

Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Kerukunan Antara Organisasi dan Masyarakat: Studi kasus K3TA (Kerukunan Keluarga Kalimantan Tulungagung)

Ahmad Sholihin Sirojuddin¹, Airlangga Bramayudha^{2*}, Nur Laila Novitasari³

^{1,2,3}UIN Sunan Ampel Surabaya

*Corresponding Author: bram@uinsa.ac.id²

ARTICLE INFO

Article history:

Received 04-03-2025

Revised 16-05-2025

Accepted 28-06-2025

Keywords:

Leadership, Harmony,
Congregation K3TA,
Culture

ABSTRACT

This research combines case study and literature study approaches to analyse the leadership dynamics and practice of harmony in the K3TA congregation in Kampungdalem Tulungagung. To strengthen the validity of the findings, researchers conducted case studies and source literature studies by comparing field data and literature related to leadership, harmony, and culture. The literature study focused on references on leadership and strategies to preserve traditions in a multicultural society. The results showed that Habib Sholeh Asegaff as chairman of K3TA combines transformational and charismatic leadership styles. This is reflected in his priority towards the sustainability of the organisation, his ability to motivate members through emotional closeness, and his skills in actualising the vision-mission into concrete actions. On the other hand, his efforts to maintain the harmony of the Banjar community are carried out by maintaining the K3TA tradition consistently since ancestral times, without much change, while building an inclusive cross-cultural dialogue.

© 2025 The Author(s)

DOI : <https://doi.org/10.15642/jim.v3i1.1116>

PENDAHULUAN

Di Tengah dinamika global yang ditandai dengan disrupsi teknologi, kompleksitas sosial, dan pergeseran ilia, kepemimpinan muncul sebagai elemen strategis yang menentukan arah perubahan dalam berbagai konteks kehidupan. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk memiliki visi yang jelas, tetapi juga kemampuan untuk menginspirasi, memberdayakan, dan membawa setiap individu menuju tujuan bersama. Kepemimpinan kontemporer tidak lagi cukup dengan pendekatan structural, tetapi menuntut kapasitas untuk menginspirasi, menjembatani keragaman, serta membangun relasi yang transformatif.

Sejarah kepemimpinan menunjukkan beragam gaya dan pendekatan yang terus berkembang seiring waktu. Salah satu pendekatan awal dalam studi kepemimpinan adalah pendekatan *Great Man* (tokoh besar), yang beranggapan bahwa kepemimpinan merupakan sifat bawaan yang hanya dimiliki oleh individu tertentu. Namun, pandangan modern menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diasah dan dipelajari melalui pengalaman, pendidikan, serta pelatihan (Ummatin dkk., 2024). Peter G mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu

memotivasi individu untuk bertindak melampaui kepentingan pribadi demi visi kolektif yang lebih besar (Peter G, 2021). Sehingga dalam model ini menekankan pentingnya pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual sebagai elemen utama dari kepemimpinan yang efektif.

Di era di mana disrupsi teknologi, keragaman budaya, dan tuntutan inovasi bergerak begitu cepat, kepemimpinan konvensional yang bersifat hierarkis dan otoriter mulai kehilangan relevansinya. Generasi baru kini mengharapkan figur pemimpin yang adaptif, inklusif, dan berani mengambil langkah transformatif. Mereka adalah sosok yang tidak hanya memerintah, tetapi juga mendengarkan; tidak hanya menuntut, tetapi juga memberi solusi; tidak hanya berdiri di depan, tetapi juga mendorong kolaborasi (Radiva Dianda Zahra Putri dkk., 2024). Kepemimpinan kini tidak lagi sekadar memberi perintah dan mengontrol, melainkan juga menekankan pentingnya membangun hubungan yang harmonis dengan bawahan serta memberikan arahan yang jelas. Selain itu, pemimpin juga dituntut untuk responsif terhadap dinamika teknologi dan perubahan pasar global demi tercapainya tujuan organisasi (Aulia Jannah dkk., 2023).

Dalam konteks ini, pemimpin harus memiliki legitimasi dan kewibawaan yang diakui oleh seluruh anggota lembaga, sehingga keputusan dan kebijakan yang diambil dapat diterima dan ditaati bersama (Hasanah dkk., 2023). Di Indonesia, tantangan kepemimpinan diperumit oleh keragaman etnis budaya, dan agama yang tinggi. Dalam konteks ini, peran pemimpin lokal menjadi sangat signifikan sebagai agen kohesi sosial dan penjaga kerukunan antarwarga. Namun, kajian akademik mengenai kepemimpinan berbasis komunitas religious yang memiliki pengaruh kuat secara sosial-moral masih sangat terbatas.

