

Volume 1 Number 2 (2024)
July-December 2024
Page: 21-32

E-ISSN:
<https://journal.syamilqurannunukan.org/>
DOI:

Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Inklusif untuk Membangun Budaya Sekolah yang Harmonis (Studi Literatur)

Ahmad Mukhtar

Institut Lamaddukelleng Sengkang
ahmadmuktamarku1221@gmail.com

Nurnaningsih A.

Universitas Islam As'adiyah Sengkang
nurnaningsih5767@gmail.com

Abstract

The principal's leadership has a strategic role in creating a harmonious school culture. This research aims to explore the role of inclusive school principal leadership in building a harmonious school culture in the educational environment. A descriptive qualitative approach was used with the data. The research results show that inclusive school principals are able to create a collaborative work atmosphere, respect diversity, and encourage active participation of all school members. This research provides strategic recommendations for increasing the effectiveness of school principal leadership in the context of inclusive education

Keywords:

Inclusive Leadership; Principals, Harmonious School Culture.

Article History : Received : 1/11/2024 Accepted : 12/12/2024

PENDAHULUAN

Pada konteks pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, ramah, dan inklusif. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan budaya sekolah yang mendukung kerja sama, toleransi, dan harmoni di antara seluruh komunitas sekolah. Seiring dengan meningkatnya keberagaman sosial, budaya, dan agama di masyarakat, kebutuhan akan

kepemimpinan inklusif menjadi semakin relevan. Kepemimpinan inklusif didefinisikan sebagai kemampuan untuk menghargai, mengakomodasi, dan memanfaatkan keberagaman untuk mencapai tujuan bersama.¹

Budaya sekolah yang harmonis merupakan cerminan dari interaksi yang positif dan produktif antara semua elemen sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, siswa, orang tua, dan komunitas. Budaya ini tidak hanya menciptakan lingkungan yang nyaman untuk belajar, tetapi juga memperkuat nilai-nilai kebersamaan, solidaritas, dan saling menghormati. Dalam hal ini, kepala sekolah memainkan peran penting sebagai pemimpin yang mampu mengelola perbedaan dan memanfaatkan potensi keberagaman sebagai kekuatan untuk membangun harmoni.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan sekolah. Kepala sekolah yang inklusif cenderung menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, di mana semua pihak merasa dihargai dan diberdayakan. Mereka juga mendorong partisipasi aktif dari semua elemen sekolah dalam proses pengambilan keputusan, sehingga tercipta rasa kepemilikan bersama terhadap kebijakan dan program sekolah. Selain itu, pendekatan inklusif dalam kepemimpinan dapat mengurangi potensi konflik, meningkatkan motivasi belajar siswa, dan memperkuat keterlibatan orang tua dalam mendukung kegiatan sekolah.²

Namun, implementasi kepemimpinan inklusif di lingkungan sekolah tidak selalu berjalan mulus. Kepala sekolah sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya pelatihan yang memadai untuk mengelola keberagaman. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif untuk mengatasi tantangan ini dan memastikan bahwa nilai-nilai inklusif dapat terintegrasi secara holistik dalam budaya sekolah.

¹ Muhammad Fikri Abdun Nasir, "Membangun Madrasah Inklusif: Upaya Menuju Sekolah Ramah Diversitas Melalui Implementasi Pendidikan Inklusif Di Madrasah Ibtidaiyah," *JPDI: Jurnal Pendidikan Dasar Islam* 6, no. 1 (2024): 29–32.

² Ade Islamiati and Neviyarni, "MEMPERKUAT KARAKTER MELALUI LANDASAN FILOSOFI MENGGALI POTENSI PESERTA DIDIK DI SEKOLAH DASAR," *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang* 9, no. 2 (June 1, 2023): 1375–93, <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i2.872>.

Sebagai lokasi penelitian, Kabupaten Nunukan dipilih karena keberagaman sosial dan budayanya yang mencerminkan tantangan nyata dalam menerapkan kepemimpinan inklusif. Madrasah dan sekolah umum di wilayah ini menghadapi dinamika yang kompleks dalam mengelola keberagaman, sehingga menjadi konteks yang ideal untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan inklusif. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis bagi para pemangku kepentingan pendidikan dalam memperkuat peran kepala sekolah sebagai agen perubahan yang inklusif.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini tidak hanya relevan dalam konteks lokal, tetapi juga memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pengembangan pendidikan inklusif di tingkat nasional dan global. Kepemimpinan kepala sekolah yang inklusif, jika diterapkan dengan baik, dapat menjadi model bagi upaya menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis, berkelanjutan, dan berkeadilan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan kepala sekolah yang inklusif dalam membangun budaya sekolah yang harmonis. Fokus utama penelitian ini adalah mengidentifikasi prinsip-prinsip kepemimpinan inklusif, strategi yang digunakan kepala sekolah untuk menciptakan harmoni di lingkungan sekolah, serta dampaknya terhadap seluruh komunitas sekolah. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam memahami dan mengembangkan kepemimpinan inklusif di sektor pendidikan.

