

Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd. | Mujhirul Iman, M.Pd. | Ary Prayuni, M.Pd. | Muhammad Fuad Zaini Siregar, M.Pd.
Aini Safitri, M.Pd. | Diana, S.H., M.Kn. | Nurdiana, M.Pd. | Rizki Hasanah Nasution, M.Si. | Andi Suhendra Siregar, M.Pd.
Afifah Nurul Khoirot Nasution, M.Hum. | Faujiah Ramud, M.Pd. | Bambang Lestrika Budimayansah, M.AP.
Hotni Sari Harahap, M.Pd. | Irwansyah, M.Pd. | Abdul Hamid Siregar, M.Pd.
Siti Nurojjyah, M.Pd. | Ira Wirtati, M.Pd. | Nazli Fahada, M.Hum.

Editor: Dr. Yusuf Hadijaya, M.A

MANAJEMEN

PENDIDIKAN MULTIKULTURAL

Landasan, Konsep, dan Manajemen
dalam Menata Keberagaman



MANAJEMEN

PENDIDIKAN MULTIKULTURAL

Landasan, Konsep, dan Manajemen
dalam Menata Keberagaman

Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd. | Mujhirul Iman, M.Pd. | Ary Prayuni, M.Pd. | Muhammad Fuad Zaini Siregar, M.Pd.
Aini Safitri, M.Pd. | Diana, S.H., M.Kn. | Nurdiana, M.Pd. | Rizki Hasanah Nasution, M.Si. | Andi Suhendra Siregar, M.Pd.
Afifah Nurul Khoirot Nasution, M.Hum. | Faujiah Ramud, M.Pd. | Bambang Lestrika Budimayansah, M.AP.
Hotni Sari Harahap, M.Pd. | Irwansyah, M.Pd. | Abdul Hamid Siregar, M.Pd.
Siti Nurojiyah, M.Pd. | Ira Wirtati, M.Pd. | Nazli Fahada, M.Hum.

Editor: Dr. Yusuf Hadijaya, M.A



MANAJEMEN PENDIDIKAN MULTIKULTURAL
Landasan, Konsep, dan Manajemen dalam Menata Keberagaman

Ditulis oleh:

Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd. | Mujhirul Iman, M.Pd. | Ary Prayuni, M.Pd.
Muhammad Fuad Zaini Siregar, M.Pd. | Aini Safitri, M.Pd. | Diana, S.H., M.Kn.
Nurdiana, M.Pd. | Rizki Hasanah Nasution, M.Si. | Andi Suhendra Siregar, M.Pd.
Afifah Nurul Khoirot Nasution, M.Hum. | Faujiah Ramud, M.Pd.
Bambang Lestrika Budimayansah, M.AP. | Hotni Sari Harahap, M.Pd.
Irwansyah, M.Pd. | Abdul Hamid Siregar, M.Pd. | Siti Nurojiyah, M.Pd.
Ira Wirtati, M.Pd. | Nazli Fahada, M.Hum.

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh
PT Literasi Nusantara Abadi Grup
Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Blok B11 Merjosari
Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144
Telp : +6285887254603, +6285841411519
Email: literasinusantaraofficial@gmail.com
Web: www.penerbitlitnus.co.id
Anggota IKAPI No. 340/JTI/2022



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip
atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku
dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I, Januari 2025

Editor: Dr. Yusuf Hadijaya, M.A.
Perancang sampul: Bagus Aji Saputra
Penata letak: Noufal Fahriza

ISBN : 978-634-206-745-1
x + 262 hlm. ; 15,5x23 cm.

©Januari 2025

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga buku **Manajemen Pendidikan Multikultural** ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini hadir sebagai bentuk kontribusi kami terhadap pengembangan dunia pendidikan, khususnya dalam memberikan wawasan mengenai manajemen pendidikan yang tanggap terhadap keberagaman budaya, etnis, agama, dan tradisi. Kami menyadari bahwa pendidikan multikultural tidak hanya merupakan kebutuhan, tetapi juga menjadi landasan untuk menciptakan masyarakat yang inklusif dan harmonis.

Dalam proses penulisan buku ini, kami berupaya menggabungkan kajian teoretis dan praktis mengenai manajemen pendidikan multikultural. Buku ini memuat berbagai konsep, regulasi, dan strategi yang relevan dalam mengelola pendidikan berbasis keberagaman. Diharapkan, pembaca tidak hanya memahami teori dasar, tetapi juga memperoleh inspirasi untuk menerapkan nilai-nilai multikultural dalam praktik pendidikan di berbagai tingkat.

Kami menyadari bahwa keberagaman merupakan kekuatan sekaligus tantangan bagi dunia pendidikan. Oleh karena itu, melalui buku ini, kami ingin menegaskan pentingnya pendekatan manajemen yang inklusif, adil, dan responsif terhadap kebutuhan semua pihak. Kami juga berharap buku ini dapat menjadi acuan bagi pendidik, pengambil kebijakan, dan pemerhati pendidikan dalam mengembangkan sistem pendidikan yang menghargai perbedaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.

Kami menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Namun, kami berharap buku ini dapat memberikan kontribusi

positif bagi dunia Pendidikan di Indonesia. Masukan dan kritik yang membangun sangat kami harapkan untuk penyempurnaan buku ini di masa mendatang. Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan buku ini.. Semoga buku ini bermanfaat dan dapat memberikan dampak positif bagi dunia pendidikan, khususnya dalam membangun generasi yang toleran dan berintegritas.

PENGANTAR EDITOR

Keberagaman budaya, agama, etnis, dan bahasa merupakan realitas yang tak terhindarkan dalam kehidupan bermasyarakat, khususnya di negara multikultural seperti Indonesia. Dalam konteks pendidikan, keberagaman ini menjadi peluang sekaligus tantangan yang memerlukan pengelolaan yang bijak. Buku Manajemen Pendidikan Multikultural: Landasan, Konsep dan Manajemen dalam Menata Keberagaman hadir untuk menjawab kebutuhan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana pendidikan dapat menjadi alat strategis dalam merawat keberagaman tersebut.

Buku ini disusun dengan menggabungkan landasan teoretis yang kokoh dan pendekatan praktis yang relevan, sehingga mampu memberikan wawasan holistik kepada pembaca. Dimulai dengan pembahasan tentang landasan filosofis, sosiologis, dan psikologis pendidikan multikultural, buku ini memperkenalkan konsep-konsep kunci yang menjadi dasar dalam pengembangan kurikulum, strategi pembelajaran, hingga pengelolaan lembaga pendidikan berbasis multikultural. Semua elemen tersebut dirancang untuk membantu para pendidik, pengelola pendidikan, dan pembuat kebijakan dalam menata keberagaman secara inklusif dan harmonis.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan buku ini. Kami menyadari bahwa keberhasilan pendidikan multikultural memerlukan kerja sama dan komitmen dari berbagai pihak. Semoga buku ini mampu menjadi inspirasi dalam menciptakan dunia pendidikan yang lebih inklusif, toleran, dan berkeadilan, sehingga mampu mencetak generasi yang

tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berintegritas dalam menghargai keberagaman.

DAFTAR ISI

Prakata.....	iii
Pengantar Editor	v
Daftar Isi.....	vii

BAB I

LANDASAN DAN KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN MULTIKULTURAL	1
---	---

Zainuddin

BAB II

KEBIJAKAN DAN REGULASI PENDIDIKAN MULTIKULTURAL	23
--	----

Mujhirul Iman

BAB III

PERBEDAAN ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN DALAM MENATA MULTIKULTURAL	43
--	----

Ary Prayuni

BAB IV

FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN DAN
ADMINISTRASI DALAM MEMBANGUN MULTI
BUDAYA 63

Muhammad Fuad Zaini Siregar

BAB V

PROBLEMATIKA PENDIDIKAN MULTIKULTURAL
DAN PENANGANANNYA..... 79

Aini Safitri

BAB VI

TINGKATAN PENDIDIKAN NASIONAL 99

Diana & Nurdiana

BAB VII

SIKLUS MEMBANGUN SDM DAN
MANAJEMEN PENDIDIKAN MULTIKULTURAL
YANG TERBAIK 115

Rizki Hasanah Nasution & Andi Suhendra Siregar

BAB VIII

PERAN PENDIDIKAN DALAM MEMAJUKAN
KUALITAS SDM 125

Afifah Nurul Khoirot Nasution & Faujiah Ramud

BAB IX

STATUS NEGARA DAN HASIL
PEMBANGUNAN SDM 147

Bambang Lestrika Budimayansah

BAB X

KEBIJAKAN PEMERINTAH DENGAN SYSTEM
PENDIDIKAN MERDEKA BELAJAR..... 167

Hotni Sari Harahap

BAB XI

PROGRAM PENDIDIKAN MAGANG
BERSERTIFIKAT DAN GURU PENGGERAK
DALAM MEMAJUKAN KONSEP
MULTIKULTURAL 189

Irwansyah & Abdul Hamid Siregar

BAB XII

KONSEP MEMBANGUN MANAJEMEN MULTIKULTURAL	201
---	-----

Siti Nurojiah

BAB XIII

PENDIDIKAN SEBAGAI TRANSFORMASI BUDAYA DALAM MENATA PERSATUAN	213
--	-----

Ira Wirtati & Nazli Fahada

Daftar Pustaka	233
Tentang Penulis	245
Tentang Editor	261

BAB I

LANDASAN DAN KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN MULTIKULTURAL

Zainuddin

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk menumbuhkan kerukunan sosial dan membangun masyarakat yang inklusif di Indonesia, negara dengan penduduk yang beragam suku, agama, budaya, bahasa, dan adat istiadat. Meskipun keberagaman tersebut merupakan kekuatan negara, keberagaman tersebut juga dapat menimbulkan kesulitan jika tidak ditangani secara efektif dalam bidang pendidikan. Untuk menjamin setiap anggota masyarakat memperoleh pendidikan yang merata, adil, dan bertanggung jawab secara sosial, manajemen pendidikan multikultural merupakan strategi yang diperlukan.

Pendidikan multikultural, sebagaimana didefinisikan oleh (Tilaar 2004), adalah pendidikan yang menghargai keberagaman budaya dan dilaksanakan dengan memahami dan menyesuaikan diri dengan

kemajemukan yang ada dalam masyarakat. Gagasan ini merupakan salah satu cara untuk mengurangi pertikaian sosial yang sering terjadi akibat perbedaan budaya, suku, dan agama.

Pendidikan multikultural berfungsi sebagai alat untuk menyatukan negara dan sebagai upaya untuk menanamkan nilai-nilai keadilan, toleransi, dan penghormatan terhadap keberagaman dalam dunia globalisasi saat ini kepada siswa. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi pribadi yang taat, bertaqwa, dan bermoral baik serta warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Namun, untuk mewujudkan pendidikan multikultural bukanlah hal yang mudah. Untuk mengendalikan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pendidikan multikultural di lembaga pendidikan, diperlukan manajemen pendidikan yang efektif. Manajemen pendidikan multikultural sangat menekankan pada keadilan, kesetaraan, dan inklusivitas dalam keberagaman.

B. Gagasan Dasar Manajemen Pendidikan

Manajemen secara etimologis berasal dari kata “*managio*” berarti kepengurusan, atau “*manage*” atau “*managiare*” yang memiliki arti berlatih melatih dalam mengatur langkah-langkah. Proses pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, dan pengaturan sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dikenal dengan istilah manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan, menurut (Mulyasa 2002), merupakan upaya metodis untuk mengawasi setiap aspek pendidikan guna memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan lancar. Menurut (Fatah, 2004) manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin serta mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Stoner juga menyatakan pendapatnya sebagaimana diambil dalam buku yang berjudul *Administrasi dan Manajemen Pendidikan* ditulis oleh (Yaqin, 2011), Stoner menyatakan pendapatnya bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Dalam bidang pendidikan, manajemen pendidikan mutlak diperlukan dan membantu dalam mengawasi setiap kegiatan dalam satuan pendidikan (Iman et al, 2024).

Dari definisi yang dijelaskan diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwasanya manajemen adalah suatu proses ataupun fungsi-fungsi yang harus dijalankan dalam suatu kelompok tertentu secara efektif dan juga efisien sehingga mencapai hasil ataupun tujuan yang telah ditetapkan. Dari definisi diatas juga dapat dipahami bahwa manajemen adalah suatu proses, yang mana ini berarti secara sistematis untuk melakukan suatu pekerjaan secara baik.

