

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM RESTRUKTURISASI DI SEKOLAH INKLUSIF CHERISH ACADEMY

Siti Handayani¹, Erni Murniarti²

^{1,2} Universitas Kristen Indonesia, Indonesia

Email: handayanisiti4@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i1.1818>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 January 2026

Final Revised: 24 January 2026

Accepted: 10 February 2026

Published: 25 February 2026

Keywords:

Leader

Principal

Participation

Students



ABSTRAK

The quality of school leadership, which influences the effectiveness of learning, teacher performance, and student motivation to achieve, is crucial. A principal with strong managerial and leadership skills will be able to translate the school's vision and mission into numerous well-planned and measurable strategic programs, thereby sustainably improving the quality of education. This study aims to specifically analyze the principal's leadership style in the organizational and learning restructuring process at the Cherish Academy Inclusive School. The restructuring was carried out in response to the increasing diversity of student needs, especially students with special needs, as well as demands for improving the quality of inclusive education services. This study used a qualitative approach with a case study method, which allows for in-depth data collection on the principal's leadership practices in managing structural and cultural changes in the school environment. The results show that the principal applies a transformational-participatory leadership style characterized by teacher involvement in decision-making, intensive mentoring in the implementation of inclusive learning, and open communication during the restructuring process. The restructuring focused on structuring teacher work structures, strengthening collaboration between classroom teachers and special needs teachers, and adjusting learning policies oriented to individual student needs.

ABSTRAK

Kualitas kepemimpinan sekolah, yang mempengaruhi efektivitas pembelajaran, kinerja guru, serta motivasi siswa untuk berprestasi, menjadi hal yang sangat penting. Kepala sekolah dengan keterampilan manajerial dan kepemimpinan yang baik akan mampu mengubah visi dan misi sekolah menjadi banyak program strategis yang terencana dengan baik dan terukur, sehingga kualitas pendidikan akan terus meningkat secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara spesifik gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam proses restrukturisasi organisasi dan pembelajaran di Sekolah Inklusif Cherish Academy. Restrukturisasi dilakukan sebagai respons terhadap meningkatnya keberagaman kebutuhan peserta didik, khususnya peserta didik berkebutuhan khusus, serta tuntutan peningkatan mutu layanan pendidikan inklusif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, yang memungkinkan penggalian data secara mendalam mengenai praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola perubahan struktural dan kultural di lingkungan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional-partisipatif yang ditandai dengan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, pendampingan intensif dalam pelaksanaan pembelajaran inklusif, serta komunikasi terbuka selama proses restrukturisasi. Restrukturisasi difokuskan pada penataan struktur kerja guru, penguatan kolaborasi antara guru kelas dan guru pendamping khusus, serta penyesuaian kebijakan pembelajaran yang berorientasi pada kebutuhan individual peserta didik.

Kata kunci: Pemimpin; Kepala Sekolah; Partisipasi; Peserta didik

PENDAHULUAN

Peran kepala sekolah sangat penting untuk menetapkan tujuan, kebijakan, dan keberhasilan operasional sebuah lembaga pendidikan (Meggitt, 2012). Kepala sekolah tidak hanya sebagai manajer administratif, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk mentransformasi berbagai bagian sekolah guna mencapai kualitas pendidikan dan mewujudkan visi dan misi pendidikan. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, menciptakan kurikulum, dan menerapkan budaya sekolah yang sehat (Hopkins, 2008). Kualitas kepemimpinan sekolah, yang mempengaruhi efektivitas pembelajaran, kinerja guru, serta motivasi siswa untuk berprestasi, menjadi hal yang sangat penting. Kepala sekolah dengan keterampilan manajerial dan kepemimpinan yang baik akan mampu mengubah visi dan misi sekolah menjadi banyak program strategis yang terencana dengan baik dan terukur, sehingga kualitas pendidikan akan terus meningkat secara berkelanjutan (Gedge, 2016). Sayangnya, dalam kenyataannya, sebagian besar sekolah mengalami kesulitan ketika kepemimpinan berganti, terutama ketika kepala sekolah yang telah lama menjabat pensiun.

