



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Pendidikan Multikultural

Raden Inton Tyas Suprpto^{1*}, Nunuk Hariyati¹, Utari Dewi², Amrozi Khamidi¹, Kaniati Amalia¹

¹ Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

² Teknologi Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Corresponding author email: raden.23060@hms.unesa.ac.id

Article Info

Article history:

Received September 03, 2024

Approved December 04, 2024

Keywords:

Principal, Leadership, Transformational, Multicultural Education,

ABSTRACT

Transformational leadership, as one of the most studied leadership theories, has great potential to support and strengthen the implementation of multicultural education. Transformational leadership is characterized by a leader's ability to inspire, motivate and empower followers to achieve positive change and improved performance. Multicultural education is urgently implemented in Indonesia by considering the diversity of cultures, ethnicities, races and religions that surround it. This article discusses a school leadership model that is expected to design, foster, implement and maintain a multicultural culture in schools which in turn can form students' personalities who are friendly and respectful of differences and diversity. The author uses the literature study method by reviewing 20 journals divided into 10 national and 10 international journals. Data collection is done by sorting reference sources and scientific literature related to theories of school leadership, transformational leadership models and multicultural education, then reviewing and analyzing and presenting them in a systematic arrangement. The conclusion in this article states that transformational leadership by school principals is very important to improve the quality of education and encourage continuous improvement in schools. Principals' exemplary behaviors, such as punctuality, cleanliness and proactive problem-solving, earn them respect and positively influence school culture. Multicultural leadership in schools is interpreted as the extent to which principals implement policies, regulations and initiatives that promote a multicultural culture that is not limited to written documents but also includes the enforcement of rules and regulations.

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional sebagai salah satu teori kepemimpinan yang banyak dipelajari, memiliki potensi besar untuk mendukung dan memperkuat implementasi pendidikan multikultural. Kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pengikutnya guna mencapai perubahan positif dan peningkatan kinerja. Pendidikan multikultural mendesak diterapkan di Indonesia dengan mempertimbangkan keberagaman budaya, suku, ras dan agama yang melingkupinya. Artikel ini membahas tentang model kepemimpinan sekolah yang diharapkan dapat merancang, menumbuhkan, mengimplementasikan dan memelihara budaya multikultural di sekolah yang pada gilirannya dapat membentuk pribadi-pribadi siswa yang ramah dan menghargai perbedaan dan keragaman. Penulis menggunakan metode studi Literatur dengan mengkaji 20 jurnal yang terbagi dari 10 jurnal Nasional dan 10 jurnal internasional. Pengumpulan data dilakukan dengan memilah sumber-sumber

referensi dan literature ilmiah yang terkait dengan teori-teori kepemimpinan sekolah, model kepemimpinan transformasional dan pendidikan multikultural, kemudian mengkaji dan menganalisis serta menyajikannya dalam susunan yang sistematis. Kesimpulan dalam artikel ini menyatakan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mendorong perbaikan berkelanjutan di sekolah. Perilaku teladan kepala sekolah, seperti ketepatan waktu, kebersihan, dan pemecahan masalah yang proaktif, membuat mereka dihormati dan mempengaruhi budaya sekolah secara positif. Kepemimpinan multikultural di sekolah dimaknai sebagai sejauh mana kepala sekolah menerapkan kebijakan, peraturan, dan inisiatif-inisiatif yang mendorong budaya multikultural yang bukan terbatas pada dokumen-dokumen tertulis namun juga meliputi penegakan aturan-aturan.

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Suprpto, R. I. T., Hariyati, N., Dewi, U., Khamidi, A., & Amalia, K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Pendidikan Multikultural . *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(4), 1940–1953. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i4.3334>

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar ideal dan pembelajaran ideal, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak yang mulia, serta keterampilan lainnya yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (Faruq & Supriyanto, 2020).

Sekolah memiliki kewenangan dan kemandirian untuk meningkatkan mutu sekolah (Patimatuzzuhro, 2024). Salah satu hal yang harus menjadi perhatian sekolah sebagai upaya meningkatkan mutu sekolah atau mutu hasil belajar adalah dengan meningkatkan layanan pembelajaran. Layanan adalah merupakan fungsi utama sekolah karena para siswa belajar di sekolah dan mengikuti sejumlah pengalaman belajar. Layanan pembelajaran yang baik di sekolah akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran siswa.

Sekolah sebagai agen formal dalam struktur masyarakat menempati posisi penting dalam upaya pencegahan dan pengurangan prasangka, stereotype, dan diskriminasi yang umumnya menjadi pemicu konflik dalam masyarakat multikultur (Carloz, 1992). Sekolah yang merupakan instrumen rekayasa sosial, mikrokosmos dari masyarakat yang sesungguhnya sekaligus elemen pendidikan multikultural juga diharapkan dapat berperan dalam menanamkan kesadaran dalam masyarakat multikultur, mengembangkan sikap tenggang rasa dan toleran untuk mewujudkan kebutuhan serta kemampuan bekerjasama dengan segala perbedaan yang ada

Tentunya untuk mewujudkan sekolah yang berkualitas, model kepemimpinan sekolah berperan sebagai agen perubahan yang mempunyai keteladanan di mata pengikutnya. Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengambil keputusan. Berbagai penelitian telah dilakukan dan menunjukkan bahwa dalam suasana lingkungan yang berubah dengan cepat, salah satu penyebab menurunnya prestasi akademik dan kualitas lulusan adalah kepemimpinan kepala sekolah yang tidak efektif. Kepala Sekolah sebagai pemimpin sekolah mempunyai peranan strategis dalam upaya peningkatan mutu lulusan yang mampu menunjukkan kecakapan juang dan sifat kompetitifnya dalam persaingan global.