Fungsi Manajemen Pendidikan

Menurut George R. Terry, terdapat empat kategori yang membagi fungsi manajemen pendidikan:

1. Perencanaan (*Planning*),

Merencanakan pada dasarnya ialah menentukan kegiatan yang hendak dilakukan dimasa depan, kegiatan ini dimaksudkan untuk mengatur berbagai sumberdaya agar hasil yang diinginkan sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan tentunya. Secara sederhana perencanaan berarti merencanakan segala sesuatunya terlebih dahulu, untuk melaksanakan suatu kegiatan. Dengan memikirkannya jauh-jauh sebelum tindakan yang dilakukan.

Dalam pendidikan, perencanaan mencakup pembuatan kurikulum pendidikan multikultural, strategi pengajaran, dan kebijakan sekolah yang mendukung keberagaman. Banghart dan Trull mengemukakan pendapat mereka bahwa "*educational planning is first of all a rational process*". Artinya adalah

perencanaan pendidikan adalah langkah awal dari semua proses rasional. Dengan demikian sebelum melakukan kegiatan yang lain langkah awal yang mesti dilakukan adalah perencanaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*),

Istilah organisasi memiliki dua pengertian yang umum, pertama organisasi dapat diartikan sebagai sebuah lembaga ataupun kelompok fungsional yang misalnya sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, badan pemerintah. Yang kedua adalah merujuk kepada proses pengorganisasian yakni bagaimana pekerjaan yang diatur dan dialokasikan ini dari para anggota, sehingga tujuan dari organisasi itu dapat tercapai dengan efektif.

Jadi organisasi itu sendiri merupakan kumpulan orang dengan sistem kerja sama yang terjalin didalamnya dan juga untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sistem kerja sama yang secara jelas diatur oleh siapa saja yang menjalankan apa, siapa yang akan bertanggung jawab atas siapa, adanya arus komunikasi yang terjalin, serta memfokuskan untuk mencapai tujuan.

Membagi pekerjaan, menetapkan sumber daya pendidikan, dan menyiapkan struktur organisasi sekolah untuk mencapai tujuan multikultural juga merupakan salah satu aspek dalam mengorganisasikan. Mengorganisasikan adalah proses mengatur, mengalokasikan dan juga mendistribusikan pekerjaan, wewenang, dan sumberdaya baik itu sumberdaya manusia ataupun sumberdaya yang lainnya untuk sama sama mencapai tujuan organisasi.

3. Pelaksana (*Actuating*)

Unsur pelaksana merupakan bagian dari proses kelompok yang didalamnya terdapat tindakan dari seorang pemimpin, tindakan bimbingan, memberikan petunjuk dan mengarahkan kepada yang lain. Pelaksanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota

organisasi agar mereka mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Menerapkan inisiatif pendidikan multikultural di kelas melalui inisiatif inklusi budaya, program persiapan guru, dan kegiatan pengajaran.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pada dasarnya perencanaan dan juga pelaksanaan merupakan satu kesatuan dalam tindakan, walaupun hal ini sangat jarang-jarang terjadi. Adanya pengawasan perlu untuk melihat sejauh mana hasil yang diinginkan tersebut tercapai. Dalam kaitannya dengan manajemen lembaga pendidikan bahwa pengawasan adalah salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personal apakah tingkat pencapaian tujuan pendidikan sudah sesuai seperti dengan apa yang telah dikehendaku, kemudian hasil dari pengawasan itu apakah perlu dilakukan perbaikan.

C. Definisi dan Landasan Pendidikan Multikultural

Pengertian Pendidikan Multikultural

Kata budaya ataupun kultur dalam bahasa inggris yaitu “*culture*” dipandang sanagat penting tentunya ini merupakan bagian dari istilah dari pendidikan multikultural. Tanpa kita mengetahui apa itu arti dari budaya/kultur, tentu kita akan kesulitan memhamai implikasi dari pendidikan multikultural itu sendiri. Semisalnya jika budaya kita definisikan sebagai warisan ataupun tradidi dari suatu kelompok sosial, maka pendidikan multikultural berarti mempelajari tentang berbagai (multi) dari warisan dan juga tradisi budaya itu tadi.

Istilah multikultur ini berasal dari kata *culture* yang diartikan hanya sebatas pada budaya serta adat kebiasaan sekelompok orang pada daerah tertentu (Iman, 2017). Misalnya jika budaya didefinisikan sebagai warisan dan tradisi dari suatu kelompok sosial,

maka pendidikan multikultural berarti mempelajari tentang berbagai (multi) warisan dan tradisi budaya.

Istilah multikultural berakar dari kata kultur yang diartikan sebatas pada budaya serta adat kebiasaan sekelompok orang pada daerah yang tertentu (Yaqin, 2005). Secara etimologis multikulturalisme dibentuk dari kata *multi* (banyak), *culture* (budaya), dan *isme* (aliran atau paham) (Tilaar, 2004). Multikultural sebenarnya merupakan kata dasar yang mendapat awalan. Kata dasarnya adalah kultur yang berarti kebudayaan, kesopanan, atau pemeliharaan sedang awalannya, adalah multi yang berarti banyak, ragam, atau aneka. Dengan demikian, multikultural berarti keanekaragaman kebudayaan dan norma perilaku.

Pengertian “Multikultural” secara luas secara luas mencakup pengalaman yang membentuk suatu persepsi terhadap usia, gender, agama, status sosial ekonomi, jenis identitas budaya, bahasa, ras, dan berkebutuhan khusus (Sutarno, 2007).

Konsep dari pendidikan multikultural ini menekankan pentingnya memandang dunia dari pandangan budaya dan etnis yang berbeda-beda, serta mengenal akan menghargai kekayaan ragam budaya yang berbeda-beda dalam suatu negara maupun didalam satu komunitas atau organisasi global. Multikulturalisme menegaskan bahwa perlunya menciptakan sekolah yang mana banyaknya perbedaan yang berkaitan dengan ras, etnis, gender, keterbatasan serta kelas sosial ekonomi yang berbeda, seluruh siswa dipandang sebagai sumber yang berharga untuk memperkaya proses pembelajaran (Hidayatullah, 2012).

Pada dasarnya, pendidikan multikultural adalah pendidikan yang menghargai perbedaan. Pembelajaran yang berbasis multikultural ini pada era saat ini tepatnya era globalisasi ini merupakan dasar pokok yang harus dimiliki oleh para pendidik ataupun guru, karena dalam proses pembelajaran ini pendidik, karena dalam pembelajaran ini pendidik harus merubah cara pandang mereka terhadap pembelajaran, tidak hanya dianggap sebagai individu tetapi harus ditempatkan

sebagai warga lokal dan global. Istilah pendidikan multikultural dapat digunakan, baik pada tingkat deskriptif dan normatif yang menggambarkan isu-isu dan masalah-masalah pendidikan yang berkaitan erat dengan masyarakat multikultural.

Bidang pendidikan yang dikenal dengan pendidikan multikultural sangat menekankan pada pengakuan dan penghargaan terhadap keberagaman budaya dalam masyarakat. Tujuan pendidikan multikultural, menurut (Budiono, 2001), adalah memberikan akses yang sama kepada siswa dari berbagai latar belakang budaya untuk memperoleh pendidikan yang bermutu tinggi.

Berdasarkan uraian yang ada diatas tadi maka dapat kita pahami bahwa pengertian manajemen multikultural adalah pendidikan multikultural merupakan suatu pengelolaan mengenai upaya dan proses untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang setara untuk seluruh peserta didik tanpa adanya memandang perbedaan status sosial, namun dalam keberagaman perbedaan tersebut tetap saling menghargai, menghormati dan juga dapat sekaligus dijadikan sebagai media untuk memperkaya ilmu pengetahuan dalam proses pembelajaran.

Maka dalam hal ini manajemen pendidikan multikultural dapat secara ringkas dipahami bahwa adanya penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam pengelolaan pendidikan yang berwawasan dalam hal multikultural agar terciptanya lingkungan yang efektif dan juga efisien, sehingga wadah ataupun organisasi pendidikan menghasilkan sebuah output yang tidak hanya mampu sesuai dengan keilmuan yang mereka ampu ataupun mereka tekuni tetapi juga mampu untuk menerapkan nilai-nilai dari keberagaman dalam hal pemahaman antar agama dan mampu menghargai keberadaan para pemeluk agama dan juga kepercayaan lainnya.

Dalam hal penerapan manajemen pendidikan berbasis multikultural dapat dilakukan dinegara yan demokratis, dengan cara dialogis yang mana ini berarti bahwa masyarakat kita mempunyai kesempatan untuk memperoleh pendidikan, diberikan kesempatan

adanya dialog antar berbagai pihak ataupun etnis, melalui pendidikan multikultural yang telah dikelola dengan baik sebagai mana sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen, sikap dan juga pola *mindset* para peserta didik akan lebih terbuka lagi untuk memahami dan menghargai adanya keberagaman.

Asas dan Landasan Pendidikan Multikultural

Jadi dapat dipahami untuk mengingat ciri-ciri masyarakatnya yang beragam, pendidikan multikultural bukan sekadar pilihan di Indonesia, melainkan suatu keharusan. Menurut (Haryanto & Nurdin, 2022), tiga gagasan mendasar berikut harus menjadi pedoman dalam pelaksanaan pendidikan multikultural:

1. Asas Kesetaraan
Setiap siswa berhak memperoleh pendidikan yang bermutu tinggi dan bebas dari prasangka.
2. Asas Inklusivitas
Keberagaman bahasa, budaya, dan agama harus diakomodasi dalam lingkungan pendidikan.
3. Asas Keadilan
Hambatan-hambatan struktural yang menghalangi sebagian kelompok untuk memperoleh pendidikan harus dihilangkan melalui pendidikan.

Pendidikan multikultural tidak dapat dilaksanakan tanpa landasan yang kokoh. Landasan ini memberikan dasar teoritis dan praktis bagi pengelolaan pendidikan yang tanggap terhadap keberagaman. Pendidikan multikultural memerlukan pendekatan sistemik yang berlandaskan pada berbagai dimensi, yaitu filosofis, sosiologis, psikologis, dan hukum, menurut (Tilaar, 2004).

1. Landasan Filsafat

Konsep dasar mengenai asas, tujuan, dan makna pendidikan dalam masyarakat pluralistik menjadi landasan filosofis. Pendidikan multikultural mengakui keberagaman sebagai aspek integral eksistensi manusia dari sudut pandang filosofis:

- a. Ki Hajar Dewantara meyakini bahwa terlepas dari perbedaan, pendidikan harus bersifat inklusif dan menghargai budaya lokal setiap siswa. Konsep “Tut Wuri Handayani” yang mendukung perkembangan siswa berdasarkan latar belakang budayanya sejalan dengan filosofi ini.
- b. Gagasan H.A.R. Tilaar juga menyoroti perlunya pendidikan untuk mendorong komunikasi lintas budaya guna meningkatkan saling pengertian di antara kelompok masyarakat. Upaya mendamaikan perbedaan melalui prinsip toleransi dan humanisme tercermin dalam pendidikan multikultural.

Secara umum, pendidikan multikultural memiliki landasan yang kokoh dalam falsafah Pancasila yang menjadi dasar negara. Nilai-nilai seperti persatuan Indonesia dan kemanusiaan yang adil dan beradab menyoroti pentingnya pendidikan inklusif dan toleransi terhadap keberagaman.

2. Landasan Sosiologi

Kondisi masyarakat yang beragam secara sosial, budaya, agama, dan etnis terhubung dengan landasan sosiologis. Semboyan “Bhinneka Tunggal Ika” (berarti “berbeda tetapi tetap satu”) mencerminkan keberagaman di Indonesia ini.

(Haryanto & Nurdin, 2022) menegaskan bahwa pendidikan multikultural diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah yang terkait dengan pluralisme di Indonesia, termasuk konflik sosial antarkelompok yang disebabkan oleh prasangka dan stereotip. Sikap siswa dibentuk oleh pendidikan multikultural

untuk menghilangkan diskriminasi dalam interaksi sosial, meningkatkan kesadaran kritis, dan lebih menghargai perbedaan.