Habib Sholeh Assegaf, seorang tokoh agama dan pemimpin komunitas K3TA (Kerukunan Keluarga Kalimantan Tulungagung), merupakan representasi konkret dari model kepemimpinan yang mengakar pada nilai-nilai spiritual dan budaya lokal. Sejak usia muda, beliau terlibat dalam aktivitas sosial, keagamaan, dan ekonomi, serta membangun otoritas kepemimpinan melalui pendekatan pengayoman, kesabaran, dan dialog. Kepemimpinan beliau tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga operasional dalam menciptakan ruang sosial yang inklusif dan harmonis di tengah potensi konflik dan perbedaan. Upaya tersebut telah dilakukan oleh Habib Sholeh Assegaf dan para jamaah K3TA dengan mengadakan dialog dan diskusi terbuka antara berbagai pihak yang terlibat dalam suatu konflik (Fithroh dkk., 2025).

Pada sebuah jurnal yang ditulis oleh Subni Muhammad dengan judul *Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim Kerja dan Mengembangkan Organisasi*. Sebuah organisasi hanya dapat mencapai tujuannya apabila setiap individu yang memiliki peran kepemimpinan menjalankan tanggung jawabnya secara optimal sesuai dengan posisi yang diemban. Jika seorang pemimpin gagal menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, hal tersebut dapat memberikan dampak serius terhadap masa depan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu terus mengembangkan diri agar menjadi sosok yang efektif (Subni, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Luthfiah Naurah dengan judul *Moderasi Beragama di Indonesia: Membangun Toleransi & Kerukunan dalam Masyarakat Pluralis* menemukan hasil kajian yaitu, moderasi beragama mencerminkan pendekatan yang adil dan seimbang dalam memahami prinsip-prinsip agama serta nilai-nilai budaya. Dengan menerapkan pendekatan ini, masyarakat dapat terhindar dari sikap ekstrem dan intoleransi yang berpotensi merusak keharmonisan sosial. Salah satu aspek utama dalam moderasi beragama adalah pentingnya pendidikan yang inklusif, yang menekankan nilai kesetaraan, penghargaan terhadap perbedaan, serta mendorong terjadinya dialog antaragama (Luthfiah, 2024).

Riset yang dilakukan oleh Asmin Jaya et al dengan judul *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi* memiliki hasil riset yaitu Budaya organisasi yang positif dan tercermin dalam pelaksanaan kerja telah terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, budaya organisasi juga berperan sebagai mediator yang menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan tingkat kinerja karyawan (Jaya dkk., 2024).

Berdasarkan dari hasil beberapa karya tulis ilmiah diatas menyatakan efektivitas pemimpin memiliki peran penting, kerukunan hasil dari moderasi beragama yang adil dan seimbang, budaya organisasi yang positif mempengaruhi hasil kerja karyawan. Riset ini menjelaskan lebih detail model kepemimpinan apa yang digunakan sehingga dapat menciptakan kerukunan ditengan masyarakat yang plural.

Namun, dari penelitian tersebut banyak penelitian yang secara analitis mengkaji pendekatan kepemimpinan semacam ini dalam kerangka teoritis. Banyak studi penelitian yang ada masih bersifat deskriptif-naratif dan belum menawarkan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan teori atau model kepemimpinan berbasis komunitas. Dengan demikian dalam artikel ini ingin membahas mengenai bagaimana pemimpin komunitas religious dapat memelihara kerukunan sosial dalam masyarakat multikultural. Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat di berbagai sektor. Secara khusus, penelitian ini memiliki nilai penting dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan, kinerja institusi, dan keharmonisan sosial. Temuan dari penelitian ini dapat membantu organisasi mengidentifikasi kelemahan dalam sistem kepemimpinan dan kelembagaan yang ada, sehingga dapat dilakukan perbaikan untuk mendorong peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi

Dengan demikian tujuan utama dari penelitian ini adalah menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan, mengungkap fakta atau informasi baru, serta memberikan rekomendasi atau solusi yang relevan guna memperbaiki kondisi yang ada. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi dalam memperkaya pengetahuan dan pemahaman di bidang model kepemimpinan, serta memperluas wawasan dan cara berpikir.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Dalam pandangan Suharsimi Arikunto yang dikutip oleh Wahyuni, studi kasus didefinisikan sebagai suatu pendekatan yang dilakukan secara mendalam, menyeluruh, dan intensif terhadap suatu permasalahan atau objek penelitian tertentu. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara kontekstual dan holistik melalui berbagai sumber data yang beragam (Hamid dkk., 2024).

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap 5 orang informan utama, diantaranya adalah anggota aktif K3TA, dan tokoh masyarakat setempat. Pemilihan informan menggunakan Teknik purposive sampling untuk memastikan relevansi dan kelengkapan data. K3TA merupakan salah satu komunitas kerukunan keluarga Kalimantan yang ada di Tulungagung yang sudah dimulai sejak tahun 1920-an

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan thematic analysis. Proses analisis dimulai dengan mentranskripsi secara verbatim seluruh hasil wawancara agar tidak ada makna yang terlewatkan. Setelah itu, dilakukan pengkodean terbuka untuk mengidentifikasi tema-tema awal yang muncul dari data. Pengkodean ini memungkinkan peneliti menemukan makna-makna yang tersembunyi serta mengorganisasi data secara sistematis. Tema-tema yang ditemukan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang lebih besar dan saling berkaitan, yang pada akhirnya membantu dalam memahami struktur makna yang lebih luas dalam data.

