
Kepemimpinan Inklusif Kepala Sekolah Dalam Menjaga Kerukunan Dan Moderasi Beragama Di Sekolah

Dannur Fuaddah¹, Rayi Ambarwati², Mu'rifatul Afidah³, Kharisma Nila Rusiana⁴, Theodora Indah Jati⁵, Tamrin Fathoni⁶

¹ Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo Indonesia; realmefuaddah@gmail.com

² Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo Indonesia; rayiambarwati21@gmail.com

³ Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo Indonesia; afidahfidah13@gmail.com

⁴ Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo Indonesia; Kharismanila380@gmail.com

⁵ Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo Indonesia; tdij21@gmail.com

⁶ Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo Indonesia; tam2fiana@gmail.com

Received: 19/12/2024

Revised: 14/02/2025

Accepted: 17/04/2025

Abstract

The diversity of religions and cultures in Indonesia presents its own challenges in maintaining harmony in the school environment. The school principal has an important role as a leader who is able to create an inclusive and conducive atmosphere for the realization of religious harmony and moderation. This research aims to analyze the role of the principal's inclusive leadership in building harmony between religious communities and implementing the values of religious moderation in schools. The research approach used is descriptive qualitative with data collection through in-depth interviews, observation and literature study. The research results show that school principals who implement inclusive leadership tend to be successful in creating an environment that respects differences and promotes interfaith dialogue. The policies taken, such as organizing interfaith activities and involving students in moderated discussions, are effective in instilling the values of tolerance and mutual respect. In addition, inclusive school principals are able to identify and resolve potential conflicts by prioritizing a fair and transparent approach. These findings show that inclusive leadership contributes significantly to creating a tolerant and harmonious school culture amidst diversity. This research concludes that the principal's inclusive leadership plays an important role in promoting religious moderation in schools. It is hoped that the results of this research can become a reference for school principals and education policy makers in designing strategies that support an inclusive, safe and tolerant school environment.

Keywords

Inclusive Leadership, School Principals, Religious Harmony, Religious Moderation, Education

Corresponding Author

Dannur Fuaddah

Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo Indonesia; realmefuaddah@gmail.com



1. PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia dihadapkan pada realitas keberagaman yang kompleks, baik dalam aspek agama, suku, budaya, maupun nilai-nilai sosial. Sebagai institusi yang memiliki peran krusial dalam pembentukan karakter generasi muda, sekolah diharapkan menjadi wadah untuk menumbuhkan sikap saling menghormati dan toleransi di antara peserta didik. Tantangan utama dalam menciptakan lingkungan yang harmonis dan inklusif ini ada pada pemimpin sekolah, yang dalam hal ini adalah kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai sosok pemimpin yang diharapkan mampu mengelola perbedaan secara adil serta mempromosikan sikap inklusif dan moderasi beragama dalam kebijakan serta budaya sekolah.

Kepemimpinan inklusif adalah model kepemimpinan yang mempromosikan keterlibatan dan partisipasi semua individu tanpa memandang latar belakang mereka. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan inklusif memiliki peran penting dalam menciptakan ruang dialog dan interaksi yang aman bagi siswa, guru, dan warga sekolah lainnya, sehingga tercipta suasana yang mendukung kerukunan antarumat beragama. Spillane et al. (2004) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepemimpinan inklusif menuntut kemampuan pemimpin untuk membangun hubungan interpersonal yang kuat serta memahami kebutuhan dan karakteristik setiap individu di dalam komunitas sekolah. Hal ini penting, mengingat keberagaman latar belakang dapat menimbulkan potensi konflik jika tidak dikelola dengan bijaksana.

Penelitian yang dilakukan oleh Basri dan Hamid (2019) menyoroti pentingnya peran kepala sekolah dalam mendorong moderasi beragama, khususnya di sekolah yang memiliki latar belakang agama yang beragam. Mereka menemukan bahwa sekolah yang dipimpin dengan pendekatan inklusif cenderung memiliki tingkat kerukunan yang lebih baik dibandingkan sekolah-sekolah dengan model kepemimpinan yang cenderung eksklusif. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan dan interaksi yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat secara langsung mempengaruhi hubungan sosial dan sikap keagamaan siswa di sekolah.

Selain itu, penelitian oleh Hawkins dan James (2018) menegaskan bahwa kepemimpinan inklusif berperan penting dalam membentuk budaya sekolah yang toleran. Mereka menjelaskan bahwa kepala sekolah yang berhasil mengimplementasikan nilai-nilai inklusivitas cenderung lebih efektif dalam mengurangi potensi konflik agama di lingkungan sekolah. Ini relevan dengan konsep moderasi beragama yang menekankan nilai-nilai keadilan, keseimbangan, serta penghargaan terhadap keberagaman.

Penelitian ini akan mengkaji lebih dalam bagaimana kepala sekolah yang mengedepankan prinsip kepemimpinan inklusif dapat berperan dalam menjaga kerukunan beragama dan mengimplementasikan moderasi beragama di sekolah. Fokus kajian juga akan mencakup strategi-

strategi konkret yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan yang harmonis serta kebijakan apa saja yang terbukti efektif dalam mempromosikan nilai-nilai moderasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang peran kepemimpinan inklusif kepala sekolah dalam menjaga kerukunan dan moderasi beragama di lingkungan sekolah. Fokus penelitian ini adalah menganalisis strategi dan praktik kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menciptakan suasana inklusif dan harmonis di tengah keberagaman agama.

