

KOMPETENSI MULTIKULTURAL LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Sauqi Futaqi¹

sauqifutaqi@unisda.ac.id

Abstrak : Tulisan ini berupaya mendorong perlunya pengembangan kompetensi multikultural bagi lembaga pendidikan Islam. Pengembangan kompetensi ini didasarkan pada perkembangan dan permasalahan global yang memaksa lembaga pendidikan Islam harus memainkan perannya. Dalam menjalankan peran ini, peningkatan kompetensi multikultural bisa menjadi satu tawaran yang relevan. Dalam persaingan global, kompetensi multikultural tidak hanya menjadi benteng kebudayaan nasional, tetapi juga menjadikan para generasi lebih adaptif terhadap perubahan dan memiliki fleksibilitas di dalam menghadapi berbagai kemungkinan. Dengan watak multikultural bangsa Indonesia dan moderatisme pendidikan Islam, sangat besar kemungkinan lembaga pendidikan Islam mampu melahirkan keunggulan yang beragam. Kajian dalam tulisan ini ingin melakukan konseptualisasi kompetensi multikultural yang dirasa menjadi salah satu kompetensi penting dalam menghadapi persaingan global. Selain itu, kajian ini juga ingin menegaskan bahwa kompetensi multikultural tidak hanya dipahami dalam konteks harmoni sosial, melainkan harus dikembangkan menjadi strategi pendidikan Islam dalam melahirkan perubahan dan kemajuan yang tanpa merusak tatanan kemanusiaan. Di samping kompetensi multikultural bisa dipahami sebagai modal budaya dan sosial bagi kesuksesan para lulusan pendidikan Islam, ia juga bisa dipahami dalam kerangka modal bagi pengembangan lembaga pendidikan Islam dalam melahirkan keunggulan yang beragam dan kompetitif secara global.

Kata Kunci: Pendidikan Islam, Kompetensi Multikultural

***Abstract :** This paper seeks to promote the development of multicultural competencies for Islamic educational institutions. The development of multicultural competencies is based on global developments and problems that force Islamic education institutions to take a role. In performing this role, increasing multicultural competencies can be a relevant one. In global competition, multicultural competence not only becomes the bastion of national culture, but also makes the generation more adaptive to change and has the flexibility in facing various possibilities. With the multicultural character of the Indonesian nation and the moderate Islamic education, it is very likely that Islamic educational institutions are capable of producing diverse advantages. This paper wants to conceptualize the multicultural competence that is considered to be one of the important competencies in facing global competition. In addition, this study also wants to emphasize that multicultural competence is not only understood in the context of social harmony, but must be developed to a strategy of Islamic education in giving birth to change and progress without undermining the humanitarian order. Besides multicultural competence can be understood as a cultural and social capital for the success of Islamic education graduates, it can also be understood in terms of capital for the development of Islamic educational institutions in the birth of diverse and globally competitive excellence.*

***Keywords:** Islamic Education, Multicultural Competence.*

¹ Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan

PENDAHULUAN

Melihat beberapa perkembangan kajian diskusi dan seminar belakangan ini, lembaga pendidikan Islam di Indonesia mulai menunjukkan keseriusannya dalam menghadapi permasalahan global. Di samping isu-isu perdamaian dunia, pendidikan Islam juga diajak untuk menyelesaikan berbagai masalah ketertinggalan Negara dan sekaligus juga persaingan global. Sebagai lembaga pendidikan berciri khas Islam, tentu tugas ini tidak semudah membalikkan telapak tangan, apalagi selama ini pendidikan Islam banyak terkonsentrasi pada pemeliharaan tradisi, transmisi ilmu agama, dan kaderisasi ulama. Meski demikian, ini menjadi satu aspek keunggulan di dalam mendialogkan Islam, pendidikan Islam dan keindonesiaan. Beberapa wacana dan konsep Islam Nusantara yang akhir-akhir ini digaungkan dan bahkan menarik perhatian dunia, sebenarnya juga berkaitan erat dengan proses historis pendidikan Islam, terutama pesantren, dan ini memberikan warna sendiri bagi keislaman masyarakat Indonesia. Dengan watak multikultural bangsa Indonesia, pendidikan Islam nusantara ternyata turut memainkan perannya sebagai benteng kebudayaan bangsa Indonesia.

Disamping keunggulan tersebut, tentu masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Pekerjaan yang paling berat adalah bagaimana mengelola realitas multikultural bangsa Indonesia sebagai titik pijak dan kekuatan dalam mengejar ketertinggalan dan menghadapi persaingan global. Sepintas tidak ada kaitan antara realitas multikultural dengan kemajuan dan persaingan global. Namun, jika kita pahami secara baik, justru kesadaran akan realitas multikultural harus menjadi titik pijak dalam membangun kemajuan. Ini sangat penting karena persaingan global seringkali melahirkan polarisasi, privatisasi, dan marginalisasi, dan ini justru akan menjadi penghambat kemajuan.

