

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Secara Umum

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam memberikan pengaruh kepada sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.¹⁰

Wahjosumidjo menjelaskan bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan sesuatu yang secara alami melekat pada seorang pemimpin, yang tercermin dalam karakteristik seperti kepribadian, kemampuan, dan kapasitas. Selain itu, kepemimpinan mencakup serangkaian aktivitas yang berkaitan erat dengan posisi serta gaya atau perilaku yang ditampilkan oleh pemimpin. Kepemimpinan juga dipahami sebagai suatu proses interaksi dinamis antara pemimpin, pengikut, dan situasi yang dihadapi.¹¹

Moejiono berpendapat bahwa kepemimpinan dapat dilihat sebagai akibat dari pengaruh satu arah, di mana pemimpin memiliki kualitas tertentu yang membedakan dirinya dari para pengikut. Para ahli teori kepatuhan (*compliance induction theorist*) memandang kepemimpinan sebagai suatu bentuk pengaruh yang dipaksakan secara

¹⁰ Charles J. Keating, *Kepemimpinan, Teori Pengembangannya* (cansius, 2015), 9.

¹¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Dan Motivasi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987), 11, <https://www.gramedia.com/literasi/teori-kepemimpinan/>.

tidak langsung dan digunakan untuk membentuk kelompok sesuai dengan tujuan pemimpin.¹²

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan individu atau kelompok guna mencapai tujuan tertentu. Wendy Sepmady Hutahaean, kepemimpinan merupakan kemampuan atau kesiapan seseorang dalam memengaruhi orang lain agar mereka dapat bekerja sama dengan baik dan mencapai hasil maksimal agar tidak terjadi konflik. Kepemimpinan mampu memberi dorongan perilaku yang memungkinkan seseorang membantu orang lain menyelesaikan tugas tertentu.¹³

Beberapa definisi dan pandangan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat memengaruhi orang lain dalam mencapai sebuah tujuan serta merupakan proses yang berfokus untuk memengaruhi sikap, keyakinan, dan perilaku orang lain. Dengan demikian, kepemimpinan mencakup aspek karakteristik pribadi, strategi memengaruhi, hubungan sosial dan interaksi dalam berbagai situasi.

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi utama kepemimpinan mencakup penetapan arah atau tujuan, pemberdayaan sumber daya manusia, menciptakan motivasi, serta menjaga stabilitas hubungan antaranggota. Pemimpin ideal tidak

¹² Moejiono, *Teori Kepemimpinan* (Yogyakarta: Kansius, 2002), 45.

¹³ Wendy dan Supmady Hutahaen, *Teori Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press, 2020), 2.

hanya memberi perintah, tetapi juga menjadi teladan, pendamping, serta pengarah dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal.¹⁴

Menurut Robbins dan Judge, fungsi utama kepemimpinan adalah memengaruhi dan mengarahkan perilaku individu atau kelompok agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Kepemimpinan juga berfungsi untuk memotivasi, menginspirasi, dan membentuk budaya organisasi.¹⁵

Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi kepemimpinan adalah untuk memengaruhi serta mengarahkan anggota atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Kepemimpinan Situasional

1. Pengertian Kepemimpinan Situasional

Menurut Northouse, teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard menekankan bahwa pemimpin yang efektif harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi pengikutnya. Semakin tinggi kesiapan pengikut, semakin rendah kebutuhan akan arahan dari pemimpin.¹⁶

¹⁴Ahmad Azmy, *Teori Dan Dasar Kepemimpinan* (Makassar: Mitra Ilmu, 2005), 15.

¹⁵ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (Harlow: Pearson Education Limited, 2017).

¹⁶ Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice* (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2018), 93–96.