Keadaan ini biasanya melibatkan transisi yang substansial karena perbedaan gaya kepemimpinan, kebijakan, dan cara yang digunakan oleh semua kepala sekolah dalam mengoperasikan organisasi pendidikan (Ramadhan & Torro, 2022). Setiap anggota staf sekolah (guru, staf pendidikan, dan siswa) perlu beradaptasi selama periode pergantian kepala sekolah untuk memastikan bahwa program peningkatan pendidikan tidak terpengaruh secara negatif. Ketika hal ini tidak dapat dihindari, diperlukan seorang pemimpin baru yang tidak hanya memahami struktur dan budaya organisasi sekolah, tetapi juga dapat mempertahankan dan mengembangkan program unggulan yang telah ada. Diharapkan kepala sekolah baru akan memainkan peran penting sebagai inovator dan agen perubahan yang sesuai dengan kebutuhan zaman tanpa mengabaikan nilai-nilai dan karakteristik lama sekolah. Menurut Bass (1990) Seorang pemimpin yang produktif akan mampu menginspirasi, mendorong, dan mengarahkan perilaku ke arah yang berbeda baik untuk individu maupun organisasi melalui peningkatan kualitas profesional dan pemberdayaan (Bernard M. Bass, 1990). Ini lebih relevan dalam konteks memimpin sekolah karena berarti kepala sekolah harus menyediakan kondisi untuk lingkungan kerja, memberikan kekuatan dan dukungan kepada guru dan staf, serta menciptakan suasana kolaborasi dalam mencapai pendidikan berkualitas (Idhayani et al., 2020). Jadi, efektivitas restrukturisasi dan peningkatan sekolah sangat bergantung pada adaptasi terhadap pemimpin baru, memahami potensi sebelumnya, dan terus memimpin dengan cara kepemimpinan sebelumnya dalam jangka panjang. Jadi, transisi kepala sekolah menuju pensiun bukanlah urusan administrasi semata, melainkan dorongan penting menuju penguatan praktik kepemimpinan yang adaptif, melibatkan, dan berbasis kualitas. Restrukturisasi sekolah mengacu pada perubahan holistik dan sistematis yang diterapkan dengan pendekatan khusus untuk mencapai tujuan keseluruhan agar organisasi sekolah menjadi efektif dan efisien (Satriawan et al., 2021).

Dalam sekolah inklusif, restrukturisasi dianggap sebagai restrukturisasi organisasi, manajemen, atau administrasi, dan bukan hanya sebagai reorganisasi atau restrukturisasi, tetapi sebagai restrukturisasi nilai, budaya, dan strategi pembelajaran yang esensial untuk memungkinkan apresiasi terhadap keragaman siswa. Prosedur semacam ini menekankan perlunya adopsi dari perspektif akademis terhadap sistem pendidikan yang berkaitan dengan keadilan, kesetaraan, dan inklusivitas sehingga tidak ada siswa yang didiskriminasi. Peran kepemimpinan kepala sekolah mencakup sisi administratif dari kepemimpinan tetapi juga kemampuan untuk menjadi visioner dan agen perubahan yang menginspirasi.

Pemimpin harus mampu memobilisasi semua subsistem sekolah dari guru, pendidik, siswa, dan orang tua untuk secara aktif, bersama-sama menciptakan ekosistem pendidikan yang terbuka, kolaboratif, transformasi, dinamis, dan adaptif. Kepemimpinan yang didorong oleh visi berfokus pada nilai yang mendorong sekolah terhadap perubahan dan membantu membangun rasa kebersamaan di antara semua warga sekolah (Rivayanti et al., 2020). Merancang ulang tidak hanya mengubah struktur dan administrasi melalui perilaku kepemimpinan, tetapi juga menciptakan budaya sekolah yang lebih humanis, inklusif, dan berkelanjutan. Pada akhirnya, sekolah dapat menjadi lingkungan belajar yang ramah yang menerima semua peserta didik sebagai individu dan mendorong setiap orang untuk mendapatkan yang terbaik dari dirinya sendiri.

Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku atau pendekatan di mana seorang pemimpin berusaha mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk pendidikan inklusif, kualitas gaya kepemimpinan adalah penentu penting untuk mengelola proses dan membangun penerimaan budaya sekolah terhadap perbedaan. Beberapa contoh gaya kepemimpinan yang relevan untuk diterapkan dalam lingkungan sekolah inklusif meliputi: Kepemimpinan Transformasional yang memprioritaskan pendekatan individualistik yang menghargai inspirasi, motivasi, dan potensi semua anggota organisasi untuk mencapai hasil yang baik bagi organisasi (Bass, 1990). Pengaruh ideal tercermin ketika pemimpin berperan sebagai teladan moral dan etis, serta menunjukkan komitmen nyata terhadap nilai-nilai inklusi. Praktik kepemimpinan tersebut dapat diwujudkan, misalnya, dengan menyambut siswa berkebutuhan khusus dalam kegiatan resmi sekolah atau secara terbuka menolak segala bentuk diskriminasi. Motivasi inspiratif berfungsi melalui penyampaian visi jangka panjang yang bermakna sehingga mampu mendorong guru untuk melampaui batas kenyamanan dan beradaptasi dengan tuntutan perubahan.

Menurut Bass (1990), kepemimpinan transformasional berfokus pada kapasitas pemimpin dalam mentransformasi nilai, prioritas, dan aspirasi anggota organisasi melalui empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pendekatan ini menempatkan individu sebagai subjek utama perubahan dengan menghargai keunikan potensi setiap anggota organisasi dalam berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang unggul. Dalam konteks restrukturisasi sekolah inklusif, kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam mengatasi resistensi dan inersia budaya organisasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional mampu mengartikulasikan visi "Sekolah Untuk Semua" melalui komunikasi persuasif, termasuk pidato inspiratif dan penyampaian kisah keberhasilan siswa inklusif, sehingga dapat membangkitkan motivasi guru yang awalnya bersikap skeptis. Penelitian Leithwood dan Sun (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan komitmen guru terhadap reformasi pendidikan, dengan peningkatan hingga 25%, khususnya dalam lingkungan sekolah yang memiliki keberagaman tinggi.

Kepemimpinan partisipatif, sebagaimana dijelaskan oleh Yukl (2013), menekankan keterlibatan aktif berbagai pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Model ini beroperasi dalam suatu spektrum yang mencakup pertukaran informasi, konsultasi, hingga pendelegasian wewenang secara kolektif. Melalui pendekatan ini, pemimpin tidak bertindak sebagai pengambil keputusan tunggal, melainkan sebagai fasilitator yang membuka ruang dialog, menghimpun beragam perspektif, dan mendorong terciptanya keputusan bersama. Dalam konteks restrukturisasi sekolah inklusif,

kepemimpinan partisipasi berperan strategis dalam menjawab kompleksitas kebutuhan pendidikan. Proses partisipasi dapat dimulai melalui forum rutin yang melibatkan guru, orang tua, dan siswa, untuk mendiskusikan isu-isu krusial seperti aksesibilitas lingkungan belajar atau pengembangan kurikulum adaptif. Pemimpin berperan memastikan bahwa proses deliberasi berlangsung secara adil, termasuk dengan melindungi suara kelompok minoritas agar tidak terpinggirkan oleh dominasi kelompok mayoritas. Pendekatan ini memperkuat rasa kepemilikan kolektif serta menumbuhkan tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan perubahan yang dijalankan.

Penerapan kepemimpinan partisipasi dalam sekolah inklusif juga memungkinkan lahirnya solusi yang lebih kontekstual dan berkelanjutan. Melalui musyawarah berkala atau pembentukan tim kerja lintas fungsi, keputusan terkait penataan ruang kelas, strategi pembelajaran, maupun kebijakan sekolah disusun berdasarkan pengalaman langsung para pemangku kepentingan. Meta-analisis yang dilakukan oleh Dust et al. (2018) menunjukkan bahwa keterlibatan partisipasi dalam pengambilan keputusan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja guru dan efektivitas implementasi reformasi pendidikan. Dalam konteks Indonesia, pendekatan partisipasi tercermin dalam program Sekolah Ramah Anak, di mana keterlibatan orang tua dan komunitas sekolah menjadi elemen penting dalam perancangan program pendampingan bagi siswa berkebutuhan khusus, seperti siswa dengan ADHD. Keterlibatan ini terbukti mampu menurunkan tingkat putus sekolah secara signifikan (Balitbang Kemdikbud, 2023). Meskipun demikian, kepemimpinan partisipatif juga menghadapi tantangan, terutama terkait dengan waktu dan proses mencapai konsensus, yang berpotensi memperlambat restrukturisasi di sekolah dengan keterbatasan sumber daya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif (Moleong, 2017). Strategi ini dipilih untuk memperoleh informasi yang mendalam tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah terkait restrukturisasi di sekolah inklusif. Penelitian kualitatif mendukung peneliti untuk membangun pandangan yang mendalam tentang perilaku, strategi, dan nilai-nilai yang mendasari praktik kepemimpinan dalam konteks pendidikan yang kompleks (Pradoko, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Corak Berpikir Gaya Kepemimpinan Partisipasi