1. Desain Penelitian

Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih karena sesuai untuk memahami fenomena sosial yang kompleks, terutama terkait dengan peran kepemimpinan inklusif di sekolah. Penelitian ini berupaya menggambarkan bagaimana kepala sekolah menerapkan prinsip-prinsip inklusivitas dalam konteks keberagaman agama serta dampaknya terhadap kerukunan dan moderasi beragama di sekolah.

2. Lokasi dan Partisipan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di beberapa sekolah dengan latar belakang keberagaman agama yang tinggi. Partisipan utama dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan siswa dari sekolah-sekolah tersebut. Pemilihan partisipan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, di mana kepala sekolah dipilih berdasarkan kriteria penerapan nilai-nilai inklusif dalam kepemimpinan mereka. Guru dan siswa juga dipilih untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas mengenai dampak kebijakan dan praktik kepala sekolah dalam menciptakan suasana yang toleran dan inklusif.

3. Teknik Pengumpulan Data

Wawancara Mendalam: Wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan kepala sekolah untuk memahami pandangan dan strategi mereka dalam mempromosikan kerukunan dan moderasi beragama. Wawancara juga dilakukan dengan guru dan siswa untuk mendapatkan pandangan mereka mengenai dampak kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang inklusif.

Observasi Partisipatif: Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung interaksi antar siswa dan guru, terutama dalam kegiatan-kegiatan lintas agama, serta kebijakan atau program yang dicanangkan oleh kepala sekolah dalam mendukung moderasi beragama. **Studi Dokumentasi:** Dokumen-dokumen seperti kebijakan sekolah, program ekstrakurikuler lintas agama, serta laporan tahunan sekolah dianalisis untuk mendapatkan informasi tambahan mengenai praktik inklusivitas yang diterapkan.

4. Teknik Analisis Data

Reduksi Data: Data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi direduksi untuk mengidentifikasi informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

Kategorisasi: Informasi yang relevan dikategorikan berdasarkan tema utama, seperti strategi kepemimpinan inklusif, praktik moderasi beragama, dan dampak terhadap kerukunan antarumat beragama di sekolah. Penarikan Kesimpulan: Kesimpulan diambil berdasarkan pola dan tema yang muncul untuk menggambarkan peran kepala sekolah dalam menjaga kerukunan dan moderasi beragama.

5. Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber, yaitu kepala sekolah, guru, dan siswa. Triangulasi ini bertujuan untuk meningkatkan validitas data dengan melihat kesesuaian antara hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Member checking juga dilakukan dengan memberikan hasil analisis kepada partisipan utama untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan sesuai dengan pandangan mereka.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Indonesia dikenal sebagai negara yang memiliki keberagaman agama, budaya, dan suku bangsa yang kaya. Keberagaman ini memberikan potensi bagi terciptanya masyarakat yang harmonis dan inklusif, namun di sisi lain juga menimbulkan tantangan tersendiri, khususnya dalam konteks pendidikan. Sekolah sebagai miniatur masyarakat memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan sikap siswa, khususnya dalam hal toleransi dan moderasi beragama. Dalam lingkungan sekolah yang majemuk, kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai pemimpin yang dapat menciptakan suasana damai dan saling menghormati antar warga sekolah.

Perkembangan dinamika sosial dan politik akhir-akhir ini menunjukkan bahwa intoleransi dan polarisasi keagamaan masih menjadi isu yang signifikan di Indonesia. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Setara Institute (2020), masih terdapat fenomena intoleransi di lingkungan sekolah, di mana terdapat eksklusivitas dan diskriminasi terhadap siswa atau kelompok agama tertentu. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kepemimpinan yang mampu mengatasi persoalan ini dengan mengedepankan nilai-nilai inklusif dan moderasi. Kepemimpinan inklusif menjadi relevan karena dapat menjembatani perbedaan yang ada dengan menekankan pada keadilan, keterlibatan, dan dialog antarumat beragama.

Penelitian oleh Hamid dan Purnomo (2021) menunjukkan bahwa sekolah yang dipimpin dengan pendekatan inklusif memiliki tingkat kerukunan yang lebih tinggi serta mampu meminimalkan konflik. Kepala sekolah yang inklusif cenderung lebih membuka ruang bagi dialog antaragama dan

mengembangkan kebijakan-kebijakan yang mendukung moderasi beragama. Melalui pendekatan ini, sekolah tidak hanya menjadi tempat untuk mengembangkan pengetahuan akademik, tetapi juga menjadi tempat untuk mengasah sikap toleran dan menghargai perbedaan.