Dalam hal ini pendidikan Islam memiliki peran strategis. Di samping memiliki legitimasi historis sebagai pendidikan yang *indigenous* Indonesia² pendidikan Islam mulai menegaskan dirinya sebagai tipe pendidikan yang moderat.³ Sesuai dengan

² Nurcholis Madjid, *Bilik-bilik Pesantren: Sebuah Potret perjalanan* (Jakarta: Paramadina, 1997), hlm. 3

³ Ini bisa kita lihat misalnya dalam visi pendidikan Islam tahun 2015-2019 oleh Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama RI yang berbunyi "Terwujudnya pendidikan Islam yang unggul, moderat, dan menjadi rujukan dunia dalam integrasi ilmu agama, pengetahuan dan teknologi. Selain itu, pada tanggal 12-14 Mei 2016, Direktorat Pendidikan Agama Islam juga menyelenggarakan Sarasehan Nasional Pendidikan Agama Islam (PAI) yang mengusung tema "Potensi Pendidikan Islam

tipe ini, perlu kiranya membangun *framework* kompetensi multikultural sebagai satu kompetensi unggulan yang dimiliki oleh pengelola, pendidik, dan sekaligus juga peserta didik di lembaga pendidikan Islam. Kompetensi multikultural ini sebenarnya merupakan modal pendidikan Islam untuk meningkatkan keunggulan yang beragam. Semakin beragam suatu bangsa, suatu pendidikannya, semakin banyak pula keunggulan yang dimilikinya. Untuk mencapai keunggulan yang beragam ini, kompetensi multikultural tidak hanya dipahami sebagai konsep yang berupaya membangun hubungan harmonis di tengah perbedaan, melainkan bagaimana penghargaan dan keterbukaan terhadap perbedaan itu dijadikan sebagai modal untuk menemukan dan mengembangkan potensi perbedaan itu menjadi keunggulan yang beragam.

PEMBAHASAN

A. Potensi Bagi Keunggulan Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan lembaga pendidikan Islam melalui peningkatan kompetensi multikultural memerlukan modal dan potensi. Modal dan potensi ini sedikit banyak sudah dimiliki lembaga pendidikan Islam. Setidaknya, ada tiga potensi yang paling menonjol. *Pertama*, penduduk Indonesia yang mayoritas umat Islam. Logika sederhananya, semakin banyak kuantitas individunya, semakin banyak pula sumber daya manusia (SDM) yang bisa dikembangkan. Pada poin kuantitas SDM ini, harus diingat bahwa kuantitas SDM bisa juga menjadi beban Negara manakala SDM yang tersedia tidak mampu memenuhi kebutuhan dan tuntutan suatu Negara. Namun, banyaknya kuantitas SDM muslim setidaknya bisa menjadi kekuatan massa dan pada gilirannya memberikan harapan akan tercapainya kualitas SDM dalam kuantitas yang besar.

Kedua, tipologi keislaman yang moderat. Masyarakat Indonesia memiliki akar historis umat Islam yang diuntungkan, terutama masuknya Islam di Indonesia yang melalui dakwah kultural, persuasif, edukatif dan tidak melalui cara-cara kekerasan dan perang. Keuntungan ini memudahkan kita untuk mencari legitimasi sejarah sebagai kekuatan untuk mengarahkan keislaman yang harus kita jalankan. Dengan tipologi keislaman yang moderat ini, pengembangan lembaga pendidikan Islam lebih mudah dicapai karena sikap moderasi melahirkan sikap adaptif,

Indonesia menjadi Rujukan Pendidikan Moderat Dunia". Tema dan fokus pendidikan Islam moderat juga seringkali dikaji dalam beberapa forum ilmiah.

akomodatif, dan inklusif di dalam menghadapi konteks sosial-budaya dengan berbagai perbedaan dan perubahan di dalamnya.

Ketiga, kuantitas lembaga pendidikan Islam yang tinggi. Bisa dikata jumlah lembaga pendidikan Islam di Indonesia terbanyak dibanding negara-negara dengan mayoritas penduduk Islam di seluruh dunia. Setiap tahun jumlah pendidikan Islam, terutama pesantren dan madrasah, terus mengalami peningkatan.⁴ Namun, lagi-lagi, seperti yang juga dikatakan Kamaruddin Amin “Namun kenyataan yang terjadi, hingga saat ini lembaga Pendidikan Islam di Indonesia belum menjadi tujuan utama bagi masyarakat dunia.”⁵

Tentu saja kualitas yang tidak selaras dengan kuantitas ini menjadi problem yang serius. Namun, paling tidak, peningkatan jumlah pondok pesantren ini menunjukkan keseriusan semua pihak dalam mendidik generasi. Pada poin tertentu, yang patut dicatat bahwa kita tidak perlu lagi bersusah payah mendirikan lembaga pendidikan Islam baru, seperti pada awal perjuangan mendirikan lembaga pendidikan Islam, melainkan tinggal mengembangkan eksistensinya untuk mencapai mutu terbaiknya. Selama ini, kita selalu digelisahkan dengan jurang yang amat jauh antara kuantitas dan kualitas. Kualitas yang buruk seringkali diselesaikan dengan penambahan kuantitas. Maka yang terjadi adalah pendirian lembaga-lembaga baru

⁴ Lihat data pesantren, misalnya, pada 1977 kementerian agama mencatat jumlah pesantren hanya sekitar 4.195 buah dengan jumlah santri sekitar 677.394 orang. Jumlah ini mengalami peningkatan berarti pada tahun 1985, di mana pesantren berjumlah sekitar 6.239 buah dengan jumlah santri mencapai sekitar 1.084.801 orang. Satu dasawarsa kemudian, 1997, Kementerian Agama mencatat jumlah pesantren sudah mengalami kenaikan mencapai 224 persen atau 9.388 buah, dan kenaikan jumlah santri mencapai 261 persen atau 1.770.768 orang. jumlah ini terus mengalami peningkatan, dimana pada ahun 2001 menunjukkan jumlah pesantren seluruh Indonesia sudah mencapai 11.312 buah dengan santri sebanyak 2.737.805 orang. Lima tahun kemudian, pada tahun 2005, jumlah pesantren mencapai 14.798 lembaga dengan jumlah guru 243. 738 orang dan santri 3.464. 334. Kini, data terakhir tahun ajaran 2014/2015 menunjukkan pesantren sudah mencapai 28.961 lembaga dengan santri sebanyak 4.028.660 jiwa. Kondisi serupa terjadi pada perkembangan madrasah. Pada tahun ajaran 2008/2009, misalnya, Jenis Lembaga Madrasah yang terdata sebanyak 19.762 RA, 21.529 MI, 13.292 MTs, dan 5.648 MA. Angka ini mengalami peningkatan pada tahun 2014/2015, dimana RA berjumlah 27.875, MI berjumlah 24.353, 16.741 MTs, dan 7.582 MA. Selain itu, peningkatan kuantitas perguruan tinggi juga mengalami peningkatan. Berdasarkan data Kementerian Agama terbaru tahun ajaran 2014/2015 tercatat sebanyak 693 perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI). Sedangkan partisipasi mahasiswa juga mengalami peningkatan setiap tahunnya, yang pada TA 2012/2013 sebanyak 601.312, TA 2013/2014 sebanyak 623.712, dan pada TA 2014/2015 berjumlah 689.181. Lihat Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, *Statistik Pendidikan Islam Tahun Ajaran 2014/2015*, , Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama tahun 2016.

