

Peran Kepemimpinan Inklusif dalam Mendorong *Diversity, Equity, and Inclusion (DEI)* di Lembaga Pendidikan Abad 21

Sri Meliawati¹, Nila Kumala Sari², Nurhizrah Gistituati³, Rusdinal⁴, Nellitawati⁵
^{1,2,3,4,5} Prodi Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang,
Indonesia

Email: srmeliawati10@guru.smp.belajar.id

ABSTRAK

Kepemimpinan inklusif semakin dipandang sebagai pendekatan strategis dalam memperkuat penerapan Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) di lembaga pendidikan, terutama di tengah meningkatnya kompleksitas tantangan pendidikan abad ke-21. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mensintesis temuan empiris terkait peran kepemimpinan inklusif dalam mendorong DEI melalui metode Systematic Literature Review (SLR). Proses telaah literatur mengikuti pedoman PRISMA, meliputi tahap identifikasi, skrining, penilaian kelayakan, dan inklusi. Pencarian data dilakukan pada dua basis data bereputasi, yaitu Scopus dan Web of Science, menggunakan kombinasi kata kunci spesifik yang relevan. Dari proses seleksi, sejumlah artikel yang memenuhi kriteria inklusi dianalisis dan disintesis secara tematik. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif berperan pada dua ranah utama: pertama, membangun budaya organisasi yang suportif melalui perilaku pemimpin yang menampilkan kerendahan hati, keterbukaan, dan kemampuan mendengarkan secara aktif; kedua, mendorong ekuitas melalui kebijakan institusional yang terstruktur dan berorientasi pada keadilan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa keberhasilan DEI tidak hanya bergantung pada perubahan budaya, tetapi juga pada intervensi kebijakan yang konsisten dan komitmen manajemen puncak. Kajian ini menegaskan bahwa integrasi aspek interpersonal dan struktural dalam kepemimpinan inklusif merupakan fondasi penting bagi terciptanya lembaga pendidikan yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan.

Keywords: Kepemimpinan inklusif; diversity; equity; inclusion; pendidikan abad 21

ABSTRACT

Inclusive leadership is increasingly recognized as a strategic approach to strengthening the implementation of Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) within educational institutions, particularly amid the growing complexity of educational challenges in the 21st century. This study aims to identify and synthesize empirical findings on the role of inclusive leadership in advancing DEI through a Systematic Literature Review (SLR). The review process followed the PRISMA guidelines, encompassing the stages of identification, screening, eligibility assessment, and inclusion. Data were retrieved from two reputable databases—Scopus and Web of Science—using carefully selected and relevant combinations of Boolean keywords. Articles that met the inclusion criteria were examined and synthesized thematically. The findings reveal that inclusive leadership functions across two key domains: first, fostering a supportive organizational culture through leadership behaviors characterized by humility, openness, and active listening; and second, promoting equity through structured, justice-oriented institutional policies. These results underscore that the success of DEI initiatives depends not only on cultural transformation but also on consistent policy interventions and top-level leadership commitment. Overall, this review highlights that integrating both interpersonal and structural dimensions of inclusive leadership constitutes a crucial foundation for building educational institutions that are inclusive, adaptive, and sustainable.

Keywords: Inclusive leadership; Diversity; Equity; Inclusion; 21st-century education

© 2025 Sri Meliawati, Nila Kumala Sari, Nurhizrah Gistituati, Rusdinal, Nellitawati
Under the license CC BY-SA 4.0

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu aspek terpenting dalam organisasi pendidikan, karena kepala sekolah berperan sebagai kapten yang menentukan arah, kebijakan, dan keberhasilan sekolah yang dipimpinnya (Ningsih et al., 2025). Tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpinnya (Gistituati, 2021). Seiring dengan tuntutan pendidikan abad 21, penerapan Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) menjadi salah satu isu strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia modern, yang menekankan pentingnya keberagaman, kesetaraan, dan inklusi sebagai fondasi budaya organisasi (Basyirah et al., 2025).