Pendekatan kepemimpinan inklusif juga relevan dengan konsep moderasi beragama, yang menurut Kementerian Agama RI (2020) adalah upaya untuk menciptakan kesadaran beragama yang adil, seimbang, dan menghargai keberagaman. Kepala sekolah sebagai pemimpin tidak hanya berperan dalam pengelolaan administratif, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu membentuk budaya sekolah yang moderat dan toleran. Moderasi beragama di sekolah menjadi penting untuk mencegah penyebaran paham radikal yang bisa merusak keharmonisan dalam kehidupan sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana penerapan kepemimpinan inklusif oleh kepala sekolah dapat berkontribusi dalam membangun kerukunan dan moderasi beragama di sekolah. Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi strategi-strategi yang dapat diimplementasikan untuk menciptakan lingkungan sekolah yang inklusif, aman, dan kondusif bagi semua siswa tanpa memandang latar belakang agama.

Kepemimpinan Inklusif

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa bersemangat demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan adalah faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan (Ungirwalu, 2013). Atas dasar itu dapatlah kiranya disusun definisi kepemimpinan yang mudah di pahami yaitu rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu, agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah

Hartanto, (2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha untuk memengaruhi anggota kelompok agar mereka bersedia menyumbangkan kemampuannya lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok yang telah disepakati. Menurut Wahyuniardi dan Nababan, (2018) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan juga merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara memengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengoordinasikan.

Kepemimpinan Inklusif adalah kebutuhan zaman ini (Javed, Guo, & Figgis, 2018) Kepemimpinan Inklusif awalnya diciptakan oleh Nembhard dan Edmondson, mereka mendefinisikan bahwa pemimpin inklusif memiliki tiga dasar karakteristik, yaitu terbuka, dapat diakses, dan tersedia. Kepemimpinan ini fokus pada menerima anggota apa adanya, memungkinkan mereka untuk menyumbangkan keunikan mereka kemampuan & perspektif dan menciptakan perasaan memiliki dan

sebuah rasa pada kemampuan individu untuk berkontribusi (Qurrahtulain et al. 2020). Pemimpin inklusif mewujudkan perilaku suportif terhadap ide-ide baru, bawahan menganggap itu sebagai dukungan organisasi untuk meningkatkan kinerja (Zheng et al. 2019). Keterampilan yang dimiliki kepemimpinan inklusif didasarkan pada hubungan dan dukungan antara pemimpin dan bawahan. (Mansoor et al. 2021).

Kepemimpinan inklusif (*inclusive leadership*) digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan keterbukaan (*openness*), mudah diakses (*accessible*), dan ketersediaan (*availability*) dalam interaksi dengan anggota (Carmeli, ReiterPalmon, & Ziv, 2010) dan merupakan kepemimpinan yang menekankan perilaku pemimpin partisipatif dan terbuka. *Inclusive leadership* barangkali terlihat mirip dengan konsep gaya kepemimpinan lainnya yang juga memfasilitasi *openness* dan *empowerment*, namun penelitian Randel et al.

Lebih jauh Randel et al., (2018) mengatakan kepemimpinan inklusif (*inclusive leadership*) sebagai seperangkat perilaku pemimpin yang positif dan memfasilitasi anggota tim untuk dapat merasakan rasa memiliki, sambil mempertahankan keunikan mereka dalam tim karena mereka berkontribusi penuh pada proses dan hasil kerja tim. Pemimpin yang rendah hati (*humility*) dan memiliki kepercayaan atas keberagaman (*diversity beliefs*) akan meningkatkan kecenderungan perilaku pemimpin inklusif (Randel et al., 2018)

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang berkualitas. Kualitas yang tersebut adalah yang mampu membawa dan meningkatkan semua potensi yang ada, serta kepala sekolah yang benar-benar memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang cukup dan dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi di sekolah dengan baik (Mukhtar, 2015). Kepala sekolah yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang ada dilembaga tersebut benar-benar berfungsi dengan baik.

Dari hasil temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran dan tanggung jawab yang besar dalam membuat lingkungan sekolah menjadi lingkungan yang toleransi agar dapat menjalankan aktifitas belajar yang kondusif dan jauh dari perpecahan antar Agama di dalam lingkungan sekolah (Wandasari, 2017).

Kepemimpinan Inklusif di Sekolah

Mendidik seluruh komunitas sekolah tentang isu-isu inklusif penting karena administrator, guru, siswa, dan orang tua, khususnya mereka yang berada dalam latar belakang yang beragam, biasanya mengetahui terlalu sedikit tentang sesama lain, tentang praktik praktik eksklusif seperti rasisme, dan cara mendekati dan mengimplementasikan praktik inklusif (Ryan, 2006: 10). Dalam praktik pendidikan inklusif, kepala sekolah yang dinilai berhasil membawa sekolah ke arah inklusif melakukan cara-cara berikut:

1. Menetapkan visi yang tegas dan jelas terkait inklusif

Kepala sekolah memiliki visi kepemimpinan yang kuat tentang sekolah inklusif dinilai sangat penting untuk keberhasilan implementasi pendidikan inklusif. Penetapan visi kepemimpinan yang inklusif merupakan esensi dari bagaimana jalannya sekolah inklusif tersebut. Para pemimpin memerlukan konsistensi dalam visi mereka untuk bergerak menuju sekolah yang sepenuhnya inklusif. Pemimpin inklusif yang sukses tidak menerima inklusif sebagian sebagai tujuannya, juga tidak berbicara dalam kata-kata hampa seperti “semua anak dapat belajar”. Mereka spesifik dan teguh dalam visi mereka untuk sekolah inklusif (Theoharis, Causton, & Woodfield, 2015: 21).