Setelah pengelompokan tema, tahap berikutnya adalah interpretasi mendalam terhadap pola-pola yang muncul dalam data. Peneliti menganalisis hubungan antartema dan bagaimana tema-tema tersebut membentuk narasi yang menjawab pertanyaan penelitian. Interpretasi ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga analitis, dengan mempertimbangkan konteks sosial, budaya, dan pengalaman subjek yang diteliti. Melalui pendekatan ini, hasil analisis mampu menggambarkan dinamika yang kompleks dan mendalam dari fenomena yang dikaji.

Untuk menjaga validitas data, digunakan teknik triangulasi. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan temuan dari hasil wawancara dengan data dari observasi lapangan dan dokumentasi. Sementara itu, triangulasi metode diterapkan dengan mengombinasikan berbagai teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, dan studi dokumen. Selain itu, peneliti melakukan member checking kepada informan, yakni mengonfirmasi kembali hasil interpretasi yang telah dibuat untuk memastikan bahwa makna yang ditangkap sesuai dengan maksud informan. Hal ini penting untuk meningkatkan kredibilitas dan keabsahan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

1. Kepemimpinan Habib Sholeh Assegaf dalam K3TA

Melalui hasil wawancara dan studi empiris, bahwasannya Habib Sholeh menunjukkan gaya kepemimpinan kombinasi transformasional dan karismatik yang tidak hanya menginspirasi para jamaahnya melalui kedekatan emosionalnya dengan para anggotanya namun pelestarian budaya agama yang selalu dijalankan bersama para masyarakat, sehingga menciptakan role model kepemimpinan yang memancarkan pengaruh dari dalam (internal-driven) ranah sosial-budaya (Ilham dkk., 2023). Setiap lembaga harus memiliki sistem kerja yang terstruktur sebagai acuan dalam menjalankan aktivitas operasional. Setiap divisi dalam struktur organisasi tersebut memiliki peran dan tanggung jawab spesifik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Meskipun terdapat pembagian tugas dan wewenang yang jelas di antara unit-unit kerja, seluruh elemen dalam organisasi tetap terikat oleh visi kolektif yang sama, yakni mewujudkan target organisasi yang telah ditetapkan (Frida Ardhani & Bramayudha, 2021).

“Bib Sholeh selalu menjaga hubungan yang baik antar masyarakat. Membutuhkan usaha ekstra untuk membangun hubungan yang baik dengan anggota masyarakat dari berbagai latar belakang budaya. Hal ini meliputi saling percaya dan saling pengertian antara pemimpin dan anggota masyarakat. Dengan demikian, pemimpin dapat memimpin masyarakat yang berbeda budaya dengan lebih efektif dan bijaksana. Lek menurut e ulun karakter kepemimpinane bib sholeh i modele kharismatik, soale roto-roto I jamaah lek bib Sholeh ngomong A, kita orang I koyok gaiso nolak, pie ya koyok enek magnet e ngunu lo”. (Wawancara dengan anggota K3TA)

Tak kalah penting adalah keterampilan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Untuk dapat memimpin secara efektif, pemimpin perlu menguasai berbagai keterampilan, mulai dari kemampuan teknis, komunikasi, manajemen konflik, hingga keterampilan interpersonal. Semua keterampilan ini akan menunjang keberhasilan dalam membimbing tim menuju pencapaian tujuan bersama. Terakhir, pemimpin juga harus mampu menyampaikan dan membagikan visi serta tujuan organisasi kepada seluruh anggota. Ketika tujuan organisasi dipahami secara menyeluruh oleh seluruh pihak, akan tercipta keselarasan dan semangat kolektif dalam mencapainya. Proses berbagi tujuan ini juga memperjelas arah organisasi dan membangun rasa kepemilikan di antara anggota tim terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Mochamad Ainan dkk., 2021).

Organisasi K3TA yang dipimpin oleh Habib Sholeh Assegaf ini memiliki keseimbangan yang matang dan kesiapan untuk berubah sesuai kebutuhan zaman (Mafhar dkk., 2025). Hal ini dibuktikan dengan narasi yang dibangun oleh Habib Sholeh Assegaf “Partisipasi aktif dalam melestarikan tradisi berperan penting dalam menjaga warisan budaya lintas generasi. Keterlibatan dalam tradisi memungkinkan masyarakat untuk menginternalisasi nilai-nilai luhur yang terkandung di dalamnya sekaligus mempererat kohesi sosial antarwarga. Di sisi lain, minimnya apresiasi dan ketertarikan generasi muda terhadap kearifan lokal dapat meningkatkan kerentanan suatu tradisi terhadap degradasi budaya.”

Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional berakar dari studi mengenai kepemimpinan transformasional yang pertama kali diperkenalkan oleh Max Weber. Menurut Weber, kekuasaan seorang pemimpin transformasional didasarkan pada sifat-sifat luar biasa yang membedakan dirinya dari orang lain. Kepemimpinan transformasional, yang merupakan bentuk kepemimpinan yang lebih lanjut, berfokus pada upaya memengaruhi pengikut agar terjadi perubahan mendasar dalam sikap, keyakinan, dan nilai-nilai mereka. Perubahan ini berlangsung hingga pengikut mampu menginternalisasi visi serta tujuan organisasi yang dibawa oleh pemimpin, bahkan menunjukkan kinerja yang melampaui ekspektasi (Supriono, 2023). Walaupun memiliki kesamaan dengan kepemimpinan karismatik, kepemimpinan transformasional mencakup cakupan yang lebih luas, di mana karisma hanya menjadi salah satu elemennya. Konsep awal Weber tentang kepemimpinan karismatik dianggap cukup sempit, sementara pemahaman modern tentang kepemimpinan karismatik kini mencakup perspektif yang lebih komprehensif dan banyak tumpang tindih dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional (Qoyyimun Nafal dkk., 2024).

2. Strategi Pemimpin dalam Membangun Kerukunan K3TA

Kerukunan multikultural merupakan suatu konsep yang berfokus pada pentingnya menjaga dan merawat hubungan yang harmonis di tengah masyarakat yang memiliki latar belakang budaya yang beragam. Konsep ini menekankan perlunya sikap saling menghargai, menghormati, dan mengelola perbedaan yang ada, baik dalam aspek etnis, bahasa, agama, maupun unsur-unsur budaya lainnya. Dalam konteks kehidupan sosial, kerukunan multikultural tidak hanya dimaknai sebagai hidup berdampingan secara damai, tetapi juga mencakup usaha aktif untuk membangun kesadaran bersama akan pentingnya toleransi dan penghargaan terhadap keberagaman (Yasin & Rahmadian, 2024).

Lebih jauh, teori kerukunan multikultural menyoroti bahwa perbedaan bukanlah penghalang, melainkan potensi untuk membangun masyarakat yang inklusif dan berkeadilan. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan ruang-ruang dialog antarbudaya yang terbuka dan setara, di mana setiap kelompok dapat menyuarakan identitas dan nilai-nilainya tanpa takut didiskriminasi. Prinsip kesetaraan dan penghapusan segala bentuk diskriminasi menjadi kunci dalam menciptakan hubungan antar kelompok yang sehat dan berkelanjutan. Keharmonisan tidak akan tercapai apabila masih ada dominasi satu budaya atas budaya lain atau jika suatu kelompok merasa terpinggirkan.

Komunitas etnis Banjar di Tulungagung berhasil mempertahankan keharmonisan sosial, terlihat dari kehidupan masyarakat yang rukun, toleran, dan saling mendukung. Mereka dikenal memiliki sikap inklusif terhadap perbedaan agama dan etnis, menjunjung tinggi nilai gotong royong, serta menghormati keragaman dalam interaksi sehari-hari. Kearifan lokal berupa tradisi, ungkapan bijak, dan kebiasaan masyarakat Banjar juga menjadi pondasi dalam memperkuat toleransi dan perdamaian antarkelompok. Hal ini menjadi dasar kokoh terciptanya hubungan harmonis antara masyarakat Banjar dan warga setempat. Interaksi antar-etnis di Tulungagung juga terbangun melalui pertukaran budaya, seperti festival seni, pameran kerajinan, atau lokakarya bersama. Partisipasi aktif dalam kegiatan semacam ini memperdalam pemahaman antarkelompok, mempererat hubungan sosial, dan mempromosikan nilai-nilai keberagaman. Dengan demikian, masyarakat Banjar tidak hanya menjaga identitas budaya mereka, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya dinamika sosial yang harmonis di Tulungagung (Azahra dkk., 2024).

“Kenapa to nang kok digae ngunui, kan adewe urip ndek tengah tengah kota kan? Nah biasae wong kuto i lek dikon jalin hubungan humanisme I rodok angel krono sibuk e mek neng kerjoan tok akhire waktu gae nimbrung maleh jarang. Teko komunitas iku akhire kan akeh kegiatan seng lakoni barengbareng terus teko kono kui kumpul masyarakat banjare maleh kejogo”
(Wawancara dengan anggota K3TA)

Kerukunan menjadi kunci utama membangun komunitas yang solid, harmonis, dan berkelanjutan. Dengan mengedepankan nilai-nilai ini, masyarakat mampu menciptakan relasi positif dan lingkungan sosial yang lebih inklusif. Seperti disampaikan dalam diskusi warga, "Dulu, masyarakat lokal cenderung tertutup, tetapi kini lebih terbuka. Keunikan mereka terlihat saat mengadakan acara seperti peringatan PHBI (Peringatan Hari Besar Islam), pagelaran seni, khitanan massal, pengajian, atau bazar. Di acara bazar, masyarakat Banjar menyajikan kuliner khas Kalimantan sehingga warga lokal bisa mencicipinya. Kegiatan ini sering disertai dialog antarbudaya dan kolaborasi dalam penyelenggaraan acara.