Fenomena pendidikan di Indonesia menunjukkan kompleksitas tantangan yang memerlukan perhatian serius dari seluruh pemangku kepentingan. Berdasarkan data BPS <https://www.bps.go.id/id/> 2023, terdapat disparitas mencolok antara pendidikan di perkotaan dan pedesaan. Di desa, 5,11% penduduk belum pernah menempuh pendidikan formal, dan 12,39% putus sekolah sebelum menyelesaikan pendidikan dasar. Sementara itu, di perkotaan hanya 1,93% yang belum menempuh pendidikan formal dan 6,62% yang putus sekolah. Ketimpangan ini diperparah oleh kondisi sekolah di daerah 3T (tertinggal, terluar, terdepan) yang masih kekurangan fasilitas dasar, tenaga pendidik tetap, listrik, serta akses internet, sehingga kualitas layanan pendidikan sangat terbatas.

Tingginya angka putus sekolah menjadi persoalan signifikan meskipun tren penurunan terlihat. Pada 2023, tercatat 0,13% siswa SD, 1,06% siswa SMP, dan 1,38% siswa SMA putus sekolah, dengan faktor ekonomi menjadi penyebab utama; 76% keluarga mengaku mengalami kesulitan biaya pendidikan, sedangkan 67% mengalami hambatan ekonomi yang menghalangi anak bersekolah (BPS, 2023). Ketidakmerataan kualitas pendidikan juga menjadi masalah serius. Studi Kemendikbudristek (2019) menunjukkan hasil belajar siswa bervariasi secara signifikan antar sekolah, di mana siswa di sekolah berkinerja tinggi bisa “4 tahun lebih maju” dibanding siswa di sekolah lain. Perbedaan indikator sosial ekonomi, gender, dan latar belakang bahasa turut memengaruhi hasil pendidikan, sehingga menimbulkan ketimpangan pembelajaran yang nyata.

Partisipasi pendidikan tinggi juga menunjukkan ketidakmerataan yang signifikan. Hanya sekitar 32% penduduk usia 19–23 tahun yang terdaftar di perguruan tinggi, dengan disparitas provinsi yang besar. Indeks Ketimpangan Pendidikan di Papua jauh lebih tinggi dibanding DKI Jakarta, mencerminkan kesenjangan akses dan kesempatan yang masih terjadi di berbagai wilayah (BPS, 2023). Tantangan tambahan muncul dari perkembangan teknologi dan kebutuhan pembelajaran digital. Selama pandemi COVID-19, akses pembelajaran daring menjadi persoalan serius, karena hanya sekitar 47,76% siswa pedesaan memiliki akses internet, sedangkan di perkotaan mencapai 68,23% (Kemendikbudristek, 2021). Kesenjangan ini membatasi partisipasi siswa dari daerah marginal dalam proses pembelajaran, yang dapat memperburuk ketimpangan pendidikan.

Selain faktor infrastruktur dan teknologi, kebijakan pendidikan juga menghadapi kendala implementasi. Ombudsman Indonesia (2022) menyoroti adanya “jurang kapasitas sekolah” dan ketidakmerataan dalam penerapan kebijakan pendidikan, sehingga akses pendidikan yang adil belum sepenuhnya tercapai. Kondisi ini memperlihatkan bahwa meskipun terdapat regulasi dan program pemerintah untuk pemerataan pendidikan, realitas di lapangan masih jauh dari ideal.

Fenomena tersebut menegaskan perlunya kepemimpinan inklusif di lembaga pendidikan sebagai strategi penting untuk mendorong DEI. Kepemimpinan inklusif tidak hanya fokus pada pencapaian target akademik, tetapi juga pada keadilan, pemberdayaan, dan penghargaan terhadap keberagaman peserta didik dan tenaga pendidik (Asriyanti et al., 2025). Pemimpin inklusif dapat merancang kebijakan yang adaptif terhadap kebutuhan beragam kelompok, mengurangi kesenjangan akses, memperkuat kualitas pembelajaran, dan menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan berkelanjutan (Fuaddah et al., 2025). Oleh karena itu, memahami peran kepemimpinan inklusif dalam mendorong DEI menjadi sangat penting bagi lembaga pendidikan abad 21, agar mampu menghadapi tantangan ketimpangan pendidikan, meningkatkan partisipasi, dan menciptakan kualitas pendidikan yang merata di seluruh wilayah Indonesia.