Kartono mengatakan seorang pemimpin adalah mereka yang harus berjuang untuk bisa membantu setiap orang-orang di sekitarnya (Kartono, 1988). Salah satunya seorang pemimpin di dalam sekolah dimana mereka membantu setiap guru-guru dapat memberikan yang terbaik dalam mengajar anak-anak di ruangnya (Satriawan et al., 2021). Tidak hanya itu saja, seorang pemimpin sekolah berperan penting untuk membantu visi dan misi terus berjalan. Peran ini menempatkan kepala sekolah bukan sekadar sebagai administrator pendidikan, melainkan sebagai figur sentral yang memastikan proses pembelajaran berjalan secara efektif, bermakna, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik (Ulfah et al., 2024). Kepala sekolah memiliki tanggung jawab moral dan profesional untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan guru bekerja secara optimal, baik melalui dukungan kebijakan, pendampingan pedagogis, maupun penguatan motivasi kerja (Syamsidar & Yustikarini, 2019).

Dalam praktik kepemimpinan sekolah, membantu guru agar mampu memberikan pembelajaran terbaik dapat diwujudkan melalui berbagai cara (Ningsih et al., 2024). Kepala

sekolah perlu memahami tantangan nyata yang dihadapi guru di dalam kelas, seperti perbedaan karakter siswa, keterbatasan sarana pembelajaran, beban administrasi, serta tuntutan kurikulum yang terus berkembang. Dengan pemahaman tersebut, kepala sekolah dapat mengambil langkah strategis, misalnya dengan menyederhanakan beban administratif, menyediakan pelatihan yang relevan, serta mendorong kolaborasi antar guru. Upaya ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak bersifat instruktif semata, tetapi juga empatik dan solutif. Tidak hanya itu saja, seorang pemimpin sekolah berperan penting untuk membantu visi dan misi sekolah agar terus berjalan secara konsisten dan berkelanjutan. Visi dan misi sekolah bukan sekadar dokumen formal, melainkan arah dan cita-cita bersama yang harus diwujudkan dalam setiap aktivitas pendidikan. Kepala sekolah bertugas menerjemahkan visi dan misi tersebut ke dalam program kerja nyata, kebijakan operasional, serta budaya sekolah yang hidup. Tanpa kepemimpinan yang kuat dan konsisten, visi dan misi sekolah berpotensi menjadi slogan tanpa makna praktis dalam kehidupan sekolah sehari-hari.

Peran kepala sekolah dalam menjaga keberlangsungan visi dan misi juga tampak dalam kemampuannya menyatukan seluruh warga sekolah (Kurniyawan et al., 2020). Guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan orang tua perlu memiliki pemahaman yang sama mengenai arah dan tujuan sekolah. Kepala sekolah berfungsi sebagai komunikator utama yang menjembatani visi dan misi dengan praktik di lapangan. Melalui rapat, forum diskusi, supervisi akademik, dan refleksi bersama, kepala sekolah dapat memastikan bahwa setiap program dan kegiatan pembelajaran sejalan dengan nilai-nilai yang diusung sekolah. Kepemimpinan sekolah yang berorientasi pada visi dan misi menuntut kepala sekolah untuk menjadi teladan (Modelu & T., 2019). Nilai-nilai yang tertuang dalam visi dan misi harus tercermin dalam sikap, keputusan, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Keteladanan ini penting karena guru dan staf cenderung meniru pola perilaku pemimpinnya (Susilawati, 2020). Apabila kepala sekolah menunjukkan komitmen, integritas, dan semangat melayani, maka nilai-nilai tersebut akan lebih mudah terinternalisasi dalam budaya kerja sekolah.