Kepemimpinan transformasional sebagai salah satu teori kepemimpinan yang banyak dipelajari, memiliki potensi besar untuk mendukung dan memperkuat implementasi pendidikan multikultural. Kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pengikutnya guna mencapai perubahan positif dan peningkatan kinerja. Pemimpin transformasional berfokus pada pembangunan visi bersama, mengembangkan potensi individu, dan mendorong inovasi.

Burns menjelaskan, kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi motivasi pengikutnya (Burns, 1978). Defenisi ini menunjukkan dalam kepemimpinan ada pengaruh yang terjadi secara alami pada sistem sosial dan disebarkan kepada anggota organisasinya. Terdapat proses pengaruh yang berkaitan dengan kinerja tugas dalam organisasi atau kelompok. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional dapat memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan beragam. Pemimpin pendidikan yang mengadopsi pendekatan transformasional dapat mendorong guru, siswa, dan komunitas sekolah untuk mengapresiasi dan menghormati perbedaan budaya, serta mengintegrasikan perspektif multikultural dalam kurikulum dan praktik pengajaran

Indonesia adalah negara yang besar dengan segala budaya dan adat istiadat yang melekat di dalamnya, beragam budaya tersebut tidak bisa dipungkiri bahwa akan melahirkan berbagai pandangan bahwa Indonesia negara dengan beragam etnis, ras budaya serta agama yang majemuk. Ilmu yang mempelajari tentang kemajumakn tersebut dewasa ini sering disebut sebagai istilah pendidikan Multikultural (Hilmy, 2003)

Pendidikan multikultural mendesak diterapkan di Indonesia dengan mempertimbangkan keberagaman budaya, suku, ras dan agama yang melingkupinya. Ribuan suku dan budaya serta pengakuan enam agama besar di Indonesia mewakili potensi kekayaan yang sangat besar bagi bangsa dan bagi negara. Namun di sisi lain, keberagaman tersebut juga membawa potensi konflik negative dan kesalahpahaman bahwa alih-alih membangun kekuatan nasional, keberagaman ini justru akan menimbulkan perpecahan.

Terjadinya berbagai konflik di wilayah Indonesia akibat kesalahpahaman atau perbedaan pendapat antar suku, sebenarnya bisa dihindari dengan pemahaman yang mendalam tentang konsep Bhineka Tunggal Ika. Bangsa Indonesia tentu tidak bisa melupakan tragedi konflik etnis Sampit (2001), konflik agama Ambon (1999), konflik etnis Jakarta (1998), serta konflik antar kelompok agama (Syiah dan Ahmadiyah), semuanya yang meninggalkan penderitaan akibat hilangnya ratusan nyawa dan luka perpecahan etnis (Sa'adah, 2018).

Pendidikan multikultural perlu dikembangkan agar masyarakat Indonesia lebih memahami pentingnya memelihara kerukunan antar sesama manusia, dalam memahami sesuatu harus secara utuh agar apa yang menjadi keagungan ilmu dalam multikultural bisa melebar luas tidak hanya sempit sebatas sebagai menghargai perbedaan, lebih dari itu pemahaman agar pentingnya menjaga keharmonisan, memberi etika dalam berpendapat kelompok lain, menjunjung asas kemanusiaan dan lain sebagainya diharapkan mampu memberi kejayaan dalam negara yang serba multi ini (Amin, 2018).

Selama ini literatur mengenai kepemimpinan sekolah lebih banyak menekankan pada kepala sekolah sebagai katalis pencapaian prestasi akademik siswa serta penciptaan budaya akademiknya, namun belum banyak literatur yang membahas tentang peran kepala sekolah serta karakter yang harus dimiliki sebagai perancang dan pengelola pendidikan multikultural. Kepemimpinan pendidikan, dalam hal ini kepala sekolah, memiliki peran vital dalam mendesain

perubahan dan mengimplementasikan inisiatif-inisiatif pendidikan multicultural. Oleh karena itu, kajian mengenai kepemimpinan sekolah terhadap pendidikan multikultural menjadi penting sebagai upaya merancang pedoman dan landasan bagi suksesnya peran kepemimpinan multikultural dalam lingkup sekolah khususnya dalam konteks Indonesia sebagai Negara yang mempunyai keragaman budaya.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam riset ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian yang didasarkan pada upaya membangun pandangan yang diteliti secara rinci, dibentuk dengan kata-kata, gambaran holistic dan rumit (Moleong, Lexy, 2007). Sementara itu, pendekatan yang dipakai adalah pendekatan deskriptif analitik yang dimaksudkan untuk mendapatkan data yang mendalam dan mengandung makna serta menelaah masalah yang ada pada masa kini. Dengan pendekatan deskriptif analitik, artikel ini mengupas secara komprehensif, obyektif, dan sistematis mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pendidikan multicultural (Sugiyono, 2018).