Menurut Emile Durkheim, sosiologi pendidikan, sekolah berfungsi sebagai versi miniatur masyarakat yang mentransmisikan budaya, norma, dan nilai-nilai. Oleh karena itu, menjadi tugas lembaga pendidikan untuk mempromosikan nilai-nilai keberagaman dengan menerapkan praktik manajemen pendidikan yang inklusif.

3. Landasan Psikologi

Pemahaman tentang ciri-ciri individu setiap siswa sebagai individu yang berbeda dengan latar belakang budaya yang beragam ditekankan oleh landasan psikologis. Kebutuhan untuk dihargai dan diterima merupakan salah satu kebutuhan mendasar yang dimiliki setiap orang, menurut teori Abraham Maslow. Siswa dari latar belakang yang berbeda akan merasa dihargai dan aman di kelas berkat pendidikan multikultural.

Vygotsky menyoroti nilai interaksi sosial dalam proses pembelajaran melalui teori konstruktivisme sosialnya. Interaksi antara siswa dari berbagai latar belakang budaya dapat menumbuhkan empati dan pemahaman bersama dalam konteks pendidikan multikultural.

Lebih jauh, guru memainkan peran penting dalam memahami karakteristik psikologis siswa, klaim (Mulyasa, 2002). Untuk meminimalkan konflik, menghargai keberagaman, dan menumbuhkan lingkungan belajar yang positif, pendidik harus memiliki kompetensi multikultural.

4. Landasan Hukum

Landasan hukum berkaitan dengan aturan yang mengatur bagaimana pendidikan multikultural diterapkan di Indonesia. Di antara landasan hukum yang relevan adalah:

- a. Pasal 31 Ayat 1 dan 2 UUD 1945 menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan.” Hal ini

menegaskan hak setiap orang untuk memperoleh pendidikan yang sama dan bebas dari diskriminasi.

- b. Pasal 4 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa “Pendidikan diselenggarakan secara demokratis, adil, dan tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.” Penghormatan terhadap keberagaman dan pelaksanaan pendidikan inklusif didasarkan pada hal ini.
- c. Permendikbud Nomor 64 Tahun 2014 tentang Pendidikan Karakter Aturan ini menegaskan nilai toleransi, kerja sama, dan nilai-nilai kebangsaan sebagai komponen kurikulum.

D. Dasar-dasar Pendidikan Multikultural

Dasar-dasar pendidikan multikultural sebagai mana didalam buku (Hadijaya, 2024) yaitu:

1. Kesadaran nilai akan pentingnya keragaman budaya
Pendidikan multikultural ini memberikan pemahaman mengenai berbagai jenis kegiatan pendidikan sebagai bagian integral dari kebudayaan universal.
2. Gerakan pembaharuan pendidikan
Tentunya hal ini dilakukan agar tidak terjadinya kesenjangan sosial dan diskriminasi yang terjadi dimasyarakat. Seperti bisa dicontohkan seperti kesenjangan ketika muncul fenomena sekolah terfavorit yang mana itu didominasi oleh golongan para orang kalangan atas karena adanya kebijakan dari lembaga yang mana mengharuskan untuk membayar uang pangkal yang mahal untuk bisa masuk ke sekolah favorit itu. Sedangkan para siswa dengan karakteristik budaya yang berbeda pula tidak mempunyai kesempatan itu.
3. Proses pendidikan
Pendidikan multikultural juga merupakan bagian dalam proses pendidikan yang mana tujuannya ini tidak pernah terealisasikan

secara penuh. Pendidikan multikultural harus dipandang sebagai suatu proses yang secara terus menerus, dan bukan hanya sebagai suatu yang bisa dicapai secara langsung. Tujuan utama dari pendidikan multikultural ini adalah untuk memperbaiki prestasi secara utuh bukan hanya sekedar untuk meningkatkan skor.

Nilai-nilai inti yang harus tertanam dalam proses belajar mengajar yang ditimbulkan oleh pendidikan multikultural meliputi:

1. Toleransi
2. Kepatuhan terhadap keberagaman
3. Keadilan dalam masyarakat
4. Tidak adanya diskriminasi

E. Tujuan Pendidikan Multikultural

Tujuan adanya pendidikan multikultural ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Literasi Etnis Lintas Budaya

Ketika kita belajar tentang sejarah, bahasa, serta karakteristik akan budaya, peristiwa, Proses peningkatan pemahaman, pengetahuan, dan kesadaran seseorang terhadap keberagaman budaya dan dinamika interaksi antaretnis dalam masyarakat dikenal sebagai pengembangan literasi etnis lintas budaya. Selain mampu membaca dan menulis tentang suatu budaya, literasi ini juga mencakup kemampuan mengenali, menghargai, dan menghormati berbagai kelompok etnis di sekitar kita. Literasi etnis lintas budaya sangat penting dalam konteks globalisasi dan meningkatnya mobilitas sosial untuk mendorong kohesi sosial dan mencegah perselisihan berdasarkan perbedaan budaya.

Strategi multifaset, termasuk pendidikan formal dan informal serta penggunaan teknologi komunikasi, diperlukan untuk mengembangkan literasi ini. Untuk menumbuhkan empati dan rasa hormat terhadap keberagaman ini, orang-orang diperkenalkan pada sejarah, adat istiadat, bahasa, dan nilai-nilai

berbagai kelompok etnis melalui pendidikan. Lebih jauh, untuk memperluas perspektif dan mengurangi stereotip atau prasangka yang merugikan, pengembangan literasi etnis lintas budaya juga menyoroti pentingnya komunikasi dan interaksi langsung antarbudaya.

Salah satu cara paling efisien untuk mempromosikan literasi ini di era digital adalah melalui teknologi. Kisah dan informasi tentang kehidupan, perjuangan, dan kekhasan berbagai kelompok etnis dapat dibagikan lebih luas berkat media sosial, konten digital, dan platform berbasis komunitas. Dengan cara ini, orang dapat menumbuhkan sikap inklusif terhadap keberagaman dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pluralitas budaya.

Tujuan utama dari pengembangan literasi etnis lintas budaya adalah untuk membangun masyarakat yang lebih toleran dan damai. Literasi ini mendorong komunikasi yang efektif, mendorong kerja sama lintas budaya dalam kehidupan sehari-hari, dan membantu membangun jembatan pemahaman meskipun ada perbedaan identitas etnis. Masyarakat dapat bekerja sama untuk mencapai perdamaian dan pembangunan yang lebih inklusif jika keberagaman etnis diakui.

2. Perkembangan Pribadi

Dalam hal ini proses ataupun tahap pengembangan diri jauh lebih besar, konsep diri yang lebih positif, kebanggaan pada identitas pribadinya yang tentu berkontribusi pada perkembangan pribadi diri siswa, yang berisi pemahaman yang lebih baik tentang diri yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keseluruhan prestasi intelektual akademi, dan sosial siswa.

Pengembangan pribadi adalah proses berkelanjutan yang mencakup peningkatan kualitas, pertumbuhan, dan perubahan individu di banyak bidang kehidupan mereka. Proses ini memerlukan upaya untuk memahami diri sendiri, menilai potensi diri, dan mengembangkan kemampuan yang

memfasilitasi pencapaian tujuan hidup. Pengembangan pribadi mencakup dimensi mental, emosional, sosial, dan spiritual selain dimensi fisik.

Dalam pengembangan pribadi, orang sering kali memeriksa kelebihan dan kekurangan mereka, meningkatkan harga diri mereka, dan mengubah kebiasaan buruk atau pola pikir yang menghalangi mereka. Hal ini membutuhkan kesadaran diri tingkat tinggi, yang memungkinkan seseorang untuk mengidentifikasi cita-cita, nilai, dan aspirasi yang ingin dipenuhi dalam hidup. Untuk terus belajar dan melangkah keluar dari zona nyaman, proses ini juga membutuhkan dedikasi dan pengendalian diri.

Efek positif dari pengembangan pribadi dari waktu ke waktu dapat mencakup peningkatan produktivitas, peningkatan pengendalian emosi, pembentukan hubungan yang sehat, dan penanganan rintangan hidup yang lebih cerdas. Tujuan akhir dari pengembangan pribadi adalah untuk membantu orang menjadi versi terbaik dari diri mereka sendiri dan menjalani kehidupan yang lebih memuaskan.

3. Klarifikasi Nilai dan Sikap

Bagian ini merupakan sebuah langkah kunci dalam proses melepaskan potensi kreatifitas pada dalam diri masing-masing individu untuk memperbaiki diri dan masyarakat untuk tumbuh dan berkembang lebih lanjut. Klarifikasi nilai dan sikap merupakan proses kontemplatif yang dirancang untuk membantu orang memahami, mengenali, dan memperkuat nilai serta sikap mereka. Proses ini memerlukan perenungan mendalam tentang nilai, norma, dan prinsip hidup yang dianggap penting dan berharga dalam kehidupan seseorang. Di sini, nilai adalah norma atau prinsip yang berfungsi sebagai panduan saat bertindak dan membuat keputusan, sedangkan sikap adalah kecenderungan seseorang untuk bereaksi, baik secara positif maupun negatif, terhadap keadaan tertentu.

Seseorang didorong untuk mengidentifikasi nilai-nilai mereka yang sebenarnya bukan hanya nilai-nilai yang dipaksakan oleh masyarakat, budaya, atau lingkungan selama proses klarifikasi nilai. Untuk menentukan apa yang paling penting dalam hidup seperti kejujuran, integritas, kasih sayang, kerja keras, atau keadilan seseorang harus jujur pada diri sendiri. Penjelasan ini membantu orang mengidentifikasi prioritas mereka dalam hidup sehingga pilihan dan tindakan mereka mencerminkan cita-cita tersebut.

Klarifikasi sikap, di sisi lain, lebih berfokus pada penilaian bagaimana orang menanggapi berbagai keadaan atau masalah yang mereka hadapi. Melalui proses ini, seseorang dapat lebih memahami alasan di balik sikapnya dan menumbuhkan sikap yang lebih adaptif, konstruktif, dan positif. Sikap yang jelas dan konsisten meminimalkan konflik internal atau kebingungan dalam perilaku dengan mencerminkan kedalaman nilai-nilai seseorang.

Selain penting bagi pertumbuhan seseorang, proses menjelaskan nilai-nilai dan sikap seseorang juga menumbuhkan kesadaran moral dan etika dalam interaksi sosial. Seseorang dapat bertindak lebih autentik, memiliki tujuan yang jelas, dan berkontribusi lebih efektif dalam bidang sosial, keluarga, dan profesional jika mereka memiliki pemahaman menyeluruh tentang nilai-nilai dan sikap mereka sendiri.

4. Kompetensi Multikultural

Dengan mengajarkan keterampilan dalam komunikasi lintas budaya, hubungan interpersonal, pengambilan keputusan, analisis kontekstual, pemahaman sudut pandang serta berfikir kritis dan solutif, dan menganalisa bagaimana kondisi budaya mempengaruhi nilai, sikap dan harapan. Kemampuan untuk memahami, menghargai, dan berkomunikasi dengan orang atau kelompok dari latar belakang budaya yang berbeda dikenal sebagai kompetensi multikultural. Kompetensi ini mencakup

informasi, kemampuan, dan watak yang memungkinkan seseorang untuk menyesuaikan diri dan berinteraksi dengan sukses dalam lingkungan yang beragam secara budaya. Di era globalisasi, di mana mobilitas sosial, ekonomi, dan teknologi memungkinkan pertemuan budaya yang lebih sering dan intens, kompetensi multikultural menjadi semakin penting.

Dari sudut pandang konseptual, kompetensi multikultural memerlukan kesadaran menyeluruh tentang keragaman budaya, termasuk berbagai nilai, adat istiadat, dan sudut pandang, serta kesadaran akan prasangka dan stereotip yang dapat memengaruhi cara seseorang memandang budaya lain. Ini juga mencakup kemampuan reflektif, yaitu kapasitas untuk menilai dan memahami sudut pandang seseorang sendiri dan cara-cara di mana sudut pandang tersebut dibentuk oleh latar belakang budaya seseorang. Dengan mengembangkan sikap terbuka dan menerima terhadap perbedaan, orang dengan kompetensi ini dapat menghindari prasangka dan diskriminasi, yang dapat terjadi dalam interaksi lintas budaya.