⁵NU Online, “Indonesia Punya Potensi Besar Kembangkan Pendidikan Islam Moderat,” Senin, 13 Juni 2016.

dan ini akan menambah beban yang besar manakala tidak dikendalikan dengan kualitas mutu yang unggul.

B. Problem Monokultur Lembaga Pendidikan Islam

Kelembagaan pendidikan Islam di Indonesia disamping memiliki potensi pengembangan yang besar, para pemikir dan pengelola juga perlu mengenali dan memetakan lebih komprehensif mengenai tipologi kelembagaan yang selama ini berjalan. Dalam program peningkatan mutu lembaga pendidikan, upaya ini sangat diperlukan untuk melihat kelemahan dan kekuatan lembaga sebagai dasar pijakan untuk menciptakan perubahan. Pemetaan tipologi ini juga akan memperlihatkan berbagai kemungkinan pemecahan masalah dalam rangka mencapai keunggulan yang beragam. Dalam hal ini, kiranya cukup membantu apa yang dilakukan oleh para ahli multikultural (Adler, 1986; Barr & Strong, 1987; Cross et al., 1989; D'Andrea & Daniels, 1991; Foster et al., 1988; Highlen, 1994; D. W. Sue, 1991)⁶ dalam mengidentifikasi beberapa tipe organisasi, termasuk organisasi pendidikan Islam.

1. Tipe Organisasi Monokultur (*monocultural organizations*).

Organisasi monokultur biasanya memiliki ciri-ciri, yaitu: (a) baik secara implisit maupun eksplisit, ada pengecualian tertentu terhadap kelompok minoritas dan kelompok yang termarginalkan; (b) kelompok mayoritas cenderung diuntungkan secara struktural; (c) hanya ada satu cara terbaik – eksklusif dan tidak beragam – dalam pengelolaan, pembelajaran, dan memberikan pelayanan; (d) budaya diyakini memiliki dampak minimal pada manajemen atau pendidikan, karenanya budaya tidak begitu diperhatikan; (e) pendidik, tenaga kependidikan, atau siswa harus berasimilasi; (f) tidak adanya respek terhadap budaya tertentu ; (g) setiap orang harus diperlakukan sama; dan (h) ada kepercayaan yang kuat dalam konsep *melting pot*⁷.

Berdasarkan ciri-ciri tersebut, lembaga pendidikan Islam dengan tipe keorganisasian yang monokultur kurang memperhatikan aspek keragaman yang

⁶ Derald Wing Sue, "Multidimensional Facets of Cultural Competence", dalam *The Counseling Psychologist*, Vol. 29 No. 6, November 2001 790-821

⁷ *Melting pot* dalam kajian multicultural merupakan model dengan meleburkan berbagai unsur yang berbeda menjadi satu bentukan baru. Lihat Derald Wing Sue, "Multidimensional Facets...", Vol. 29 No. 6, November 2001 790-821

dimiliki oleh orang-orang yang terlibat dalam lembaga, baik pengelola, pendidik, tenaga pendidik, maupun peserta didik. Bagi tipe ini, perjalanan lembaga harus berjalan seragam dan tidak banyak mencapai keunggulan kompetitif yang beragam.

2. Organisasi non-diskriminatif (*Nondiscriminatory organizations*).

Organisasi ini selangkah lebih maju dari tipe organisasi monokultural. Organisasi dengan tipe ini mencoba membangun karakter organisasi yang tidak diskriminatif terhadap perbedaan. Menurut Sue, organisasi ini biasanya memiliki ciri-ciri diantaranya: (a) mereka memiliki kebijakan dan praktek yang tidak konsisten mengenai isu-isu multikultural. Para praktisi/pemimpin/pendidik cukup sensitif terhadap isu-isu minoritas, tapi itu bukan prioritas organisasi; (b) kepemimpinan mungkin mengenali kebutuhan untuk beberapa tindakan, tetapi mereka tidak sistematis dalam membuat program atau kebijakan untuk menangani masalah prasangka dan bias; (c) ada upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang bersahabat, tetapi upaya ini dangkal dan seringkali tanpa keyakinan. Mereka cenderung untuk hadir karena alasan hubungan masyarakat; dan (d) adanya kesempatan kerja yang sama.⁸

Berbeda dengan tipe organisasi monokultural yang tidak memperhatikan sama sekali aspek keragaman di dalam organisasi, organisasi dengan tipe non-diskriminatif lebih terbuka bagi keberagaman, namun hanya sebatas pada perlakuan yang tidak diskriminatif. Meski memiliki karakter non-diskriminatif, tipe organisasi ini tidak menjadikan isu-isu multikultural kurang mendapat perhatian secara serius. Karena tidak menaruh perhatian pada aspek multikultural, pengembangan potensi masing-masing anggota organisasi yang beragam tidak dikelola secara baik. Memang masing-masing anggota tidak diperlakukan secara diskriminatif, namun kecenderungan, minat, potensi, dan keragaman yang dimiliki mereka tidak menjadi modal bagi berkembangnya kreativitas dan produktivitas organisasi.