PEMBAHASAN

1. Prinsip Kepemimpinan Inklusif

Kepemimpinan inklusif adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada penghargaan terhadap keberagaman, pengakuan terhadap

hak dan kebutuhan individu, serta penciptaan lingkungan yang adil dan setara bagi seluruh anggota komunitas. Prinsip utama kepemimpinan inklusif melibatkan beberapa aspek berikut:³

a. Penghargaan terhadap Keberagaman

Kepala sekolah yang inklusif menghargai setiap individu dengan latar belakang sosial, budaya, agama, dan kemampuan yang berbeda. Mereka memastikan bahwa keberagaman tidak hanya diakui, tetapi juga dijadikan sebagai kekuatan dalam membangun komunitas sekolah. Dengan cara ini, kepala sekolah menciptakan suasana saling menghormati yang mendukung kolaborasi dan integrasi.

b. Partisipasi dan Kolaborasi

Kepemimpinan inklusif mendorong partisipasi aktif dari semua pihak dalam proses pengambilan keputusan. Kepala sekolah membuka ruang dialog untuk mendengar pendapat guru, siswa, dan orang tua, sehingga tercipta rasa memiliki terhadap kebijakan yang diterapkan. Partisipasi ini memperkuat hubungan antara semua elemen sekolah dan meningkatkan rasa tanggung jawab bersama.

c. Keadilan dan Kesetaraan

Prinsip ini menekankan pada perlakuan adil terhadap semua individu, tanpa memandang latar belakang mereka. Kepala sekolah yang inklusif memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik. Hal ini mencakup pemberian dukungan tambahan bagi siswa yang memerlukan bantuan khusus.

³ Miranda Agnelya Naibaho and Hairani Siregar, "Kepemimpinan Inklusif Dalam Proses Pembangunan Komunitas Dengan Mendorong Partisipasi Dan Pemberdayaan Anak Muda," *SEWAGATI: Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia* 2, no. 4 (December 12, 2023): 21–23, <https://doi.org/10.56910/sewagati.v2i4.1090>.

d. Pemberdayaan Individu

Kepemimpinan inklusif berfokus pada pemberdayaan setiap individu untuk mencapai potensi terbaiknya. Kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memotivasi guru dan siswa untuk berinovasi dan mengambil inisiatif. Dengan demikian, tercipta budaya kepemimpinan yang berkelanjutan di lingkungan sekolah.

e. Keterbukaan dan Transparansi

Kepala sekolah yang inklusif mengedepankan keterbukaan dalam komunikasi dan pengelolaan sekolah. Mereka transparan dalam menyampaikan informasi, baik terkait kebijakan, anggaran, maupun program-program yang dijalankan. Keterbukaan ini menciptakan kepercayaan dan mengurangi potensi konflik di lingkungan sekolah.

f. Orientasi pada Kesejahteraan Bersama

Kepemimpinan inklusif berorientasi pada terciptanya kesejahteraan bagi seluruh komunitas sekolah. Kepala sekolah memastikan bahwa kebijakan dan program yang diterapkan tidak hanya menguntungkan kelompok tertentu, tetapi membawa manfaat bagi seluruh warga sekolah.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, kepala sekolah dapat membangun budaya sekolah yang harmonis, di mana setiap individu merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan inklusif juga memberikan dasar yang kuat untuk mengatasi tantangan keberagaman dan menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan berkelanjutan.