Selain itu, komponen utama kompetensi multikultural adalah memiliki keterampilan komunikasi yang kuat. Hal ini menuntut kemampuan untuk mendengarkan secara aktif, mengomunikasikan konsep dengan cara yang peka terhadap budaya, dan mengidentifikasi titik-titik kesepakatan meskipun ada perbedaan pendapat atau nilai. Dalam berbagai konteks multikultural, termasuk tempat kerja, ruang kelas, dan masyarakat luas, kompetensi ini memberdayakan orang untuk menciptakan hubungan yang inklusif, sopan, dan damai.

Selain itu, kompetensi multikultural sering kali dipandang sebagai sarana untuk membangun kesadaran kolektif yang inklusif dan mencapai keadilan sosial. Dengan menghargai dan menghormati keberagaman, orang tidak hanya mengakui hak orang lain tetapi juga membantu membangun masyarakat yang lebih adil dan bebas dari dominasi budaya. Pada akhirnya,

kompetensi multikultural mencakup lebih dari sekadar memahami perbedaan budaya; hal itu juga mencakup mengambil langkah proaktif untuk memajukan apresiasi keberagaman, menghilangkan hambatan komunikasi lintas budaya, dan menciptakan dunia yang lebih damai dan adil bagi semua.

5. Kemampuan Keterampilan Dasar

Pendidikan multikultural dan keterampilan dasar saling terkait erat karena keduanya membantu mengembangkan orang-orang yang dapat beradaptasi, memahami, dan menghargai keragaman budaya di komunitas mereka. Pendidikan multikultural menempatkan penekanan kuat pada pengembangan sikap inklusif, toleransi, dan apresiasi terhadap keragaman sambil mengakui pentingnya perbedaan masyarakat dalam hal etnis, budaya, bahasa, dan nilai-nilai. Orang-orang yang memiliki keterampilan dasar yang kuat akan lebih siap untuk berkontribusi secara produktif dalam lingkungan multikultural.

Dalam konteks kognitif, kemampuan dasar seperti membaca, menulis, dan berpikir kritis memungkinkan orang untuk memahami literatur, data, atau sudut pandang dari budaya yang berbeda. Selain itu, kemampuan berpikir kritis memungkinkan orang untuk memeriksa dan menilai perbedaan budaya secara objektif, mencegah mereka agar tidak mudah terjerat dalam prasangka atau stereotip. Pemahaman membaca, misalnya, dapat membantu seseorang memperluas cakrawala multikultural mereka dengan membantu mereka memahami karya sastra atau sejarah dari budaya lain.

Kemampuan dasar seperti komunikasi verbal dan nonverbal sangat penting dalam interaksi lintas budaya, menurut komponen psikomotorik. Membangun hubungan dengan orang-orang dari latar belakang budaya yang beragam dimungkinkan oleh keterampilan komunikasi yang efektif. Untuk memastikan komunikasi yang efektif dan harmonis, kemampuan ini

mencakup pengenalan bahasa tubuh, ekspresi wajah, dan pola interaksi yang sejalan dengan berbagai norma budaya.

Kemampuan dasar seperti empati, toleransi, dan kerja sama merupakan inti dari pendidikan multikultural dalam ranah afektif. Orang dengan keterampilan afektif yang kuat dapat menghargai keberagaman, memahami pikiran dan perasaan orang lain, dan menciptakan hubungan yang inklusif. Untuk menyelesaikan perselisihan yang mungkin timbul karena perbedaan budaya, pendidikan multikultural mendorong pertumbuhan sikap konstruktif ini. Misalnya, empati dan toleransi sangat penting untuk mencapai tujuan bersama dalam proyek kelompok yang melibatkan orang-orang dari berbagai latar belakang budaya.

Oleh karena itu, keterampilan dasar merupakan landasan penting dari pendidikan multikultural. Keterampilan dasar yang kuat akan memudahkan orang untuk menghargai keberagaman, menerima perbedaan, dan membantu menumbuhkan lingkungan sosial yang damai dan ramah. Pendidikan multikultural, pada akhirnya, tidak hanya membekali individu dengan pemahaman tentang keberagaman, tetapi juga membantu mengembangkan keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk hidup dalam masyarakat global yang pluralistik dan saling terhubung.

6. Persamaan dan Keunggulan Pendidikan

Penghormatan terhadap keberagaman budaya, suku, agama, dan latar belakang sosial siswa ditekankan dalam pendidikan multikultural. Pendekatan multikultural sangat penting dalam membangun lingkungan belajar yang ramah, damai, dan santun dalam hal kesetaraan dan keunggulan pendidikan. Prinsip-prinsip pendidikan multikultural selaras dengan kesetaraan dalam pendidikan, termasuk tujuan utama untuk mengembangkan manusia dengan pengetahuan dan karakter moral. Tujuan pendidikan adalah untuk membangun masyarakat yang bermoral, adil, dan kompetitif di negara-negara maju dan berkembang. Tujuan ini diperkuat oleh pendidikan

multikultural, yang menanamkan nilai-nilai empati, toleransi, dan penghormatan terhadap keberagaman sejak usia muda.

Dengan demikian, siswa tidak hanya memiliki pemahaman akademis yang kuat, tetapi juga kemampuan untuk hidup berdampingan secara damai dalam masyarakat yang heterogen.

Manfaat pendidikan multikultural adalah dapat membantu siswa mengembangkan pola pikir terbuka dan mempromosikan komunikasi antarbudaya. Siswa belajar menghargai sudut pandang yang beragam dan memandang keberagaman sebagai kekuatan daripada kelemahan dalam lingkungan pendidikan yang menganut prinsip-prinsip multikultural. Hal ini menumbuhkan lingkungan belajar yang inklusif di mana setiap orang dihormati dan diberi kesempatan yang sama untuk tumbuh. Selain itu, pendidikan multikultural meningkatkan kualitas sistem pendidikan yang mengutamakan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik dan interaktif. Pendidikan menjadi lebih menarik dan relevan ketika budaya dan pengalaman peserta didik dimasukkan ke dalam proses pembelajaran. Peserta didik dapat mengembangkan sikap saling menghormati dan bersatu dengan belajar dari pengalaman teman-temannya, meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda.

Generasi dengan keterampilan global juga dibentuk oleh pendidikan multikultural. Peserta didik yang terbiasa dengan keberagaman akan lebih siap untuk bekerja sama dalam lingkungan multikultural dan menghadapi tantangan globalisasi. Memahami dan menghormati perbedaan menjadi keunggulan kompetitif yang penting dalam konteks dunia yang semakin saling terhubung dari hari ke hari.

Oleh karena itu, melalui pengembangan individu yang toleran dan berpikiran terbuka yang siap menghadapi tantangan dunia global, pendidikan multikultural tidak hanya meningkatkan kesetaraan pendidikan melalui nilai-nilai inklusivitas dan kesetaraan, tetapi juga berkontribusi pada keunggulan sistem

pendidikan. Pendidikan multikultural menjamin bahwa pendidikan adalah tentang mengembangkan orang-orang yang memahami nilai keberagaman dan harmoni dalam kehidupan bermasyarakat, bukan hanya tentang memberikan pengetahuan.

7. Memperkuat Pribadi untuk Reformasi Sosial

Proses pengembangan orang-orang yang mampu mendorong perubahan sosial yang konstruktif dan yang memiliki kesadaran kritis terhadap isu-isu sosial di sekitar mereka dikenal sebagai “Penguatan Individu untuk Reformasi Sosial.” Untuk mencapai keadilan sosial, kesetaraan, dan keharmonisan dalam kehidupan bermasyarakat, gagasan ini berpusat pada pengembangan karakter, nilai-nilai, dan kemampuan yang memberdayakan orang untuk bertindak sebagai agen perubahan.

Pentingnya pemberdayaan orang untuk perubahan sosial meningkat dalam konteks pendidikan multikultural. Nilai pemahaman tentang keragaman budaya, agama, kelompok etnis, bahasa, dan latar belakang sosial sebagai komponen penting dari hidup berdampingan ditekankan oleh pendidikan multikultural. Metode ini mengembangkan orang-orang dengan empati, pandangan inklusif, dan kesadaran mendalam tentang kesenjangan dan ketidakadilan yang disebabkan oleh prasangka dan diskriminasi dalam masyarakat.

Orang-orang memperoleh kekuatan moral dan emosional di samping kekuatan intelektual ketika nilai-nilai multikultural dimasukkan ke dalam proses pendidikan. Mereka menjadi lebih sadar akan ketidakadilan seperti ketidaksetaraan sosial, marginalisasi kelompok minoritas, dan diskriminasi. Mereka kemudian termotivasi untuk mengambil langkah-langkah proaktif dengan terlibat dalam interaksi sosial, membina komunikasi antarbudaya, dan mengadvokasi pengembangan masyarakat yang lebih adil dan damai sebagai hasil dari kesadaran ini.

Lebih jauh lagi, pendidikan multikultural meningkatkan kemampuan untuk berpikir kritis dan reflektif. Melalui pendekatan yang inklusif dan kooperatif, orang-orang terinspirasi untuk menantang struktur sosial yang tidak adil, menyelidiki penyebab yang mendasarinya, dan menemukan solusi. Hal ini menghasilkan orang-orang dengan keyakinan diri untuk mendukung perubahan sosial dalam konteks kecil dan besar, termasuk masyarakat, keluarga, dan lembaga pendidikan.

Semua hal dipertimbangkan, pendidikan multikultural menawarkan dasar yang signifikan untuk memberdayakan orang-orang untuk perubahan sosial. Orang-orang akan lebih siap untuk menangani masalah global, mengatasi perpecahan, dan menciptakan masyarakat yang inklusif, toleran, dan beradab jika mereka memiliki pemahaman yang kuat tentang keberagaman dan keadilan.

BAB II

KEBIJAKAN DAN REGULASI PENDIDIKAN MULTIKULTURAL

Mujhirul Iman

A. Kebijakan dan Regulasi Pendidikan Multikultural di Indonesia

Teori Kebijakan

Kata “multi” (jamak), “kultural” (budaya), dan “isme” (pemahaman atau aliran pemikiran) merupakan akar dari multikulturalisme. Istilah multikulturalisme memiliki konsekuensi politik selain mengakui keberadaan budaya yang beragam. Konsekuensi ini mencakup konsekuensi sosial, politik, dan ekonomi, khususnya yang berkaitan dengan pengakuan hak-hak budaya (Mahfud, 2006).

Multikulturalisme merupakan sebuah filsafat dan sarana untuk meningkatkan harkat dan kemanusiaan manusia (Suparlan, 2002). Kata “budaya” merupakan akar kata yang dapat digunakan untuk memahami multikulturalisme. Menurut Conrad P. Kottak, budaya memiliki sejumlah karakteristik yang unik. Pertama, budaya bersifat umum dan khusus pada saat yang bersamaan. Artinya, setiap

manusia memiliki budaya, dan setiap budaya dalam suatu kelompok masyarakat bersifat unik berdasarkan kelompok masyarakat tempat budaya tersebut berada. Kedua, budaya merupakan konsep yang dipelajari. Ketiga, budaya berfungsi sebagai metafora. Keempat, apa yang umum dapat dibentuk dan ditingkatkan oleh budaya. Kelima, budaya merupakan sesuatu yang dilakukan secara kolektif, yang berubah menjadi kualitas bagi orang-orang sebagai bagian dari kelompok masyarakat. Keenam, budaya menjadi contohnya. Ketujuh, aliran sesat bersifat adaptif.

Pemahaman tentang multikulturalisme yaitu, apresiasi terhadap berbagai budaya dapat diperoleh dari sifat-sifat ini. Pemahaman, toleransi, dan saling pengertian semuanya penting dalam dunia yang beragam budaya ini untuk membangun kehidupan yang sejahtera dan damai serta mencegah konflik yang berkepanjangan. Sementara Abdullah menyatakan bahwa multikulturalisme dalam sebuah pemahaman yang mana menekankan pada kesenjangan dan kesetaraan terhadap budaya-budaya lokal dengan tanpa mengabaikan hak-hak serta eksistensi sumberdaya yang ada. Dengan kata lain, penekanan utama dalam teori multikulturalisme adalah pada konsep kesetaraan budaya.

