



JURNAL BASICEDU

Volume 8 Nomor 5 Tahun 2024 Halaman 4097 - 4107

Research & Learning in Elementary Education

<https://jbasic.org/index.php/basicedu>



Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Perbedaan Kultur Budaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Atas

Krisantus Gore^{1✉}, Suryadi², Rimayatuh Idaman³, Bambang Liman⁴, Warman⁵

Universitas Mulawarman, Indonesia^{1,2,3,4,5}

E-mail: gorecristcp@gmail.com¹, Yazidrasya85@gmail.com², Rimayatun97@gmail.com³,
bambangliman29@gmail.com⁴, warman@fkip.unmul.ac.id⁵

Abstrak

Dalam penelitian ini, dengan penekanan khusus pada Kota Sangatta, Kutai Timur, peran penting kepala sekolah sebagai manajer dalam mengelola keberagaman etnis di lingkungan pendidikan. Keaneekaragaman etnis di daerah ini, yang mencakup suku asli seperti Kutai, Banjar, dan Dayak, serta berbagai suku lain, menciptakan dinamika budaya yang unik tetapi juga menantang untuk pendidikan. Penelitian ini menyelidiki masalah yang dihadapi kepala sekolah, metode untuk membuat lingkungan belajar yang inklusif, dan bagaimana pengelolaan keberagaman budaya berdampak pada pendidik dan karyawan sekolah. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidik harus mampu mengatasi prasangka dan stereotip, membangun visi yang inklusif, dan mengajarkan keberagaman budaya. Disebutkan juga betapa pentingnya membangun lingkungan yang menghargai perbedaan dan memanfaatkan keberagaman sebagai aset untuk meningkatkan kohesi sosial dan kualitas Pendidikan. Studi ini meningkatkan pemahaman kita tentang cara-cara manajemen pendidikan dalam konteks multikultural dan menyoroti peran penting kepala sekolah dalam membantu orang-orang dari berbagai etnis hidup bersama.

Kata Kunci: Keberagaman, Etnis, Tradisi, Budaya, Toleransi

Abstract

This study emphasizes the critical role that school administrators play as managers in negotiating ethnic diversity within the educational environment, with a particular focus on the city of Sangatta, East Kutai. This region's ethnic variety, which comprises a number of different tribes in addition to indigenous groups like the Kutai, Banjar, and Dayak, creates a distinctive yet difficult cultural dynamic for schooling. This study explores the problems faced by school administrators, methods for creating a welcoming classroom, and the effects that managing cultural diversity has on teachers and other staff members. An approach to qualitative literature review was used in the inquiry. The results show that teachers need to be skilled at dispelling bias and preconceptions, fostering inclusivity, and teaching cultural variety. The research highlights the importance of the study also highlights how important it is to foster an atmosphere that respects individual differences and uses diversity to its advantage in order to improve social cohesiveness and educational excellence. This study adds to our knowledge of multicultural educational management strategies and emphasizes the critical role that school principals play in promoting peaceful cohabitation amongst people of different ethnic backgrounds.

Keywords: Diversity, Ethnicity, Tradition, Culture, Tolerance

Copyright (c) 2024 Krisantus Gore, Suryadi, Rimayatuh Idaman, Bambang Liman, Warman

✉ Corresponding author :

Email : gorecristcp@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v8i5.8855>

ISSN 2580-3735 (Media Cetak)

ISSN 2580-1147 (Media Online)

Jurnal Basicedu Vol 8 No 5 Tahun 2024
p-ISSN 2580-3735 e-ISSN 2580-1147

PENDAHULUAN

Keberagaman etnis di Kota Sangatta, Kutai Timur, memberikan variasi budaya dan kekuatan yang memperkaya kehidupan masyarakat. Suku asli yang ada di Kota Sangatta adalah Kutai, Banjar, dan Dayak. Setiap etnis memiliki tradisi dan kebiasaan unik yang dilestarikan dan berkembang seiring dengan pengaruh etnis lain. (Latifah, n.d., p. 7) Etnis lain yang dimaksud adalah suku-suku pendatang yang bekerja sebagai karyawan di tambang Batu Bara, Semen, Minyak, dan Kelapa Sawit. Efeknya, selama perayaan hari besar, orang dari berbagai kelompok etnis sering bekerja sama untuk membuat hidangan, tarian, dan permainan tradisional. Ini menciptakan dinamika budaya yang menarik dan membuat Kota Sangatta menjadi bagian dari Indonesia yang unik. Masyarakat Kota Sangatta memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dan saling belajar, yang menghasilkan suasana yang inklusif. Saya menyadari betapa pentingnya menjaga dan merayakan keberagaman ini dalam setiap langkah agar tradisi yang telah ada dapat tetap hidup dan diwariskan kepada generasi mendatang. Pengalaman ini menunjukkan bahwa keberagaman membantu orang dari berbagai latar belakang sosial dan budaya bekerja sama, bukan menjadi penghalang. Oleh karena itu, untuk menjaga harmoni ini, penting bagi kita untuk terus belajar tentang nilai-nilai toleransi dan saling menghormati (Amirin, 2013).