Nawawi menyatakan bahwa teori kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan terletak pada kemampuan pemimpin menyesuaikan perilaku memimpin sesuai tingkat kematangan bawahan, baik dalam aspek tugas maupun aspek psikologis.¹⁷

Menurut Yukl mengenai teori Hersey dan Blanchard bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang universal efektif dalam semua kondisi. Oleh karena itu pemimpin harus memahami situasi tertentu dan mengubah pendekatan mereka agar sesuai dengan kebutuhan bawahan dan tuntutan tugas tidak ada satu gaya kepemimpinan yang ideal dalam semua kondisi, melainkan pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menganalisis situasi dan memilih pendekatan kepemimpinan yang tepat berdasarkan kemampuan, kemauan, dan komitmen pengikutnya. Ini artinya, keberhasilan pemimpin tidak hanya ditentukan oleh karakter pribadi, melainkan juga oleh kapasitasnya menyesuaikan strategi komunikasi, pendelegasian, serta pengambilan keputusan sesuai dengan konteks sosial dan psikologis para pengikut.¹⁸

Jadi, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak ditentukan oleh satu gaya tertentu, melainkan oleh kemampuan pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan

¹⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018), 156–158.

¹⁸ Yukl, *Leadership in Organizations*, 75.

kesiapan pengikut. Dengan demikian, kepemimpinan situasional menjadi relevan dalam menghadapi keberagaman di lingkup sosial yang beragam.

2. Gaya Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah pendekatan kepemimpinan yang fleksibel, yang menekankan pentingnya menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan, kematangan, atau kompetensi pengikut dalam menghadapi suatu tugas atau situasi tertentu. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard pada akhir tahun 1960-an. Intinya, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang berlaku universal; pemimpin yang efektif harus mampu mengadaptasi strateginya sesuai kondisi pengikutnya.¹⁹

Menurut Hersey dan Blanchard, ada empat gaya dalam kepemimpinan situasional:

a. *Telling (Instruktif)*

Gaya kepemimpinan *telling* atau instruktif merupakan pendekatan di mana seorang atasan memberikan tugas atau instruksi secara langsung kepada bawahannya. Dalam pendekatan ini, pemimpin tidak hanya menyampaikan perintah secara tegas, tetapi juga menentukan secara rinci langkah-langkah yang harus diambil oleh bawahan. Pemimpin menjelaskan dengan jelas apa yang harus dilakukan, kapan tugas tersebut harus diselesaikan,

¹⁹Yukl, *Leadership in Organizations*.Ibid., 96–97.

serta bagaimana cara terbaik untuk melaksanakannya. Gaya ini menuntut pemimpin untuk mengambil alih pengambilan keputusan secara penuh dan meminimalisir ruang bagi bawahan untuk berinisiatif secara mandiri. Bawahan hanya perlu mengikuti arahan tanpa banyak melakukan interpretasi terhadap tugas yang diberikan.

Penerapan gaya instruktif biasanya dilakukan dalam situasi di mana bawahan belum memiliki pengalaman atau keterampilan yang memadai untuk bertindak secara mandiri, sehingga peran pemimpin sangat dominan dalam mengarahkan jalannya pekerjaan. Pemimpin juga menentukan struktur kerja yang jelas, termasuk peran, tanggung jawab, dan urutan kerja setiap anggota tim.²⁰

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang bijak, mampu memberi perintah langsung yang jelas, tanpa banyak diskusi.

b. Selling

Gaya kepemimpinan *selling* merupakan pendekatan yang menyeimbangkan antara arahan dan komunikasi dua arah. Meskipun dalam praktiknya mengandung unsur otoritas seperti

²⁰ Hatari Marwina Siagian Dkk, "Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta," *Jurnal Basi* 6, no. 5 (2022): 4.

halnya kepemimpinan otokratis, gaya ini tidak menekankan perintah sepihak, melainkan lebih mengedepankan komunikasi yang bersifat persuasif. Pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung aktif dalam memberikan arahan yang jelas sambil tetap terbuka terhadap dialog bersama bawahan. Selain itu, pemimpin juga berusaha membimbing secara langsung agar bawahan memahami arah kerja yang diharapkan dan mampu melaksanakannya sesuai dengan tujuan organisasi. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan sinergi antara arahan pimpinan dan partisipasi aktif dari anggota tim. Dalam konteks ini, *selling* menjadi gaya kepemimpinan yang efektif untuk situasi di mana bawahan masih membutuhkan pengarahan namun sudah mulai memiliki kemampuan untuk mandiri dalam bekerja.²¹