Keberhasilan kepala sekolah sebagai fasilitator tidak dapat dicapai apabila seluruh komunitas sekolah tidak bekerja sama. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mengembangkan gaya kepemimpinan partisipasi untuk meningkatkan kerja sama, komunikasi terbuka, dan apresiasi terhadap kontribusi setiap pihak ke tingkat yang lebih tinggi. Dengan cara ini, kepala sekolah dapat membantu membentuk lingkungan belajar di mana martabat yang mereka alami sebagai rekan kerja dan profesionalisme guru diperkuat, yang pada gilirannya penting dalam pengembangan berbagai pendekatan pembelajaran yang dirancang untuk siswa berkebutuhan khusus. Selain keterampilan ini, kepala sekolah juga harus berperan sebagai agen perubahan dalam proses restrukturisasi, kepala sekolah bertindak sebagai agen perubahan, mengidentifikasi masalah, merancang solusi, dan menerapkan perubahan yang relevan. Kepemimpinan adaptif adalah salah satu peran kunci kepala sekolah yang perlu bekerja untuk mengatasi hambatan, sumber daya, perubahan, dan pengetahuan guru dalam menerapkan pendidikan inklusif. Masalah dalam praktik, gaya kepemimpinan yang efektif dalam restrukturisasi sekolah inklusif menghadapi beberapa tantangan.

Implementasi kepemimpinan Kepala Sekolah di Pendidikan Inklusif

Sekolah adalah tempat anak-anak untuk menikmati pembelajaran yang efektif (Solviana, 2020). kepemimpinan kepala sekolah yang baru di Chersih Academy memainkan peran sentral dalam keberhasilan implementasi pendidikan inklusif. Kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya berorientasi pada pencapaian visi dan misi sekolah, tetapi juga pada

pengelolaan perubahan secara sistematis dan berkelanjutan. Perubahan tersebut mencakup restrukturisasi organisasi, penyesuaian kurikulum, serta peningkatan mutu pendidikan melalui pengembangan strategi pembelajaran yang responsif terhadap keberagaman peserta didik. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kepala sekolah menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional sebagaimana dikemukakan oleh Bass (1990). Hal ini tercermin dari kemampuannya dalam membangun visi bersama tentang “sekolah inklusif untuk semua”, yang secara konsisten dikomunikasikan kepada seluruh warga sekolah. Kepala sekolah tidak hanya menyampaikan visi secara verbal, tetapi juga merealisasikannya melalui tindakan nyata, seperti memberikan dukungan penuh terhadap penerimaan siswa berkebutuhan khusus dan menegaskan sikap anti-diskriminasi dalam kebijakan maupun praktik sekolah. Dimensi motivasi inspiratif terlihat dari upaya kepala sekolah dalam membangkitkan semangat guru untuk keluar dari zona nyaman dan beradaptasi dengan tuntutan pembelajaran inklusif (Imaduddin et al., 2025). Guru didorong untuk melihat keberagaman siswa sebagai potensi pembelajaran, bukan sebagai hambatan. Pendekatan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan peran pemimpin dalam mengubah nilai, sikap, dan komitmen anggota organisasi demi mencapai tujuan bersama (Sholeh, 2017). Selain itu, aspek pertimbangan individual tampak dalam perhatian kepala sekolah terhadap kebutuhan pengembangan profesional guru. Kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk berkembang sesuai dengan kapasitas dan tantangan yang mereka hadapi dalam mengajar siswa berkebutuhan khusus (Widiyanto & Fernando, 2020). Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap peningkatan komitmen dan kinerja guru dalam konteks reformasi pendidikan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan adaptif sebagaimana dikemukakan oleh Heifetz (1994). Dalam konteks sekolah inklusif, kepala sekolah mampu membedakan antara permasalahan teknis dan permasalahan adaptif. Permasalahan teknis, seperti penyediaan sarana pendukung pembelajaran, ditangani melalui prosedur yang relatif jelas. Sementara itu, permasalahan adaptif, seperti perubahan pola pikir guru terhadap siswa berkebutuhan khusus, direspons melalui proses dialog, refleksi, dan pembelajaran berkelanjutan. Kepala sekolah secara aktif mengidentifikasi area “zona ketidaknyamanan”, terutama terkait keterbatasan pemahaman guru dalam menangani siswa dengan kondisi seperti *Autism Spectrum Disorder (ASD)*, *Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD)*, dan *Sensory Processing Disorder (SPD)*. Untuk menjawab tantangan tersebut, kepala sekolah memfasilitasi pelatihan guru melalui presentasi artikel ilmiah, diskusi kasus, dan refleksi praktik pembelajaran (Susilowati et al., 2022). Pendekatan ini memungkinkan guru belajar dari pengalaman nyata dan menyesuaikan strategi pengajaran sesuai kebutuhan siswa. Dalam praktik pembelajaran, kepemimpinan adaptif tercermin melalui fleksibilitas dalam pengelolaan kelas. Guru didorong untuk tidak langsung mengubah kurikulum secara menyeluruh, tetapi melakukan penyesuaian bertahap, seperti penerapan pembelajaran berdiferensiasi dan pengelompokan kelas yang lebih fleksibel (Anwar et al., 2025).