Hal ini tidak hanya akan meningkatkan relevansi teori dengan praktik tetapi juga memberikan panduan yang lebih dapat diterapkan bagi kepala sekolah dalam menjalankan perannya secara efektif sesuai dengan kondisi khusus sekolahnya (Liyustari et al., 2025). Dimensi *Diversity, Equity, and Inclusion* (DEI) menjadi penguat strategis dalam membangun tata kelola sekolah yang mendukung representasi, keamanan psikologis, dan keadilan partisipatif (Azzahra, 2025).

Dunia pendidikan abad ke-21 berada pada persimpangan penting dalam menegakkan prinsip *Diversity, Equity, and Inclusion* (DEI) sebagai fondasi bagi terciptanya lingkungan belajar yang adil dan merata (Dianto et al., 2025). Tanpa penerapan DEI yang kuat, kesempatan untuk mengakses pendidikan berkualitas dan mengembangkan potensi diri akan tetap terpusat pada kelompok tertentu, sehingga

berbagai talenta dari latar belakang beragam berisiko terabaikan. Ketimpangan ini dapat menghambat kreativitas, inovasi, dan pemikiran kritis yang sejatinya muncul dari keberagaman perspektif. Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu mereformasi kebijakan serta praktik pembelajaran agar lebih responsif terhadap tantangan sosial kontemporer sekaligus memastikan keadilan bagi semua individu di dalamnya.

Dalam kerangka tersebut, equity menuntut pengakuan bahwa tidak semua peserta didik memulai perjalanan pendidikannya dari titik yang sama. Hambatan ekonomi, geografis, disabilitas, maupun keterbatasan akses teknologi membuat perlakuan yang seragam justru berpotensi memperlebar kesenjangan (Yuwono & Utomo, 2021). Kebijakan seperti dukungan finansial berbasis kebutuhan, penyediaan teknologi pendukung, model pembelajaran hibrid, serta bantuan akses internet bagi wilayah terpencil menjadi langkah strategis untuk membuka peluang belajar yang lebih setara. Upaya ini membantu memastikan bahwa sistem pendidikan benar-benar inklusif dan relevan dengan beragam kondisi sosial.

Sementara itu, diversity mencakup keberagaman identitas, nilai, budaya, agama, gender, orientasi seksual, hingga latar sosial-ekonomi. Lingkungan pendidikan yang merangkul keberagaman akan menghasilkan ruang dialog yang lebih kaya, mendorong pemecahan masalah yang inovatif, serta memperluas wawasan melalui interaksi antarpemikiran yang berbeda. Keberagaman juga berkontribusi pada pembentukan karakter toleran dan empatik, yang menjadi kompetensi kunci dalam dunia modern yang kian kompleks.

Namun keberagaman dan kesetaraan tidak akan bermakna tanpa inclusion. Inclusion memastikan bahwa setiap individu dalam ekosistem pendidikan merasa dihargai, diterima, dan diberi ruang untuk berpartisipasi secara penuh. Inisiatif seperti pelatihan sensitif budaya, penyediaan mentor bagi kelompok rentan, forum dialog terbuka, penggunaan bahasa inklusif, serta kebijakan nondiskriminasi yang tegas sangat penting untuk membangun rasa aman dan keterikatan. Praktik harian seperti fleksibilitas kegiatan pembelajaran, tersedianya ruang ibadah, atau program lintas budaya menjadi bukti konkret komitmen ini.