Pengumpulan data dilakukan dengan memilah sumber-sumber referensi dan literature ilmiah berupa duapuluh jurnal yang terkait dengan teori-teori kepemimpinan sekolah, model kepemimpinan transformasional dan pendidikan multikultural, kemudian mengkaji dan menganalisis serta menyajikannya dalam susunan yang sistematis.

Tabel 1. Referensi Jurnal

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Instrument
1	Muhammad Hamzah Al Faruq, Supriyanto. 2020.	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru	Metode Literatur	25 artikel penelitian
2	Intan Silvana Maris, Aan Komariah, Abubakar. 2016.	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah	Kuantitatif	Observasi, Wawancara, Dokumentasi
3	Yenny Anggraeni, T. Elisabeth Cintya Santosa. 2013.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kuantitatif	Observasi, Wawancara, Dokumentasi
4	Miftahus Sa'adah, 2018.	Kepemimpinan Sekolah Berbasis Pendidikan Multikultural	Kualitatif	Observasi, wawancara, dokumentasi
5	Ahmad Rivai, 2020.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan	Kuantitatif	Observasi, wawancara, dokumentasi

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan				
6	Windasari, Erny Roesminingsih, Syunu Trihantoyo, 2022.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar	Kuantitatif	Observasi, wawancara, dokumentasi
7	Muh. Amin, 2018.	Pendidikan Multikultural	Kualitatif	Observasi, Dokumentasi
8	Herly Janet Lesilolo, 2012.	Kepemimpinan Transformasional Dalam Rekonstruksi Peran Agama di Indonesia	Kuantitatif	Observasi, wawancara, dokumentasi
9	Atin Supratin, Aida Rahmi Nasution, 2017.	Implementasi Pendidikan Multikultural Dalam Praktik Pendidikan di Indonesia	Kualitatif	Observasi, wawancara, dokumentasi
10	Dera Nugraha, Uus Ruswandi, M. Erihandiana, 2020.	Urgensi Pendidikan Multikultural di Indonesia.	Studi Pustaka	Observasi, wawancara, dokuemntasi.
11	Avolio, B., Waldan, D. & Yammario, F. 1991	Leading I the 1990's the four I's of transformational leadership	Metode Campuran	Dokumentasi, wawancara, Koesioner dan Sample
12	Mahdinezhad. M. 2013	Transformational and transactional leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity	Kualitatif	Dokumentasi, Survey, wawancara
13	Yang Y. 2013	Principals' Transformational Leadership in School Improvement	Literature	Artikel
14	Bass, Bernard M. 1990	From Transactional to Transformation Leadership	Metode Rancangan Ex-Post Facto	Wawancara, Observasi dan Koesioner
15	Ismail. A. 2009.	The Mediating Effect of Empowerment In the Relationship Between Transformational Leadership and service Quality	Kuatitatif	Koesioner dan Observasi
16	Cohen, J.R. 2006	An Examination of The	Kuantitatif	Wawancara dan

		Perceived Impact of Flexible Work Arrangements on Professional Opportunities In Public Accounting		Survey
17	Ilies, R., Nahrgang, J.D. & Morgeson, F.P. 2007	Leader member exchange and citizenship behavior: A met-analysis	Metode Kualitatif	Observasi, Wawancara dan Dokumentasi
18	Hsu, S. & Mutjaba, B. G. 2007.	Team Transformation al Leadership, Trust, Satisfaction, And Commitment: The Testing of A Structural Equation Model In Software Development Teams	Kualitatif	Dokumentasi, Survey dan Sampel
19	Morrow, P. C., Suzuki, Y. 2005.	The Role of LeaderMember exchange in High turnover work environments	Kuantitatif	Survey dan Florida
20	Xenikou, A. 2017	Transformation leadership: Transactional Contingent Reward, and organizational Identification the Mediating Effect of Perceived Inovation and Goal Culture Orientations	Kuantitatif	Wawancara, Observasi dan Kuesioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PEMIMPIN TRANSFORMASIONAL

Menurut Schumaker (2002) kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang membangkitkan kesadaran para pengikut dengan menunjukkan nilai-nilai dan cita-cita yang tinggi seperti kebebasan, keadilan dan kesetaraan. Wujud kepemimpinan transformasional kepala sekolah didasari dengan kualitas atau mutu pendidikan baik pula. Mengingat pentingnya meningkatkan kualitas peserta didik, oleh sebab itu kepemimpinan kepala sekolah lebih ditekankan dalam peningkatan mutu profesional pendidik serta mutu lulusan. Apabila pendidiknya memiliki kualitas yang baik maka kualitas peserta didik pun akan meningkat. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kunci untuk mendorong perkembangan sekolah. Ini dapat membantu sekolah memecahkan masalah secara konsisten dan mendapatkan berbagai tingkat perbaikan pada tahap yang berbeda (Yang, 2013).