3. Organisasi Multikultural (*Multicultural organizations*).

Sebagai organisasi menjadi semakin lebih multikultural, mereka yang terlibat dalam suatu lembaga mulai menghargai keragaman dan terus berupaya

⁸ Derald Wing Sue, "Multidimensional Facets of Cultural Competence...", hlm. 807

mengakomodasi perubahan budaya yang sedang berlangsung. Di antara ciri-ciri tipe organisasi ini diantaranya (a) bekerja pada sebuah visi yang mencerminkan multikulturalisme; (b) mencerminkan kontribusi dari beragam budaya dan sosial kelompok dalam misi, operasi, produk, dan jasa; (c) melihat nilai multikulturalisme sebagai aset; (d) secara aktif terlibat dalam visi, perencanaan, dan kegiatan pemecahan masalah yang memungkinkan memberikan akses dan kesempatan yang sama; dan (e) bekerja untuk diversifikasi lingkungan.

Melihat ketiga tipe organisasi ini, organisasi multikultural cenderung lebih menguntungkan ketimbang tipe organisasi yang lain. Ada kajian menarik yang dilakukan oleh Richard D. White bahwa organisasi multikultural sebenarnya memiliki banyak keuntungan.⁹ Diantara keuntungan tersebut adalah: *Pertama*, organisasi multikultural memiliki keuntungan dalam menarik dan mempertahankan bakat terbaik manusia yang tersedia. Kemampuan luar biasa perempuan dan kelompok minoritas, misalnya, justru memberikan masukan yang berharga bagi lembaga. Ketika organisasi menarik, mempertahankan dan mempromosikan pemanfaatan maksimal orang dari latar belakang budaya yang beragam, mereka mendapatkan keunggulan kompetitif dan mempertahankan kualitas tertinggi dari sumber daya manusia.

Kedua, organisasi multikultural dapat memahami dan menembus pasar yang lebih luas. Organisasi multikultural tidak hanya merangkul tenaga internal yang beragam, tetapi juga melayani beragam pelanggan eksternal. Organisasi yang beragam memiliki pemahaman meningkat dari lingkungan

Ketiga, sebuah organisasi multikultural menampilkan kreativitas dan inovasi yang lebih tinggi. Terutama dalam penelitian dalam bidang teknologi, serangkaian bakat yang dimiliki oleh perempuan dan etnis yang beragam menjadi sangat berharga. Dalam beberapa penelitian ditemukan bahwa organisasi multikultural cenderung memiliki keterbukaan yang lebih besar terhadap ide-ide baru.

Keempat, organisasi multikultural menampilkan kemampuan pemecahan masalah yang lebih baik. Para peneliti menunjukkan bahwa budaya organisasi yang beragam memberikan pengertian yang lebih luas, multi perspektif, dan multitafsir.

⁹ Richard D. White, "Managing the Diverse Organization: The Imperative for a New Multicultural Paradigm," dalam *Public Administration & Management: An Interactive Journal* 4, 4, 1999, pp. 469-493

Kelima, organisasi multikultural lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan menunjukkan fleksibilitas organisasi yang lebih.

Melihat keuntungan dari tipe organisasi multikultural, para pengelola lembaga pendidikan Islam perlu memikirkan bagaimana isu-isu multikultural menjadi modal pengembangan dan peningkatan mutu lembaga. Ini cukup beralasan mengingat masih adanya beberapa lembaga pendidikan Islam yang menggunakan sistem yang eksklusif dan kolot dengan tidak membuka ruang bagi keragaman. Padahal kehidupan multikultural merupakan realitas yang niscaya, dan oleh karenanya pengelola, terutama pemimpin, lembaga perlu mengembangkan potensi yang beragam itu menjadi keunggulan yang beragam.

C. Standarisasi dalam Perspektif Multikultural

Permasalahan yang sangat penting dibahas disini adalah soal standarisasi yang banyak dikritik oleh para ahli pendidikan multikultural. Christine E. Sleeter, dalam bukunya *Un-standardizing curriculum: multicultural teaching in the standards-based classroom*, misalnya melontarkan kritik terhadap standarisasi pendidikan karena dinilai keluar dari spirit pendidikan itu sendiri. Namun Sleeter membuat perbedaan penting antara “standar” dan “standarisasi” dan menjelaskan mengapa dia mendukung standar namun menentang standarisasi. Menurutnya, standar menggambarkan sebuah kualitas dan dapat digunakan oleh guru untuk membantu siswa mencapai tingkat pencapaian akademis yang tinggi. Sedangkan, standarisasi berdampak buruk pada siswa, guru, dan sekolah karena mengarah ke birokratisasi dan fokus pada pengetahuan dan keterampilan tingkat rendah yang dapat dengan mudah diukur dengan tes yang tidak sesuai.¹⁰

Dalam hal ini, standar tetap perlu digunakan untuk mencapai mutu terbaiknya. Sedangkan standarisasi sebatas mengukur keberhasilan pendidikan pada ukuran tertentu, sehingga standarisasi cenderung membatasi dan menekan peserta didik pada ukuran tertentu dengan berbagai tes yang sudah ditetapkan. Standarisasi ini bertentangan dengan nilai-nilai multikultural.