2. Terlibat dalam Perencanaan Kolaboratif dan Implementasi

Kepala sekolah terlibat dalam perencanaan dan memfasilitasi proses perencanaan secara demokratis dan transparan dengan tim yang representatif yang terdiri atas administrator sekolah, guru umum, guru pendamping khusus, dan anggota staff lainnya. Tim yang dibentuk oleh kepala sekolah harus berkolaborasi dengan staff lainnya selama proses perencanaan berlangsung. Proses perencanaan bersifat demokratis (Theoharis, Causton, & Woodfield, 2015: 22). Menurut Theoharis, Causton, & Woodfield (2015: 23), bahwa komponen kunci dari layanan inklusif yang sukses ini melibatkan rencana kolaboratif - yang membawa para pemangku kepentingan yang berbeda ke meja untuk mengembangkan dan menyempurnakan implementasi untuk rencana sekolah. Bagian dari perencanaan kolaboratif dan implementasi reformasi inklusif adalah menciptakan iklim.

3. Melakukan audit ekuitas

Menurut Theoharis, Causton, & Woodfield (2015: 23) audit ekuitas menjadi alat yang lebih banyak digunakan untuk dipahami oleh para pemimpin sekolah dengan mengumpulkan data lokal tentang sekolah mereka. Audit dilakukan untuk mempermudah sekolah inklusif mencapai tujuannya, seperti membuat kasus untuk mengubah pemberian layanan, memperkuat visi inklusif, dan menyediakan data untuk proses perencanaan kolaboratif. Artinya, audit ekuitas berfungsi untuk mengetahui apakah sekolah telah adil dalam melayani kebutuhan sesuai siswa dan menemukan ketidakadilan yang terjadi untuk membawa layanan tersebut ke arah keadilan pendidikan untuk semua.

4. Mendesain ulang organisasi sekolah

Berdasarkan hasil penelitian Waldron, McLeskey & Redd (2011: 54) dapat diketahui bahwa kepala sekolah berkolaborasi dengan guru untuk mendesain organisasi sekolah untuk menyesuaikan dengan visi yang telah ditentukan. Fullan (2007: 54) dalam Waldron, McLeskey & Redd (2011: 54) mengemukakan bahwa kepala sekolah tidak melakukan desain organisasi sendiri seakan-akan dia tahu desain organisasi bagaimana yang dibutuhkan, melainkan dia berkolaborasi dengan guru untuk mengembangkan komunitas belajar dengan keputusan-keputusan yang dihasilkan yang akan menjadikannya sebagai organisasi yang didesain ulang dan direkonstruksi. Langkah ini melibatkan pemikiran kembali struktur dan penggunaan staf untuk membentuk tim profesional juga

untuk melayani semua siswa secara inklusif. Dengan kata lain, membuat pemetaan pelayanan yang baru (Theoharis, Causton, & Woodfield, 2015: 27). Staff membentuk kelas yang seimbang dan heterogen dimana semua siswa disertakan. Guru sebagai pendidik dalam kelas diberi hak membuat keputusan nyata tentang ruang kelas mereka dan sekolah.

5. Membangun tim pengajaran

Para pemimpin sekolah inklusif mengembangkan tim pengajaran spesialis dan umum. Mengembangkan tim dapat dilakukan dengan berbagai bentuk, tetapi pada intinya melibatkan penyatuan para profesional yang akan berbagi tanggung jawab untuk bekerja sama untuk terlibat secara inklusif memenuhi kebutuhan berbagai peserta didik di bawah asuhan bersama mereka. Pada penelitian Theoharis, Causton, & Woodfield (2015: 27) diketahui kepala sekolah tidak lagi menyediakan pengajaran secara khusus untuk siswa - siswanya yang berkebutuhan khusus dan tidak lagi mempertahankan program tersebut. Semua pengajaran dilakukan atas dasar kerjasama staf pendidikan dan melakukan pengajaran bersama. Tujuan dari kepala sekolah adalah menjadikan sekolah milik bersama antara siswa dan guru.

6. Membangun kapasitas staff

Para kepala sekolah dalam penelitian Zapata (2016: 150) diketahui melakukan apa pun untuk membangun keterampilan staff sekolah mereka, menggunakan beragam sumber daya seperti kursus universitas, pelatihan pengembangan profesional, DVDs, buku, dan konsisten mengulang observasi kelas dipadukan dengan umpan balik, pemodelan, dan pembinaan. Dalam membangun kapasitas staf, sekolah tidak memilih siapa saja yang akan dikembangkan menjadi profesional, tetapi hingga warga sekolah diberikan pelatihan meliputi penjaga sekolah, petugas makan siang, pengawas taman bermain, sopir bus, orang tua, dan siswa (Zapata. 2016: 151).