“Lek zaman e adeweke nang wes gampang gumbul ambek masyarakat lokal gak koyok ndisek, lek ndisek ngunu sek rodok tertutup wong kampung I, pie yo nang wong kampung I unik e, Lek seng ulun ngerti, biase kan pas enek event PHBI ngunu kae kan jamaah ngadakno acara to, koyok pentas seni, kbitan masal, pengajian, bazar. Pas bazar kan yo campur ambek masyarakat lokal tapi jamaah seng di keluarken I makanan khas kalimantan dadi masyarakat lokal yo iso ngerasakne masakan khas kalimantan. Kadang jamaah pas event ngunu kui seng urun eroh yo mengadakan dialog dan pertukaran budaya. Masyarakat etnis Banjar dapat berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat etnis lainnya di Tulungagung melalui dialog dan pertukaran budaya. Ini dapat mencakup kegiatan seperti festival budaya, pameran seni, atau lokakarya yang melibatkan partisipasi dari berbagai kelompok etnis. Pertukaran budaya ini membantu memperkuat hubungan antaretnis dan mempromosikan pemahaman yang lebih dalam antara mereka”. (Wawancara dengan Anggota K3TA).

Tokoh masyarakat memegang peran krusial sebagai penggerak terciptanya harmoni antarumat beragama. Mereka menjadi fondasi utama dalam memperkuat persatuan dengan aktif menyebarkan nilai-nilai integratif. Saat terjadi gesekan atau konflik antarkelompok, pemimpin perlu mengambil langkah mediasi dengan menginisiasi dialog inklusif antar-pihak terkait untuk merumuskan solusi bersama. Proses ini bertujuan memastikan semua pihak memiliki persepsi yang sejalan mengenai tujuan kolektif. Adapun upaya seperti untuk menciptakan faktor-faktor kerukunan diperlukan strategi berikut:

Pertama yaitu membangun fondasi kerukunan internal dan eksternal dan memastikan terciptanya dasar kokoh bagi hubungan harmonis antarkomponen masyarakat, baik dalam lingkup internal kelompok maupun eksternal (antarkelompok). *Kedua* yaitu memperkuat kesatuan sosial-bangsa melalui pancasila dengan mengimplementasikan nilai solidarita dan keselarasan sosial sebagai pilar persatuan (Harahap dkk., 2023).

3. Pelestarian Budaya Banjar

Mempertahankan tradisi turun-temurun merupakan bentuk komitmen untuk melestarikan nilai-nilai budaya yang diwariskan para leluhur. Tradisi ini mencakup beragam ekspresi kebudayaan, mulai dari adat istiadat, ritual keagamaan, seni tari, musik tradisional, hingga praktik spiritual. Setiap tradisi bukan hanya mencerminkan identitas kolektif, tetapi juga menyimpan makna historis, keindahan estetika, dan kedalaman spiritual yang menjadi roh kehidupan masyarakat. Dalam konteks masyarakat Banjar, tradisi yang dijaga erat kaitannya dengan nilai-nilai agama, menjadikannya sebagai panduan moral dan sosial yang tak terpisahkan. Oleh karena itu, pelestarian tradisi merupakan tanggung jawab bersama untuk memastikan keberlangsungan budaya sebagai warisan bagi generasi mendatang (Farhaeni & Martini, 2023).

Adapun budaya yang masih di pertahankan oleh masyarakat etnis Banjar ini adalah: Di tengah derap kehidupan modern, Jamaah K3TA tetap setia merawat tradisi keagamaan warisan leluhur melalui serangkaian ritual yang terjadwal dan penuh makna. Setiap Rabu malam pukul 20.00, suara lantunan Maulid Burdah dan Banasib mengalun khidmat di rumah Bah Nafis, dikhususkan untuk anggota jamaah K3TA sebagai ruang refleksi spiritual yang intim. Kebersamaan ini berlanjut pada Jumat sore pukul 16.00, saat Maulid Habsyi dibacakan di rumah salah satu anggota jamaah, kali ini dihadiri tidak hanya oleh internal K3TA tetapi juga masyarakat sekitar, membangun jembatan silaturahmi antarwarga.

“Masyarakat Jawa umumnya menggunakan bahasa Jawa sebagai bahasa sehari-hari mereka, sedangkan masyarakat Banjar menggunakan bahasa Banjar campuran. Perbedaan dalam kosakata, dialek, dan pelafalan dapat membantu membedakan antara kedua kelompok ini. Kayak kita orang ngobrol gini kan intonasi bicara beda”. (Wawancara dengan Anggota K3TA)
“Pie nang yo marai lek membedakan wong kamoung ambek gak I lek zaman e kita orang rodok angel soale wes hybird, lek zamane datuk e kita orang sek gampang soale dari segi perkawinan pun ndisek sek ketat dadi lek saumpomo ndelok teko wajahe sek gampang. Masyarakat Jawa memiliki budaya dan adat istiadat yang khas, seperti upacara Jawa, tarian Jawa, wayang kulit, dan tradisi slametan. Di sisi lain, masyarakat Banjar memiliki budaya dan adat istiadat yang khas, seperti tari Banjar, musik tradisional Banjar, dan tradisi adat Banjar seperti pengantin adat Banjar.” (Wawancara dengan Anggota K3TA)