Temuan ini sejalan dengan pandangan Heifetz et al. (2009) bahwa kepemimpinan adaptif efektif dalam menghadapi lingkungan pendidikan yang dinamis dan kompleks. Selanjutnya, hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepala sekolah juga menerapkan kepemimpinan partisipatif sebagaimana dijelaskan oleh Yukl (2013). Dalam proses restrukturisasi sekolah, kepala sekolah melibatkan tim manajemen, guru, serta orang tua dalam pengambilan keputusan strategis. Keterlibatan ini diwujudkan melalui forum diskusi

rutin dan koordinasi lintas peran yang memungkinkan berbagai perspektif terakomodasi. Pendekatan partisipasi ini berdampak pada meningkatnya rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama terhadap kebijakan inklusif yang diterapkan. Guru merasa dihargai karena pandangan dan pengalaman mereka menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan (Darmadi, 2015). Orang tua juga diberikan ruang untuk menyampaikan aspirasi terkait kebutuhan anak mereka, sehingga kebijakan sekolah menjadi lebih kontekstual dan responsif. Temuan ini mendukung pandangan bahwa kepemimpinan partisipasi mampu mengurangi resistensi terhadap perubahan dan memperkuat komitmen kolektif dalam pelaksanaan reformasi pendidikan. Dalam konteks sekolah inklusif, kolaborasi antar pemangku kepentingan menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman, adil, dan mendukung keberagaman (Lesilolo, 2019).

Oleh karena itu, dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di Chersih Academy. Penerapan pembelajaran berdiferensiasi meningkatkan keterlibatan dan perkembangan belajar siswa berkebutuhan khusus. Di sisi lain, program kelas psikologi bagi siswa reguler berkontribusi pada peningkatan sikap empati, penerimaan, dan interaksi sosial yang lebih inklusif. Lingkungan sekolah yang terbentuk tidak hanya mendukung keberhasilan akademik, tetapi juga perkembangan sosial-emosional siswa dan profesionalisme guru (Sijabat et al., 2022). Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan pendidikan inklusif sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola perubahan secara holistik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baru di Chersih Academy memiliki peran strategis dalam mewujudkan pendidikan inklusif yang berkualitas. Kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga transformasional, adaptif, dan partisipatif dalam merespons kompleksitas kebutuhan sekolah inklusif. Melalui kepemimpinan transformasional, kepala sekolah berhasil membangun visi dan budaya sekolah yang inklusif. Kepemimpinan adaptif memungkinkan sekolah menghadapi tantangan perubahan dengan fleksibel dan reflektif, sementara kepemimpinan partisipatif memperkuat kolaborasi dan kepemilikan bersama seluruh warga sekolah. Sinergi ketiga gaya kepemimpinan tersebut terbukti mendukung peningkatan mutu pendidikan, khususnya bagi siswa berkebutuhan khusus, serta menciptakan lingkungan belajar yang adil dan setara bagi seluruh siswa dan guru. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi pendidikan inklusif sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola perubahan secara visioner, kolaboratif, dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Anwar, C., Munir, M. S., Muharram, M. S., & Rozaq, M. M. N. (2025). Implementasi Pembelajaran Berdiferensiasi di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dasar Indonesia*, 4(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.51574/judikdas.v4i4.3780>
- Bernard M. Bass. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3).
- Darmadi, H. (2015). Tugas, peran, kompetensi, dan tanggung jawab menjadi guru profesional. *Jurnal Edukasi*, 13(2), 161-174.
- Gedge, N. (2016). *Inclusion for primary school teachers*. Bloomsbury Education.
- Hopkins, D. (2008). *A teacher's guide to classroom research* (4th ed.). Open University Press McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1177/136548020200500212>