Ini menarik jika kita memotret penetapan standar nasional pendidikan (SNP) yang diterapkan di lingkungan pendidikan. Yang perlu dianalisis apakah SNP

¹⁰ Christine E. Sleeter, *Un-Standardizing Curriculum : Multicultural Teaching in The Standards-Based Classroom* (Teachers College Press, Columbia University, 2005), hlm. 3

ini mengarah kepada standar atau justru cenderung ke arah standarisasi. Perbedaan ini penting bahwa pendidikan dengan tingkat keberagaman peserta didik tidak mungkin bisa dibatasi pada ukuran tertentu. Bisa jadi peserta didik justru bisa berkembang mencapai kualitas terbaiknya dalam bidang dan minat tertentu, namun lemah pada ukuran yang telah ditetapkan (distandarisasikan). Dalam perspektif multikultural, standar kelulusan, misalnya, adalah proses pembelajaran yang mengarah pada upaya memaksimalkan segenap potensi, bakat, minat yang dimiliki oleh masing-masing individu peserta didik. Upaya memaksimalkan ini berarti juga upaya mencapai mutu terbaik yang dimiliki oleh masing-masing peserta didik. Dengan demikian, untuk mencapai standar pendidikan Islam yang unggul, kompetensi multikultural menjadi satu tawaran yang cukup relevan.

D. Konsep Kompetensi Multikultural

Kompetensi multikultural disini sebenarnya merupakan pengembangan lebih lanjut dari kompetensi guru yang ditegaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang memuat empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.¹¹ Karenanya, term kompetensi multikultural bukan dimaksudkan untuk menambah domain kompetensi, melainkan sebagai pengembangan lebih lanjut dari keempat domain di atas.

Meski sebagai pengembangan, kompetensi multikultural menjadi *starting point* di dalam menjalankan pendidikan dalam konteks masyarakat yang multikultur. Dalam konteks Indonesia – dimana kebhinekaan menjadi realitas sejarah, kompetensi multikultural menjadi prasyarat bagi berjalannya sistem pendidikan nasional. Maka, tidak berlebihan jika kompetensi ini perlu menjadi perhatian utama bagi pengelola dan pendidik, tidak hanya sekedar mengisi ruang kosong akademik, melainkan sudah menjadi keharusan dalam rangka merawat khazanah keberagaman yang ada.

Istilah kompetensi perlu dipertegas terlebih dahulu sebelum membicarakan kompetensi multikultural. Richard Boyatzis (1982), sebagaimana dikutip Muna dan Zennie, mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar dari

¹¹ Lihat penjelasan empat kompetensi tersebut dalam Peraturan Mendiknas RI No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

seseorang, baik berupa motif, sifat, keterampilan, aspek citra diri seseorang atau peran sosial, atau tubuh pengetahuan yang ia gunakan.¹² Dalam Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.¹³ Dua pengertian ini kiranya cukup representatif untuk mendefinisikan kompetensi. Jika kita sederhanakan, maka kompetensi bisa diartikan sebagai kemampuan apa yang pendidik dapat lakukan dalam melaksanakan tugasnya. Jika kompetensi tersebut berhubungan dengan wacana multikultural, maka kompetensi multikultural tidak lain adalah segenap kemampuan di dalam menjalankan aktivitas pendidikan berbasis multikultural, baik berupa pengetahuan, sikap atau perilaku, dan keterampilan multikultural.

Pertanyaannya kemudian adalah apa saja kompetensi multikultural yang dimaksud di atas. Dalam hal ini, ada banyak studi yang mencoba mengklasifikasikan apa saja kompetensi multikultural yang seharusnya dimiliki oleh seseorang (pendidik) dalam menjalankan pendidikan berwawasan multikultural. Lembaga *National Association of Social Workers (NASW)*, dalam studinya yang berjudul *Standards and Indicators for Cultural Competence in Social Work Practice*, menentukan beberapa standar terkait kompetensi budaya bagi pekerja sosial, yakni (1) etika dan nilai; (2) kesadaran diri; (3) pengetahuan lintas budaya; (4) keterampilan lintas budaya; (5) pemberian layanan; (6) pemberdayaan dan advokasi; (7) tenaga kerja yang beragam; dan (8) bahasa dan komunikasi dan kepemimpinan untuk meningkatkan kompetensi budaya.¹⁴ Meski standar kompetensi ini cenderung menekankan pada aspek budaya, namun dalam beberapa hal memiliki kaitan yang tidak terpisahkan dari karakteristik multikultural.

Studi lain dilakukan Dalia J. Llera, dkk.,. Menurutnya, dalam mengembangkan kompetensi multikultural, perlu adanya tiga integrasi kompetensi: (1) kesadaran akan asumsi-asumsi, nilai, dan bias-bias personal; (2) memahami

¹² Farid A. Muna dan Ziad A. Zennie. *Developing Multicultural Leaders: The Journey to Leadership Success* (New York: Palgrave Macmillan, 2010). Hlm. 78

¹³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

¹⁴ National Association of Social Workers (NASW), *Standards and Indicators for Cultural Competence in Social Work Practice* (Washington, 2003). Bisa juga dilihat di <https://www.socialworkers.org>

pandangan dunia seorang guru; dan (3) pengembangan keterampilan (*skill*) yang disesuaikan dengan keragaman yang dimiliki oleh guru.¹⁵ Dengan kata lain, tiga kompetensi multikultural tersebut meliputi *awareness*, *knowledge*, dan *skills*. Hal senada juga dikemukakan Ilghiz M. Sinagatullin yang secara khusus menyarankan tiga kompetensi utama yang harus dimiliki seorang pendidik, yakni sikap multikultural, pengetahuan multikultural, dan keterampilan multikultural.¹⁶

Selain itu, ada studi menarik yang sering disebut M3CB¹⁷. M3CB mencoba membangun model yang berhubungan dengan kompetensi multikultural. Menurut model ini, kompetensi multikultural memiliki empat level; (1) *conceptual/theoretical/intellectual charge*; (2) *emotional change through multicultural dialogue*; (3) *behavioral change through multicultural engagement*, dan (4) *skill building integration of the conceptual, emotional, and behavioral changes*. Meski M3CB menetapkan empat level kompetensi, namun pada dasarnya memiliki kesamaan dengan Llera dan Sinagatullin. Bedanya, M3CB memasukkan unsur sikap ke dalam emosional (perasaan) dan perilaku.