7. Dukungan emosional dan apresiasi Kepala sekolah

dalam penelitian Zapata (2016: 153) menyoroti pentingnya menghadiri kebutuhan sosial emosional karyawan mereka. Kepala sekolah mengadakan sesi tanya jawab setiap hari dengan guru dan staf sekolah, tidak hanya membahas seberapa baik pengajaran dan dukungan untuk siswa serta bekerja secara kolaboratif, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan emosional karyawan dan merayakan kesuksesan karyawan.

8. Menggunakan data dalam pengambilan keputusan

Peningkatan sekolah tidak mungkin tidak didukung oleh sistem data. Pada penelitian Waldron, McLeskey & Redd (2011: 57) kepala sekolah benar-benar memulai melihat data siswa, dan siapa yang tidak sukses di sini, dan mengapa mereka tidak menjadi berhasil untuk memandu pengajaran, penggunaan sumber daya, dan akuntabilitas sekolah. Sistem data juga digunakan sebagai bahan kepala sekolah berbicara dengan guru mengenai siswa mereka, bagaimana mereka maju, seberapa baik

mereka mengajar tanpa data individual tentang siswa serta memiliki percakapan yang baik tentang bagaimana yang dilakukan anak - anak, bagaimanakita bisa membuat mereka bergerak, sumber daya apakah yang Anda butuhkan, dan semua itu. Dibutuhkan pengembangan profesional, bagaimana teknologi dan sumber daya dialokasikan, dan sebagainya. Sekolah membutuhkan data driver siswa.

9. Memastikan hak suara bagi semua

Dalam sekolah inklusif menjadi hal yang penting agar semua orang memiliki hak yang sama untuk bersuara dan menyampaikan pendapatnya. Menurut Burbules (1993) dalam Ryan (2006: 11) setiap orang harus memiliki kesempatan yang sama untuk berbicara, untuk menghormati anggota lain, hak untuk berbicara dan merasa aman untuk berbicara; semua ide harus ditoleransi dan mengalami penilaian yang adil.

Konsep Kepemimpinan Inklusif

Kepemimpinan inklusif mendorong keterbukaan, penerimaan, dan keterlibatan semua pihak dalam komunitas tanpa memandang latar belakang individu. Kepala sekolah dengan pendekatan ini memastikan bahwa siswa, guru, dan staf merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan sekolah. Dalam kajian mereka, Shore et al. (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan inklusif berperan dalam menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis karena keberagaman dan keterlibatan di hargai. Selain itu Ng dan Sears (2012) menambahkan bahwa pemimpin yang inklusif juga mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung, dimana keberagaman tidak hanya di terima tetapi juga di lihat sebagai sumber kekuatan dan inovasi bagi organisasi.

Dalam konteks Pendidikan, kepemimpinan inklusif menjadi penting untuk menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung keberagaman siswa dan mendorong nilai nilai toleransi. Pemimpin pendidikan, khususnya kepala sekolah, memainkan peran utama dalam membangun dan mempertahankan lingkungan inklusif yang menghargai perbedaan agama, budaya, dan latar belakang social. Menurut Ferdiana dan Anwar (2021), kepala sekolah yang inklusif berperan penting dalam menanamkan nilai toleransi di kalangan siswa dan guru, serta mendorong interaksi yang harmonis dalam lingkungan Pendidikan yang beragam.

Menjaga Kerukunan dalam Lingkungan Sekolah

Menjaga kerukunan dalam lingkungan sekolah merupakan aspek penting untuk menciptakan suasana belajar yang aman, nyaman, dan harmonis. Kepala sekolah yang berfokus pada kerukunan mengambil langkah-langkah yang memperkuat hubungan di antara siswa, guru, dan staf, serta membangun kesadaran untuk saling menghormati perbedaan. Sekolah sebagai miniatur masyarakat memainkan peran penting dalam menanamkan nilai-nilai toleransi, empati, dan kerja sama di kalangan siswa. Upaya menjaga kerukunan ini tidak hanya mendukung proses pembelajaran yang efektif, tetapi juga membentuk karakter siswa untuk menjadi individu yang berperan positif di masyarakat.

Menurut penelitian Subekti et al. (2019), kepala sekolah memiliki peran utama dalam memelihara hubungan harmonis antara pemangku kepentingan sekolah. Dengan mempromosikan dialog yang terbuka dan memberikan dukungan terhadap kegiatan yang berorientasi pada nilai toleransi, kepala sekolah dapat meminimalkan potensi konflik dan menciptakan rasa kebersamaan. Sementara itu, Setiawan dan Munandar (2021) mengemukakan bahwa pendidikan toleransi di sekolah perlu dirancang secara sistematis, baik melalui kurikulum maupun kegiatan ekstrakurikuler, agar siswa memiliki pemahaman yang mendalam tentang pentingnya kerukunan dalam masyarakat yang beragam.

Melalui kegiatan yang mendorong interaksi positif antar siswa dari berbagai latar belakang, sekolah dapat menguatkan nilai persatuan di antara para siswanya. Kepala sekolah yang inklusif juga dapat menginisiasi program-program yang melibatkan tokoh agama atau masyarakat setempat, guna memberikan wawasan lebih lanjut tentang pentingnya kerukunan dan persatuan. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada terciptanya suasana belajar yang kondusif, tetapi juga membantu siswa untuk mengembangkan sikap toleransi di luar lingkungan sekolah.