Yulianti (2018) menyatakan bahwa kepala sekolah dalam berperan harus menjadi sebuah agen perubahan agar sekolah yang dipimpin lebih berkembang dari sebelumnya. Kepala sekolah memiliki banyak peran dalam memajukan sekolah yang dipimpinnya. Kepemimpinan transformasional dapat dijabarkan melalui perilaku kharismatik-ideal, inspiratif, memiliki intelektual yang tinggi, serta memberikan perhatian serta melatih, dan menasihati karyawan secara individual sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah tersebut. ketika seorang guru atau bawahan dari kepala sekolah tersebut menyenangi pekerjaannya maka karyawan tersebut juga akan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya dan bekerja dengan rekan rekannya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi atau lembaga pendidikan tersebut (Saks, 2006).

Kepala sekolah mampu mengerakan karyawan dengan memberi kesejahteraan berupa penghargaan kepada karyawan dan guru terbaik di sekolah tersebut setiap tahunnya. Pemberian tersebut bertujuan untuk memotivasi para karyawan dan guru agar lebih optimal dan maksimal lagi dalam menjalankan tugasnya. Prilaku tersebut juga sesuai dengan penelitian Fatinam (2015) bahwa faktor-faktor yang mendukung kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru adalah dengan adanya peningkatan kesejahteraan guru dan tunjangan sertifikasi. Kepala sekolah yang memenuhi indikator transformasional ialah kepala sekolah yang memiliki peran konselor dalam membangun mutu dan kualitas, Kepemimpinan Transformasional adalah semua hal yang bersifat perbaikan secara terus menerus, memiliki visi dan misi kedepan, berpusat pada kebutuhan siswa sehingga tidak hanya prestasi siswa saja yang meningkat melainkan juga meningkatkan mutu dan kualitas profesi guru itu sendiri.

Avolio (1991) berpendapat bahwa Kepemimpinan Komponen transformasional ada 4 macam yaitu: a) *Idealized influence*, mengubah jati diri setiap orang untuk memunculkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang-orang yang dipimpinnya, sedangkan makna dari *Idealized influence* adalah saling berbagi persoalan atau resiko yang di hadapi oleh setiap kelompok, mulai dari persoalan pertanggung jawaban atas perilaku moral serta etis, dan kebutuhan pribadinya; b) *Inspirational motivation*, yang tercermin di dalam lingkungan yang senantiasa menyediakan sesuatu yang menantang dan senantiasa memberikan arti dari sebuah tanggung jawab orang-orang yang dipimpin, yang di dalamnya adalah sikap pemimpin yang dapat menghasilkan kerja nyata yang jelas dan perilaku yang mampu mendemonstrasikan komitmen dan dukungan terhadap tujuan organisasi. Bahkan (2011) mengklaim secara konseptual bahwa makna kerja dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja, oleh sebab itu perlu adanya antusiasme dan optimisme untuk membangun semangat para bawahannya; c) *Intellectual simulation*. Pemimpin yang menggunakan metode kepemimpinan yang mencari atau inovasi-inovasi baru dan menggunakan cara penyelesaian yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya. Ia juga selalu memberikan arahan atau suatu pendekatan baru dalam melakukan sebuah tanggung jawab; d) *Individualized consideration*, yaitu refleksi yang di lakukan oleh pemimpin yang selalu memperhatikan dan menjunjung tinggi kepada mereka yang memiliki prestasi dan selalu memperhatikan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinnya Maka ketika seorang pemimpin belum mendapatkan kepercayaan dari bawahannya, stimulus yang dilakukan pemimpin terhadap bawahannya itu belum maksimal dan masih kurang berperan dalam membentuk prilaku yang baik. Sebagai akibat dari perlakuan seorang pemimpin yang menyenangkan menjadi timbal balik dari kinerja bawahannya.

Keteladanan kepala sekolah ditunjukkan melalui berbagai hal yang dilakukan oleh setiap kepala sekolah misalnya dengan berangkat pagi ke sekolah tanpa terlambat, apabila ada sampah yang terlihat oleh beliau, beliau langsung membuang sampah pada tempatnya tanpa menyuruh orang lain melakukannya, selain itu jika ada sesuatu yang tidak pada tempatnya maka beliau akan turun tangan tanpa menunggu lama karyawannya melakukan hal tersebut, menginstruksikan apel pagi kepada para siswanya. Hal ini membuat karyawannya merasa malu dan lebih memahami perannya. Berbagai sikap yang ditunjukkan kepala sekolah tersebut dapat menjadikan kepala sekolah memperoleh rasa hormat dari bawahannya, seperti pendapat Normianti (2019) bahwa seorang kepala sekolah harus mampu mewujudkan kreatifitas, pencapaian prestasi, dan komunikasi seperti tepat waktu kedatangan ke sekolah dan tepat waktu pulang dari sekolah, kualitas hasil kerja baik dan ketika terjadi permasalahan yang rumit di sekolah maka kepala sekolah tanggap dan cepat dalam mengatasi permasalahan tersebut yaitu, dengan mengumpulkan semua karyawan, guru dan staf manajemen untuk melakukan rapat dan mencari solusinya secara bersama agar lebih baik kedepannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Saputra (2018) dalam penelitiannya bahwa suatu organisasi akan mengalami keberhasilan sebagian besar ditentukan oleh gaya kepemimpinannya dengan menggunakan kepemimpinan yang ideal pada saat situasi yang mendukung dan dapat memenuhi kinerja kepemimpinan dalam hal memberikan nasihat dan solusi. menurut Ismail (2009) gaya kepemimpinan ialah pola pola perilaku pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi aktivitas orang-orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan dalam suatu situasi organisasinya yang dapat berubah.