Keseluruhan proses tersebut membutuhkan peran utama kepemimpinan inklusif yang mampu menerjemahkan nilai-nilai DEI ke dalam kebijakan, budaya, dan strategi institusi pendidikan. Pemimpin yang berorientasi pada inklusi dapat menjadi katalisator perubahan, memastikan bahwa setiap elemen dalam lembaga pendidikan bergerak menuju sistem yang lebih adil, relevan, dan berkelanjutan (Sidiq & Khoirussalim, 2021). Keseluruhan upaya ini membutuhkan peran sentral kepemimpinan inklusif, yang mampu mengarahkan institusi untuk tidak sekadar memahami konsep DEI, tetapi juga menerjemahkannya ke dalam strategi dan kebijakan nyata. Dengan demikian, kepemimpinan inklusif menjadi kunci dalam memastikan bahwa prinsip DEI dapat terwujud secara efektif dan berkelanjutan di lembaga pendidikan abad 21. Dengan landasan ini, penelitian mengenai Peran Kepemimpinan Inklusif dalam Mendorong Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) di Lembaga Pendidikan Abad 21 menjadi relevan dan strategis. Artikel ini bertujuan mengkaji bagaimana kepala sekolah dan pemimpin lembaga pendidikan dapat mengimplementasikan prinsip DEI secara efektif, sekaligus memberikan panduan praktik yang dapat diterapkan di sekolah dan perguruan tinggi untuk menciptakan pendidikan yang inklusif, adil, dan berkualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR), yang memungkinkan identifikasi, evaluasi, dan sintesis temuan penelitian primer secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi untuk menjawab pertanyaan mengenai peran kepemimpinan inklusif dalam mendorong *Diversity, Equity, and Inclusion* (DEI) di lembaga pendidikan abad ke-21. Pelaksanaan SLR mengacu pada pedoman PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews*

and Meta-Analyses) melalui empat tahap utama: identifikasi, skrining, penilaian kelayakan, dan inklusi, guna memastikan proses seleksi literatur berlangsung objektif dan terstruktur (Sugiyono, 2011). Pencarian literatur dilakukan di basis data bereputasi, yaitu Scopus dan Web of Science, dengan kata kunci Boolean: (“*Inclusive Leadership*” OR “*Kepemimpinan Inklusif*”) AND (“*Diversity, Equity, and Inclusion*” OR “*DEI*”) AND (“*Higher Education*” OR “*Lembaga Pendidikan*”). Data dari artikel yang lolos skrining diekstraksi meliputi penulis, tahun, konteks, dan temuan utama, kemudian disintesis secara tematik dengan fokus pada peran kepemimpinan inklusif dalam pembentukan kebijakan dan budaya organisasi, sehingga pola konsisten serta kesenjangan penelitian dapat diidentifikasi (Musianto, 2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif memegang peran sentral yang suportif dan responsif terhadap keberagaman. Literatur yang ditelaah secara konsisten menegaskan bahwa perilaku pemimpin yang menunjukkan kerendahan hati (*humility*), keterbukaan terhadap perspektif baru, serta kemampuan mendengarkan secara aktif menjadi fondasi utama terciptanya kepercayaan dan latar belakang. Pandangan ini selaras dengan Bourke dan Dillon (2018) dalam (Andriani et al., 2025) yang menyatakan bahwa “Pemimpin inklusif secara sadar menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai, didengar, dan diberdayakan untuk berkontribusi secara penuh.” Ketika pola perilaku ini hadir secara konsisten, ia berfungsi sebagai model yang direplikasi oleh seluruh anggota organisasi akademik, sehingga mampu meruntuhkan bias dan stereotip yang selama ini menghambat keberhasilan inisiatif DEI. Beberapa studi lain juga menunjukkan bahwa budaya suportif yang dibangun oleh pemimpin inklusif berpengaruh langsung pada meningkatnya perasaan *psychological safety* dan keterlibatan anggota organisasi sebuah prasyarat penting bagi inovasi dan kolaborasi di lingkungan pendidikan (Wibisana, 2025).