Gaya kepemimpinan *Selling* menyediakan ruang untuk berdialog secara aktif dengan bawahannya, menyampaikan instruksi yang mudah dipahami, serta memberikan klarifikasi terhadap setiap kebingungan atau hambatan yang mungkin dihadapi. Gaya ini menuntut kemampuan pemimpin untuk tidak hanya menjadi pengarah, tetapi juga menjadi komunikator yang efektif. Tujuan utamanya adalah untuk menyelaraskan langkah-

²¹ Anthoony Dkk, *Leadership and Management: Principles and Practice* (New York: Leadership Press, 2019), 134.

langkah yang diambil bawahan dengan visi dan strategi pemimpin, sekaligus menumbuhkan rasa percaya diri bawahan dalam mengambil peran yang lebih besar secara bertahap.²²

Jadi, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang baik dan bijak mampu mengarahkan bawahannya dengan memberikan penjelasan terlebih dahulu untuk meyakinkan bawahannya agar mau mengikuti.

c. *Participating (Partisipatif)*

Participating merupakan pendekatan di mana pemimpin mendorong keterlibatan aktif dari bawahan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Dalam gaya ini, pemimpin tidak bertindak dominan, melainkan membuka ruang dialog yang luas agar bawahan dapat menyampaikan pandangan serta berkontribusi dalam merumuskan solusi. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua bawahan memiliki kemauan yang sama dalam berpartisipasi. Rasa enggan untuk terlibat sering kali dipengaruhi oleh kurangnya rasa aman atau kepercayaan diri, bahkan jika mereka sebenarnya memiliki kompetensi yang memadai. Hambatan ini umumnya bersumber pada rendahnya motivasi atau tidak adanya dukungan

²² Lukijanto dan Setiawan, *Teori Kepemimpinan Dalam Praktik Organisasi* (Jakarta: Mitra Ilmu, 2021), 97.

lingkungan kerja yang kondusif.

Oleh karena itu, sangat penting bagi pemimpin untuk menciptakan suasana kerja yang terbuka dan suportif, serta aktif membangun komunikasi dua arah. Hal ini akan membantu bawahan merasa dihargai dan percaya diri dalam menyumbangkan gagasan maupun menggunakan keterampilan yang mereka miliki secara optimal.²³

Melihat dari tahapan *Directing*, maka para pemimpin harus bisa dan harus mampu dalam mengerjakan sebuah pekerjaan yang belum paten dan belum termotivasi. Hal ini terjadi dikarenakan seorang pemimpin belum memiliki pengalaman dalam memimpin, serta tidak memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri. Oleh karena itu, pemimpin perlu memperhatikan bagaimana menjadi pemimpin yang mampu dan bisa bertanggungjawab. Setiap anggota memerlukan banyak arahan dari pemimpinnya, karena tugas yang sesungguhnya dari seorang pemimpin adalah mengurangi beban dari setiap anggotanya itulah sebabnya pemimpin harus mampu memberikan penjelasan yang jelas dan mudah dipahami oleh setiap anggotanya.

Dari beberapa penjelasan diatas mengenai *participating* atau

²³ Hatari Marwina Siagian Dkk, "Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta," *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022): 3827.

berpartisipasi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin dan bawahan saling berbagi pendapat, dan pemimpin lebih banyak mendukung daripada mengarahkan.

d. *Delegating (Delegatif)*

Gaya kepemimpinan *delegating* atau delegatif diterapkan ketika bawahan dinilai telah memiliki tingkat kesiapan yang tinggi, baik dari segi kemampuan maupun kemauan dalam menyelesaikan tugas. Dalam pendekatan ini, pemimpin memberikan keleluasaan yang lebih besar kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Pendelegasian dilakukan dengan pengawasan minimal dan dukungan yang bersifat tidak langsung, karena pemimpin menilai bahwa intervensi yang terlalu banyak justru dapat menghambat efektivitas bawahan dalam bekerja.