- Idhayani, N., Nasir, N., & Jaya, H. N. (2020). Manajemen Pembelajaran untuk Menciptakan Suasana Belajar Menyenangkan di Masa New Normal. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1556–1566. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.911>
- Imaduddin, M. F., Afdal, M., & Victorynie, I. (2025). Kepemimpinan Pendidikan Transformasional Dan Partisipatif: Membangun Budaya Inklusif Dan Inovatif. *Al-Isyraq: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Dan Konseling Islam*, 8(2).
- Kartono, K. (1988). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. CV. Rajawali.
- Kurniyawan, M. D., Sultoni, & Sunandar, A. (2020). Manajemen Sekolah Ramah Anak. *JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(2), 192–198.
- Lesilolo, H. J. (2019). Penerapan Teori Belajar Sosial Albert Bandura Dalam Proses Belajar Mengajar Di Sekolah. *KENOSIS: Jurnal Kajian Teologi*, 4(2), 186–202. <https://doi.org/10.37196/kenosis.v4i2.67>
- Meggitt, C. (2012). *Understand child development*. Hodder Education.
- Modelu, R., & T., S. A. (2019). MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU BERBASIS SEKOLAH: ANTARA HARAPAN DAN REALITA DI SMA NEGERI 3 ATINGGOLA a. *Al-Minhaj Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 128–142. <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/alminhaj/article/view/1096/827>
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi* (36th ed.). PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Ningsih, E. I. K., Mesiono, & Lubis, M. S. (2024). Model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah penggerak. *Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 10(1).
- Pradoko, S. (2017). *Paradigma Metode Penelitian Kualitatif: Keilmuan Seni, Humaniora, dan Budaya*, ed. 2. UNY Press.
- Ramadhan, R. A., & Torro, S. (2022). Peran Komite Sekolah terhadap Pelaksanaan Sekolah Ramah Anak di SMPN 2 Parepare. *Pinisi Journal of Sociology Education Review*, 2(1), 65–73.
- Rivayanti, R., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 10–17. <https://doi.org/10.52690/jitim.v1i1.25>
- Satriawan, W., Santika, I. D., & Naim, A. (2021). Guru Penggerak Dan Transformasi Sekolah Dalam Kerangka Inkuiri Apresiatif. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1).
- Sholeh, M. (2017). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1). <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p41-54>
- Sijabat, O. P., Manao, M. M., Situmorang, A. R., Hutauruk, A., & Panjaitan, S. (2022). Mengatur Kualitas Guru Melalui Program Guru Penggerak. *Journal of Educational Learning and Innovation (ELIa)*, 2(1), 130–144. <https://doi.org/10.46229/elia.v2i1.404>
- Solviana, M. D. (2020). Pemanfaatan Teknologi Pendidikan di Masa Pandemi Covid-19: Penggunaan Gamifikasi Daring di Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung. *Al Jahiz: Journal of Biology Education Research*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.32332/al-jahiz.v1i1.2082>
- Susilawati, S. (2020). Pembelajaran yang Menumbuhkembangkan Karakter Religius pada Anak Usia Dini. *Aulad : Journal on Early Childhood*, 3(1), 14–19. <https://doi.org/10.31004/aulad.v3i1.46>
- Susilowati, T., Trisnamansyah, S., & Syaodih, C. (2022). Manajemen Pendidikan Inklusi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 920–928. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.513>
- Syamsidar, & Yustikarini, L. (2019). Kepemimpinan Demokratis Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional*, 975–988.

- Ulfah, A., Ridhani, M. I., & Azmi, M. R. (2024). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH BERLANDASKAN SEMBOYAN MURAKATA. *Alhadi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1).
- Widiyanto, M. A., & Fernando, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Minat Belajar Pendidikan Agama Kristen Siswa. *Davar: Jurnal Teologi*, 1(1), 65-73. <https://doi.org/10.55807/davar.v1i1.6>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

CC-BY-SA