Multikulturalisme merupakan sebuah konsep yang dimana adanya sebuah komunitas dalam lintas budaya yang dapat mengakui keberagaman, perbedaan, warna kulit, baik ras, suku, etnis, dan agama. Multikulturalisme ini memberikan pemahaman kepada kita bahwasanya sebuah konsep budaya sebuah bangsa yang mana bangsa tersebut dipenuhi dengan keanekaragaman budaya (multikultur). Sebuah bangsa yang memiliki multikultur ada bangsa yang kelompok-kelompok etnik atau budaya *ethnic* dan *cultur groups* yang mana setiap etnis dapat hidup secara berdampingan secara damai dalam prinsip *co extinses* yang ditandai oleh adanya kesediaan untuk menghormati budaya lain. Pluralitas ini juga dapat ditangkap oleh agama, selanjutnya agama mengatur untuk menjaga keseimbangan kehidupan dalam bermasyarakat.

Multikulturalisme, yaitu sebuah filosofi yang menghendaki adanya persatuan dari berbagai kelompok dan kebudayaan dengan hak dan status sosial dan politik yang sama dalam kehidupan masyarakat modern. Istilah multikultural ini sering digunakan untuk menggambarkan kesatuan berbagai etnis masyarakat yang berbeda-beda dalam sebuah negara. Multikulturalisme bertentangan dengan monokulturalisme dan asimiliasi yang telah menjadi norma dalam perspektif negara dan bangsa atau *national state* sejak awal abad ke-19 (Irianto, 2011).

Multikulturalisme mulai dijadikan kebijakan resmi dinegara Inggris yang dimulai di Kanada. Pada tahun 1971 kebijakan ini kemudian di adopsi oleh sebagian besar negara yang ada di dan sebagai kesepakatan sosial bagi para elite global. Namun dalam beberapa tahun terakhir sejumlah negara yang ada di Eropa terutama di Belanda dan Denmark, mulai mengubah kebijakan mereka kearah kebijakan monokulturalisme. Perubahan kebijakan tersebut juga mulai menjadi subjek debat di Britania Raya dan juga di Jerman, dan beberapa negara Uni Eropa lainnya. Akan tetapi, harus disadari bahwa akar kata multikulturalisme adalah kebudayaan, yaitu kebudayaan yang dapat dilihat dari fungsinya sebagai pedoman bagi kehidupan manusia dalam konteks pembangunan bangsa, istilah multikulturalisme.

Konsep multikulturalisme tidaklah dapat kita samakan dengan konsep keanekaragaman suku bangsa dan kebudayaan yang sudah menjadi ciri masyarakat. Karena multikulturalisme ini menekankan keanekaragaman kebudayaan dan kesetaraan ulasan yang mengenai multikulturalisme mau tidak mau akan mengulas permasalahan yang mendukung ideologi yaitu politik dan demokrasi, keadilan dan penegakan hukum, serta prinsip etika dan moral.

Seseorang dapat menganggap James Banks sebagai pelopor dalam bidang pendidikan multikultural. Selain itu, menurut Banks didalam jurnal yang ditulis oleh (Hanafi, 2015), pendidikan multikultural adalah sistem kepercayaan. Penjelasan yang menghargai dan mengakui pentingnya keberagaman etnis dan budaya, dalam bentuk

cara hidup seseorang, pengalaman sosial, rasa diri, dan kesempatan pendidikan bagi individu, komunitas, dan bangsa. Menurutnya, pendidikan multikultural adalah sebuah konsep, gerakan, proses, dan reformasi pendidikan. Tujuan utamanya adalah mengubah cara lembaga pendidikan diorganisasikan, agar semua siswa laki-laki dan perempuan mereka yang berkebutuhan khusus, serta mereka yang berasal dari kelompok ras, etnis, dan budaya yang berbeda memiliki kesempatan yang sama untuk meraih keberhasilan akademis di sekolah.

Pendidikan multikultural merupakan sebuah konsep, pendidikan tingkat lanjut, dan proses yang bertujuan untuk mengubah struktur sistem pendidikan sehingga siswa dari berbagai ras, suku, bahasa, dan budaya, serta siswa laki-laki dan perempuan dan siswa berkebutuhan khusus, dapat memperoleh pendidikan yang baik. Ketika pendidikan multikultural dipahami, maka akan dikembangkan pendidikan yang menghargai semua orang dan tidak diskriminatif berdasarkan ras, agama, atau aliran sesat seseorang. Hal ini akan berujung pada negara yang damai dan bebas dari konflik.

Tujuan dari proses pendidikan, yang juga bergantung pada proses pendidikan multikultural, tidak akan pernah tercapai sepenuhnya. Pendidikan multikultural bukanlah sesuatu yang dapat dicapai dalam semalam; melainkan merupakan proses yang berkelanjutan. Pendidikan multikultural bertujuan untuk meningkatkan prestasi secara keseluruhan, bukan hanya nilai.

Mirip dengan kebebasan dan keadilan, pendidikan multikultural adalah konsep yang membutuhkan banyak kerja keras untuk mencapainya. Upaya untuk memberantas masalah ini difokuskan pada perbedaan rasial. Jika keduanya mengambil bentuk yang berbeda atau mengarah pada kelompok lain. Karena tujuan pendidikan seharusnya adalah untuk terus meningkatkan pendidikan multikultural bagi semua siswa. Dibandingkan dengan ide awal yang muncul pada tahun 1960-an, perspektif tentang pendidikan multikultural telah berkembang sejak saat itu. Beberapa di antaranya berbicara tentang

pendidikan multikultural, dan kurikulumnya telah berubah baru-baru ini, mungkin dengan memasukkan sumber daya dan sudut pandang baru.

Topik iklim kelas dan bagaimana metode dan lembaga pengajaran, seperti jurusan, tes standar, atau disparitas pendanaan, memengaruhi kelompok mana yang menerima lebih banyak perhatian sementara yang lain kurang mendapat perhatian. Meskipun faktanya ide pendidikan multikultural sangat bervariasi. Berikut ini adalah beberapa konsep yang bersifat universal dan berfungsi sebagai dasar untuk memahami pendidikan multikultural:

1. Penyiapan kepada siswa agar terlibat penuh dalam masyarakat antar budaya.
2. Merencanakan pelajaran untuk mendukung pembelajaran siswa secara efektif tanpa mempertimbangkan perbedaan budaya atau kesamaan pribadi.
3. Keterlibatan sekolah dalam memberantas segala bentuk ketidakpedulian. Untuk menghasilkan lulusan yang sadar sosial, terlibat, dan kritis, mereka harus terlebih dahulu memberantas kecerobohan di sekolah mereka sendiri.
4. Dengan berfokus pada tujuan dan pengalaman siswa, pendidikan menjadi lebih berpusat pada siswa.
5. Guru, aktivis, dan lainnya perlu lebih terlibat dalam memeriksa semua aspek pendidikan, termasuk buku teks, strategi pengajaran, penilaian, psikologi dan bimbingan sekolah, teori pembelajaran, dan materi pengajaran.

Tiga puluh tahun yang lalu, seiring munculnya banyak negara dan tumbuhnya cita-cita demokrasi pasca Perang Dunia II, lahirlah pendidikan multikultural. Penerapan perspektif multikultural oleh negara dalam masyarakat Indonesia belum memadai. Hidup di pulau-pulau yang terpisah jauh, masyarakat Indonesia sangat beragam. Menurut Deklarasi Djoeanda, luas wilayah laut Indonesia adalah 5,8 km², dengan lebih dari 17.500 pulau besar dan kecil. Wilayah

ini dikelilingi oleh lebih dari 80.000 km garis pantai, garis pantai terpanjang di dunia setelah Kanada.

Menurut (Tilaar, 1999) Akibatnya, integrasi dan interaksi tidak selalu berjalan mulus. Seperti halnya kemajuan ekonomi yang sulit dibagi rata, terjadi ketimpangan kesejahteraan masyarakat yang sangat rentan menjadi awal ketidakpuasan yang dapat berujung pada konflik. Ternyata, lambang Bhineka Tunggal Ika yang berarti “bersatu dalam kemuliaan” hanya menekankan persatuan dan mengabaikan keberagaman masyarakat dan budaya Indonesia. Tatanan di era modern menunjukkan keterkaitan antara kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Ternyata, kita ingin menunjukkan bahwa kita adalah masyarakat yang majemuk yang telah ditindas dengan berbagai cara selama Orde Baru demi mencapai cita-cita nasional.

Begitu pula kekayaan keragaman budaya Indonesia yang sesungguhnya merupakan kekuatan dalam kehidupan berdemokrasi telah terabaikan dalam sistem pendidikan sejak masa kemerdekaan hingga masa Orde Baru (Wicaksono, 2016). Indonesia telah mengalami masa disintegrasi, krisis moneter, ekonomi, politik, dan agama sejak jatuhnya Presiden Soeharto, yang kemudian disusul oleh masa yang dikenal sebagai era reformasi. Krisis-krisis tersebut telah menimbulkan krisis budaya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Pendidikan dimanfaatkan sebagai alat politik pada era reformasi untuk mempertahankan monopoli sistem pendidikan bagi kelompok tertentu. Dengan kata lain, meskipun agama dan budaya pada kenyataannya sangat beragam, pendidikan multikultural belum dihargai. Angin demokrasi yang dibawa era reformasi membangkitkan kembali wacana pendidikan multikultural sebagai kekuatan nasional Indonesia. Tentu saja, banyak hal yang perlu dikaji ulang dalam era reformasi ini.

Salah satunya adalah apakah kurikulum di semua jenjang sekolah kita telah berfungsi sebagai wahana untuk menumbuhkan multikulturalisme. Pendidikan merupakan ruang bagi pengembangan

keragaman budaya Indonesia, sehingga otonomi pendidikan yang diberikan kepada daerah pendidikan menjadi masalah di samping masalah kurikulum.

Bagi Indonesia, pendidikan multikultural merupakan konsep yang baru. Mengingat baru-baru ini otonomi daerah diberlakukan, Indonesia masih kurang berpengalaman dalam bidang ini. Untuk memperoleh bentuk dan pendekatan yang lebih tepat bagi pendidikan multikultural di Indonesia, banyak orang telah mempersiapkan diri dalam jangka waktu yang cukup lama. Selain memerlukan penalaran ilmiah dan analisis budaya terhadap masyarakat Indonesia yang pluralistik, bentuk dan sistem yang paling sesuai bagi negara ini juga perlu diimplementasikan dengan usaha yang keras.

Multikulturalisme bukanlah gagasan teoritis; melainkan pola perilaku yang hanya dapat dicapai melalui pendidikan. Selain itu, multikulturalisme tidak berhenti pada pengakuan identitas suatu kelompok masyarakat atau kelompok etnis saja, tetapi juga ditunjukkan kepada terwujudnya integrasi nasional melalui keberagaman budaya.

Pemilihan sudut pandang pendidikan yang menawarkan peluang tersebut dan pendidikan multikultural sebenarnya penting sebagai dasar untuk membangun sistem politik yang kuat dalam konteks sistem politik Indonesia saat ini. Pentingnya hak setiap budaya dan masyarakat untuk melestarikan dan melindungi budaya nasional dan identitas masyarakat ditekankan oleh pendidikan multikultural. Ketika menciptakan pendidikan multikultural, pertimbangkan aspek-aspek berikut. Faktor-faktor berikut harus dipertimbangkan oleh pemerintah ketika menciptakan pendidikan multikultural:

1. Mengintegrasikan budaya dan kelompok yang berbeda untuk menggambarkan ide-ide dasar, generalisasi, dan teori dalam suatu subjek atau disiplin ilmu dikenal sebagai integrasi konten.
2. Proses menciptakan pengetahuan, yang membimbing siswa untuk memahami bagaimana budaya memengaruhi suatu subjek (disiplin ilmu).

3. Pedagogi kesetaraan, yang mengadaptasi strategi pengajaran dengan preferensi belajar siswa untuk mendukung keberhasilan akademis siswa dari berbagai latar belakang ras, budaya, dan sosial.
4. Pengurangan prasangka, yang melibatkan pencarian ciri-ciri ras siswa dan strategi pengajaran mereka.
5. Dalam upaya untuk menumbuhkan budaya akademis, melatih kelompok untuk terlibat dalam kegiatan olahraga dengan semua staf dan siswa dari berbagai ras dan etnis.

Pendidikan multikultural memiliki peran penting dalam mewujudkan masyarakat yang inklusif dan harmonis sekaligus menjaga identitas budaya dalam keberagaman. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai budaya ke dalam kurikulum, meningkatkan pemahaman lintas budaya, menerapkan strategi pengajaran yang adil, mengurangi prasangka, serta memperkuat interaksi melalui berbagai kegiatan bersama, pemerintah dapat menjadikan pendidikan multikultural sebagai alat untuk membangun kesadaran bersama yang memperkokoh persatuan bangsa. Pendekatan ini tidak hanya membantu melestarikan kekayaan budaya, tetapi juga membekali generasi muda dengan nilai-nilai toleransi dan keterbukaan yang penting bagi kemajuan sosial dan pembangunan nasional.