Keanekaragaman etnis di Kutai Timur, terutama Kota Sangatta, juga berdampak positif pada pertumbuhan ekonomi daerah. Dalam berbagai bidang, seperti perdagangan dan industri kerajinan, kolaborasi antar etnis dapat meningkatkan kesejahteraan bersama. Contohnya, kerja sama antara pengrajin lokal dari berbagai etnis dalam pembuatan barang kerajinan tangan meningkatkan hubungan sosial dan daya saing produk. Ini menunjukkan bahwa keberagaman etnis dapat mendorong kreativitas dan inovasi dalam masyarakat. (Siswoyo et al., 2023, p. 6) Untuk mempertahankan keberagaman ini, pendidikan juga sangat penting. Sekolah-sekolah di Kota Sangatta sering menggabungkan nilai-nilai keberagaman ke dalam kurikulum, mengajarkan anak-anak untuk menghargai perbedaan sejak kecil. Program pendidikan yang melibatkan berbagai etnis dalam kelas tidak hanya membuat siswa belajar lebih baik, tetapi juga membuat mereka menghargai keberagaman.

Dengan cara ini, diharapkan generasi muda dapat mempertahankan tradisi saling menghormati dan menghargai serta mempertahankan keharmonisan yang telah tercipta sebelumnya. Tantangan untuk mempertahankan keberagaman etnis di Kutai Timur, khususnya Kota Sangatta, terus ada. Perkembangan zaman dan globalisasi dapat menimbulkan banyak ketertarikan, termasuk kemungkinan konflik karena perbedaan pendapat atau kepentingan. Akibatnya, penting bagi semua bagian masyarakat untuk tetap berkomitmen mendorong diskusi yang terbuka dan inklusif. Metode ini memungkinkan kita untuk memastikan bahwa keberagaman etnis tidak hanya merupakan identitas tetapi juga sebagai kekuatan yang mendorong kemajuan dan kesejahteraan masyarakat (Nurfadilla & Marfuah, n.d.). Oleh karena itu, keberagaman etnis di Kutai Timur, khususnya Kota Sangatta, bukan hanya fakta sosial tetapi juga aset berharga yang harus dilindungi dan dipertahankan. Kita dapat membangun lingkungan yang harmonis dan saling mendukung melalui pendidikan, kerja sama, dan kesadaran kolektif. Pada akhirnya, ini akan menguntungkan seluruh masyarakat. Keberagaman ini tidak hanya membuat hidup kita lebih baik, tetapi juga membangun masa depan yang lebih baik dan inklusif. Dari keanekaragaman etnis, saya terdorong untuk menulis artikel ini. Sekolah tempat saya mengajar merupakan sekolah negeri, yang di dalamnya terdapat pendidik dan tenaga kependidikan berlatar belakang suku budaya yang berbeda: Kutai, Banjar, Minang, Toraja, Dayak, Jawa, Sunda, Bugis, Batak, Madura, dan Flores. (Friscila, n.d.) Perbedaan budaya menjadi hal yang tidak dapat dihindari di era globalisasi yang semakin berkembang, termasuk dalam pendidikan. Sekolah memiliki tanggung jawab untuk menyediakan dukungan kepada siswa dari berbagai latar belakang budaya dan menciptakan lingkungan belajar yang inklusif. Sebagai manajer dan pemimpin sekolah, para kepala sekolah

memiliki peran penting dalam mengatasi perbedaan budaya ini. UNESCO mengungkapkan bahwa sekitar 40% siswa, guru, dan tenaga kependidikan di seluruh dunia memiliki latar belakang budaya yang berbeda (University of Trento, Trento, Italy & Bombardelli, 2020, p. 5). Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah harus memahami budaya untuk memimpin sekolah dengan baik. Cara guru, staf tata usaha, perpustakaan, serta cleaning service berinteraksi dan berpartisipasi dalam kegiatan sekolah dapat dipengaruhi oleh perbedaan budaya.

Oleh karena itu, kepala sekolah harus menerapkan pendekatan manajemen yang memasukkan elemen akademis, sosial kultural, dan kearifan lokal. Dalam situasi seperti ini, peran kepala sekolah sebagai manajer sangat penting untuk menciptakan lingkungan sekolah yang produktif dan bersatu. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk membuat visi dan misi yang mencerminkan nilai-nilai keberagaman saat menghadapi tantangan perbedaan budaya. Visi ini tidak hanya menjadi dasar untuk kebijakan yang mendukung inklusi, tetapi juga menjadi pedoman bagi guru, karyawan, dan siswa. Dalam kenyataannya, kepala sekolah harus menggunakan pendekatan yang melibatkan guru, karyawan, dan semua pemangku kepentingan untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya keberagaman. (Prof. Dr. H. E. Mulyasa, M.Pd., n.d., p. 34) Untuk memastikan bahwa guru, karyawan, dan siswa dari berbagai latar belakang merasa dihargai dan diterima, kepala sekolah dapat membantu pendidikan dan tenaga kependidikan untuk belajar keterampilan sosial yang diperlukan untuk hidup dalam komunitas, sekolah, dan masyarakat multikultural dengan menciptakan lingkungan yang kondusif.