Moderasi Beragama di Sekolah

Moderasi beragama di sekolah adalah pendekatan yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara keyakinan agama dengan sikap toleransi terhadap perbedaan. Sikap moderasi ini berfungsi sebagai penangkal ekstremisme dan membangun pemahaman yang inklusif serta harmonis dalam kehidupan beragama. Sekolah sebagai lembaga pendidikan memegang peran penting dalam mengajarkan moderasi beragama melalui kurikulum dan kegiatan yang mendorong dialog antaragama, toleransi, dan pemahaman akan nilai-nilai kebangsaan yang menghargai keragaman.

Menurut Maarif et al. (2020), moderasi beragama di Indonesia perlu diterapkan dalam pendidikan untuk menghindari sikap ekstremisme dan intoleransi. Sekolah dapat mengintegrasikan nilai-nilai moderasi ini dalam pengajaran mata pelajaran agama serta kegiatan yang melibatkan siswa dari berbagai latar belakang. Moderasi beragama menekankan sikap terbuka dan menghargai perbedaan, yang pada akhirnya dapat membentuk karakter siswa menjadi warga negara yang toleran dan bertanggung jawab.

Selain itu, Ansor (2017) menekankan pentingnya menanamkan nilai-nilai moderasi dalam kurikulum Pendidikan Agama Islam di sekolah. Dia menyarankan agar pengajaran agama tidak hanya fokus pada aspek teologis, tetapi juga pada aspek sosial yang menghargai perbedaan dan kemajemukan. Dengan demikian, siswa tidak hanya memahami ajaran agamanya sendiri, tetapi juga memiliki pemahaman yang lebih luas tentang pentingnya menjaga harmoni dan kerukunan di masyarakat yang multikultural.

Dalam praktiknya, kepala sekolah yang menerapkan moderasi beragama di sekolah dapat

mengadakan kegiatan seperti dialog antar agama, kunjungan ke tempat-tempat ibadah, atau menghadirkan tokoh agama yang dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya moderasi. Langkah-langkah ini dapat membentuk pola pikir yang moderat dan menghindari potensi konflik berbasis agama di lingkungan sekolah.

Menerapkan Moderasi Beragama di Sekolah

Penerapan moderasi beragama di sekolah bertujuan untuk menumbuhkan sikap toleransi, keterbukaan, dan penghargaan terhadap perbedaan. Sikap moderat dalam beragama memungkinkan siswa untuk memahami agamanya secara lebih inklusif, tanpa terjebak dalam ekstremisme atau eksklusivitas. Pendidikan moderasi beragama ini penting dalam konteks masyarakat multikultural seperti di Indonesia, di mana keberagaman agama menjadi salah satu ciri khas.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam mengajarkan dan menerapkan nilai-nilai moderasi beragama kepada siswa. Menurut Maarif et al. (2020), penerapan moderasi beragama dapat dimulai dari kurikulum yang mengajarkan siswa untuk menghargai perbedaan dan menolak segala bentuk kekerasan atau ekstremisme. Pendekatan ini dapat diwujudkan dengan memasukkan konsep-konsep moderasi dalam mata pelajaran agama dan kegiatan sekolah yang melibatkan dialog antaragama.

Ansor (2017) juga menyoroti pentingnya penerapan moderasi beragama dalam kurikulum Pendidikan Agama Islam di sekolah. Menurutnya, pengajaran agama tidak hanya harus fokus pada ajaran ritual dan teologis, tetapi juga pada aspek sosial yang mendorong siswa untuk bersikap terbuka terhadap perbedaan dan mampu menghargai keberagaman di sekitarnya. Dengan pendekatan ini, siswa tidak hanya belajar tentang agamanya sendiri, tetapi juga memahami pentingnya kerukunan antarumat beragama dalam kehidupan bermasyarakat.

Selain melalui kurikulum, penerapan moderasi beragama di sekolah dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan yang memperkuat sikap toleransi, seperti diskusi antar siswa dari latar belakang agama berbeda, kunjungan ke tempat-tempat ibadah, atau menghadirkan tokoh agama untuk memberikan pemahaman tentang pentingnya hidup rukun. Kepala sekolah dan guru berperan penting dalam merancang dan memfasilitasi kegiatan-kegiatan ini agar nilai-nilai moderasi beragama tertanam dalam diri siswa sejak dini.

Strategi dan Implementasi Praktis Kepemimpinan Inklusif di Sekolah

Kepemimpinan inklusif di sekolah adalah pendekatan yang memungkinkan semua anggota komunitas sekolah — termasuk siswa, guru, staf, dan orang tua — merasa diterima, dihargai, dan diakui. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan inklusif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis dan adil bagi semua pihak, tanpa diskriminasi berdasarkan latar belakang, keyakinan, atau kemampuan. Melalui strategi kepemimpinan inklusif,

kepala sekolah dapat mendorong keterlibatan aktif dari seluruh komunitas sekolah, menciptakan rasa saling menghormati, serta membangun lingkungan yang mendukung perkembangan akademik dan sosial.