2. Strategi Membangun Budaya Sekolah yang Harmonis

Membangun budaya sekolah yang harmonis memerlukan serangkaian strategi yang dirancang secara sistematis untuk menciptakan lingkungan yang inklusif, kolaboratif, dan saling mendukung. Kepala sekolah sebagai pemimpin strategis memiliki tanggung jawab utama dalam merancang,

mengimplementasikan, dan mengevaluasi upaya ini. Berikut adalah beberapa strategi penting yang dapat dilakukan:⁴

a. Penguatan Nilai-Nilai Kebersamaan

Kepala sekolah harus menanamkan nilai-nilai kebersamaan seperti toleransi, solidaritas, dan saling menghormati di lingkungan sekolah. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan visi dan misi sekolah yang mencerminkan pentingnya harmoni dan keberagaman. Program orientasi, kegiatan sekolah, dan pembelajaran berbasis nilai juga dapat digunakan untuk memperkuat nilai-nilai ini.

b. Penyelenggaraan Pelatihan Inklusivitas

Memberikan pelatihan kepada guru dan staf sekolah tentang pentingnya inklusivitas dalam pendidikan. Pelatihan ini dapat mencakup cara mengelola keberagaman siswa, menciptakan lingkungan kelas yang inklusif, serta menangani konflik dengan pendekatan yang adil dan sensitif terhadap budaya.

c. Membangun Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang terbuka dan transparan antara kepala sekolah, guru, siswa, dan orang tua merupakan fondasi budaya sekolah yang harmonis. Kepala sekolah dapat mengadakan pertemuan rutin, mendengarkan masukan dari semua pihak, dan memberikan umpan balik konstruktif untuk menciptakan suasana saling percaya.

d. Mengembangkan Kegiatan Kolaboratif

Kegiatan kolaboratif seperti kerja kelompok, proyek lintas mata pelajaran, dan kegiatan ekstrakurikuler dapat digunakan untuk memupuk kerja sama antar siswa dan guru. Kegiatan ini membantu membangun hubungan interpersonal yang positif dan menciptakan rasa kebersamaan.

⁴ Mohammad Ali Ridho, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Efektif Di Sekolah Dasar," *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (October 1, 2019): 120–28, <https://doi.org/10.26740/jdmp.v3n2.p114-129>.

e. Penyelesaian Konflik secara Mediatif

Kepala sekolah harus mengembangkan mekanisme mediasi untuk menyelesaikan konflik yang mungkin timbul di lingkungan sekolah. Pendekatan mediatif memungkinkan semua pihak untuk berdialog secara konstruktif dan menemukan solusi yang menguntungkan semua pihak.

f. Melibatkan Orang Tua dan Komunitas

Kepala sekolah dapat melibatkan orang tua dan komunitas dalam kegiatan sekolah untuk menciptakan rasa memiliki yang lebih besar. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan bersama seperti bakti sosial, seminar, dan acara keagamaan yang inklusif.

g. Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan

Membangun budaya harmonis memerlukan evaluasi terus-menerus untuk memastikan bahwa strategi yang diterapkan berjalan efektif. Kepala sekolah perlu melakukan pemantauan secara rutin, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, dan mengimplementasikan langkah-langkah perbaikan berdasarkan data dan umpan balik.⁵

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis, di mana setiap individu merasa dihormati, didukung, dan diberdayakan untuk mencapai potensi terbaiknya. Budaya sekolah yang harmonis tidak hanya meningkatkan hasil belajar siswa, tetapi juga memperkuat hubungan antar seluruh elemen sekolah, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran dan pengembangan karakter.

⁵ Reska Agusnawati et al., "Efektivitas Evaluasi Strategi Dalam Manajemen Pengendalian Mutu Organisasi," *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 2, no. 1 (June 28, 2024): 94–97, <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i1.148>.

3. Tantangan dan Solusi Penerapan dalam Membangun Budaya Sekolah yang Harmonis

Kepemimpinan kepala sekolah yang inklusif untuk menciptakan budaya sekolah yang harmonis tidak terlepas dari berbagai tantangan yang kompleks. Tantangan-tantangan ini muncul dari berbagai aspek, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, hingga dinamika sosial yang terus berkembang. Dalam upaya mengatasi tantangan tersebut, kepala sekolah perlu menerapkan solusi strategis yang berlandaskan prinsip inklusivitas dan inovasi. Berikut ini adalah uraian lebih rinci tentang tantangan dan solusi yang dapat diimplementasikan:

a. Tantangan

1) Resistensi terhadap Perubahan

Resistensi dapat muncul dari berbagai elemen komunitas sekolah, termasuk guru, siswa, dan orang tua.⁶ Beberapa individu mungkin merasa nyaman dengan status quo dan enggan mengadopsi pendekatan inklusif yang baru. Misalnya, guru yang sudah terbiasa dengan metode pengajaran tradisional mungkin enggan menerima pelatihan baru tentang keberagaman dan inklusivitas.