METODE

Artikel ini berfokus pada peran kepala sekolah sebagai manajemen dalam menangani dan mengelola perbedaan budaya di lingkungan sekolah. Beberapa penelitian sebelumnya hanya membahas peran kepala sekolah dalam konteks manajemen dan kepemimpinan dalam lingkungan pendidikan tetapi belum banyak yang secara khusus membahas peran kepala sekolah dalam konteks perbedaan kultur budaya pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri (Amaliyah, 2018, p. 5). Mengapa saya menulis artikel ini, karena belum ada yang menulis. Alasan menulis artikel ini, karena tugas kepala sangat penting dalam menjaga dan merawat perbedaan budaya.

Untuk saat ini tugas kepala sekolah bukan saja mengurus kurikulum, meningkatkan kompetensi Guru dan personalia yang lain (Susanto & Muhyadi, 2016), tetapi kepala juga harus memiliki sensitifitas, moral, emosional terhadap para guru dan staf. Kepala Sekolah harus mengetahui secara mendalam siapa di luar dirinya, yakni guru dan staf. Mengetahui secara mendalam berarti beliau harus keluar dari dirinya, dan berani masuk dalam diri para guru dan staf, untuk mengenal apa budaya, agama dan hal-hal kecil, sehingga kedepannya tidak melahirkan persepsi-presepsi intoleransi satu sama lain. Jika terjadi intoleransi diantar para guru dan staf, maka semua warga sekolah akan mengalami kemandulan dan ketumpulan suara hati toleransi. Kepala Sekolah wajib memahami bahwa kehadiran dirinya bukan untuk pribadi dan kesuksesannya, melainkan, kehadirannya menjadi seorang manajer dan selalu ingat bahwa guru dan staf di sekolah adalah bagian dari dirinya yang lain. Dengan itu, dia selalu membawah rasa persatuan.

Untuk menganalisis dan memahami fenomena yang berkaitan dengan tugas kepala sekolah dalam mengelola perbedaan kultur budaya di lingkungan pendidikan, saya menggunakan pendekatan kualitatif dan metode studi literatur. Metode ini melibatkan pengumpulan dan pemeriksaan berbagai referensi, termasuk buku, artikel, jurnal, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan yang relevan. Studi literatur ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana menangani perbedaan budaya di sekolah dan bagaimana kepemimpinan sekolah berkontribusi pada pembentukan keseimbangan antara tenaga

pendidik dan kependidikan. Untuk menganalisis data yang diperoleh, literatur yang dipelajari diselidiki dan tema-tema penting diidentifikasi.

Standar literatur yang dipilih adalah buku, dan jurnal terbitan sepuluh tahun terakhir, jurnal yang diambil sebagai sumber adalah jurnal yang sudah terakreditasi Sinta dua sampai lima. Ada lima Jurnal yang mirip dengan judul artikel (Mohammady, 2018), tetapi tidak sama, dan sekitar 15 jurnal dan buku yang memperkuat argumentasi artikel. Studi kasus dari sekolah-sekolah yang berhasil menangani perbedaan budaya juga akan digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang praktik terbaik yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah. Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang luas tentang peran kepala sekolah dalam konteks perbedaan budaya (SUGIYONO, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Manajemen Sekolah

Manajemen sekolah merupakan aspek fundamental dalam dunia pendidikan yang berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, manajemen sekolah tidak hanya sekadar pengelolaan sumber daya, tetapi juga mencakup perencanaan strategis untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih luas. Pengertian manajemen sekolah mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan., tujuan utama dari manajemen sekolah adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta menciptakan suasana belajar yang mendukung bagi semua peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sekolah memiliki tanggung jawab yang besar dalam menentukan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Dalam konteks ini, kepala sekolah berperan sebagai manajer yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua komponen manajemen berfungsi dengan baik. Tanggung jawab ini mencakup penanganan perbedaan budaya yang mungkin ada di lingkungan sekolah, yang menjadi semakin penting mengingat keragaman budaya di masyarakat saat ini (Prof. Dr. H. E. Mulyasa, M.Pd., n.d., p. 60).

Kepala sekolah perlu memiliki pemahaman yang mendalam mengenai dinamika sosial dan budaya yang ada di dalam komunitas sekolah. Hal ini mencakup pemahaman terhadap kebutuhan dan harapan guru serta karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang budaya, menyatakan bahwa dengan memahami perbedaan ini, kepala sekolah dapat merancang program-program yang mendukung keberagaman dan inklusi, sehingga semua guru, karyawan, dan siswa merasa diterima dan dihargai. Keberagaman ini bukan hanya sekadar pengakuan terhadap perbedaan, tetapi juga menciptakan ruang di mana setiap individu dapat berkontribusi secara maksimal dalam proses belajar mengajar. Dengan kata lain, kepala sekolah yang mampu mengelola keberagaman budaya dapat menciptakan lingkungan yang inklusif, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan siswa dalam pembelajaran.