Kepemimpinan inklusif juga menentukan arah kebijakan yang memastikan prinsip keadilan (*equity*) terintegrasi dalam praktik institusional. Literatur yang dianalisis memperlihatkan bahwa tanpa komitmen kuat dari manajemen puncak, berbagai program DEI cenderung bersifat simbolis dan tidak menghasilkan perubahan substansial. Maulana (2021) menegaskan bahwa “komitmen nyata dari puncak pimpinan adalah prasyarat mutlak untuk keberhasilan inisiatif jangka panjang.” Hal ini menunjukkan bahwa transformasi perlu disertai dengan intervensi struktural, seperti program *mentorship* bagi kelompok rentan, penyusunan mekanisme seleksi yang bebas bias, hingga kebijakan pengembangan karier yang akomodatif terhadap keberagaman. Shore dalam (Shore et al., 2011) juga menyebut bahwa keberhasilan DEI bergantung pada sejauh mana pemimpin mampu “mengintegrasikan kebutuhan individu dan tujuan organisasi secara seimbang.” Dengan demikian, sintesis literatur ini menegaskan bahwa kepemimpinan inklusif yang efektif bukan hanya mengandalkan pendekatan interpersonal, tetapi juga harus mampu menggerakkan perubahan struktural agar tujuan DEI dapat diwujudkan secara berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Hasil sintesis dari berbagai penelitian yang dianalisis dalam SLR ini menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif memainkan peran yang sangat signifikan dalam memperkuat penerapan *Diversity, Equity, and Inclusion (DEI)* di lembaga pendidikan. Berbagai studi memberikan gambaran yang konsisten mengenai bagaimana perilaku, nilai, dan kebijakan yang diadopsi oleh pemimpin mampu membentuk iklim akademik yang lebih adil, responsif, dan berorientasi pada keberagaman. Pembahasan berikut menguraikan tiga tema utama yang muncul dari temuan literatur dan memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai dinamika kepemimpinan inklusif dalam konteks pendidikan abad ke-21.

1. Kepemimpinan Inklusif sebagai Fondasi Suportif di Lembaga Pendidikan

Kepemimpinan inklusif berperan sentral dalam membentuk budaya organisasi yang suportif, terutama di lingkungan pendidikan yang sarat keberagaman. Literatur yang dianalisis secara konsisten menegaskan bahwa perilaku pemimpin yang menunjukkan kerendahan hati (*humility*), keterbukaan terhadap perspektif yang berbeda, serta kemampuan mendengarkan secara aktif merupakan elemen penting dalam membangun kepercayaan lintas budaya dan latar belakang (Berjian et al., 2025). Sikap-sikap ini menggambarkan kesediaan pemimpin untuk belajar dari orang lain, mengakui keterbatasan dirinya, dan menghargai kontribusi setiap individu dalam organisasi.

Pemimpin inklusif secara sadar menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai, didengar, dan diberdayakan untuk berkontribusi secara penuh (Purnamaningtyas & Rahardja, 2021). Dalam konteks lembaga pendidikan, kondisi ini sangat strategis karena proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi profesional bergantung pada interaksi sosial yang sehat dan saling menghormati. Ketika perilaku inklusif diterapkan secara konsisten, ia berkembang menjadi norma bersama yang diinternalisasi oleh seluruh lapisan komunitas pendidikan. Norma ini berfungsi sebagai mekanisme pengatur budaya yang mampu meruntuhkan sekat-sekat bias, stereotip, dan ketidaksetaraan yang sering kali menghambat keberhasilan inisiatif DEI. Rasa aman ini membuat setiap anggota merasa bebas untuk bertanya, menyampaikan pendapat, mengemukakan ide baru, maupun mengakui kesalahan tanpa takut dinilai negatif. Di lingkungan pendidikan, *psychological safety* merupakan kondisi penting karena inovasi pedagogis, kolaborasi antarunit, serta eksplorasi metode pembelajaran baru hanya dapat muncul ketika individu merasa terlindungi dari risiko interpersonal. Lebih jauh, kepemimpinan inklusif dapat menjadi katalisator transformasi struktural. Ketika pemimpin tidak hanya menunjukkan perilaku interpersonal yang inklusif, tetapi juga menerjemahkannya ke dalam kebijakan, sistem evaluasi, mekanisme penghargaan, serta model kerja kolaboratif, maka nilai-nilai DEI menjadi tertanam dalam struktur organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan inklusif tidak hanya berfungsi sebagai pemantik budaya, tetapi sekaligus sebagai penggerak utama dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang sehat, adaptif, dan suportif bagi perkembangan seluruh komponen organisasi.