Menurut Ryan (2006), kepala sekolah inklusif perlu mengadopsi pendekatan yang berpusat pada keterlibatan dan partisipasi aktif dari semua pihak. Ini termasuk mendengarkan dan menghargai masukan dari semua anggota komunitas sekolah, memastikan kebijakan dan praktik yang adil, serta menyediakan pelatihan tentang kesadaran keberagaman dan kesetaraan. Implementasi praktis ini dapat membantu mengatasi masalah diskriminasi dan ketidaksetaraan, sekaligus mendorong iklim yang positif bagi proses belajar-mengajar. Berbagai strategi praktis dapat diterapkan dalam kepemimpinan inklusif, di antaranya:

1. Dialog Terbuka dan Komunikasi: Kepala sekolah harus menciptakan saluran komunikasi yang terbuka, di mana setiap anggota komunitas sekolah dapat menyampaikan pendapat dan masalah tanpa takut akan diskriminasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Lumby dan Coleman (2007) yang menyatakan bahwa dialog terbuka adalah inti dari kepemimpinan inklusif karena memungkinkan berbagai perspektif muncul, meningkatkan pemahaman, dan mengurangi potensi konflik.
2. Kebijakan Anti-Diskriminasi: Membuat kebijakan yang melindungi siswa dan staf dari segala bentuk diskriminasi. Kebijakan ini mencakup larangan terhadap perilaku diskriminatif serta dukungan bagi mereka yang merasa terpinggirkan. Pendekatan ini memungkinkan terciptanya lingkungan yang aman dan nyaman bagi semua siswa untuk belajar (DeMatthews & Mawhinney, 2014).
3. Pelatihan Kesadaran Keberagaman: Menyediakan pelatihan rutin bagi guru dan staf tentang keberagaman, kesetaraan, dan inklusi. Menurut Khalifa (2018), pelatihan ini membantu meningkatkan kesadaran staf terhadap kebutuhan dan perbedaan siswa, sehingga mereka dapat memberikan dukungan yang lebih baik. Hal ini juga mendorong guru untuk lebih sensitif dan adaptif dalam mengajar siswa dengan latar belakang yang berbeda-beda.
4. Kegiatan Kolaboratif dan Lintas Budaya: Mengadakan kegiatan yang mendorong interaksi dan kerja sama di antara siswa dari berbagai latar belakang. Aktivitas ini menciptakan kesempatan bagi siswa untuk memahami dan menghargai perbedaan satu sama lain, yang pada akhirnya memperkuat ikatan sosial di dalam sekolah (Ryan, 2006).

Evaluasi Efektivitas Kepemimpinan Inklusif di Sekolah

Evaluasi efektivitas kepemimpinan inklusif di sekolah merupakan proses untuk menilai seberapa baik kepala sekolah dan timnya berhasil menciptakan lingkungan yang inklusif, adil, dan ramah bagi seluruh siswa, guru, dan staf. Kepemimpinan inklusif bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu di komunitas sekolah merasa dihargai, diterima, dan dilibatkan dalam berbagai aspek

pembelajaran dan kegiatan sekolah. Oleh karena itu, evaluasi efektivitas kepemimpinan inklusif tidak hanya menilai pencapaian akademik, tetapi juga aspek sosial dan emosional dari seluruh warga sekolah.

Beberapa indikator evaluasi yang dapat digunakan untuk menilai kepemimpinan inklusif mencakup kepuasan anggota komunitas sekolah, tingkat partisipasi dalam kegiatan inklusif, serta penurunan insiden diskriminasi atau konflik antar kelompok. Menurut Shields (2010), kepemimpinan inklusif yang efektif akan terlihat dari meningkatnya rasa memiliki di antara anggota komunitas sekolah, serta kemampuan mereka untuk bekerja sama dan menghargai perbedaan. Pemimpin yang inklusif cenderung menciptakan lingkungan yang mendukung keragaman dengan melibatkan seluruh komunitas dalam pengambilan keputusan.

Penilaian juga dapat mencakup pengukuran iklim sekolah dengan menggunakan survei dan wawancara untuk mendapatkan pandangan langsung dari siswa, guru, dan staf tentang suasana inklusivitas yang mereka rasakan di sekolah. Bezzina dan Testa (2015) menyatakan bahwa survei dan wawancara ini memberikan pemahaman mendalam mengenai efektivitas kebijakan inklusif yang diterapkan, sekaligus memperlihatkan aspek mana yang masih perlu ditingkatkan. Misalnya, jika siswa dari kelompok minoritas atau berkebutuhan khusus merasa belum dilibatkan secara penuh, maka perlu ada perbaikan pada strategi inklusi yang diterapkan.

Selain itu, kinerja akademik dan non-akademik siswa juga bisa menjadi tolok ukur dalam mengevaluasi kepemimpinan inklusif. Penelitian menunjukkan bahwa siswa yang merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan inklusif cenderung memiliki hasil akademik yang lebih baik, serta kemampuan sosial dan emosional yang lebih kuat (Ryan, 2006). Jika ada peningkatan dalam prestasi dan kesejahteraan siswa, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif yang diterapkan telah berjalan dengan efektif.