Kebijakan Pendidikan Multikultural

Para peneliti mengamati bagaimana masyarakat dan lembaga yang diteliti berperilaku untuk mempelajari lebih lanjut tentang signifikansi kebijakan pendidikan multikultural bagi masyarakat; hal ini lebih difokuskan pada teori. Hogwood dan Gun mengklaim bahwa kebijakan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu bidang usaha. Kebijakan adalah pernyataan umum tentang tujuan publik atau situasi ideal. Kebijakan dapat berupa program, otoritas formal, keputusan yang akan dikeluarkan oleh pemerintah, atau proposal khusus (Muhaemin, 2019).

Mengenai kebijakan pendidikan, mereka sampai pada kesimpulan bahwa tujuannya adalah untuk menciptakan masyarakat yang demokratis. Siswa akan mampu berdiri sendiri dengan menjadi orang-orang inovatif yang mendukung dan berpartisipasi dalam perubahan sosial. Diskusi dan interaksi antara siswa dan guru, siswa dan masyarakat, dan siswa dengan seluruh umat manusia harus difasilitasi oleh kebijakan pendidikan.

Agar proses pembelajaran lebih mudah dan efektif, pendidikan multikultural memanfaatkan perbedaan budaya yang ada di antara siswa seperti suku bangsa, agama, bahasa, jenis kelamin, kelas sosial, ras, kemampuan, dan usia di semua mata pelajaran (Mufida, 2016). Dalam kerangka bhineka tunggal ika, pendidikan multikultural akan menghasilkan siswa yang mengakui berbagai perbedaan yang ada, saling menghargai dalam keberagaman budaya, dan menggunakan keberagaman budaya sebagai sarana untuk menumbuhkan kesadaran multikulturalisme.

Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang tentang Guru dan Dosen, secara tegas disebutkan dalam Pasal 20C bahwa dalam melaksanakan tugas profesi, guru wajib “bertindak secara objektif dan tidak membedakan berdasarkan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran”. Pasal 20D juga menyebutkan bahwa guru wajib “menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, undang-undang dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika”, kemudian dalam Pasal 20E guru juga wajib “menjaga dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa”.

Berdasarkan ketiga poin di atas, maka menjadi tanggung jawab pendidik untuk menanamkan kesadaran multikulturalisme kepada peserta didik dan memastikan bahwa peserta didik tidak lagi bersikap diskriminatif dalam proses belajar mengajar. Intinya, seorang pendidik harus memiliki kesadaran penuh atau wawasan yang luas tentang pendidikan multikulturalisme agar dapat membentuk peserta

didik yang nantinya akan menjaga keutuhan persatuan dan kesatuan bangsa.

Tujuan pemerintah dalam bidang pendidikan adalah untuk memenuhi amanat konstitusi. Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan salah satu arahan yang terdapat dalam alinea keempat pembukaan UUD 1945. Rumusan yang dicetuskan oleh para pendiri republik ini memiliki makna yang dalam, namun telah ditafsirkan secara berbeda pada setiap zaman sesuai dengan perkembangan zaman (Imron, 1996).

Pelaksanaannya harus sesuai dengan perkembangan zaman, yaitu harus fleksibel, agar tujuan konstitusi dalam rangka mencerdaskan warga negara dapat terpenuhi. Pasal 31 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan (ayat 1) dan pemerintah mengusahakan terselenggaranya satu sistem pendidikan nasional yang diatur oleh undang-undang (ayat 2). Pemerintah berkewajiban menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, sebagaimana yang tertera pada ayat kedua, sedangkan pada ayat pertama disebutkan bahwa pemerintah menyelenggarakan pelayanan pendidikan.

Selain itu, setiap anak berhak atas pendidikan dan pengajaran, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Selain itu, Pasal 8 ayat 2 Undang-Undang Sisdiknas tahun 1989 mengatur bahwa anak yang mengalami penyimpangan perkembangan (atau cacat) harus mendapatkan perawatan ekstra. Pada kenyataannya, belum ada perubahan besar pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pendidikan multikultural memegang peran penting dalam membentuk generasi yang menghormati keberagaman, memiliki kepedulian sosial yang mendalam, dan berperan aktif dalam menjaga persatuan bangsa di tengah dinamika global. Melalui kebijakan yang inklusif dan pelaksanaan yang responsif terhadap perubahan, pendidikan di Indonesia tidak hanya menjalankan amanat konstitusi,

tetapi juga menjadi dasar bagi terwujudnya masyarakat yang adil, demokratis, dan menghargai keberagaman.

B. Keberagaman Budaya dalam Perspektif Global dan Nasional: Refleksi atas Konvensi PBB dan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional

Salah satu dokumen penting yang berupaya mengatasi masalah globalisasi, yang sering kali mengutamakan budaya dominan dan meminggirkan budaya minoritas, adalah Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Keanekaragaman Budaya. Prinsip utama konvensi ini adalah pemahaman bahwa ekspresi budaya harus dilindungi dari ancaman komersialisasi semata, karena budaya merupakan komponen dasar hak asasi manusia.

Selain itu, konvensi ini menekankan betapa eratnya hubungan budaya dan pembangunan berkelanjutan. Keanekaragaman budaya dipandang dalam sudut pandang ini sebagai modal sosial yang dapat membantu masyarakat menjadi lebih tangguh menghadapi keadaan yang berubah. Misalnya, prinsip-prinsip konvensi tersebut dikutip dalam kebijakan ekonomi kreatif banyak negara, yang memanfaatkan keberagaman budaya untuk menghasilkan peluang ekonomi yang inovatif.

Terutama mengingat dinamika hubungan internasional dan globalisasi yang semakin rumit, keberagaman budaya telah tumbuh semakin penting dalam skala dunia. Secara global, pentingnya melestarikan keberagaman budaya sebagai warisan manusia bersama ditekankan oleh Konvensi PBB tentang Perlindungan dan Promosi Keberagaman Ekspresi Budaya (UNESCO, 2005). Melalui Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional), Indonesia, sebagai negara multikultural, memasukkan nilai-nilai keberagaman budaya ke dalam sistem pendidikan di tingkat nasional.

Memahami bagaimana kedua kerangka kerja ini saling terkait sangat penting karena hal ini berfungsi sebagai dasar untuk mengkaji bagaimana pendidikan melestarikan dan mengubah keberagaman budaya. Di era globalisasi, pendidikan memainkan peran penting dalam membina keharmonisan sosial, memperkuat identitas budaya, dan mengatasi kesulitan yang ditimbulkan oleh homogenisasi budaya.

Konvensi PBB tentang Keanekaragaman Budaya Perspektif Internasional Menanggapi bahaya yang ditimbulkan globalisasi terhadap ekspresi budaya regional dan tradisional, UNESCO mengadopsi Konvensi PBB tentang Keanekaragaman Budaya pada tahun 2005. Konvensi tersebut memandang budaya sebagai komponen penting dari pembangunan berkelanjutan dan menekankan perlindungan, kemajuan, dan pelestarian keanekaragaman budaya sebagai hak asasi manusia.

Di antara prinsip-prinsip dasar dokumen tersebut adalah penghormatan terhadap kedaulatan negara, dorongan dialog lintas budaya, dan dukungan kebijakan untuk budaya daerah. Pemahaman bahwa budaya merupakan komponen mendasar dari identitas dan martabat manusia, bukan hanya barang atau komoditas ekonomi, merupakan salah satu poin penting. Konvensi tersebut mengharuskan negara-negara yang meratifikasinya untuk memberlakukan undang-undang yang menjamin pelestarian budaya tradisional, mempromosikan inovasi budaya, dan memberi ruang bagi interaksi antarbudaya.

Mengintegrasikan nilai-nilai ini ke dalam kebijakan nasional secara moral dan hukum diwajibkan bagi Indonesia sebagai negara anggota UNESCO. Mengingat keanekaragaman budaya Indonesia yang mencakup ratusan bahasa daerah dan lebih dari 1.300 kelompok etnis konvensi tersebut penting untuk menjaga keharmonisan sosial dan menghindari perselisihan yang berasal dari perbedaan budaya.

Mengintegrasikan perspektif global dari Konvensi PBB dengan kebijakan nasional seperti UU Sisdiknas merupakan langkah penting juga dalam menjaga keberagaman budaya di tengah arus globalisasi.

Pendidikan multikultural berperan sebagai salah satu cara efektif untuk mencapai tujuan ini, karena menjadi sarana bagi generasi muda untuk memahami keberagaman budaya, menanamkan nilai-nilai toleransi, keterbukaan, dan penghormatan terhadap perbedaan.

Pendidikan multikultural di Indonesia mencakup berbagai metode, seperti integrasi budaya lokal dalam kurikulum hingga pelaksanaan kegiatan lintas budaya di sekolah. Aktivitas seperti pagelaran seni tradisional, pameran hasil kerajinan lokal, serta pembelajaran antar budaya memberikan wawasan kepada siswa bahwa keragaman budaya merupakan suatu keunggulan. Melalui pendekatan ini, siswa tidak hanya diajarkan untuk menghargai budaya mereka sendiri, tetapi juga dipersiapkan untuk menjadi representasi budaya yang mempromosikan kekayaan tersebut di tingkat global.

Keberagaman budaya dapat dilihat sebagai aset sosial yang memiliki potensi untuk mempererat hubungan di antara individu maupun bangsa. Dalam konteks global, budaya yang beragam sering menjadi unsur penting dalam diplomasi budaya, memperkuat hubungan internasional melalui seni, musik, dan tradisi. Sementara itu, di tingkat nasional, keragaman budaya berperan sebagai elemen pemersatu yang menjaga keharmonisan meskipun terdapat perbedaan (Anggraeni et al., 2024).

Dengan mengintegrasikan perspektif global dan nasional, pendidikan multikultural tidak hanya menjaga keberagaman budaya tetapi juga mempersiapkan generasi muda untuk menghadapi tantangan dunia yang semakin terhubung. Pendekatan ini menciptakan generasi yang tidak hanya melestarikan budaya lokal, tetapi juga mampu menjadi duta budaya yang memperkenalkan kekayaan warisan budaya mereka di tingkat internasional. Pendidikan multikultural, dengan demikian, menjadi penghubung antara identitas lokal dan kesadaran global, membentuk generasi yang bangga akan budaya mereka sendiri sekaligus terbuka terhadap keberagaman dunia.

C. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003: Menjaga Keberagaman Budaya Melalui Pendidikan

Landasan hukum utama untuk mewujudkan sistem pendidikan yang inklusif, berkeadilan, dan berwawasan keberagaman di tingkat nasional adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan diyakini sebagai alat yang diperhitungkan untuk menegakkan, melestarikan, dan mengubah nilai-nilai budaya.

Pentingnya memasukkan budaya lokal ke dalam kurikulum ditegaskan dalam pasal-pasal UU Sisdiknas. Misalnya, Pasal 36 menegaskan perlunya menciptakan kurikulum yang memuat muatan lokal dan berbasis budaya daerah. Pengajaran bahasa daerah, kesenian tradisional, dan nilai-nilai kearifan lokal merupakan beberapa contoh bagaimana muatan lokal tersebut dapat diimplementasikan. Upaya ini bertujuan untuk memberikan identitas budaya yang kuat kepada peserta didik di tengah tantangan globalisasi yang dapat menghilangkan jejak budaya lokal.

Lebih jauh, pendidikan karakter berbasis budaya diutamakan oleh UU Sisdiknas. Dalam konteks ini, budaya dipandang sebagai sesuatu yang diwariskan dan terus berkembang sebagai respons terhadap dinamika zaman. Agar generasi muda bangga terhadap budaya mereka dan mampu memperkenalkan nilai-nilai ini ke dalam wacana internasional, sekolah merupakan wadah ideal untuk menanamkan nilai-nilai ini.