Di antara beberapa studi tentang kompetensi multikultural di atas, pada dasarnya tidak terbatas pada kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik. Namun, dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kompetensi tersebut juga perlu dimiliki oleh segenap individu yang terlibat dalam proses pendidikan, meski pendidik dan peserta didik sebenarnya memiliki porsi yang lebih.

E. Urgensi Kompetensi Multikultural Bagi LPI

Tahun lalu, tanggal 12-14 Mei 2016, Direktorat Pendidikan Agama Islam menyelenggarakan Sarasehan Nasional Pendidikan Agama Islam (PAI) yang mengusung tema “Potensi Pendidikan Islam Indonesia menjadi Rujukan Pendidikan Moderat Dunia,”. Tema sarasehan ini sangat menarik dan merupakan langkah baru menempatkan posisi pendidikan Islam di Indonesia ke dalam tipologi pendidikan yang moderat. Tipologi pendidikan Islam moderat ini sesuai dengan watak

¹⁵ Dalia J. Llera, *et al*, “Teaching to Transform: Multicultural Competence and Classroom Practice”, dalam *Asian Journal of Counselling*, 2009, Vol. 16 No. 1, 51–66

¹⁶ Ilghiz M. Sinagatullin, *Constructing Multicultural Education in a Diverse Society* (A Scarecrow Education Book, Scarecrow Press, 2003)Hlm. 185

¹⁷ M3CB merupakan singkatan dari *The Multiracial/Multiethnic/Multicultural Competency Building Model*. Lihat Joseph L. White and Sheila J. Henderson (ed.) *Building Multicultural Competency: Development, Training, and Practice* (Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 2008) hlm. 24

keislaman nusantara yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, dan nilai luhur kebudayaan. Selain itu, pendidikan Islam moderat juga berorientasi melahirkan generasi muslim yang berkarakter moderat; tidak diskriminatif, eksklusif, ekstrimis, apalagi teroris. Meski dorongan menjadikan posisi pendidikan Islam sebagai pendidikan moderat cukup kuat, tidak menutup kemungkinan terdapat beberapa lembaga pendidikan Islam yang eksklusif.

Disamping dorongan yang positif tersebut, sikap moderat yang semacam itu belum sepenuhnya melahirkan keunggulan dalam beberapa prestasi dan kemajuan. Pengembangannya adalah bagaimana lembaga pendidikan Islam disamping mendorong islam multikultural sebagai sikap sosial dalam hubungan kemanusiaan, spirit multikultural tersebut juga perlu menjadi pendorong bagi lahirnya keunggulan yang kompetitif dan beragam.

Sesuai dengan terminologinya, multikultural tidak lain merupakan antitesis dari monokultural. Sesuai karakteristiknya, sikap monokultural hanya melahirkan keunggulan yang mono, seragam, dan tidak menerima kultur, minat, bakat, dan potensi yang beragam, sehingga lembaga pendidikan Islam tidak banyak memunculkan keunggulan yang beragam. Hasil dari pendidikan dengan watak monokultural adalah lulusan yang eksklusif, tidak menerima perubahan, dan miskin kreativitas dan inovasi.

Dengan demikian, untuk mencapai mutu terbaiknya, lembaga pendidikan Islam mau tidak mau harus meningkatkan kompetensi multikultural para pengelola, pendidik dan juga peserta didik karena spirit multikultural mendorong untuk menghimpun sebanyak mungkin informasi dan pengetahuan yang beragam, dan sesuai karakteristiknya desain kurikulum multikultural mensyaratkan konten kurikulum yang komprehensif.

F. Kompetensi Multikultural dan Keunggulan Yang Beragam

Berangkat dari modal kompetensi multikultural yang dimiliki, lembaga pendidikan Islam tinggal mengelola segenap potensi untuk dikembangkan lebih lanjut. Melalui sikap, pengetahuan, dan skill multikultural, berarti lembaga pendidikan Islam memiliki keseluruhan (*wholeness*) dari serangkaian potensi yang dimiliki oleh masyarakat pendidikan, terutama peserta didik. Dalam hal ini kita bisa

memetakan sejauhmana kompetensi multikultural memberikan kontribusi bagi keunggulan yang beragam sebagaimana yang tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel
Modal Kompetensi Multikultural Bagi Keunggulan LPI