2. Integrasi Prinsip Ekuitas melalui Kebijakan Institusional

Selain aspek budaya, temuan dari kajian literatur sistematis (SLR) ini menyoroti bahwa integrasi prinsip ekuitas ke dalam kebijakan formal lembaga pendidikan merupakan langkah strategis yang krusial. Komitmen dari puncak kepemimpinan sangat menentukan; tanpa dukungan eksplisit dari manajemen tertinggi, inisiatif Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) berisiko stagnan dan menjadi sekadar retorika kosmetik, tanpa perubahan struktural yang nyata. Implementasi kebijakan pro-ekuitas di lembaga pendidikan bisa meliputi:

- a. Mentorship dan program dukungan bagi peserta yang kurang terwakili agar mendapatkan akses dukungan karier, akademik, dan sosial.
- b. Seleksi bebas bias, misalnya melalui panel komite seleksi yang beragam dan penggunaan metode penilaian objektif yang mengurangi pengaruh stereotip.
- c. Kebijakan pengembangan karier inklusif, di mana jalur promosi dan pelatihan mempertimbangkan keberagaman staf, bukan hanya performa individual semata.

Audit kebijakan dan regulasi untuk mengidentifikasi dan menghapus hambatan struktural (misalnya dalam beasiswa, remunerasi, atau beban kerja) yang secara historis menempatkan kelompok tertentu pada posisi kurang menguntungkan. Dengan menerapkan kebijakan semacam ini, inklusivitas bergerak dari sekadar nilai normatif menjadi tanggung jawab struktural. Pemimpin inklusif harus mampu menjembatani antara dimensi interpersonal (bagaimana pemimpin berinteraksi dengan orang lain) dengan intervensi kebijakan (struktur formal institusi), agar prinsip keadilan (*equity*) benar-benar terinternalisasi dalam proses pendidikan sehari-hari (Rusdiana, 2019).

3. Konsolidasi Kebijakan sebagai Upaya Pencapaian Tujuan DEI yang Berkelanjutan

Kepemimpinan inklusif yang transformatif harus mampu mengintegrasikan perilaku interpersonal—seperti menghargai keberagaman perspektif, mendengarkan secara aktif, serta mengembangkan rasa aman psikologis—dengan intervensi kebijakan yang secara struktural menjamin akses, kesempatan, dan perlakuan yang adil bagi seluruh komponen organisasi pendidikan (Pramesti & Almubaroq, 2025). Dalam model tersebut, inklusi dipahami sebagai kondisi ketika kebutuhan individu terhadap belongingness (keterikatan) dan uniqueness (keunikan) dipenuhi secara seimbang di dalam organisasi. Meskipun tidak menyatakan secara literal kalimat “mengintegrasikan kebutuhan individu dan tujuan organisasi,” Shore et al. menegaskan bahwa pemenuhan kedua kebutuhan tersebut adalah kunci bagi terciptanya inklusi optimal—yang pada akhirnya memungkinkan tujuan organisasi terwujud tanpa mengabaikan identitas individu. Dengan demikian, prinsip keselarasan antara kepentingan personal dan struktural menjadi inti dari implementasi DEI yang efektif. Penguatan DEI hanya dapat terjadi ketika lembaga pendidikan memiliki:

- a. Struktur yang mendukung keberagaman melalui sistem rekrutmen, penilaian, dan pengembangan yang adil,
- b. Kebijakan institusional yang memastikan akses dan equity bagi seluruh individu, dan
- c. Budaya inklusif yang mendorong partisipasi penuh serta menghargai perspektif berbeda.