Tanggung jawab sebagai pencipta budaya sekolah yang kondusif terhadap pembentukan sikap multikultur ini terletak pada kepala sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah memegang peranan yang sangat menentukan dalam menciptakan lingkungan yang ramah perbedaan serta menjadi kunci keberhasilan penanaman sikap multikultural di sekolah (Manik & Bustomi, 2011). Dengan demikian, keberhasilan pendidikan multikultural di lingkungan sekolah sangat bergantung pada kebijakan, inisiatif serta peran kepemimpinan kepala sekolah dengan didukung oleh segenap warga sekolah baik guru, tenaga kependidikan maupun siswa

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan, kepala sekolah mengemban peran sebagai komunikator dalam upaya melakukan penjaminan mutu adalah dengan memberi pengaruh terhadap bawahannya untuk mencapai keinginan yang di cita-citakan, mengingat pentingnya meningkatkan kualitas peserta didik, oleh sebab itu kepemimpinan kepala sekolah lebih ditekankan dalam peningkatan mutu profesional pendidik serta mutu lulusan. Kepala sekolah harus mampu menciptakan perubahan yang mendasar bagi karyawan, guru dan siswanya yang dilandasi dengan nilai-nilai agama, sistem budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas pengikutnya dalam mencapai visi misi sekolah (Faruq & Supriyanto, 2020).

2. KEPEMIMPINAN SEKOLAH BERBASIS PENDIDIKAN MULTIKULTURAL

Istilah pendidikan multikultural dapat digunakan baik pada tingkat deskriptif, maupun normatif, yang menggambarkan isu-isu dan masalah-masalah pendidikan yang berkaitan dengan masyarakat multikultural. Lebih jauh ia juga mencakup pengertian tentang pertimbangan terhadap kebijakankebijakan dan strategi-strategi pendidikan dalam masyarakat multikultural. Dalam konteks deskriptif ini, kurikulum pendidikan multikultural mestilah mencakup subjek-

subjek seperti: toleransi, tema-tema tentang perbedaan etno-kultural dan agama, bahaya diskriminasi, penyelesaian konflik dan mediasi, HAM, demokrasi dan pluralitas, multikulturalisme, kemanusiaan universal, dan subjek-subjek lain yang relevan (Amin, 2018).

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan dan mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Multikultural adalah berbagai macam status sosial budaya meliputi latar belakang, tempat, agama, ras, suku dll (Munib, 2009). Jadi pendidikan multikultural adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian didalam dan di luar sekolah yang mempelajari tentang berbagai macam status sosial, ras, suku, agama agar tercipta kepribadian yang cerdas dalam menghadapi masalah-masalah keberagaman budaya.

Pendidikan multikultural adalah proses penanaman cara hidup menghormati, tulus, dan toleran terhadap keanekaragaman budaya yang hidup di tengah-tengah masyarakat plural (Asy'ari, 2004). Multikultural berarti beraneka ragam kebudayaan. akar kata dari multikulturalisme adalah kebudayaan, yaitu kebudayaan yang dilihat dari fungsinya sebagai pedoman bagi kehidupan manusia. Dalam konteks pembangunan bangsa, istilah multikultural ini telah membentuk suatu ideologi yang disebut multikulturalisme. Multikulturalisme adalah sebuah ideologi dan sebuah alat untuk meningkatkan derajat manusia dan kemanusiaannya. Untuk dapat memahami multikulturalisme diperlukan landasan pengetahuan berupa bangunan konsep-konsep yang relevan dan mendukung keberadaan serta berfungsinya multikulturalisme dalam kehidupan manusia. Bangunan konsep-konsep ini harus dikomunikasikan di antara para ahli yang mempunyai perhatian ilmiah yang sama tentang multikulturalisme sehingga terdapat kesamaan pemahaman dan saling mendukung dalam memperjuangkan ideologi ini.

Menurut Choirul Mahfud (2011: 75) multikulturalisme dibentuk dari kata multi (banyak), kultur (budaya), dan isme (aliran atau paham). Secara hakiki dalam kata tersebut terkandung pengakuan akan martabat manusia yang hidup dalam komunitasnya dengan kebudayaannya masing-masing yang unik. Multikulturalisme adalah suatu gagasan yang bertujuan mengelola keberagaman dengan prinsip kesetaraan dan pengakuan untuk tujuan bersama. Gagasan tersebut menyangkut pengaturan relasi antara kelompok kultural yang ada. Fokus multikulturalisme terdapat pada pemahaman terhadap kehidupan yang penuh dengan perbedaan kebudayaan secara individu maupun kelompok. Sebagai negara multikultural terbesar, Indonesia memiliki aset keanekaragaman budaya yang melimpah. Keberagaman tersebut sejatinya dapat dilestarikan dan dikelola untuk menopang kemajuan bangsanya. Pengelolaan multikultural tersebut tidak mungkin terjadi dengan baik tanpa pendidikan multicultural

Multikulturalisme bisa dikatakan lahir karena keberadaan masyarakat plural. Pluralitas masyarakat tersebut melahirkan berbagai bentuk multikulturalisme, antara lain :

- a. Multikulturalisme Isolasi. Berbagai masyarakat kultural hidup secara mandiri dan terlibat dalam hubungan normal yang saling mengenal satu sama lain. Artinya saling menerima perbedaan, tapi masing-masing berusaha untuk mempertahankan budaya mereka. Seperti suku Kajang di Kabupaten Bulukumba.
- b. Multikulturalisme Akomodatif. Masyarakat pemilik budaya dominan menyediakan penyesuaian-penyesuaian akomodatif bagi kelompok minoritas. Kelompok minoritas tersebut tidak menentang budaya dominan, seperti masyarakat suku Jawa yang tinggal di daerah Palopo.