1. Kepala Sekolah

Selain mengawasi kelas, seorang guru sering kali memiliki tanggung jawab administratif. Seorang guru harus memenuhi syarat sebagai pemimpin yang berpengalaman untuk menjadi kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki visi dan tujuan yang jelas untuk memenuhi tujuan pendidikan dalam lingkungan dan budaya yang mendukung. Iklim yang diharapkan (mendukung) dalam lingkungan pendidikan disebut dengan kata-kata "budaya sekolah" dan "kebiasaan sekolah". Di sisi lain, "kebiasaan sekolah" adalah rutinitas yang perlu diikuti di kelas. Akibatnya, keduanya bekerja secara efektif untuk menjamin bahwa tujuan pembelajaran terpenuhi melalui hasil pembelajaran. Setiap karyawan di sekolah perlu berpartisipasi aktif dalam budaya tersebut dan saling memahami. Siswa dan kepala sekolah termasuk di dalamnya. Kepala sekolah memikul tanggung jawab utama untuk mengawasi sumber daya sekolah dan membangun budaya serta suasana sekolah. Kepala sekolah harus memupuk budaya dan lingkungan kerja yang positif bagi semua

pendidik dan pekerja pendidikan. Sekolah yang memiliki budaya dan suasana yang positif memiliki kesamaan sifat dengan departemen lain dalam perusahaan. Perusahaan memiliki budaya dan suasana kerja, sama seperti bisnis lainnya. Tujuan organisasi dapat dipenuhi dengan mematuhi standar manajemen dan tata kelola yang baik. Sekolah dengan norma budaya dan lingkungan yang ketat berlaku dalam hal ini (Sitorus et al., n.d., p. 5).

2. Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Tanggung jawab kepala sekolah tidak hanya terbatas pada pengawasan proses belajar mengajar dan pengembangan kurikulum, tetapi juga mencakup pengelolaan sumber daya manusia yang ada di sekolah. Kepala sekolah harus mampu menciptakan budaya sekolah yang positif dan mendukung. Berdasarkan Permendikbud No. 6 Tahun 2018, kepala sekolah diharuskan memiliki kapasitas untuk mengelola perubahan dan inovasi dalam pendidikan. Dalam rangka menangani perbedaan budaya dengan efektif, pendidik perlu memahami budaya siswa dan karyawan mereka. Dengan membuat kebijakan yang jelas mengenai perilaku yang diharapkan dan memberikan pelatihan kepada karyawan tentang cara berinteraksi dengan siswa dari berbagai latar belakang budaya, kepala sekolah dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif (Maryamah, 2016, p. 5) menekankan bahwa pendekatan ini akan membantu siswa merasa lebih nyaman dan terlibat dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, manajemen yang baik akan berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa.

Selain itu, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan di sekolah mencerminkan keberagaman budaya yang ada. Dengan demikian, siswa tidak hanya belajar tentang materi akademik, tetapi juga memahami dan menghargai orang-orang dari berbagai latar belakang budaya. Ini penting untuk membentuk karakter siswa yang toleran dan terbuka terhadap perbedaan. Kepala sekolah harus mampu mengintegrasikan berbagai aspek manajemen sekolah, termasuk pendekatan humanis yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang baik di antara semua anggota komunitas sekolah. Dengan mengedepankan nilai-nilai toleransi dan saling menghargai, kepala sekolah dapat membantu siswa untuk mengembangkan sikap positif terhadap keberagaman.

Kepala sekolah yang efektif harus mampu melihat dan memahami perbedaan budaya di sekolah serta menggunakan pendekatan yang tepat untuk menangani perbedaan tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh kepala sekolah yang berhasil mengelola perbedaan budaya dapat membangun hubungan yang baik dengan siswa, karyawan, dan orang tua. Hubungan yang harmonis ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keragaman dan inklusi. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota komunitas sekolah. Dengan menumbuhkan rasa saling percaya dan menghargai di antara semua pihak, kepala sekolah dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi proses pembelajaran (Syamsuddin, 2020).

Dalam upaya meningkatkan pemahaman tentang budaya yang berbeda, kepala sekolah juga perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pendidik dan tenaga kependidikan, menekankan pentingnya pelatihan ini agar guru dan karyawan dapat berinteraksi secara efektif dan sensitif dengan semua siswa dari berbagai latar belakang budaya. Dengan demikian, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung bagi semua siswa. Dalam menghadapi tantangan yang muncul akibat perbedaan budaya, kepala sekolah juga harus berperan sebagai mediator dalam penyelesaian konflik. Menjelaskan bahwa kepala sekolah dapat membantu siswa dan karyawan untuk memahami perspektif satu sama lain, sehingga konflik dapat diselesaikan dengan cara yang konstruktif. Pendekatan ini tidak hanya mengurangi ketegangan, tetapi juga memperkuat kohesi sosial di dalam komunitas sekolah (Danim, n.d., p. 44).

Dengan mendorong kolaborasi antara guru dan siswa yang berasal dari berbagai latar belakang budaya, kepala sekolah dapat menciptakan suasana di mana semua individu merasa dihargai dan didengarkan. Ini tidak hanya memperkuat hubungan antar anggota komunitas sekolah, tetapi juga meningkatkan kualitas interaksi yang terjadi di dalam kelas. Pendekatan yang adil dan objektif dalam menyelesaikan konflik akan memberikan contoh yang baik bagi siswa tentang bagaimana menghadapi perbedaan dan tantangan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, manajemen sekolah yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan karakter dan nilai-nilai sosial yang penting bagi generasi mendatang. Melalui upaya ini, diharapkan sekolah dapat menjadi tempat yang tidak hanya mendidik secara akademis, tetapi juga membentuk individu yang memiliki empati dan rasa tanggung jawab terhadap masyarakat yang lebih luas.