Sinergi ketiga elemen tersebut memastikan bahwa nilai-nilai DEI tidak hanya hidup dalam dokumen kebijakan, tetapi juga terwujud dalam praktik sehari-hari.

Dengan demikian, kepemimpinan inklusif menjadi kunci dalam menumbuhkan institusi pendidikan yang adaptif, responsif, dan berkelanjutan di tengah tantangan sosial abad ke-21. Konsistensi antara perilaku pemimpin dan kebijakan institusi menentukan efektivitas implementasi DEI; ketika keduanya selaras, organisasi pendidikan memiliki fondasi yang kuat untuk berkembang dalam era keberagaman yang semakin kompleks.

Secara keseluruhan, temuan SLR ini menegaskan bahwa kepemimpinan inklusif tidak hanya berfungsi sebagai elemen budaya, tetapi juga sebagai mekanisme struktural yang memungkinkan terciptanya lembaga pendidikan yang benar-benar menerapkan prinsip DEI secara komprehensif. Kombinasi antara perilaku interpersonal yang inklusif dan kebijakan institusional yang berorientasi pada keadilan menjadi fondasi penting bagi tercapainya transformasi organisasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, peran pemimpin pendidikan pada abad ke-21 semakin menuntut kapasitas untuk merangkul keberagaman, mengarusutamakan ekuitas, dan memastikan setiap individu memiliki ruang untuk berpartisipasi dan berkembang. Temuan ini memberikan arah yang jelas bagi pengembangan praktik kepemimpinan yang lebih adaptif dan responsif dalam menghadapi tantangan pendidikan modern

SIMPULAN

Hasil kajian sistematis ini menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif merupakan elemen fundamental dalam mendorong penerapan konsep Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) di lembaga pendidikan abad ke-21. Sintesis literatur memperlihatkan bahwa kepemimpinan inklusif bekerja melalui dua jalur utama yang saling melengkapi: pembentukan budaya organisasi yang suportif dan penguatan kebijakan institusional yang berorientasi pada ekuitas. Pada tataran interpersonal, perilaku pemimpin yang menampilkan kerendahan hati, keterbukaan, serta kemampuan mendengarkan secara aktif terbukti mampu meningkatkan kepercayaan dan rasa aman psikologis di lingkungan akademik. Kondisi ini menjadi prasyarat penting bagi terciptanya ruang belajar yang memungkinkan seluruh civitas akademika—tanpa memandang latar belakang budaya, gender, sosial ekonomi, maupun identitas lainnya—untuk berpartisipasi dan berkembang secara optimal. Pada ranah struktural, keberhasilan DEI sangat ditentukan oleh komitmen manajemen puncak dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip keadilan ke dalam kebijakan formal lembaga. Kajian literatur menunjukkan bahwa berbagai inisiatif DEI hanya dapat berdampak nyata apabila ditopang oleh sistem yang jelas, seperti mekanisme rekrutmen yang bebas

bias, program pengembangan kapasitas bagi kelompok rentan, serta kebijakan promosi dan pengembangan karier yang mempertimbangkan keberagaman. Tanpa komitmen institusional yang kuat, kebijakan DEI cenderung bersifat simbolik dan tidak menghasilkan perubahan bermakna. Dengan demikian, kombinasi antara kepemimpinan yang inklusif secara personal dan kebijakan institusional yang adil menjadi kunci bagi terwujudnya lingkungan pendidikan yang benar-benar inklusif dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, temuan SLR ini menegaskan bahwa kepemimpinan inklusif bukan sekadar pendekatan manajerial, tetapi merupakan strategi transformasional yang mampu mengubah cara lembaga pendidikan merespons keberagaman dan ketidaksetaraan. Di tengah meningkatnya kompleksitas tantangan pendidikan modern—mulai dari disparitas akses, kesenjangan kualitas pembelajaran, hingga hambatan partisipasi kelompok rentan—kepemimpinan inklusif menawarkan kerangka kerja yang relevan dan aplikatif untuk menciptakan organisasi pendidikan yang adaptif, setara, dan berorientasi pada keadilan. Karena itu, pengembangan kapasitas kepemimpinan inklusif perlu menjadi prioritas dalam penguatan tata kelola lembaga pendidikan, baik melalui pelatihan, reformasi kebijakan, maupun penguatan organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH JIKA ADA