Kompetensi Multikultural		Keunggulan LPI Beragam
Sikap Multikultural	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap positif terhadap Perbedaan 2. Sikap Inklusif 3. Sikap toleran 4. Sikap moderat 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prestasi dalam bidang yang berbeda-beda ✓ Mampu beradaptasi dengan perubahan dan menunjukkan fleksibilitas organisasi ✓ Dapat memahami dan menembus pasar yang lebih luas karena tidak hanya merangkul tenaga internal yang beragam, tetapi juga melayani beragam pelanggan eksternal
Pengetahuan Multikultural	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan tentang Ras, Etnis, Budaya, Agama, Nilai Nasional dan Nilai Global 2. Pengetahuan tentang Fenomena dan Masalah-masalah Keberagaman 3. Pengetahuan tentang gaya belajar siswa 4. Pengetahuan tentang tradisi pedagogi rakyat 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wawasan LPI yang komprehensif ✓ Pengertian yang lebih luas, multi perspektif dan multitafsir ✓ LPI menjadi Problem solver bagi permasalahan keberagaman ✓ Menampilkan kreativitas dan inovasi yang lebih tinggi
Keterampilan Multikultural	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan dalam mengorganisasikan mata pelajaran 2. Keterampilan dalam mengkonstruksi pengetahuan 3. Keterampilan dalam melakukan sosialisasi 4. Keterampilan dalam penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tidak gagap menghadapi perubahan ✓ Berpikir banyak alternatif ✓ Pengetahuan relevan dan update ✓ LPI sebagai penggerak perubahan ✓ Menjadi peneliti karena kekayaan informasi mensyaratkan penelitian

Beberapa kontribusi kompetensi multikultural ini tentunya tidak sepatutnya dipahami secara normatif dan teoritis. Langkah praktis dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan Islam perlu juga diprioritaskan. Ini penting mengingat

beberapa lembaga pendidikan Islam, terutama pada level pendidik, kurang tertarik pada isu-isu multikultural yang berkaitan dengan keberagaman budaya, paham keagamaan, bakat dan minat peserta didik. Tidak jarang pula pendidik justru ingin memperlakukan keragaman peserta didik secara seragam. Akibatnya, lembaga pendidikan Islam hanya melahirkan keunggulan yang seragam dan keunggulan ini hanya dimiliki oleh peserta didik yang sangat terbatas.

Dalam hal ini, poin penting yang harus diingat bahwa keunggulan pendidikan Islam bukan terletak pada karakteristik dominan sebagai lembaga pendidikan yang kental dengan nilai-nilai keislamannya, namun sejauhmana keislaman itu – meminjam bahwa Kuntowijoyo – diobyektivikasi¹⁸ menjadi varian keunggulan dalam berbagai bidang disiplin keilmuan dan pengembangan teknologi. Keunggulan yang beragam hanya bisa dicapai dengan cara yang beragam. Cara yang beragam memerlukan kecakapan dan kompetensi multikultural yang memadai.

G. Kompetensi Multikultural LPI dalam Konteks ASEAN dan Kompetisi Global

Dalam konteks ASEAN, lembaga pendidikan Islam di Indonesia bisa dikatakan sedikit banyak memiliki beberapa keunggulan. *Pertama*, lembaga pendidikan Islam di Indonesia tidak menghapus jejak historis perkembangannya. Jejak historis tersebut terutama dimiliki oleh pesantren dan madrasah. Bahkan, beberapa pendidikan tinggi Islam banyak menggunakan nama-nama tokoh penting penyebaran Islam. Meski, masa penjajahan banyak dimasuki konsep pendidikan liberal, namun lembaga pendidikan Islam masih menyimpan memori sejarah yang original dan mudah ditelusuri ke belakang.

Kedua, lembaga pendidikan Islam memiliki keunggulan dalam paham keagamaan. Sebagai lembaga pendidikan dengan basis keislaman, keberadaan lembaga pendidikan Islam di Indonesia tidak melahirkan paham keagamaan yang eksklusif, ekstrimis, apalagi teroris. Jika sebegini kecil lembaga pendidikan Islam

¹⁸ Menurut Kuntowijoyo, Obyektivikasi merupakan penerjemahan nilai-nilai internal agama ke dalam kategori-kategori obyektif. Dengan kata lain, obyektivikasi adalah konkretisasi dari keyakinan internal. Suatu perbuatan disebut obyektif bila perbuatan tersebut oleh orang non-Islam sebagai perbuatan yang natural, tidak sebagai perbuatan keagamaan, meski dalam keyakinan umat Islam sendiri perbuatan tersebut sebagai perbuatan keagamaan. Lihat Kuntowijoyo, *Islam sebagai Ilmu* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006), hlm.61-62

terdapat paham keagamaan tersebut, maka bisa dipastikan lembaga pendidikan tersebut sudah terkontaminasi dengan ideologi keislaman trans-nasional.

Tanpa menegasikan keunggulan lainnya, kedua aspek tersebut tampaknya sampai saat ini masih menjadi andalan. Ini bisa kita lihat dari beberapa kajian yang mengarah pada penguatan nilai-nilai keislaman, islam nusantara, dan ini banyak menjadi rujukan global dalam menerjemahkan keislaman. Tentu kalau kita berbicara keunggulan di bidang ekonomi dan teknologi, misalnya, lembaga pendidikan Islam harus mengakui beberapa kelahmahannya di bidang tersebut.

Beberapa kelemahan dalam bidang ekonomi dan teknologi ini tampak bertolak belakang dengan spirit inklusivitas yang selama ini digaungkan oleh lembaga pendidikan Islam. Padahal, dalam perspektif multikultural, sikap inklusif justru mendorong bagi keterbukaan untuk menerima perubahan dan fleksibel di dalam menghadapi perkembangan. Keterbukaan juga menjadi pintu masuk kreativitas dan inovasi. Maka disini tentu terdapat keterputusan dalam menerjemahkan inklusivitas.