- c. Multikulturalisme Otonomi. Beberapa kelompok budaya berusaha menciptakan kesejajaran dan menginginkan kehidupan otonom yang dapat diterima semua pihak.
- d. Multikulturalisme Kritis. Terjadi dalam masyarakat plural dimana berbagai kelompok tidak menginginkan kehidupan otonom, tapi mengharapkan pembentukan budaya kolektif yang menitikberatkan berbagai perspektif distingtif. Kelompok budaya dominan pada dasarnya menolak dan berusaha menerapkan budaya dominannya. Seperti kelompok LGBT di tengah masyarakat Indonesia.
- e. Multikulturalisme Kosmopolitan. Multikulturalisme yang berupaya menghapus segala bentuk batas budaya untuk mewujudkan suatu masyarakat dimana setiap individu tidak terikat pada kultur tertentu. Mereka memiliki kebebasan lintas kultural, menikmati kultur kelompok lain atau mengembangkan kultur sendiri.

Untuk menjaga persatuan masyarakat multibudaya, diantara beberapa hal yang perlu dihindari: (1) Primordialisme, perasaan kesukuan yang berlebihan. Berfikir suku bangsa sendiri yang terunggul. (2) Etnosentrisme, pandangan yang berpangkal pada kebudayaannya sendiri. Cenderung meremehkan budaya kelompok lain. (3) Diskriminatif, sikap membedakan terhadap sesama warga berdasarkan golongan, warna kulit, ekonomi, suku bangsa, agama, dan unsur budaya lainnya. (4) Stereotip, konsepsi mengenai sifat general suatu kelompok berdasarkan prasangka. Tanpa menghindari hal-hal tersebut diatas, sangat sulit menghindari konflik di negara yang sangat multikultural seperti Indonesia. Konflik dapat diartikan sebagai ketidakpahaman atau ketidaksepakatan antara kelompok atau gagasan-gagasan yang berlawanan. Ia juga bisa berarti perang, atau upaya berada dalam pihak yang bersebrangan. Atau dengan kata lain, ketidaksetujuan antara beberapa pihak (Nugraha dkk., 2020).

Di era globalisasi dan pluralisme budaya yang semakin meningkat, pendidikan multikultural menjadi suatu keharusan dalam sistem pendidikan modern. Pendidikan multikultural bertujuan untuk mengembangkan kesadaran, pemahaman, dan penghargaan terhadap keberagaman budaya dalam masyarakat. Melalui pendidikan ini, diharapkan dapat tercipta suasana yang toleran, inklusif, dan harmonis di lingkungan sekolah, yang kemudian berdampak positif pada masyarakat luas. Kepemimpinan sekolah memainkan peran yang sangat vital dalam implementasi pendidikan multikultural. Kepemimpinan sekolah berbasis pendidikan multikultural menekankan pada pentingnya pemimpin pendidikan yang memiliki visi, komitmen, dan keterampilan untuk mengelola keberagaman budaya di sekolah. Pemimpin sekolah harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, di mana setiap siswa merasa dihargai dan diterima tanpa memandang latar belakang budaya mereka. Dalam perencanaan dan pengembangan kebijakan dan peraturan yang mendukung pendidikan multikultural, kepala sekolah harus merujuk pada realitas keberagaman yang senantiasa berkembang menjadi isu yang semakin sensitive dalam masyarakat (Vervaeet dkk., 2018)

Pemimpin sekolah berbasis pendidikan multikultural harus memiliki beberapa karakteristik penting, termasuk kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi guru, siswa, serta seluruh komunitas sekolah untuk menghargai keberagaman. Mereka juga harus mampu mengembangkan dan menerapkan kebijakan serta kurikulum yang mencerminkan nilai-nilai multikultural, serta memberikan pelatihan dan dukungan kepada guru untuk mengintegrasikan perspektif multikultural dalam proses pengajaran dan pembelajaran.