Tidak hanya itu kegiatan religius semakin menguat pada malam Jumat ba'da Maghrib awal, di mana Majelis Maulid Burdah dan Rotib Haddad digelar di Masjid Darussalam. Di sini, jamaah K3TA bersatu dengan masyarakat lokal, menyatukan hati dalam dzikir dan pujian kepada Sang Pencipta. Semangat kebersamaan serupa terulang pada malam Sabtu pukul 20.00 di Masjid Darussalam, saat lantunan Maulid Diba menggema, mengundang partisipasi warga sekitar untuk turut serta dalam lingkaran kebajikan ini. Khusus Rabu Kliwon, Jamaah K3TA mengadakan Majelis Maulid Diba (Amalka) di kediaman Bah Arman Idris ba'da Isya awal. Kegiatan ini menjadi momen sakral yang eksklusif bagi anggota jamaah, memperdalam ikatan batin di antara mereka. Tidak kalah penting, Kamis terakhir sebelum bulan Ramadhan diwarnai dengan Tahlil Kubro di pemakaman khusus jamaah K3TA, mengirimkan doa untuk arwah leluhur sekaligus menyiapkan hati menyambut bulan suci. Puncak kebersamaan terjadi dalam acara Halal Bihalal yang digelar selama tiga hari penuh, dikhususkan untuk anggota jamaah K3TA. Ritual ini bukan sekadar silaturahmi, tetapi juga penguatan komitmen untuk menjaga tradisi di tengah zaman yang terus berubah. Melalui rangkaian kegiatan ini, Jamaah K3TA tidak hanya memelihara warisan spiritual, tetapi juga menciptakan harmoni antara kesalehan individu, kekuatan komunitas, dan keterbukaan pada lingkungan sekitar.

Dinamika perubahan sosial dan modernisasi kerap menjadi ujian bagi kelestarian tradisi. Arus globalisasi, kemajuan teknologi, dan gaya hidup urban mendorong generasi muda lebih terikat pada budaya populer dan tren kekinian, menggeser minat terhadap warisan leluhur yang dianggap "kuno". Menyikapi hal ini, komunitas Banjar melalui pengurus jamaahnya mengambil langkah proaktif dengan menyelenggarakan kegiatan rutin pada hari-hari tertentu sesuai kalender adat atau pasaran. Tujuannya jelas: membangun ruang interaktif agar generasi muda dapat mengenal, menghayati, dan merasa bangga terhadap tradisi peninggalan nenek moyang. Melalui pendekatan partisipatif ini, diharapkan nilai-nilai tradisi tidak hanya bertahan, tetapi juga berevolusi secara kontekstual tanpa kehilangan esensinya (Gafur dkk., 2021).

Meskipun memiliki perbedaan budaya yang signifikan, masyarakat Banjar dan Jawa di Tulungagung telah membangun hubungan harmonis selama puluhan tahun, didasari toleransi tinggi dan sikap saling menghargai. Kedua kelompok ini hidup berdampingan dengan damai, membuktikan bahwa keragaman bukanlah penghalang untuk menciptakan keharmonisan sosial. Perbedaan pertama yang mencolok terletak pada bahasa: masyarakat Jawa menggunakan bahasa Jawa dengan dialek khas Tulungagung dalam percakapan sehari-hari, sementara masyarakat Banjar menggunakan bahasa Banjar yang telah bercampur dengan kosakata lokal, menciptakan variasi intonasi dan pelafalan yang menjadi ciri khas masing-masing. Seiring waktu, percampuran budaya melalui perkawinan dan interaksi sosial semakin mengaburkan batas identitas, meski generasi tua kerap mengingatkan bahwa dahulu perbedaan ini lebih mudah dikenali karena aturan perkawinan antarkelompok yang lebih ketat (Suwardi & Dinata, 2021).

Perbedaan-perbedaan yang ada di antara kelompok dalam masyarakat sering kali dianggap sebagai potensi konflik atau pemisah. Namun, dalam konteks ini, justru perbedaan tersebut menjadi benang merah yang menguatkan harmoni sosial. Alih-alih menjadi sumber perpecahan, keberagaman dipandang sebagai sesuatu yang menyatukan dan memperkaya interaksi antarindividu. Kesadaran akan pentingnya kebersamaan dalam keberagaman menjadi fondasi bagi terciptanya hubungan sosial yang sehat dan dinamis. (Muhtarom dkk., 2024). Kedua kelompok yang berbeda latar kultural tersebut menyadari bahwa identitas budaya masing-masing bukanlah penghalang, melainkan aset berharga yang dapat saling melengkapi. Mereka melihat bahwa nilai-nilai budaya yang dimiliki masing-masing bukan untuk ditinggikan atau direndahkan, melainkan untuk dihargai dan dibagikan dalam semangat