Manajemen sekolah yang baik juga melibatkan keterlibatan orang tua dan masyarakat dalam proses pendidikan. Kepala sekolah harus aktif mengajak orang tua untuk berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, sehingga mereka merasa memiliki peran dalam pendidikan anak-anak mereka. Keterlibatan orang tua dapat meningkatkan motivasi siswa dan memberikan dukungan tambahan bagi proses belajar. Selain itu, kolaborasi dengan masyarakat dapat memberikan sumber daya tambahan dan menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara sekolah dan lingkungan sekitarnya. Dalam konteks ini, kepala sekolah perlu menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, termasuk organisasi non-pemerintah, lembaga pemerintah, dan komunitas lokal, untuk menciptakan program-program yang bermanfaat bagi siswa dan masyarakat.

Kepala sekolah juga perlu mengembangkan sistem evaluasi yang efektif untuk menilai kemajuan siswa dan efektivitas program pendidikan yang diterapkan. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, kepala sekolah dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, evaluasi yang transparan dan akuntabel akan membangun kepercayaan di antara semua pemangku kepentingan, termasuk siswa, orang tua, dan masyarakat. Dengan demikian, manajemen yang baik tidak hanya berfokus pada hasil akademik, tetapi juga pada pengembangan holistik siswa yang mencakup aspek sosial, emosional, dan karakter.

Dalam era digital saat ini, kepala sekolah juga dituntut untuk memanfaatkan teknologi dalam manajemen sekolah. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan administrasi, mempercepat proses komunikasi, dan mendukung pembelajaran yang lebih interaktif. Kepala sekolah harus memastikan bahwa semua staf dan siswa memiliki akses yang memadai terhadap teknologi, serta memberikan pelatihan yang diperlukan agar mereka dapat memanfaatkan teknologi tersebut dengan baik. Dengan mengintegrasikan teknologi dalam manajemen sekolah, diharapkan proses pendidikan dapat menjadi lebih efektif dan relevan dengan perkembangan zaman. Kepala sekolah juga harus peka terhadap isu-isu global yang mempengaruhi pendidikan, seperti perubahan iklim, kesetaraan gender, dan hak asasi manusia. Dengan memasukkan isu-isu ini ke dalam kurikulum dan program-program sekolah, kepala sekolah dapat membekali siswa dengan pemahaman yang lebih luas tentang dunia di sekitar mereka. Hal ini penting untuk membentuk generasi yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki kesadaran sosial dan lingkungan yang tinggi. Dengan cara ini, sekolah dapat berkontribusi pada pembangunan masyarakat yang lebih baik dan berkelanjutan.

Akhirnya, manajemen sekolah yang efektif harus selalu berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Kepala sekolah perlu mendorong budaya refleksi di antara staf dan siswa, sehingga semua pihak dapat belajar dari pengalaman dan terus meningkatkan diri. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kreativitas, kepala sekolah dapat memastikan bahwa sekolah tetap relevan dan mampu menghadapi tantangan yang ada. Oleh karena itu, manajemen sekolah bukan hanya sekadar tugas administratif, tetapi merupakan proses dinamis yang melibatkan semua anggota komunitas sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Melalui pendekatan yang komprehensif dan inklusif,

diharapkan sekolah dapat menjadi tempat yang mendidik dan memberdayakan, serta mempersiapkan siswa untuk menjadi individu yang berkualitas dan bertanggung jawab dalam masyarakat.

Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan dikenal sebagai manajemen sekolah. Tujuan manajemen sekolah, (Siregar et al., 2022) adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien. Sebagai manajer dalam situasi ini, kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua komponen manajemen berjalan dengan baik, termasuk menangani perbedaan budaya di lingkungan sekolah.

Kepala sekolah harus memahami dinamika sosial dan budaya yang ada di dalam komunitas sekolah. Ini termasuk memahami kebutuhan dan harapan Guru dan Karyawan dari berbagai latar belakang budaya dan mengetahui konflik yang mungkin terjadi karena perbedaan tersebut. Dengan pemahaman ini, kepala sekolah dapat membuat program yang mendukung keberagaman dan inklusi sehingga semua Guru, Karyawan dan siswa diterima (Helmawati, n.d.).