Kepemimpinan multikultural di sekolah dimaknai sebagai sejauh mana kepala sekolah menerapkan kebijakan, peraturan, dan inisiatif-inisiatif yang mendorong budaya multikultural yang bukan terbatas pada dokumen-dokumen tertulis namun juga meliputi penegakan aturan-aturan. Proses ini memerlukan peran kepemimpinan kepala sekolah yang berkarakter dan memiliki pengalaman serta pemahaman multikultural yang mendalam. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional dianggap sesuai dan mampu mendorong penciptaan budaya multikultural dalam lingkungan sekolah (Jason, 2000). Model kepemimpinan transformasional berbeda dengan model kepemimpinan transaksional dimana kepemimpinan transformasional didasarkan pada komitmen sejati dan motivasi antara pemimpin dan yang dipimpin sedangkan model kepemimpinan transaksional dijalankan dengan dasar hubungan pertukaran yaitu antara visi pemimpin dengan balasan yang akan diterima oleh pengikutnya. Dilihat dari model hubungan gaya kepemimpinan transformasional menerapkan langkah yang sistematis dimana pemimpin mengambil tindakan atau kebijakan dalam rangka peningkatan kematangan motivasi pengikutnya kemudian mengerakkan motivasi mereka melebihi kepentingan pribadi mereka sendiri demi pencapaian kepentingan bersama (Avolio dkk., 1991) avolio. Dalam teori kepemimpinan transformasional, budaya sekolah difasilitasi oleh kepala sekolah yang memusatkan model kepemimpinannya pada penciptaan iklim positif melalui tiga aspek yaitu (1) artikulasi visi, (2) kepemimpinan bersama, dan (3) pengembangan motivasi dan komitmen bersama (Matthew, 2016)m.

Sebagai pelopor pendidikan multikultural, kepala sekolah juga harus menjadi role model bagi penanaman sikap multikultur. Avolio (1991) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dengan bertindak sebagai role model bagi mitranya. Dalam hal ini, kepala sekolah hendaknya memiliki pengalaman multikultural dalam dirinya sehingga yang bersangkutan dapat memahami secara mendalam serta memiliki empati yang bersifat genuine dalam perannya sebagai teladan penanaman nilai-nilai keberagaman. Budaya multikultural di sekolah harus diwujudkan oleh kepala sekolah, karena budaya adalah fondasi untuk perubahan jangka panjang sekolah. Kepala sekolah perlu mengintegrasikan budaya multikultural di sekolah, yang nantinya dapat membentuk pola pikir dan sikap multikultural siswa dalam masyarakat yang lebih luas, melalui perencanaan strategis sekolah. Kepemimpinan transformasional dengan strateginya menawarkan kerangka kerja yang mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma perilaku yang tertanam dalam budaya organisasi sekolah, yang menghargai dan mengapresiasi perbedaan serta keragaman, namun disatukan dalam komitmen dan tujuan yang sama.

Dari model kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang menginspirasi dengan mengakomodasi kepentingan individu, yang dalam hal ini dapat diartikan sebagai bentuk keragaman dalam perbedaan nilai, serta dengan perannya sebagai role model inilah diharapkan budaya dan lingkungan multikultural dapat diciptakan dalam lingkungan sekolah. Sehingga, pendidikan multikultural di sekolah sebagai upaya penanaman sikap multikultur siswa tidak hanya sekedar disisipkan dalam kurikulum mata pelajaran, namun juga dimanifestasikan dalam nilai-nilai dan aktivitas-aktivitas sekolah. Dengan demikian tujuan pendidikan multikultural untuk menumbuhkan kesadaran akan perbedaan dan keberagaman siswa dapat diimplementasikan secara lebih efektif.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mendorong perbaikan berkelanjutan di sekolah. Perilaku teladan kepala sekolah, seperti ketepatan waktu, kebersihan, dan pemecahan masalah yang proaktif, membuat mereka dihormati dan mempengaruhi budaya sekolah secara positif. Peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan multikultural yang kondusif dan tanggung jawab mereka dalam memastikan jaminan kualitas melalui komunikasi yang efektif dan pengaruhnya terhadap bawahan mereka. Pentingnya meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas lulusan melalui peningkatan berkelanjutan, visi, dan fokus pada kebutuhan siswa. Perlunya kepala sekolah menanamkan perubahan mendasar yang berlandaskan pada nilai-nilai agama dan sistem budaya untuk menumbuhkan inovasi dan kreativitas di antara para pengikutnya dalam mencapai visi dan misi sekolah.

Apabila pendidikannya memiliki kualitas yang baik maka kualitas peserta didik pun akan meningkat. Ini dapat membantu sekolah memecahkan masalah secara konsisten dan mendapatkan berbagai tingkat perbaikan pada tahap yang berbeda. Kepala sekolah memiliki banyak peran dalam memajukan sekolah yang dipimpinnya. Faktor-faktor yang mendukung kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru adalah dengan adanya peningkatan kesejahteraan guru dan tunjangan sertifikasi. Kepala sekolah yang memenuhi indikator transformasional ialah kepala sekolah yang memiliki peran konselor dalam membangun mutu dan kualitas. Kepemimpinan Transformasional mencakup semua hal yang bersifat perbaikan secara terus menerus, memiliki visi dan misi kedepan, berpusat pada kebutuhan siswa sehingga tidak hanya prestasi siswa saja yang meningkat melainkan juga meningkatkan mutu dan kualitas profesi guru itu sendiri. Kepala sekolah harus mampu menciptakan perubahan yang mendasar bagi karyawan, guru dan siswanya yang dilandasi dengan nilai-nilai agama, sistem budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas pengikutnya dalam mencapai visi misi sekolah.