Pendekatan ini dinilai sangat efektif dalam situasi di mana bawahan telah memahami dengan baik tugasnya, serta memiliki kepercayaan diri dan kompetensi yang memadai. Pemimpin tetap memantau hasil kerja, namun tidak ikut campur dalam proses teknis atau detail pelaksanaan tugas tersebut. Dalam pelaksanaannya, gaya delegatif menunjukkan hubungan kerja yang cenderung longgar, serta perilaku kepemimpinan yang rendah dalam memberikan arahan maupun pengawasan

langsung.²⁴

Jadi, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin mampu memberikan tanggung jawab penuh kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan menjalankan tugas.

3. Strategi Kepemimpinan Situasional

Yukl menyatakan bahwa strategi kepemimpinan situasional menekankan pada pentingnya adaptasi gaya memimpin agar sesuai dengan tuntutan situasi dan perilaku pengikut, termasuk dalam lingkungan kerja yang kompleks dan berubah-ubah.²⁵

Jadi, dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan situasional adalah pendekatan yang fleksibel di mana pemimpin memilih gaya memimpin berdasarkan kesiapan, karakteristik, dan kebutuhan pengikut, agar tercapai efektivitas dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan tugas, serta hubungan kerja yang harmonis.

C. Kepemimpinan Kepala Lembang

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Lembang

Kepala lembang adalah unsur dari struktur pemerintahan lembang yang menjalankan fungsi administrasi pemerintahan baik di tingkat lembang maupun desa. Kepala lembang memiliki tanggung jawab untuk menggerakkan keterlibatan masyarakat dalam proses pembangunan,

²⁴ Ibid., 3827.

²⁵ Yukl, *Leadership in Organizations*, 97–99.

khususnya dalam pembangunan infrastruktur, karena keberhasilan program sangat dipengaruhi oleh peran serta masyarakat. Jika perencanaan yang dibuat tidak mencerminkan kebutuhan dan aspirasi warga, maka proses pembangunan bisa terhambat. Oleh sebab itu, kepala lembang memegang peranan kunci dalam mendorong perkembangan wilayahnya. Kedudukannya yang strategis menjadikannya tokoh yang berpengaruh dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat. Maka dari itu, kesuksesan maupun kegagalan pembangunan di lembang sangat erat kaitannya dengan kualitas kepemimpinan yang ia tunjukkan dalam menghubungkan kepentingan pemerintah pusat dengan masyarakat.²⁶

Kepala Lembang dipilih langsung oleh masyarakat melalui pemilihan umum yang demokratis. Masa jabatan kepala Lembang yaitu enam tahun dan dapat dipilih paling banyak tiga kali masa jabatan secara berturut-turut atau tidak berturut-turut, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ketentuan ini merujuk pada regulasi yang berlaku secara nasional, yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, yang turut menjadi dasar hukum bagi pemerintahan lembang di daerah-daerah,²⁷ seperti Tana Toraja.

²⁶ Mahamad Mu'iz Raharjo, *Kepemimpinan Kepala Desa* (Jakarta Timur: Bumi Aksara, 2020), 32.

²⁷ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa* (Jakarta: Sekretariat Negara, 2014).

2. Tugas Kepala Lembang

Mengacu pada ketentuan dalam Undang-Undang Pasal 26 ayat (2) Kepala Lembang memiliki tugas penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan di tingkat lembang dan desa, antara lain:

- a. Menyusun dan menetapkan peraturan lembang yang telah mendapat persetujuan dari Badan Permusyawaratan Lembang (BPL).
- b. Meningkatkan kualitas kehidupan sosial masyarakat di wilayah lembang.
- c. Menjalankan roda pemerintahan sesuai arah kebijakan yang telah disepakati bersama oleh BPL.
- d. Menyampaikan usulan rancangan peraturan lembang.
- e. Menggerakkan sektor ekonomi agar pertumbuhan lembang semakin baik.
- f. Melaksanakan berbagai tugas lainnya yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
- g. Bertindak sebagai wakil lembang baik di ranah pengadilan maupun diluar pengadilan, termasuk menunjuk sikap penasehat hukum jika diperlukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
- h. Membuat rancangan regulasi lembang untuk didiskusikan dan disahkan bersama BPL.
- i. Mengatur pembangunan lembang dengan mengedepankan

partisipasi masyarakat.²⁸

3. Kewajiban Kepala Lembang

Mengacu pada ketentuan yang tercantum dalam Pasal 26 ayat 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, yang menyebutkan bahwa kepala lembang berkewajiban:

- a. Meningkatkan kesejahteraan komunitas lokal menjadi prioritas utama.
- b. Menjalankan nilai-nilai demokrasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.
- c. Mematuhi dan menerapkan ajaran Pancasila serta menjalankan konstitusi 1945, serta berkomitmen untuk menjaga kesatuan Negara Indonesia.
- d. Memastikan kedamaian dan ketertiban di tengah masyarakat.
- e. Berinteraksi secara profesional dengan rekan kerja di dalam pemerintahan.
- f. Mengadopsi prinsip tata pemerintahan yang transparan, bersih dari praktik kolusi dan korupsi.
- g. Patuh dan menjalankan semua peraturan hukum yang berlaku.
- h. Merediasi konflik yang timbul di lingkungan pemerintahan.
- i. Bertanggung jawab dalam melakukan proses pengelolaan

²⁸ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa* (Jakarta: Sekretariat Negara, 2014).

- pemerintahan.
- j. Mengembangkan pendapatan masyarakat dan lembang.
 - k. Menggali potensi sumber daya alam sambil menjaga kelestarian lingkungan.
 - l. Membangkitkan potensi masyarakat dan institusi.
 - m. Melaksanakan tata kelola pemerintahan yang efisien di tingkat lembang.
 - n. Menjalankan tugas yang berada dalam kewenangan pemerintahan setempat.
 - o. Membina, mendukung, dan melestarikan nilai-nilai sosial budaya serta adat istiadat.²⁹

D. Membangun Kebersamaan Antarumat Beragama

1. Pengertian Kebersamaan Antarumat Beragama

Kebersamaan antarpemeluk agama merujuk pada situasi sosial di mana individu dari beragam agama dapat hidup rukun, saling menghormati, serta menjalin kerjasama dalam kehidupan sehari-hari tanpa mengganggu keyakinan satu sama lain.

Menurut Abdurrahman Wahid (Gus Dur), kebersamaan dalam keberagaman agama merupakan bentuk aktualisasi dari nilai kemanusiaan dan kesetaraan, di mana semua pemeluk agama berhak

²⁹ Ibid.

hidup bersama dan saling menghormati dalam satu komunitas tanpa diskriminasi.³⁰

Amin Abdullah menyatakan bahwa kebersamaan antarumat beragama dapat tercapai jika masing-masing umat memiliki sikap inklusif dan keterbukaan untuk berdialog, serta menjunjung tinggi nilai toleransi dan perdamaian.³¹

John Hick menjelaskan bahwa kebersamaan antarumat beragama adalah sikap pluralis dalam memahami agama lain, yaitu menerima bahwa agama-agama lain juga merupakan jalan menuju kebaikan dan keselamatan.³²

Jadi dapat disimpulkan bahwa kebersamaan antarumat beragama adalah bentuk interaksi sosial yang dibangun di atas dasar saling menghargai, toleransi, dan kerja sama lintas keyakinan. Kebersamaan ini tidak menuntut keseragaman, melainkan merayakan perbedaan sebagai kekuatan untuk membangun masyarakat yang harmonis. Dalam konteks masyarakat lokal seperti di Lembang Rea Tulaklangi', kebersamaan ini menjadi pondasi dalam menjaga kerukunan dan stabilitas sosial.

