossey-Bass,2001), hlm.4-5.

<sup>18</sup> Salmiwati, *Urgensi Pendidikan Agama Islam dalam Pengembangan Nilai-Nilai Multikultural*,Jurnal Al-Ta lim (Vol. 20, No. 1, 2013), .337

<sup>19</sup> Artinya, pendidikan yang di dalamnya terdapat berbagai macam manusia, atau pendidikan yang ditujukan untuk melihat keragaman manusia, atau lebih dari itu pendidikan yang mencoba melihat dan kemudian menyikapi realitas keragaman yang ada dalam diri manusia baik secara individu atau sebagai makhluk sosial. James A. Banks, *Multiethnic Education: Theory: Theory and Practice*, cet. 2 (Boston: Allyn and Bacon 1988), 4.

akademik siswa yang beragam baik dari segi ras, budaya ataupun strata sosial. Keempat, *Prejudice Reduction*, yaitu fokus pada karakter-karakter dan nilai-nilai kebudayaan peserta didik yang dengannya pendidik dapat memodifikasi pembelajarannya. Kelima, *An empowering school culture*, yang bisa dilakukan dengan melatih kelompok untuk berpartisipasi dalam olahraga, berinteraksi dengan seluruh staff dan siswa yang berbeda etnis dan ras dalam upaya menciptakan budaya akademik.<sup>20</sup>

### **Nilai-Nilai Multikultur di Pondok Pesantren**

Memaksimalkan asrama sebagai salah satu kelebihan yang menjadi ciri khas pesantren dalam menanamkan nilai-nilai multikultural kepada santri yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda; (b) Jadikan lingkungan asrama menjadi sarana yang baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan diluar jam pelajaran formal sekolah; (c) Gunakan sarana dan prasarana yang ada semaksimal mungkin untuk dapat bersaing terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang utamanya dalam meningkatkan prestasi santri; (d) Lebih meningkatkan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan yang ada dalam pondok pesantren agar tidak tercipta kehidupan yang diskriminasi dan ketidakadilan; (e) Laksanakan semaksimal mungkin program kegiatan-kegiatan yang ada dalam pondok pesantren agar bisa bersaing dengan sekolah umum dan sekolah islam yang juga menerapkan sistem asrama; (f) Permantapkan SDM pendidik sebagai pembina santri pada kegiatan proses pembelajaran baik disekolah maupun diasrama; (g) Meningkatkan pengawasan dari kegiatan-kegiatan baik kegiatan umum maupun kegiatan keagamaan yang ada di asrama yang menjadi ciri khas pondok pesantren; dan (h) Mendorong dan memotivasi para santri untuk terus belajar dan mengembangkan setiap potensi yang dimilikinya agar bisa mengharumkan nama pesantren.

### **Kesimpulan**

Dalam proses penanaman nilai-nilai pendidikan multikultural di pondok pesantren, Kyai, pengurus Pesantren, pembina dan guru-guru dapat menerapkannya melalui beberapa kegiatan seperti kegiatan formal sekolah berupa kegiatan belajar mengajar dan kegiatan non formal melalui kegiatan pengembangan diri dan kegiatan pembiasaan diri. Dengan membangun pemahaman nilai (*Knowing value*), *tindakan nilai (Activity value)* dan kesadaran Nilai (*Feeling Value*) Multikultural melalui nilai-nilai pendidikan Pesantren. Adapun keseluruhan rangkaian kegiatan tersebut mengandung beberapa nilai-nilai pendidikan multikultural, yaitu: demokrasi, keadilan, kerjasama, disiplin, saling menghargai, saling menghormati, bertanggung jawab, belajar hidup bersama atau berdampingan dengan kelompok lain yang berbeda, saling tolong-menolong, keragaman budaya, keberagaman bahasa, toleransi antar suku yang berbeda dan lain sebagainya.

### **Daftar Pustaka**

---

<sup>20</sup> Lihat dalam. James A. Banks, *An Introduction to Multicultural Education*, cet. 4 (Boston: Pearson, 2008), 32 dan James A. Banks, *Multiethnic Education...*, 21-23.

- Gary Yukl, 2013. *Leadership in Organization* (Newyork: Pearson Education,)
- Peter G. Northouse, 2013. *Kepemimpinan: teori dan Praktek, edisi keenam*,terjemahan, (Jakarta: Indeks,)
- Imron Arifin dan Muhammad Slamet, 2010. *Kepemimpinan Kyai dalam Perubahan Manajemen Pondok pondok Pesantren: Kasus Ponpes Tebuireng Jombang*, (Yogyakarta: CV. Aditya Media,).
- Peter G. Northouse, 2013 *Kepemimpinan: teori dan Praktek, edisi keenam*,terjemahan, (Jakarta: Indeks,)
- Tim Penulis, 2012 Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa,Departemen Pendidikan Nasional, Gramedia Pustaka Utama,.
- Risieri Frondizi, 2001.Pengantar Filsafat Nilai, (Yogjakarta : Pustaka Pelajar,)
- Anshori LAL, 2010. *Transformasi Pendidikan Islam* (Jakarta: Gaung Persada Press,)
- Andre Ata Ujan dkk, 2009. *Multikulturalisme Belajar Hidup dalam Perbedaan* (Jakarta Barat: PT. Indeks,)
- Choirul Mahfud, 2010. *Pendidikan Multikultural* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,)
- Nanih Mahendrawati dan Ahmad Syafe.i, 2001. *Pengembangan Masyarakat Islam: dari Ideologi, Strategi Sampai Tradisi* (Bandung: Remaja Rosdakarya,)
- James A. Banks dan Jhon Ambrosio, 2001. *Handbook of Reseach on Multikultural Education*, (Sanfransisco:Jossey-Bass,)
- James A. Banks dan Jhon Ambrosio, 2001. *Multikultural Education Issues and Perspectives*, (Sanfransisco:Jossey-Bass,)
- Salmiwati, *Urgensi Pendidikan Agama Islam dalam Pengembangan Nilai-Nilai Multikultural*,Jurnal Al-Ta lim (Vol. 20, No. 1, 2013)
- James A. Banks, 1988. *Multiethnic Education: Theory: Theory and Practice*, cet. 2 (Boston: Allyn and Bacon)