3. Tugas Kepala Sekolah sebagai Manajer

Kepala sekolah harus mampu mengintegrasikan berbagai aspek manajemen sekolah, termasuk budaya, humanis. Kepala sekolah harus dapat melihat dan memahami perbedaan budaya di sekolah dan menggunakan pendekatan yang tepat untuk menangani perbedaan tersebut. Kepala sekolah yang berhasil mengelola perbedaan budaya dapat membangun hubungan yang baik dengan siswa, karyawan, dan orang tua. Kepala sekolah juga harus memberikan pelatihan dan pengembangan kepada Pendidik dan Tenaga Kependidikan, untuk meningkatkan pemahaman tentang budaya yang berbeda (Muzairi, 2002, p. 79). Hal ini penting agar guru dan karyawan dapat berinteraksi secara efektif dan sensitif dengan semua siswa-siswi dari berbagai latar belakang budaya. Dengan demikian, kepala sekolah dapat membuat lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung untuk semua siswa. Kepala sekolah juga harus berperan sebagai mediator dalam penyelesaian konflik yang mungkin muncul karena perbedaan budaya (Umam et al., 2023, p. 5). Mereka dapat membantu siswa dan karyawan untuk memahami perspektif satu sama lain, sehingga konflik dapat diselesaikan dengan cara yang konstruktif, dengan menggunakan pendekatan yang adil dan objektif. Selain itu, kepala sekolah juga harus mendorong kolaborasi antara guru dan siswa yang berasal dari berbagai latar belakang budaya, sehingga mereka dapat belajar untuk saling mendukung.

Perencanaan

Metode Pengembangan Rencana Kerja Sekolah (RKS)

Salah satu tanggung jawab utama kepala sekolah adalah menyusun Rencana Kerja Sekolah (RKS). RKS adalah dokumen yang berisi gambaran umum rencana kegiatan, anggaran, dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan selama satu tahun akademik. Analisis Kebutuhan: Tentukan kebutuhan guru, siswa, sumber daya, dan fasilitas. Menetapkan dan mencapai tujuan: Tujuan harus jelas, dapat diukur, dan dapat dicapai. Melibatkan pihak berwenang: Guru, orang tua, dan masyarakat harus terlibat dalam proses perencanaan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih luas.

Konstruksi Program Studi

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kurikulum sekolah memenuhi standar pendidikan pemerintah dan memenuhi kebutuhan siswa. Tanggung jawab ini mencakup: memastikan kurikulum sesuai dengan kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. koordinasi dengan guru untuk membuat materi ajar baru. Memberikan pelatihan kepada guru agar mereka lebih memahami kurikulum baru (Pohan, n.d., p. 4).

- 4104 *Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Perbedaan Kultur Budaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Atas – Krisantus Gore, Suryadi, Rimaryatuh Idaman, Bambang Liman, Warman*
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v8i5.8855>

Pengorganisasian

1. Pengembangan Struktur Organisasi Sekolah,

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk membuat dan membangun struktur organisasi sekolah, termasuk membagi tugas dan tanggung jawab antara pengajar dan karyawan administrasi. Tentukan posisi penting dan hierarki untuk memastikan bahwa tugas dilakukan dengan efisien.

2. Kurikulum dan Kegiatan Pembelajaran

Mengawasi dan mengatur kurikulum, termasuk mendorong kerja sama guru untuk menciptakan dan menerapkan kegiatan pembelajaran yang kreatif yang memenuhi kebutuhan siswa (Mohammady, 2018).

Pengawasan

1. Pengawasan Kualitas Pembelajaran,

Kepala sekolah harus memantau pembelajaran di kelas dengan melihat langsung bagaimana guru mengajar, mengevaluasi metode pengajaran, dan memastikan kurikulum dilaksanakan dengan benar.

2. Pengembangan Profesional Guru,

Tanggung jawab kepala sekolah untuk mendukung pengembangan profesional guru. Ini dapat dicapai melalui pelatihan, workshop, dan seminar yang sesuai. Selain itu, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada guru tentang cara meningkatkan kinerja mereka.

3. Evaluasi Kinerja Guru,

Sebagai pengawas, kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja guru secara berkala. Evaluasi ini mencakup penilaian kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, dan pencapaian target pembelajaran. Hasil evaluasi ini penting untuk membuat keputusan tentang promosi guru, pelatihan tambahan, atau tindakan perbaikan yang diperlukan.

4. Peningkatan Lingkungan Belajar,

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa lingkungan belajar di sekolah kondusif. Ini termasuk memantau kondisi fisik sekolah, mengatur ruang kelas, dan membuat lingkungan yang aman dan menyenangkan bagi siswa (Nurfatah & Rahmad, 2018).

Pengimplementasian

1. Kepemimpinan Visioner Mengembangkan Visi dan Misi.

Pemimpin sekolah harus membuat visi dan misi yang jelas untuk sekolah mereka, yang akan berfungsi sebagai panduan untuk menetapkan tujuan dan jalan menuju pendidikan.

Mendorong Partisipasi: Mengajak semua orang-guru, siswa, orang tua, dan Masyarakat untuk berpartisipasi dalam mencapai visi dan misi tersebut (Ramadhani et al., 2020).

2. Pengembangan Budaya Sekolah Menciptakan Lingkungan Positif.

Membentuk budaya sekolah yang positif yang mendukung pembelajaran dan perkembangan karakter siswa. Kegiatan Ekstrakurikuler: Menciptakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang dapat mendukung perkembangan keterampilan sosial dan emosional siswa.