2) Keterbatasan Sumber Daya

Banyak sekolah, terutama di daerah terpencil atau dengan anggaran terbatas, menghadapi kesulitan dalam menyediakan fasilitas yang mendukung keberagaman, seperti ruang yang ramah bagi siswa berkebutuhan khusus.⁷ Keterbatasan ini juga mencakup kurangnya waktu dan dana untuk pelatihan guru serta kegiatan-kegiatan pendukung inklusivitas

⁶ Wahyu Dwipuspitasari and Afri Yulisma, "Mewujudkan Visi Sekolah Melalui Penjaminan Mutu Pendidikan," *IHSANIKA : Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 4 (November 18, 2024): 193–99, <https://doi.org/10.59841/ihsanika.v2i4.1962>.

⁷ Agusnawati et al., "Efektivitas Evaluasi Strategi Dalam Manajemen Pengendalian Mutu Organisasi."

3) Kurangnya Pemahaman tentang Inklusivitas

Kurangnya pengetahuan atau kesalahpahaman tentang konsep kepemimpinan inklusif dapat menjadi hambatan besar. Beberapa anggota komunitas sekolah mungkin tidak memahami pentingnya menghargai keberagaman atau bagaimana prinsip inklusivitas dapat diterapkan secara praktis dalam kegiatan sehari-hari.⁸

4) Konflik Antaranggota Komunitas Sekolah

Sekolah yang memiliki latar belakang sosial, budaya, atau agama yang beragam sering menghadapi potensi konflik antaranggota komunitas. Perbedaan pandangan, stereotip, dan prasangka dapat menimbulkan gesekan yang mengganggu harmoni di lingkungan sekolah.

5) Beban Kerja Kepala Sekolah

Kepala sekolah sering kali memiliki beban kerja yang sangat besar, termasuk tanggung jawab administratif, pengawasan akademik, dan pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dapat membatasi waktu dan energi mereka untuk memfokuskan perhatian pada pengembangan budaya sekolah yang inklusif.

b. Solusi atas Tantangan di Atas

1) Mengelola Perubahan melalui Komunikasi Efektif

Kepala sekolah harus menjadi komunikator yang efektif dalam mengelola perubahan.⁹ Mengadakan diskusi, lokakarya, dan sesi berbagi pengalaman dapat membantu mengurangi resistensi. Penyampaian visi inklusivitas yang jelas, disertai dengan bukti

⁸ Miranda Agnelya Naibaho and Hairani Siregar, "Kepemimpinan Inklusif Dalam Proses Pembangunan Komunitas Dengan Mendorong Partisipasi Dan Pemberdayaan Anak Muda."

⁹ Arif Budiman and Pinkan Regina Suva, "Urgensi Pembentukan Karakter Anak Di Era Globalisasi Melalui Penguatan Keluarga," *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama* 18, no. 2 (July 30, 2018): 135, <https://doi.org/10.14421/aplikasia.v18i2.1846>.

keberhasilan dari sekolah lain, dapat meningkatkan dukungan dari komunitas sekolah.

2) Mengoptimalkan Sumber Daya yang Ada

Meskipun sumber daya terbatas, kepala sekolah dapat memanfaatkan potensi internal sekolah, seperti melibatkan guru dan siswa sebagai agen perubahan. Kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti pemerintah daerah, LSM, atau donatur, juga dapat membantu mengatasi keterbatasan sumber daya.

3) Meningkatkan Pemahaman tentang Inklusivitas

Program pelatihan dan edukasi tentang kepemimpinan inklusif dan keberagaman perlu diterapkan secara berkelanjutan. Kepala sekolah dapat menghadirkan pakar atau praktisi untuk memberikan wawasan baru. Selain itu, materi pelatihan harus dirancang agar relevan dan mudah dipahami oleh semua elemen komunitas sekolah.