Langkah-langkah Evaluasi Praktis

1. Survei Kepuasan dan Iklim Sekolah: Menyebarkan survei untuk mengukur kepuasan siswa, guru, dan staf terhadap kebijakan inklusif yang diterapkan, serta persepsi mereka terhadap iklim keberagaman di sekolah.
2. Observasi Kegiatan Sekolah: Melakukan observasi langsung terhadap kegiatan sekolah untuk menilai interaksi antar siswa dan keterlibatan mereka dalam kegiatan inklusif.
3. Wawancara dan Fokus Kelompok: Mengadakan sesi wawancara dan fokus kelompok dengan siswa, guru, dan staf untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam mengenai persepsi mereka terhadap kepemimpinan inklusif.
4. Analisis Data Kinerja Siswa: Mengamati data kinerja akademik dan non-akademik siswa untuk melihat dampak lingkungan inklusif terhadap prestasi mereka.

4. KESIMPULAN

kepemimpinan inklusif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis, adil, dan terbuka bagi semua siswa dan staf. Melalui strategi yang melibatkan dialog terbuka, kebijakan anti-diskriminasi, pelatihan kesadaran keberagaman, dan kegiatan kolaboratif, kepala sekolah dapat memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai, terwakili, dan didukung di sekolah. Kepemimpinan yang inklusif ini tidak hanya mengurangi potensi konflik dan diskriminasi, tetapi juga menumbuhkan rasa saling menghormati dan kerja sama yang esensial untuk membangun kerukunan di lingkungan sekolah.

Selain itu, moderasi beragama menjadi aspek penting dalam mengajarkan siswa tentang pentingnya toleransi dan kesadaran akan keberagaman keyakinan. Dengan menerapkan moderasi beragama, sekolah dapat menjadi wadah bagi siswa untuk belajar menghargai perbedaan dan hidup berdampingan secara damai di masyarakat yang multikultural. Strategi praktis, seperti mengadakan dialog lintas agama, penyusunan kebijakan yang ramah terhadap semua agama, serta memberikan pendidikan tentang nilai-nilai inklusif, dapat membantu mengembangkan karakter siswa yang toleran dan empati.

Evaluasi efektivitas kepemimpinan inklusif diperlukan untuk memastikan bahwa strategi yang diterapkan benar-benar berdampak positif pada seluruh komunitas sekolah. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan, analisis iklim sekolah, wawancara, dan pemantauan kinerja siswa. Dengan adanya evaluasi yang konsisten, sekolah dapat terus meningkatkan praktik kepemimpinan inklusif sehingga tujuan kerukunan, toleransi, dan moderasi beragama dapat tercapai secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, kepemimpinan inklusif yang diterapkan oleh kepala sekolah mendukung terciptanya iklim belajar yang kondusif, di mana setiap individu merasa aman, dihargai, dan diberdayakan untuk berkembang sesuai dengan potensi masing-masing.

REFERENSI

- Ansor, M. (2017). Moderasi Islam Dalam Kurikulum Pendidikan Agama Islam Di Sekolah. Analisis: Jurnal Studi Keislaman, 17(1), 101–116.
- Bezzina, C., & Testa, S. (2015). The Leadership Challenge: Managing Stress And Building Inclusive School Communities. International Journal Of Leadership In Education, 18(1), 94–109.
- Dematthews, D., & Mawhinney, H. (2014). Social Justice Leadership And Inclusion: Exploring Challenges In An Urban District Struggling To Address Inequities. Educational Administration Quarterly, 50(5), 844–881.
- Drs. Khairuddin, M. Ag. Pendidikan Inklusif Di Lembaga Pendidikan. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Tazkiya, Vol. Ix No.1, Januari-Juni 2020

- Iwan Suyadi. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembudayaan Kerukunan Umat Beragama Di Sma Negeri 1 Pemenang Kabupaten Lombok Utara Vol. 7, No. 12, Desember 2022 Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia
- Larasati Azizah. Kepemimpinan Inklusif Kepala Sekolah di Kota Yogyakarta. 2020
- Lumby, J., & Coleman, M. (2007). Leadership And Diversity: Challenging Theory And Practice In Education. *Educational Management Administration & Leadership*, 35(1), 21–33
- Maarif, S., Tohir, M., & Haidar, M. (2020). Moderasi Beragama Dalam Perspektif Pendidikan Di Indonesia. *Al-Tahrir: Jurnal Pemikiran Islam*, 20(2), 243–266.
- Ryan, J. (2006). Inclusive Leadership And Social Justice For Schools. *Leadership And Policy In Schools*, 5(1), 3–17.
- Septiana Dwi Purnamaningtyas. Edy Rahardja. Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl. Prof. Soedharto Sh Tembalang, Semarang
- Setiawan, A., & Munandar, M. (2021). Pendidikan Toleransi Dalam Mewujudkan Kerukunan Antar Umat Beragama Di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 145–160.
- Shields, C. M. (2010). Transformative Leadership: Working For Equity In Diverse Contexts. *Educational Administration Quarterly*, 46(4), 558–589.
- Subekti, H., & Lestari, D. (2019). The Role Of School Principals In Maintaining Harmonious Relations Among School Stakeholders. *Journal Of Educational Management And Leadership*, 3(1), 45–56.