3. Penghadapan terhadap Inovasi:

Kebijakan Inovasi Pembelajaran mendorong guru untuk menggunakan teknik dan teknologi baru untuk meningkatkan keterlibatan siswa. Adaptasi terhadap Perubahan: Kemampuan untuk menyesuaikan dan menerapkan kebijakan pendidikan yang baru dikeluarkan oleh pemerintah atau hasil evaluasi internal. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai penggerak utama dalam penerapan kebijakan pendidikan, tetapi mereka juga berkontribusi pada perbaikan ekosistem pendidikan. Untuk keberhasilan pendidikan di

- 4105 *Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Perbedaan Kultur Budaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Atas – Krisantus Gore, Suryadi, Rimayatuh Idaman, Bambang Liman, Warman*
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v8i5.8855>

suatu lembaga, visi, kepemimpinan, dan kerja sama semua pemangku kepentingan sangat penting (Ginanjar & Herman, 2019).

4. Pengertian Kultur Budaya

"Kultur" mengacu pada gaya hidup suatu komunitas. Kultur budaya adalah kumpulan nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang diwariskan dari generasi ke generasi. Dalam hal ini, kultur bukan hanya tradisi atau adat istiadat; bahasa, teknologi, seni, dan cara berpikir masyarakat juga termasuk dalam kategori ini. Sebagai contoh, keanekaragaman suku dan budaya di Indonesia menyebabkan berbagai ekspresi budaya, seperti tarian, musik, dan kerajinan tangan. Manusia saling membutuhkan, pendidikan dan kebudayaan terkait erat satu sama lain. Kebudayaan dan pendidikan melekat pada setiap kehidupan dan harus dilestari jika generasi muda ingin menjadi generasi penerus. Proses pendidikan adalah cara terbaik untuk menyebarkan nilai-nilai budaya karena keduanya sangat terkait. Pendidikan harus sesuai dengan budaya bangsa. Misalnya, pendidikan di Indonesia harus mencerminkan budaya Indonesia atau bercorak budaya Indonesia karena pendidikan dan budaya saling terkait. Pendidikan yang menggambarkan budaya bangsa akan menghasilkan generasi yang memiliki jati diri yang mencerminkan nasionalisme yang berakar pada Pancasila (Salamah, 2018, p. 4).

5. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pengertian Manajemen. Kata Inggris "manajemen" berasal dari kata Italia "*maneggio*", yang berasal dari kata Latin "*managiare*", yang berasal dari kata tangan. Manajemen didefinisikan sebagai "bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia (*staffing*), pengarah dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)."*(Manajemen Pendidik Dan Kependidikan, n.d., p. 4)*

6. Definisi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Guru merupakan komponen terpenting dalam lembaga pendidikan karena merekalah yang memulai dan memimpin perubahan. Selain menjadi agen perubahan, tugas mereka juga meliputi mengajar, mengawasi, memberi konseling, dan menilai siswa agar mereka dapat mencapai tujuan mereka.. Pendidik didefinisikan sebagai tenaga profesional pendidikan yang memiliki kualifikasi untuk menyelenggarakan pendidikan dan menduduki jabatan sebagai guru, dosen, konselor, fasilitator pembelajaran, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan bidang keahliannya, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Menurut definisi ini, guru sekolah dasar dan menengah adalah pendidik yang secara langsung mengawasi penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh sekolah. Sebaliknya, tenaga kependidikan didefinisikan sebagai "Anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan" oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Mereka diangkat, diberi tanggung jawab sesuai dengan bidang keahliannya, dan mendukung semua program pendidikan nasional (Amon & Associates, t.t., hlm. 3).

KESIMPULAN

Kepala Sekolah, Pendidik dan tenaga Kependidikan, bukan merupakan sebuah sistem birokrasi yang kaku. Bukan pula sistem diagram piramida, antara komandan dan pasukan, bos dan anak buah. Akan tetapi, Kepala Sekolah, Pendidik dan Tenaga Kependidikan harus berada dalam satu lingkaran yang sama. Lingkaran yang dimaksudkan adalah Sekolah menjadi titik pusat atau titik konsentrasi yang dikelilingi oleh Kepala sekolah, Pendidik, dan tenaga Kependidikan dalam tatanan yang sama. Sekolah menjadi titik pusat dari Kepala sekolah, Pendidik, dan tenaga Kependidikan. Maksudnya bahwa, segala pemikiran, ide, loyalitas, dedikasi hanya diperuntukan untuk perkembangan dan prestasi Sekolah.

- 4106 *Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Perbedaan Kultur Budaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Atas – Krisantus Gore, Suryadi, Rimaayah Idaman, Bambang Liman, Warman*
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v8i5.8855>