4) Mediasi dan Manajemen Konflik

Untuk mengatasi konflik, kepala sekolah harus menjadi mediator yang netral dan adil. Penerapan kebijakan anti-diskriminasi yang tegas dan penyediaan ruang dialog dapat membantu meredakan ketegangan. Selain itu, membangun budaya saling menghormati melalui kegiatan bersama, seperti olahraga atau seni, dapat mempererat hubungan antaranggota komunitas.¹⁰

5) Delegasi dan Penguatan Tim Kepemimpinan

Kepala sekolah dapat meringankan beban kerja mereka dengan mendelegasikan sebagian tanggung jawab kepada tim kepemimpinan yang solid. Tim ini dapat mencakup wakil kepala sekolah, koordinator

¹⁰ Abu Bakar and Hurmain Hurmain, "KERUKUNAN ANTARUMAT BERAGAMA; Telaah atas Piagam Madinah dan Relevansinya bagi Indonesia," *TOLERANSI: Media Ilmiah Komunikasi Umat Beragama* 8, no. 2 (January 9, 2017): 204–16, <https://doi.org/10.24014/trs.v8i2.2479>.

program, dan perwakilan guru. Dengan pembagian tugas yang jelas, kepala sekolah dapat lebih fokus pada strategi inklusivitas.¹¹

Implementasi solusi-solusi ini diharapkan dapat mengatasi tantangan utama yang dihadapi dalam kepemimpinan inklusif. Dengan mengelola resistensi, mengoptimalkan sumber daya, dan memperkuat pemahaman tentang inklusivitas, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan sekolah yang lebih harmonis dan inklusif. Dalam jangka panjang, upaya ini akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan, pembentukan karakter siswa yang toleran, dan penguatan hubungan antaranggota komunitas sekolah.

PENUTUP

Kepemimpinan kepala sekolah yang inklusif berperan penting dalam membangun budaya sekolah yang harmonis. Pendekatan ini tidak hanya menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran tetapi juga memperkuat nilai-nilai kebersamaan dan toleransi. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan pelatihan kepemimpinan inklusif dan dukungan kebijakan untuk memperkuat peran kepala sekolah dalam konteks keberagaman.

¹¹ Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah Dan Tanggung Jawabnya* (Yogyakarta: Kanisius, 1984).

DAFTAR PUSTAKA

- Agusnawati, Reska, Nurfadillah Nurfadillah, Naldi Wiradana, and Ahmad Mukhtar. "Efektivitas Evaluasi Strategi Dalam Manajemen Pengendalian Mutu Organisasi." *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 2, no. 1 (June 28, 2024): 87–105. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i1.148>.
- Bakar, Abu, and Hurmain Hurmain. "KERUKUNAN ANTARUMAT BERAGAMA; Telaah atas Piagam Madinah dan Relevansinya bagi Indonesia." *TOLERANSI: Media Ilmiah Komunikasi Umat Beragama* 8, no. 2 (January 9, 2017): 204–16. <https://doi.org/10.24014/trs.v8i2.2479>.
- Budiman, Arif, and Pinkan Regina Suva. "Urgensi Pembentukan Karakter Anak Di Era Globalisasi Melalui Penguatan Keluarga." *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama* 18, no. 2 (July 30, 2018): 135. <https://doi.org/10.14421/aplikasia.v18i2.1846>.
- Islamati, Ade and Neviyarni. "MEMPERKUAT KARAKTER MELALUI LANDASAN FILOSOFI MENGGALI POTENSI PESERTA DIDIK DI SEKOLAH DASAR." *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang* 9, no. 2 (June 1, 2023): 1375–93. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i2.872>.
- Lazaruth, Soewadji. *Kepala Sekolah Dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius, 1984.
- Miranda Agnelya Naibaho and Hairani Siregar. "Kepemimpinan Inklusif Dalam Proses Pembangunan Komunitas Dengan Mendorong Partisipasi Dan Pemberdayaan Anak Muda." *SEWAGATI: Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia* 2, no. 4 (December 12, 2023): 18–25. <https://doi.org/10.56910/sewagati.v2i4.1090>.
- Nasir, Muhammad Fikri Abdun. "Membangun Madrasah Inklusif: Upaya Menuju Sekolah Ramah Diversitas Melalui Implementasi Pendidikan Inklusif Di Madrasah Ibtidaiyah." *JPDI: Jurnal Pendidikan Dasar Islam* 6, no. 1 (2024).
- Ridho, Mohammad Ali. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Efektif Di Sekolah Dasar." *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (October 1, 2019): 114. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v3n2.p114-129>.
- Wahyu Dwipuspitasari and Afri Yulisma. "Mewujudkan Visi Sekolah Melalui Penjaminan Mutu Pendidikan." *IHSANIKA: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 4 (November 18, 2024): 185–202. <https://doi.org/10.59841/ihsanika.v2i4.1962>.