³⁰ Abdurrahman Wahid, *Islamku, Islam Anda, Islam Kita* (Jakarta: The Wahid Institute, 2006), hlm. 85.

³¹ M. Amin Abdullah, *Studi Agama: Normativitas atau Historisitas?* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), 145.

³² John Hick, *God Has Many Names* (Philadelphia: Westminster Press, 1982), hlm. 45.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerukunan Antarumat Beragama

Kerukunan sikap saling menghargai antarumat beragama merupakan bagian penting dari potensi integrasi sosial dalam masyarakat multikultural. Clifford Geertz mengidentifikasi sejumlah faktor yang dapat mendorong terciptanya kerukunan antarumat beragama, seperti penghargaan terhadap kesamaan budaya daripada perbedaan, upaya untuk menghindari gerakan misionaris yang agresif, serta menjaga stabilitas dan ketertiban sosial. Faktor lainnya adalah kerja sama lintas agama, keterbukaan berpikir, serta sikap saling menerima antara penganut agama.³³ Di sisi lain, hambatan terhadap kerukunan berasal dari fanatisme agama yang berlebihan dan eksklusivisme yang tinggi, sehingga memicu sikap tidak toleran dan mempersulit terwujudnya kehidupan bersama yang harmonis dalam masyarakat pluralistik.³⁴

Agama tidak hanya berperan sebagai sumber nilai dan moral, tetapi juga berperan sebagai penengah dalam kehidupan masyarakat, seperti, bidang sosial, ekonomi, politik, maupun pendidikan.³⁵ Dengan demikian, agama diharapkan dapat mendorong terwujudnya masyarakat yang toleran dan beradab. Namun, pemahaman tekstual yang terlalu

³³ Clifford Geertz, *Islam Observed: Religious Development in Morocco and Indonesia* (Chicago: University of Chicago Press, 1971), 41.

³⁴ Clifford Geertz, *Islam Observed: Religious Development in Morocco and Indonesia*, ed. Chicago (University of Chicago Press, 1971), 43.

³⁵ Masdar Hilmy, "Islam Dan Budaya Damai: Studi Atas Paradigma Inklusivisme Dalam Masyarakat Multikultural," *Jurnal Studi Keislaman* 8, no. 1 (2013): 12.

literal atau dominasi tafsir tunggal terhadap ajaran agama sering kali justru memunculkan sikap eksklusif yang mengancam kerukunan. Oleh karena itu, agama juga harus dipahami sebagai sistem nilai yang dinamis, yang memberikan bimbingan bagi tercapainya tujuan hidup yang stabil dan damai dalam masyarakat.³⁶

3. Pengertian Moderasi Beragama

Moderasi dalam beragama adalah suatu pandangan, sikap, dan perilaku dalam menjalankan ajaran agama secara proporsional dan tidak berlebihan. Berbagai persoalan terkait keberagaman dapat menunjukkan sikap ekstrem seperti radikalisme, ujaran kebencian (*hate speech*), terorisme melemahnya nasionalisme, hingga terganggunya hubungan dan kerukunan antarpemeluk agama. Oleh karena itu, moderasi beragama dapat dimaknai sebagai sikap dan perilaku beragama yang adil, serta menolak berbagai bentuk ekstremisme.³⁷

Di Indonesia, Moderasi beragama merupakan fenomena yang sangat penting dalam menjaga keberagaman dan harmoni antarpemeluk agama. Sebagai negara yang kaya akan keragaman agama dan budaya, Indonesia selalu berusaha mengelola pluralitas tersebut dengan semangat kebersanaab. Sejak masa awal kemerdekaan, bangsa Indonesia telah menjunjung tinggi prinsip Bhinneka Tunggal Ika yang menekankan

³⁶ Kiki Mayasaroh, "Strategi Dalam Membangun Kerukunan Antarumat Beragama Di Indonesia," *al-Afkar: Journal for Islamic Studies* 3, no. 1 (2020): 82.