Melalui Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003, keberagaman budaya dimasukkan ke dalam sistem pendidikan di tingkat nasional. Undang-undang ini bertujuan untuk menghargai keberagaman, membangun sistem

pendidikan yang inklusif, dan menumbuhkan kesadaran akan nilai budaya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Menurut Pasal 4 Ayat 1 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan harus diselenggarakan secara demokratis, berkeadilan, dan tidak diskriminatif dengan tetap menghargai keberagaman budaya. Dalam pengertian ini, pendidikan dipandang sebagai proses pengembangan karakter dan jati diri bangsa yang menghargai keberagaman di samping sebagai sarana penyebaran ilmu pengetahuan. Pasal-pasal lain dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional juga menekankan pentingnya memasukkan muatan lokal dalam kurikulum. Hal ini memungkinkan pelestarian dan pemaparan budaya lokal kepada generasi muda. Misalnya, banyak sekolah di Indonesia yang memasukkan pelajaran seni, bahasa daerah, dan adat istiadat ke dalam kurikulum mereka. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional menyediakan sarana untuk menegakkan semangat Konvensi PBB sekaligus melestarikan budaya lokal dengan menggunakan taktik ini.

Perspektif Integratif: Menghubungkan Konvensi PBB dan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional dan Konvensi PBB tentang Keanekaragaman Budaya menegaskan bahwa keanekaragaman budaya merupakan komponen penting yang perlu dilestarikan melalui kebijakan strategis. Kerangka kerja global disediakan oleh Konvensi PBB, dan nilai-nilai ini diadopsi secara lokal di Indonesia oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional.

Ada sejumlah pendekatan integratif yang dapat digunakan dalam praktik untuk menghubungkan kedua kerangka kerja ini. Pertama, salah satu prinsip utama sistem pendidikan nasional adalah pendidikan multikultural. Siswa didorong untuk mengenali dan menghargai keanekaragaman budaya sebagai komponen warisan global dan identitas nasional mereka melalui pendidikan multikultural.

Kedua, kebijakan pendidikan Indonesia harus menekankan nilai pendanaan untuk pelestarian budaya lokal, termasuk pelatihan guru untuk mengajarkan nilai-nilai keanekaragaman budaya dan membuat materi pendidikan berdasarkan budaya lokal. Ketiga, untuk membekali siswa dengan kemampuan berinteraksi dan bekerja sama dengan orang-orang dari latar belakang budaya yang beragam, pendidikan juga harus fokus pada pengembangan dialog antarbudaya.

Pendekatan-pendekatan ini memastikan bahwa pendidikan berperan aktif dalam menjaga keberagaman budaya sambil mempersiapkan generasi muda untuk menjadi agen perubahan yang mampu membawa budaya lokal ke dalam wacana global. Dengan demikian, keberagaman budaya dapat terus menjadi sumber kekuatan dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Penerapan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003 bertujuan untuk menjaga keberagaman budaya sekaligus memastikan bahwa nilai-nilai kearifan lokal tetap relevan dalam konteks modern. Salah satu langkah strategis yang diambil adalah melalui pendidikan berbasis budaya lokal. Pengajaran bahasa daerah, seni tradisional, dan adat istiadat menjadi sarana untuk mengajak generasi muda mengenali dan menghargai warisan leluhur mereka, sambil mempersiapkan diri untuk berkontribusi di kancah internasional.

Dalam hal ini, sekolah berfungsi sebagai ruang eksperimentasi budaya. Kurikulum dengan muatan lokal, sebagaimana diatur dalam Pasal 36 UU Sisdiknas, memberikan kesempatan kepada siswa untuk mendalami budaya daerah mereka

Pendidikan multikultural, sebagai salah satu prinsip penting dalam sistem pendidikan nasional, mendukung pembentukan generasi muda yang berpikiran global tanpa melupakan akar budaya mereka. Melalui pemahaman terhadap berbagai budaya yang ada di Indonesia, siswa diajarkan untuk mengenali keragaman budaya sebagai bagian dari identitas nasional sekaligus warisan dunia yang harus dijaga. Interaksi lintas budaya ini mendorong mereka untuk

hidup berdampingan secara harmonis di tengah perbedaan (Amin, 2018).

Melalui kolaborasi antara UU Sisdiknas dan Konvensi PBB tentang Keanekaragaman Budaya, pendidikan di Indonesia memainkan peran kunci dalam menjaga keberagaman budaya, baik di tingkat nasional maupun internasional. UU Sisdiknas memberikan pedoman hukum dan operasional untuk memastikan bahwa budaya lokal tetap menjadi bagian penting dari sistem pendidikan, sementara Konvensi PBB menawarkan panduan global untuk melindungi ekspresi budaya dari homogenisasi.

Dengan landasan kedua kerangka tersebut, pendidikan multikultural memungkinkan siswa untuk memahami, menghormati, dan mempromosikan keragaman budaya. Generasi muda tidak hanya diarahkan untuk menjadi penjaga budaya lokal, tetapi juga duta yang siap memperkenalkan kekayaan budaya mereka di tingkat dunia. Pendekatan ini memastikan bahwa keberagaman budaya terus menjadi aset sosial yang penting dan dihargai dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

D. Tantangan dan Peluang

Sistem Pendidikan Nasional dan Konvensi PBB memiliki banyak prinsip yang sama, tetapi terdapat sejumlah kendala dalam penerapannya secara efektif. Dampak globalisasi yang sering kali membahayakan pelestarian budaya daerah merupakan salah satunya. Budaya tradisional dapat terkikis oleh homogenisasi budaya yang ditimbulkan oleh media global. Lebih jauh lagi, hambatan umum dalam penerapan pendidikan multikultural adalah ketidaktahuan masyarakat dan pendidik akan pentingnya keberagaman budaya. Namun, kesulitan ini juga menghadirkan peluang bagi inovasi kebijakan budaya dan pendidikan. Misalnya, menggabungkan teknologi ke dalam pendidikan dapat membantu melestarikan budaya daerah dengan membangun repositori digital karya seni dan

tradisi. Lebih jauh lagi, kerja sama antara pemerintah, masyarakat, dan komunitas internasional dapat meningkatkan cara penerapan kebijakan keberagaman budaya.

Keberagaman budaya merupakan sumber daya berharga yang perlu dilestarikan dan ditingkatkan menggunakan strategi lokal dan global. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional menempatkan pendidikan sebagai alat strategis untuk melestarikan keberagaman budaya Indonesia, sementara Konvensi PBB tentang Keberagaman Budaya menawarkan pedoman global untuk mempromosikan dan melindungi budaya. Selain saling melengkapi, keduanya berfungsi sebagai landasan untuk menciptakan masyarakat yang ramah dan damai dalam menghadapi kesulitan globalisasi. Sangat penting bahwa kebijakan nasional dan internasional terus memperkuat komitmen mereka terhadap keberagaman budaya. Menghormati keberagaman budaya dalam pendidikan dapat membantu menghasilkan generasi yang dapat berpartisipasi dalam diskusi budaya internasional selain menghargai budaya mereka sendiri.

Indonesia menghadapi berbagai tantangan dalam upaya melestarikan budaya melalui pendidikan, terutama di tengah pengaruh kuat globalisasi. Salah satu kendala utama adalah dominasi budaya asing yang merambah ruang publik, media, dan gaya hidup masyarakat. Generasi muda sering kali lebih mengenal budaya populer global dibandingkan dengan tradisi lokal mereka. Proses homogenisasi budaya akibat globalisasi ini berisiko mengikis kekayaan tradisi lokal, sehingga membuatnya terlihat kurang menarik di mata generasi muda. Akibatnya, nilai-nilai budaya lokal sering kali tersisihkan oleh tren global yang seragam (Nahak, 2019).

Keterbatasan infrastruktur pendidikan juga menjadi hambatan signifikan. Banyak daerah, terutama di wilayah terpencil, menghadapi kekurangan fasilitas pendidikan yang memadai. Guru yang tidak memiliki pelatihan khusus untuk mengajarkan budaya lokal, bahan ajar yang minim, serta kurangnya fasilitas pendukung seperti ruang seni dan perpustakaan budaya menjadi tantangan besar

dalam penerapan pendidikan multikultural. Hal ini menciptakan kesenjangan antara harapan terhadap pendidikan yang ideal dan realitas yang terjadi di lapangan (Anwar, 2022).

Selain itu, kurangnya kesadaran masyarakat dan pendidik terhadap pentingnya keberagaman budaya juga menjadi tantangan yang perlu diatasi. Sebagian masyarakat cenderung memandang budaya lokal sebagai sesuatu yang kurang relevan dibandingkan keterampilan akademik lainnya. Akibatnya, budaya lokal kurang dihargai, bahkan oleh mereka yang seharusnya menjadi penggerak utama dalam melestarikannya.

Namun, di balik tantangan tersebut, terdapat peluang besar untuk inovasi dan transformasi pendidikan. Salah satu peluang terbesar adalah pemanfaatan teknologi digital. Kemajuan teknologi memungkinkan dokumentasi dan promosi budaya lokal dilakukan secara luas. Dengan membangun platform digital yang memuat seni, cerita rakyat, dan tradisi daerah, masyarakat dapat mengakses kekayaan budaya Indonesia dengan mudah. Media sosial juga dapat digunakan untuk menyebarkan konten budaya lokal dengan cara yang menarik, seperti melalui video, infografis, atau konten interaktif yang dirancang khusus untuk generasi muda.

Kerjasama antara berbagai pihak, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, komunitas lokal, dan organisasi internasional, juga dapat menjadi langkah strategis dalam mendukung pelestarian budaya. Program seperti pertukaran budaya, pameran seni tradisional, atau festival berbasis pendidikan tidak hanya membantu memperkenalkan budaya lokal ke dunia internasional, tetapi juga meningkatkan rasa bangga masyarakat terhadap identitas budaya mereka (Aristawati et al., 2024).

Peningkatan kualitas guru dan pengembangan materi pembelajaran berbasis budaya juga menjadi peluang yang signifikan. Guru memiliki peran penting dalam mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal ke dalam proses pembelajaran. Dengan pelatihan yang tepat, mereka dapat mengajarkan seni tradisional, adat istiadat, atau

cerita rakyat secara menarik. Modul pembelajaran berbasis budaya ini dapat memperkaya pengalaman siswa, sekaligus menanamkan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya keberagaman budaya sebagai identitas dan kekuatan bangsa.

Melalui pendekatan yang terintegrasi dan inovatif, tantangan dalam pelestarian budaya melalui pendidikan dapat diubah menjadi peluang emas. Dengan memanfaatkan teknologi, membangun kerja sama, dan meningkatkan kapasitas pendidikan, keberagaman budaya Indonesia tidak hanya akan tetap terjaga, tetapi juga dapat terus relevan dan dihargai oleh generasi mendatang.

Dengan memanfaatkan teknologi, memperkuat kolaborasi antar pihak, dan meningkatkan kualitas pendidikan, Indonesia memiliki potensi besar untuk menjadikan keberagaman budaya sebagai pilar utama kekuatan nasional. Melalui upaya pelestarian dan pengembangan budaya lokal lewat pendidikan, Indonesia tidak hanya memastikan warisan budaya tetap hidup untuk generasi mendatang, tetapi juga memperlihatkan kepada dunia bahwa keberagaman budaya adalah identitas yang layak dihargai, dirayakan, dan dijadikan teladan untuk menciptakan perdamaian global.

BAB III

PERBEDAAN ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN DALAM MENATA MULTIKULTURAL

Ary Prayuni

A. Memahami Administrasi dan Manajemen dalam Konteks Multikultural

Administrasi dan manajemen multikultural merupakan hal yang penting dalam dunia global saat ini. Perbedaan budaya dan latar belakang dapat menjadi aset yang berharga, namun juga dapat menimbulkan tantangan. Pemahaman yang mendalam tentang administrasi dan manajemen dalam konteks multikultural dapat membantu kita menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Administrasi Merujuk pada proses pengorganisasian dan pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan **manajemen** adalah serangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks

multikultural, kedua konsep ini harus mempertimbangkan perbedaan budaya, nilai, dan norma yang ada dalam kelompok yang beragam.

Administrasi dan manajemen multikultural merupakan komponen penting dalam dunia global yang semakin terhubung. Dengan adanya perbedaan budaya, nilai-nilai, dan latar belakang di tempat kerja, organisasi memiliki peluang untuk memanfaatkan perspektif unik dari setiap individu. Keragaman ini dapat menjadi aset yang berharga karena memperkaya ide-ide, inovasi, dan kreativitas dalam tim. Namun, di sisi lain, keberagaman juga dapat menimbulkan tantangan, terutama dalam hal komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik.