Kepala Sekolah harus menjadi pribadi yang menyatu, pribadi yang mengayomi, pribadi yang memediasi, sebab dia sebagai manajer, mengatur keseimbangan dalam lingkaran tersebut. Dalam rotasi lingkaran tersebut, antara Kepala sekolah, Pendidik dan Tenaga Kependidikan, membawa serta kebiasaan societasnya masing-masing, baik itu budaya, agama, suku dan Bahasa. Untuk menjaga titik pusat Sekolah tetap seimbang, maka peran Kepala Sekolah sebagai Perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengimplementasian harus diterapkan, jika muncul kekacauan, disintegrasi budaya Pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam lingkaran tersebut, Kepala Sekolah harus hadir sebagai Pribadi bagi sesama. Pribadi yang dimaksud adalah pribadi yang utuh memberikan diri secara totalitas dan dedikasi bagi sekolah, Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Pribadi yang sukarela, dan menjadi sahabat bagi sesamanya. Dengan demikian, Sekolah menjadi titik pusat dari perputaran Kepala Sekolah, Pendidik, dan tenaga Kependidikan, sehingga menelurkan prinsip *bonum commune* yakni Kebaikkan Bersama, demi tujuan bersama, yakni rasa toleransi satu sama lain. Perbedaan budaya, agama, suku dan bahasa itu unik, karena Kita Bersatu di atas perbedaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, K. (2018). *PENDAPAT GURU TENTANG PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAGER DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN*. 06(03).
- Amirin, T. M. (2013). Implementasi Pendekatan Pendidikan Multikultural Kontekstual Berbasis Kearifan Lokal di Indonesia. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, 1(1). <https://doi.org/10.21831/jppfa.v1i1.1047>
- Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (n.d.). *Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.
- Danim, Prof. Dr. S. (n.d.). *Kepemimpinan Kependidikan*. Cv. Afabeta.
- Friscila, F. (n.d.). *HAMBATAN KOMUNIKASI ANTARBUDAYA MASYARAKAT SUKU FLORES DAN LOMBOK DI DESA BUKIT MAKMUR KECAMATAN KALIORANG KABUPATEN KUTAI TIMUR FRISCILA FEBRIYANTI*. 2.
- Ginangjar, A., & Herman, M. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan Manajemen Berbasis Sekolah pada SMA Negeri*. 3(1).
- Helmawati, Dr. (n.d.). *Pendidik sebagai Model*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Latifah, S. N. (n.d.). *FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG 2018*.
Manajemen pendidik dan kependidikan. (n.d.).
- Maryamah, E. (2016). *PENGEMBANGAN BUDAYA SEKOLAH*. 2(02).
- Mohammady, Z. A. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Budaya Organisasi. *Muslim Heritage*, 2(2), 407. <https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v2i2.1118>
- Muzairi, H. (2002). *Eksistensialisme Jean Paul Sartre Sumur tanpa dasar kebebasan manusia* (Cetakan 1). Pustaka Pelajar.
- Nurfadilla, A., & Marfuah, S. (n.d.). *Perkembangan Sekolah Menengah Atas/Sederajat Di Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur (2012-2020)*. 2(2).
- Nurfatah, N., & Rahmad, N. (2018). PELAKSANAAN SUPERVISI OLEH KEPALA SEKOLAH DAN PENGAWAS SEKOLAH. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 3(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v3i1.1585>

- 4107 *Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Perbedaan Kultur Budaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Atas – Krisantus Gore, Suryadi, Rimayatuh Idaman, Bambang Liman, Warman*
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v8i5.8855>
- Pohan, M. M. (n.d.). *KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER DAN PEMIMPIN PENDIDIKAN*.
- Prof. Dr. H. E. Mulyasa, M.Pd. (n.d.). *Manajemen Pendidikan Karakter* (2022nd ed.). Bumi Aksara.
- Ramadhani, S. P., Marini, A., & Maksum, A. (2020). Implementasi Pendidikan Multikultural dilihat dari Perspektif Guru, Kepala Sekolah dan Kegiatan Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 140–150. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.618>
- Salamah, E. R. (2018). Pengaruh Kultur Sosial Sosial terhadap Sistem Pendidikan. *Proceedings of The ICECRS*, 1(3). <https://doi.org/10.21070/picecrs.v1i3.1375>
- Siregar, W., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3867–3874. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2766>
- Siswoyo, G. M., Phang, S. M. H., & Ciputra, U. (2023). *PENGEMBANGAN DESAIN MODE AVANT GARDE GUA-GUA PRASEJARAH KARST SANGKULIRANG MANGKALIHAT. 4*.
- Sitorus, J., Nadeak, B., & Naibaho, L. (n.d.). *Peran Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Budaya dan Iklim Sekolah*.
- SUGIYONO, DR. PROF. (2015). *METODE PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN*. Cv. Afabeta.
- Susanto, A. T., & Muhyadi, M. (2016). PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 4(2), 151. <https://doi.org/10.21831/amp.v4i2.8029>
- Syamsuddin, S. (2020). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PENGEMBANGAN BUDAYA DI SEKOLAH. *Al asma : Journal of Islamic Education*, 2(1), 81. <https://doi.org/10.24252/asma.v2i1.13360>
- Umam, K., Mujahidin, E., & Sa'diyah, M. (2023). Manajemen Kepala Sekolah dalam Pengembangan Budaya Islami di SMAIT Ummul Quro Bogor. *TADBIR MUWAHHID*, 7(1), 13–30. <https://doi.org/10.30997/jtm.v7i1.6649>
- University of Trento, Trento, Italy, & Bombardelli, O. (2020). Inclusive education and its implementation: International practices. *Education & Self Development*, 15(3), 37–46. <https://doi.org/10.26907/esd15.3.03>