³⁷ Pribadyo Prakosa, "Moderasi Beragama: Praksis Kerukunan Antar Umat Beragama," *Jurnal Ilmiah Religiosity Entity Humanity (JIREH)* 4, no. 1 (2022): 48.

pentingnya persatuan dalam keragaman. Perkembangan global dan pesatnya teknologi informasi menambah kompleksitas dalam mengimplementasikan prinsip moderasi dalam kehidupan beragama.³⁸

Berdasarkan uraian tersebut, maka moderasi beragama dapat dipahami sebagai Moderasi beragama dipahami sebagai pandangan atau cara beragama yang mengutamakan keadilan, keseimbangan, dan posisi tengah dalam menyikapi perbedaan.

Hal tersebut melibatkan penekanan pada nilai-nilai seperti toleransi, penghargaan terhadap perbedaan, serta penolakan terhadap ekstremisme dan fanatisme dalam keberagaman. Tujuan dari moderasi dalam beragama adalah menghindari kekerasan serta membangun kehidupan masyarakat yang harmonis dan damai dalam kemajemukan.

Moderasi beragama dapat diibaratkan seperti bandul jam yang bergerak dari arah luar menuju titik tengah atau (sumbu) yang selalu dinamis dan tidak berada dalam posisi tetap. Sikap moderat dalam beragama terbentuk melalui proses penanaman dan pemaknaan nilai-nilai yang berlangsung secara berkelanjutan. Moderasi beragama dapat dijelaskan melalui indikator-indikator berikut ini:

³⁸ Muliani M. Anzaikhan, Fitri Idani, "Moderasi Beragama Sebagai Pemersatu Bangsa Serta Perannya Dalam Perguruan Tinggi," *Abrahamic Religions* 3, no. 1 (2023): 17–34,

a. Komitmen Kebangsaan

Komitmen terhadap kebangsaan merupakan indikator penting dalam moderasi beragama yang menunjukkan loyalitas terhadap ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dan semboyan Bhinneka Tunggal Ika. Seorang yang moderat tidak mempertentangkan ajaran agama dengan nilai-nilai dasar kebangsaan, melainkan menjadikan agama sebagai kekuatan spiritual untuk memperkokoh persatuan bangsa. Komitmen ini juga mencerminkan kesediaan umat beragama untuk hidup berdampingan dalam kemajemukan sebagai bagian dari tanggung jawab kewarganegaraan.

b. Toleransi

Toleransi dalam konteks moderasi beragama tidak sekadar membiarkan perbedaan, tetapi juga melibatkan sikap aktif dalam menghormati keyakinan dan hak-hak orang lain dalam menjalankan ibadahnya. Toleransi menciptakan ruang dialog dan kerja sama antarumat beragama maupun intra-agama. Dalam praktiknya, toleransi juga menuntut kesediaan untuk tidak memaksakan kehendak serta menghindari diskriminasi berdasarkan perbedaan agama atau kepercayaan.

c. Anti-Kekerasan

Indikator anti-kekerasan menekankan bahwa ekspresi keberagaman tidak boleh disertai dengan tindakan intimidatif, ancaman, atau kekerasan dalam bentuk apa pun. Moderasi menolak penggunaan kekuatan fisik, verbal, maupun simbolik dalam menyampaikan atau mempertahankan keyakinan agama. Hal ini menegaskan bahwa agama harus menjadi sumber perdamaian, bukan alat pembenaran konflik sosial.

d. Akomodatif terhadap Tradisi Lokal

Salah satu ciri moderasi beragama adalah adanya sikap terbuka dan akomodatif terhadap nilai-nilai budaya lokal yang selaras dengan ajaran agama dapat dijadikan sebagai wahana untuk menumbuhkan semangat kemanusiaan dan mempererat kebersamaan. Dengan demikian, penerimaan terhadap tradisi lokal menjadi bentuk nyata dari kemampuan agama untuk beradaptasi dalam konteks sosial yang beragam.³⁹

³⁹ Lukman Hakim Saifuddin, *Moderasi Beragama* (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2019), 42.