Dalam konteks ASEAN dan kompetisi global, kemajuan yang ditopang oleh spirit multikultural akan melahirkan kemajuan yang berkeadilan. Apalagi dunia global yang mengarah pada kompetisi yang tidak sehat, seringkali melahirkan keunggulan yang menghancurkan. Misalnya, kemajuan dalam bidang ekonomi, karena tidak berangkat dari spirit multikultural, maka yang terjadi adalah ketidakadilan ekonomi, pengrusakan pasar, dan penghancuran sumber daya alam. Perebutan sumber-sumber ekonomi juga tidak jarang melahirkan ketegangan dan bahkan perang. Begitu juga kemajuan pada aspek teknologi, misalnya, tidak jarang pula menjadi sumber ketakutan bagi hubungan diplomatik suatu Negara, sebagaimana misalnya kemajuan senjata pemusnah massal yang dimiliki oleh Korea Utara, dan belum lagi perkembangan teknologi informasi yang melahirkan Cyber Crime dan informasi-informasi Hoax.

Terkait masalah ini, kompetensi multikultural tidak hanya berkaitan dengan pengendalian kemajuan yang tidak terkendali, melainkan ingin menciptakan kemajuan yang berkebudayaan dan berperadaban. Disini harus diingat bahwa kemajuan peradaban harus relevan dengan kemaslahatan umat manusia, karena kehancuran peradaban-peradaban besar dunia yang pernah dituturkan dalam sejarah

tidak lain disebabkan oleh tidak adanya konektivitas antara kemajuan dan kemanusiaan.

Melihat kontribusi yang besar dari kompetensi multikultural bagi keunggulan yang beragam dan kompetitif secara globak, yang perlu dipikirkan bahwa kebijakan pendidikan Islam harus dirumuskan dengan multi perspektif, multitafsir, dan komprehensif. Rumusan ini untuk memberikan ruang lebih luas kepada para praktisi pendidikan yang secara langsung berhadapan dengan kenyataan riil pelaksanaan pendidikan. Meski pengambil kebijakan memiliki visi dan misi nasional dalam penyelenggaraan pendidikan, namun perlu penerjemahan secara kontekstual dan aktual sesuai dengan karakteristik masyarakat pendidikan dan dinamika kompetisi global.

SIMPULAN

Di tengah tantangan yang berat bagi lembaga pendidikan Islam dalam persaingan global, sebenarnya tersimpan sejumlah potensi yang bisa dikembangkan dan ini bisa menjadi kekuatan besar dalam menghadapi tantangan tersebut. Di samping keuntungan historis nilai dan karakteristik pendidikan Islam di Indonesia sebagai pendidikan Islam yang moderat, pada saat bersamaan sebenarnya juga mengandung spirit kemajuan. Spirit kemajuan ini bisa dilihat dari basis nilai moderasi yang sebenarnya memberikan peluang bagi kemajuan. Hal ini tinggal bagaimana mengelola nilai dan karakteristik tersebut menjadi satu kompetensi andalan untuk melahirkan keunggulan yang beragam.

Dalam hal ini, peningkatan kompetensi multikultural menjadi satu tawaran yang relevan. Dalam persaingan global, kompetensi multikultural tidak hanya menjadi benteng kebudayaan nasional, tetapi juga menjadikan para generasi lebih adaptif terhadap perubahan dan memiliki fleksibilitas di dalam menghadapi berbagai kemungkinan. Dengan watak multikultural, sangat besar kemungkinan lembaga pendidikan Islam mampu melahirkan keunggulan yang beragam, karena multikulturalisme sangat menghargai keberagaman.

Tentu saja ada persoalan yang harus dipecahkan bahwa sikap positif terhadap keberagaman, yang menjadi bagian dari kompetensi multikultural, tidak melulu dipahami dalam konteks harmoni sosial, melainkan harus dikembangkan menjadi

strategi dalam melahirkan perubahan dan kemajuan tanpa merusak tatanan kemanusiaan. Di samping kompetensi multikultural bisa dipahami sebagai modal budaya dan sosial bagi kesuksesan para generasi pendidikan Islam, ia juga bisa dipahami dalam kerangka modal bagi pengembangan lembaga pendidikan Islam dalam melahirkan keunggulan yang beragam dan kompetitif secara global.

DAFTAR PUSTAKA

- Kuntowijoyo. *Islam sebagai Ilmu*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006.
- Llera, Dalia J. *et al.* (2009) "Teaching to Transform: Multicultural Competence and Classroom Practice", dalam *Asian Journal of Counselling*. Vol. 16 No. 1, 51–66.
- Madjid, Nurcholis. (). *Bilik-bilik Pesantren: Sebuah Potret perjalanan*. Jakarta: Paramadina, 1997.
- Muna, Farid A. dan Ziad A. Zennie. (2010) *Developing Multicultural Leaders: The Journey to Leadership Success*. New York: Palgrave Macmillan.
- National Association of Social Workers (NASW). (2003). *Standards and Indicators for Cultural Competence in Social Work Practice*. Washington.
- NU Online, "Indonesia Punya Potensi Besar Kembangkan Pendidikan Islam Moderat," Senin, 13 Juni 2016.
- Peraturan Mendiknas RI No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Sinagatullin, Ilghiz M. (2003). *Constructing Multicultural Education in a Diverse Society*. A Scarecrow Education Book, Scarecrow Press.
- Sleeter, Christine E. (2005). *Un-Standardizing Curriculum : Multicultural Teaching in The Standards-Based Classroom*. Teachers College Press, Columbia University.
- Sue, Derald Wing. (2001). "Multidimensional Facets of Cultural Competence", dalam *The Counseling Psychologist*, Vol. 29 No. 6.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- White, Joseph L. and Sheila J. Henderson (ed.). (2008). *Building Multicultural Competency: Development, Training, and Practice*. Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- White, Richard D. "Managing the Diverse Organization: The Imperative for a New Multicultural Paradigm," dalam *Public Administration & Management: An Interactive Journal* 4, 4, 1999, pp. 469-493