saling belajar. Praktik gotong royong dalam kegiatan sosial menjadi bentuk nyata dari kolaborasi antarkelompok. Rasa saling menghormati terhadap adat dan kebiasaan satu sama lain serta sikap terbuka dalam menerima unsur budaya baru menjadi kunci keberlangsungan kerukunan yang tidak hanya terjadi sesaat, tetapi juga berkelanjutan lintas generasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam Jamaah K3TA menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang kuat, disertai dengan karakteristik kharismatik. Pemimpin lembaga ini tidak hanya menjalankan tugas administratif semata, tetapi juga hadir secara aktif dalam kehidupan jamaah. Kepemimpinannya ditandai dengan kemampuan menginspirasi dan mendorong perubahan positif, baik dalam organisasi maupun dalam masyarakat sekitar. Ia mampu membangun semangat kolektif untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, serta menanamkan nilai-nilai luhur dalam setiap aktivitas keorganisasian. Dalam praktik kepemimpinannya, sosok pemimpin ini mengedepankan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Sikap ini menunjukkan dedikasi dan integritas yang tinggi, yang pada gilirannya membangun kepercayaan dan loyalitas dari para anggota. Tidak jarang, ia juga berperan sebagai motivator yang memberikan semangat dan dorongan kepada para anggota untuk terus berkembang. Kedekatan emosional antara pemimpin dan anggota pun terjalin secara alami, menciptakan suasana organisasi yang kondusif dan suportif. Kharisma pemimpin ini sangat tampak terutama ketika ia memberikan nasihat, yang sering kali tidak hanya menggugah semangat, tetapi juga menyentuh hati para jamaah.

Kerukunan menjadi elemen penting yang terus dijaga dalam lingkungan Jamaah K3TA. Dalam konteks ini, kerukunan dimaknai sebagai keadaan harmonis yang memungkinkan terjalinnya hubungan yang saling menghargai dan menghormati antara individu maupun kelompok, termasuk antara generasi tua dan muda. Kerukunan tidak hanya diwujudkan dalam sikap saling pengertian, tetapi juga dalam komitmen bersama untuk menjaga nilai-nilai kebersamaan. Nilai ini menjadi landasan kuat dalam membangun ikatan sosial yang sehat dan berkelanjutan di tengah dinamika masyarakat yang terus berubah.

Upaya membangun kerukunan tersebut tidak terlepas dari peran pemimpin lembaga. Melalui pendekatan yang inklusif dan dialogis, pemimpin senantiasa mendorong masyarakat untuk menjunjung tinggi toleransi terhadap perbedaan ras, budaya, dan agama. Ia menekankan pentingnya menjaga tradisi leluhur sebagai warisan budaya yang memperkuat identitas

komunitas, sambil tetap membuka ruang bagi dialog antarbudaya yang konstruktif. Dengan demikian, terciptalah suasana yang harmonis, di mana setiap individu merasa diterima dan dihargai dalam keberagaman.

DAFTAR RUJUKAN

- Aulia Jannah, Ifra Mayanti Harahap, & Maidiana Maidiana. (2023). Peran Pemimpin dalam Pengambilan Keputusan. *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 2(2), 37–43. <https://doi.org/10.59059/al-tarbiyah.v2i2.857>
- Azahra, A., Ariesta, D., Rachdaika, M., Pratiwi, N., Purba, P. J., Hasibuan, T. R., Ningsih, W. D., & Ramadhan, T. (2024). *Peran Pancasila dalam Membangun Sikap Toleransi antar Umat Beragama di Lingkungan Masyarakat*. 3.
- Daryana, D., Darlan, S., & Mistrina, M. (2024). Program Sekolah Moderasi Sebagai Upaya Menciptakan Kerukunan antar Umat Beragama (Studi pada Forum Kerukunan Umat Beragama Kalimantan Tengah). *Pedagogik: Jurnal Pendidikan*, 19(2), 93–101. <https://doi.org/10.33084/pedagogik.v19i2.8346>
- Farhaeni, M., & Martini, S. (2023). Pentingnya Pendidikan Nilai-nilai Budaya dalam Mempertahankan Warisan Budaya Lokal di Indonesia. *JURNAL ILMU SOSIAL dan ILMU POLITIK*, 3(2). <https://doi.org/10.30742/juispol.v3i2.3483>
- Fatonah, R., Irma, I., Maulana, M. Z., & Yasin, M. (2024). Hubungan Masyarakat dan Budaya Lokal dalam Interaksi Sosial Masyarakat. *JURNAL ILMU PENDIDIKAN & SOSIAL (SINOVA)*, 2(01), 41–50. <https://doi.org/10.71382/sinova.v2i01.65>
- Fithroh, I. N., Melaeni, E., & Tamsikuddin. (2025). Kepemimpinan: Teori, Peran, Pendekatan dan Kualitasnya dalam Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Januari, 140–149. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9743>
- Frida Ardhani, A., & Bramayudha, A. (2021). Strategi Fleksibilitas Organisasi dalam Upaya Mempertahankan Kemampuan Fisik di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. *Journal of Islamic Management*, 1(1), 61–77. <https://doi.org/10.15642/jim.v1i1.543>
- Gafur, A., Rusli, R., & Mardiyah, A. (2021). Agama, Tradisi Budaya dan Peradaban. *Tamaddun: Jurnal Kebudayaan dan Sastra Islam*, 21(2), 124–135. <https://doi.org/10.19109/tamaddun.v21i2.10665>
- Hamid, Fauziah, Periw, A., Lestari, S., Sudipa, I., dkk, & Imabang, M. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Pt. Sonpedia Pubhling Indonesia.
- Harahap, A. S., Nofianti, R., & Agustia, N. R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kerukunan Umat Antar Beragama Di Kel Kwala Begumit, Kec Stabat Kab Langkat. *Journal Of Social Science Research*, 3 no 2, 5858–5868.
- Hasanah, R. K., Aryanti, N. Y., Agustina, A., & Trenggono, N. (2023). Dialektika tokoh agama dalam menjaga kerukunan. *Bricolage : Jurnal Magister Ilmu Komunikasi*, 9(1), 117. <https://doi.org/10.30813/bricolage.v9i1.3793>
- Ilham, M., Mukhlis, I., Zakariya, N. A., Ahsan, M., & Wahyudi, M. A. T. (2023). Peran Kepemimpinan Kewirausahaan Kyai dalam Kemandirian Ekonomi Pesantren. *Journal of Islamic Management*, 125–135. <https://doi.org/10.15642/jim.v3i2.1403>
- Jamilatul Hasanah, M. Zainal Alim, Vicky Febriansyah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>
- Jaya, A., Sjahrudin, H., Darmawinata, W. N. S., Ramlan, M., & Kurniawan, R. D. (2024).

- Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi. *Journal Of Social Science Research*, 4 no 4, 871–886. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Luthfiah, N. (2024). Moderasi Beragama di Indonesia: Membangun Toleransi & Kerukunan dalam Masyarakat Pluralis. *Journey-Liaison Academia and Society*, 3 no 1, 64–86. <https://doi.org/10.30605/j-las.lemkomindo.org/index.php/BCoPJ-LAS>
- Mafhar, M. A. R., Maesaroh, I., & Alindra, B. M. (2025). Dinamika Manajemen Organisasi Dompot Dhuafa Jawa Timur: Studi Kasus Manajemen Program Kemanusiaan. *Journal Of Islamic Management*, 5(1). <http://jurnalfdk.uinsby.ac.id/index.php/JIM>
- Mochamad Ainan, Andhi Supriyadi, Syamsul Hadi, & Dyah Palupiningtyas. (2021). Analisis Faktor Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Sebagai Antisedence Dari Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalduk & KB Kota Semarang. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(2), 338–352. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.650>
- Muhtarom, D. A., Widiyanarti, T., Junistian, F., Karyana, Y. P., Saronta, S., & Baihaq, A. A.-R. (2024). Peran Komunikasi Antar Budaya dalam Meningkatkan Pemahaman dan Toleransi Antar Bangsa. *Interaction Communication Studies Journal*, 1(3), 12. <https://doi.org/10.47134/interaction.v1i3.3289>
- Peter G, N. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9 ed.). SAGE Publications.
- Puspita, M. A., & Hakim, A. K. (2025). Kepemimpinan Spiritual Founder Yayasan Indonesia Bershalawat Kediri. *Journal of Islamic Management*, 5(1), 73–83. <https://doi.org/10.15642/jim.v5i1.1857>
- Qoyyimun Nafal, Binti Maunah, & Achmad Patoni. (2024). Hakikat Kepemimpinan Transformasional. *IHSANIKA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(3), 45–58. <https://doi.org/10.59841/ihsanika.v2i3.1361>
- Radiva Dianda Zahra Putri, Sherly Yulianti, & M. Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Renata, C., & Andriyani. (2024). Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan di Ranah Organisasi Non profit (Studi Kasus di Badan Amil Zakat Nasional Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 13 no 3, 1–7. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>
- Rosiqin, K., & Anshori, M. I. (2024). Manajemen Perbedaan Budaya Dalam Organisasi Global Perusahaan Multinasional: Systematic Literature Review. *YUME : Journal of Management*, 7(3), 1512–1522.
- Subni, M. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim Kerja dan Mengembangkan Organisasi. *Jurnal impian (Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan)*, 4 no 1, 15–26. <https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/impian/article/view/2779>
- Supriono. (2023). Traits Theory Of Leadership. *At-Tadabbur: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 13(4), 76–86. www.ejournal.annadwahrkualatungkal.ac.id
- Suwardi, S., & Dinata, M. R. K. (2021). Pencegahan Konflik Masyarakat Lokal Dengan Pendatang Berdasarkan Prinsip Nemui Nyimah pada Masyarakat Lampung Marga Nunyai. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(1), 1–16. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.1.2021.1-16>
- Ummatin, B. N., Marwiyah, S., & Mutmainnah, I. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Soekarno sebagai Presiden Indonesia Menggunakan Pendekatan The Great-Man Theory. *Jurnal Sospoli Integratif*, 2(4), 10–17.
- Yasin, A., & Rahmadian, M. I. (2024). Strategi Pendidikan Agama Islam dalam Menghadapi Tantangan Pluralisme Agama di Masyarakat Multikultural. *Aksiologi : Jurnal Pendidikan*

dan Ilmu Sosial. <https://doi.org/10.47134/aksiologi.v5i1.208>