Kami ucapkan terimakasih kepada bapak dan ibu dosen di program studi magister administrasi pendidikan yang telah memberikan fasilitas dan juga bantuan sebagai fasilitator kami dalam menuliskan artikel ini. Semoga bapak dan ibu dosen sehat selalu Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A. D., Ansar, A., & Hasan, H. (2025). Peran Kepemimpinan Inklusif Kepala Sekolah Dalam Membangun Budaya Kerja. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 7(3), 215–237.
- Asriyanti, A. M., Muhlisin, I., Sari, T. P., Silvi, Y., & Sukatin, S. (2025). Manajemen Pendidikan yang Inklusif: Menyusun Kebijakan untuk Pendidikan yang Setara dan Berkualitas. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student*, 3(1), 99–106.
- Azzahra, S. L. (2025). Kepemimpinan Pendidikan Inklusif: Strategi Membangun Lingkungan Belajar yang Aman dan Ramah bagi Semua Siswa di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 52–64.
- Basyirah, B., Prayana, I. K. W. D., & Mere, K. (2025). Praktik Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) Dan Pengaruhnya Terhadap Budaya Organisasi. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3), 28454–28458.
- Berjian, V., Helmi, H., & Wahjono, S. I. (2025). Kepemimpinan Inklusif: Meningkatkan Keberagaman dan Kinerja Organisasi Dalam Lingkup Pekerja. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 6565–6575.
- Dianto, A., Hasanah, U., Arbi, A., & Laksana, S. D. (2025). Lingkungan Belajar Abad 21 di Indonesia: Analisis Elemen Kunci, Tantangan dan Strategi Implementasi. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(3), 462–469.
- Fuaddah, D., Ambarwati, R., Afidah, M., Rusiana, K. N., Jati, T. I., & Fathoni, T. (2025). Kepemimpinan Inklusif Kepala Sekolah Dalam Menjaga Kerukunan. *Social Science Academic*, 3(1), 37–51. <https://doi.org/10.37680/ssa.v3i1.6299>
- Gistituati, N. (2021). *Psikologi Manajemen dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo.
- Liyustari, A., Yunera, S., Gistituati, N., Anisah, A., & Rusdinal, R. (2025). The Role Of Principal Visionary Leadership In The 21st Century. *Mudir (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 7(2), 204–210.
- Maulana, D. A. (2021). Human Capital Book Jilid 1 & 2. In *Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia* (Issue 6).
- Musianto, L. S. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif Dengan Pendekatan Kualitatif Dalam Metode Penelitian. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp.123-136>

- Ningsih, S. K., Syahfitri, D., Gistituati, N., & Padang, U. N. (2025). Transformation Of Principal Leadership In The 5.0 Era. *Mudir (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 7(2), 1–7.
- Pramesti, A., & Almubaroq, H. Z. (2025). Konsolidasi Demokrasi Sebagai Upaya Pembangunan Sistem Perdamaian Internasional dalam Teori Kantian. *Journal of Comprehensive Science*, 4(3), 1134–1142.
- Purnamaningtyas, S. D., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Mediasi. *Journal Of Management*, 10(3), 1–12.
- Rusdiana, R. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam. In *Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati*.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., & Dean, M. A. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups : A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>
- Sidiq, U., & Khoirussalim. (2021). Buku Kepemimpinan Pendidikan. In *Penerbit CV. Nata Karya* (Vol. 3).
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibisana, D. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Employee Engagement dengan Psychological Safety Climate Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah MEA*, 9(1), 1352–1367.
- Yuwono, I., & Utomo, U. (2021). Pendidikan Inklusi. In *Penerbit Deepublishs*.