Istilah pendidikan multikultural dapat digunakan baik pada tingkat deskriptif, maupun normatif, yang menggambarkan isu-isu dan masalah-masalah pendidikan yang berkaitan dengan masyarakat multikultural. Jadi pendidikan multikultural adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian didalam dan di luar sekolah yang mempelajari tentang berbagai macam status sosial, ras, suku, agama agar tercipta kepribadian yang cerdas dalam menghadapi masalah-masalah keberagaman budaya. akar kata dari multikulturalisme adalah kebudayaan, yaitu kebudayaan yang dilihat dari fungsinya sebagai pedoman bagi kehidupan manusia.

Pemimpin sekolah berbasis pendidikan multikultural harus memiliki beberapa karakteristik penting, termasuk kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi guru, siswa, serta seluruh komunitas sekolah untuk menghargai keberagaman. Mereka juga harus mampu mengembangkan dan menerapkan kebijakan serta kurikulum yang mencerminkan nilai-nilai multikultural, serta memberikan pelatihan dan dukungan kepada guru untuk mengintegrasikan perspektif multikultural dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Kepemimpinan multikultural di sekolah dimaknai sebagai sejauh mana kepala sekolah menerapkan kebijakan, peraturan, dan inisiatif-inisiatif yang mendorong budaya multikultural yang bukan terbatas pada dokumen-dokumen tertulis namun juga meliputi penegakan aturan-aturan. Proses ini memerlukan peran kepemimpinan kepala sekolah yang berkarakter dan memiliki pengalaman serta pemahaman multikultural yang mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. (2018). Pendidikan Multikultural. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 09(1), 24–34. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/5020/3342>
- Asy'ari, M. (2004). *Pendidikan Multicultural dan Konflik Bangsa*. <http://kompas.com/kompas-cetak/0409/03/opini/1246546>.
- Avolio, B. J., Waldman, D. A., & Yammarino, F. J. (1991). The Four I's of Transformational Leadership"Transformational versus servant leadership: a difference in leader focus. *Journal of European Industrial Training*, 15(4), 9–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/03090599110143366>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper and Row.
- Carloz, D. (1992). *Multicultural Education for the 21st Century*. National Education Association of the United States.
- Faruq, M. H. Al, & Supriyanto. (2020). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *JDMP: Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 68–76. <https://doi.org/10.47709/ejim.v1i2.1192>
- Fatinam, Aswandi, & Masluyah, H. (2015). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru. *JPPK: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(10), 1–14.
- Hilmy, M. (2003). Menggagas Paradigma Pendidikan Berbasis Multikulturalisme. *Ulumuna*, 7(12), 332–342.
- Ismail, A., Abd Halim, F., Nailul Munna Abang Abdullah, D., Sofian Shminan, A., Lamentan Anak Muda, A., Samsudin, S., & Girardi, A. (2009). International Journal of Business and Management The Mediating Effect of Empowerment in the Relationship between Transformational Leadership and Service Quality. *International Journal of Business and Management*, 4(4), 3–12. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n4p3>
- Jason, M. H. (2000). The role of the principal as transformational leader in a multicultural learning community. *High School Journal*, 83(3).
- Manik, E., & Bustomi, K. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 97–107. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/12>
- Matthew, S. A. (2016). *Exploring Leadership in a Multicultural School* [Walden University: Minnesota]. <https://www.proquest.com/pqdt/docview/1800284837/abstract/3C74079C35484216PQ/597>
- Moleong, Lexy, J. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Munib, A. (2009). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Unnes Press.
- Normianti, H., Aslamiah, & Suhaimi. (2019). Relationship of Transformational Leaders of Principal, Teacher Motivation, Teacher Organization Commitments with Performance of Primary School Teachers in Labuan Amas Selatan Indonesia. *European Journal of Education Studies*, 5(11), 123–141. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2583734>
- Nugraha, D., Ruswandi, U., & Erihadiana, M. (2020). Urgensi Pendidikan Multikultural Di Indonesia. *JPPKN: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 1(2), 140–149. <https://doi.org/10.54168/ahje.v1i1.5>
- Patimatuzzuhro, S. (2024). EKSISTENSI MODERASI BERAGAMA BERBASIS MULTIKULTURAL DI SMAN 1 NARMADA. *JURNAL ASIMILASI PENDIDIKAN*, 2(2), 54-63. <https://doi.org/10.61924/jasmin.v2i2.30>

- Sa'adah, M. (2018). Kepemimpinan Sekolah Berbasis Pendidikan Multikultural. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, 6(2), 141–150.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saputra, R., Mahmud, M., & Hakim, L. (2018). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Jumlah Siswa/Siswi di SMP Negeri 18 Kota Jambi*. UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Schumaker, D. (2002). Leadership and Its Impact on Organizations. *International Journal of Business Studies*, 10(2), 1–26.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Vervae, R., Van Houtte, M., & Stevens, P. A. J. (2018). Multicultural school leadership, multicultural teacher culture and the ethnic prejudice of Flemish pupils. *Teaching and Teacher Education*, 76, 68–77. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.08.009>
- Yang, Y. (2013). The obstacles in developing transformational leadership. *Journal of Academic Administration in Higher Education*, 9(2), 77–83. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1140974.pdf>
- Yulianti, H. (2018). *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Negeri 1 Simbarawarngin Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah*. UIN Raden Intan Lampung.