Pemahaman yang mendalam tentang administrasi dan manajemen multikultural sangat penting untuk mengelola dinamika tersebut dengan efektif. Administrasi multikultural melibatkan pengaturan kebijakan dan prosedur yang inklusif, yang menghormati dan menghargai perbedaan budaya. Sementara itu, manajemen multikultural berfokus pada bagaimana memimpin dan bekerja sama dengan tim yang beragam secara budaya, memastikan setiap individu merasa didengar dan dihargai.

Memahami administrasi dan manajemen dalam konteks multikultural merujuk pada kemampuan untuk mengelola dan mengarahkan organisasi atau institusi yang melibatkan individu dengan latar belakang budaya yang beragam. Dalam konteks ini, beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan meliputi:

1. **Pemahaman Budaya yang Beragam:** Penting untuk memahami dan menghargai perbedaan nilai, norma, keyakinan, dan praktik budaya dari setiap individu atau kelompok yang terlibat dalam organisasi. Hal ini membantu mengurangi konflik dan meningkatkan kerja sama tim.
2. **Komunikasi Antarbudaya:** Administrasi dan manajemen dalam lingkungan multikultural memerlukan keterampilan komunikasi yang efektif di antara orang-orang dengan latar belakang

bahasa dan budaya yang berbeda. Ini mencakup kemampuan mendengarkan, beradaptasi, dan menyampaikan pesan dengan jelas dalam berbagai konteks.

3. Pengambilan Keputusan yang Sensitif Terhadap Budaya: Dalam konteks multikultural, pengambilan keputusan harus mempertimbangkan dampak keputusan terhadap berbagai kelompok budaya yang berbeda. Keputusan harus inklusif dan mempertimbangkan kebutuhan serta harapan semua pihak yang terlibat.
4. Kepemimpinan Multikultural: Pemimpin dalam lingkungan multikultural harus mampu berfungsi sebagai fasilitator yang dapat mempromosikan kolaborasi lintas budaya. Mereka juga harus terbuka terhadap gagasan dan pendekatan baru yang mungkin muncul dari keanekaragaman tim.
5. Pengelolaan Konflik Budaya: Dalam organisasi multikultural, perbedaan budaya dapat memicu konflik. Oleh karena itu, penting untuk memiliki strategi manajemen konflik yang memahami akar perbedaan tersebut dan berusaha mencari solusi yang saling menguntungkan.
6. Kesetaraan dan Inklusi: Administrasi dan manajemen dalam konteks multikultural juga melibatkan penerapan kebijakan yang mendukung kesetaraan dan inklusi, memastikan semua anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama dan merasa dihargai tanpa diskriminasi.

Dengan memahami prinsip-prinsip ini, organisasi dapat memaksimalkan potensi dari keberagaman budaya yang ada dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif ((Lumowa, 2022).

B. Perbedaan Administrasi dan Manajemen

Perbedaan antara administrasi dan manajemen sering kali membingungkan karena keduanya terkait dalam konteks organisasi. Perbedaan utama antara manajemen dan administrasi terletak pada fokus dan cakupan. Manajemen lebih strategis, sedangkan administrasi lebih operasional dan taktis. **Manajemen lebih strategis** adalah manajemen berfokus pada pengambilan keputusan strategis, pengelolaan sumber daya, serta perencanaan jangka panjang untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer cenderung berperan dalam merancang visi dan arah organisasi, membuat kebijakan, dan memastikan implementasi strategi yang efisien. **Administrasi lebih operasional dan taktis** adalah administrasi berkaitan dengan implementasi kebijakan dan pengawasan terhadap operasi harian. Administrator lebih terlibat dalam tugas-tugas rutin dan pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan oleh manajemen, serta menjaga agar proses berjalan lancar dan sesuai dengan prosedur.

Perbedaan antara **administrasi** dan **manajemen** dapat dilihat dari beberapa aspek seperti fokus, cakupan, peran, dan tanggung jawab. Berikut adalah penjelasan perbedaan di antara keduanya:

1. Fokus
 - a. Manajemen: Lebih berfokus pada pengambilan keputusan strategis dan implementasi untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas.
 - b. Administrasi: Lebih berfokus pada pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen. Administrasi mencakup tugas-tugas teknis dan operasional yang berkaitan dengan penerapan kebijakan.

2. Cakupan
 - a. Manajemen: Berhubungan dengan seluruh aspek organisasi, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, dan material. Cakupannya lebih luas dan mencakup perencanaan jangka panjang.
 - b. Administrasi: Biasanya lebih terbatas pada fungsi-fungsi tertentu yang berfokus pada aspek operasional, seperti pengelolaan data, dokumen, dan prosedur-prosedur rutin sehari-hari.
3. Peran
 - a. Manajemen: Manajer bertanggung jawab dalam menentukan visi dan misi organisasi serta membuat strategi untuk mencapainya. Mereka juga memimpin, mengarahkan, dan mengawasi staf untuk memastikan tujuan tercapai.
 - b. Administrasi: Administrator menangani tugas administratif dan operasional, seperti pengarsipan, pengelolaan korespondensi, dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi.
4. Pengambilan Keputusan
 - a. Manajemen: Manajer terlibat dalam pengambilan keputusan penting terkait masa depan organisasi, seperti ekspansi, inovasi, atau strategi pemasaran.
 - b. Administrasi: Administrator terlibat dalam keputusan operasional sehari-hari, seperti pengelolaan anggaran kecil, penyusunan laporan, dan tugas-tugas administratif.
5. Tanggung Jawab
 - a. Manajemen: Bertanggung jawab atas efektivitas dan efisiensi keseluruhan organisasi. Mereka harus mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan strategis.
 - b. Administrasi: Bertanggung jawab untuk memastikan kelancaran operasional organisasi dan mematuhi prosedur yang ditetapkan oleh manajemen.

6. Hierarki

- a. Manajemen: Biasanya berada di tingkat yang lebih tinggi dalam struktur organisasi, seperti manajer, direktur, atau eksekutif.
- b. Administrasi: Biasanya berada pada tingkat yang lebih rendah, menjalankan tugas yang diberikan oleh manajemen.

Secara keseluruhan, administrasi dapat dipahami sebagai proses pengelolaan yang lebih terfokus pada struktur dan peraturan, sedangkan manajemen lebih terfokus pada pelaksanaan dan pencapaian tujuan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan material. Keduanya sangat penting dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam organisasi (Imam Bukhori, 2019).

C. Peran Administrasi dalam Menata Lingkungan Multikultural

Administrasi multikultural berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang ramah dan inklusif untuk semua orang. Administrasi yang sensitif terhadap perbedaan budaya dapat memfasilitasi komunikasi yang efektif dan meningkatkan rasa saling menghormati antar karyawan. Pernyataan tersebut menjelaskan bagaimana administrasi multikultural memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan inklusif, terutama di organisasi yang memiliki karyawan dari latar belakang budaya yang berbeda.

Peran administrasi dalam menata lingkungan multikultural sangat penting untuk menciptakan dan mempertahankan keharmonisan dan kerukunan di masyarakat yang beragam. Berikut adalah beberapa aspek penting:

1. Meningkatkan Efektifitas Kerja

Administrasi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dalam kegiatan pengelolaan dan program yang melibatkan berbagai kelompok budaya. Hal ini terlihat dalam penelitian tentang

Kantor Distrik Bondifuar, di mana peningkatan administrasi dapat meningkatkan efektifitas kerja pegawai dan meningkatkan kerja sama antar kelompok.

2. Mengintegrasikan Nilai-Nilai Multikultural

Dalam konteks pendidikan, administrasi dapat membantu mengintegrasikan nilai-nilai multikultural ke dalam kurikulum. Hal ini memungkinkan sekolah menjadi wahana yang efektif untuk membentuk karakter siswa yang menghargai perbedaan dan memajukan kesetaraan.

3. Menjelaskan Pemahaman dan Toleransi

Pendidikan multikultural yang terintegrasi dalam kurikulum dapat membentuk pemahaman yang mendalam tentang dunia yang semakin terhubung. Hal ini juga mencakup pengajaran sejarah lokal dan kegiatan langsung yang memperkaya pemahaman siswa tentang warisan budaya bangsa dan keberagaman sosial.

4. Menyebarkan Sikap Saling Menghormati

Peran guru sangat penting dalam menjalankan pendidikan multikultural. Guru bukan hanya sebagai pengajar tetapi juga sebagai contoh dan fasilitator dalam mengembangkan sikap saling menghormati dan saling memahami di antara siswa. Hal ini membentuk generasi yang lebih toleran dan peka terhadap keadilan sosial.

5. Mengatasi Faktor Penghambat

Dalam lingkungan kerja, administrasi yang baik dapat mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari. Hal ini memungkinkan hubungan kerja antara orang-orang terbina secara baik, sehingga meningkatkan kerja sama dan efisiensi dalam organisasi.

Dengan demikian, peran administrasi dalam menata lingkungan multikultural meliputi meningkatkan efektifitas kerja, mengintegrasikan nilai-nilai multikultural, mengembangkan pemahaman dan toleransi, mengembangkan sikap saling menghormati, dan mengatasi

faktor-faktor penghambat. Hal ini sangat penting untuk menciptakan dan mempertahankan keharmonisan dan kerukunan di masyarakat yang beragam (Risladiba, 2021).

D. Peran Manajemen dalam Mengelola Keberagaman

Manajemen multikultural melibatkan kemampuan untuk mengelola tim yang terdiri dari orang-orang dengan latar belakang yang berbeda. Manajemen yang efektif dapat memaksimalkan potensi setiap individu dan menciptakan sinergi yang positif dalam tim. Keberagaman di tempat kerja mencakup berbagai aspek, termasuk etnis, budaya, gender, usia, dan latar belakang pendidikan. Dalam konteks globalisasi yang semakin meningkat, perusahaan menghadapi tantangan untuk mengelola keanekaragaman ini secara efektif. Manajemen keberagaman menjadi penting karena dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Pengelolaan keberagaman yang baik dapat membawa banyak manfaat bagi organisasi. Pertama, keberagaman dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas, karena individu dengan latar belakang yang berbeda cenderung memiliki perspektif dan ide yang unik. Hal ini memungkinkan waktu untuk menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan efektif. Selain itu, manajemen keberagaman juga memberikan kontribusi pada toleransi dan pengertian antar anggota tim, yang pada gilirannya menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Namun, manajemen keberagaman bukan tanpa tantangan. Ketidakmampuan untuk mengakomodasi perbedaan dapat mengakibatkan konflik dan diskriminasi di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk memahami dan menerapkan praktik-praktik yang mendukung inklusi dan menghargai perbedaan. Dalam hal ini, komitmen dari pimpinan organisasi sangat penting untuk membangun budaya kerja yang mendukung keberagaman.

1. Pemberdayaan

Memberikan kesempatan untuk berkontribusi. Pemberdayaan adalah proses di mana individu atau kelompok diberi kesempatan dan wewenang untuk mengambil keputusan, berpartisipasi aktif, dan memberikan kontribusi dalam berbagai aspek kehidupan, baik di lingkungan kerja, organisasi, komunitas, maupun pendidikan. Dalam konteks ini, pemberdayaan bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, kepercayaan diri, dan kemandirian individu sehingga mereka mampu berperan lebih besar dan efektif dalam mencapai tujuan bersama.

2. Komunikasi

Mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan. Dalam konteks komunikasi, mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan berarti menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa nyaman untuk berbicara secara jujur dan menyampaikan pendapat, gagasan, atau kekhawatiran mereka tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif. Komunikasi ini juga melibatkan keterbukaan dalam berbagi informasi secara jelas dan akurat, serta memastikan bahwa semua pihak yang terlibat memiliki akses yang sama terhadap informasi penting. Tujuan dari komunikasi yang terbuka dan transparan adalah untuk membangun kepercayaan, mencegah kesalahpahaman, serta meningkatkan kolaborasi dan efektivitas kerja dalam tim atau organisasi.

3. Pembelajaran

Memfasilitasi proses saling belajar antar budaya. Pembelajaran yang memfasilitasi proses saling belajar antar budaya berarti menciptakan ruang di mana individu dari berbagai latar belakang budaya dapat berbagi pengetahuan, pengalaman, dan perspektif. Proses ini memungkinkan pertukaran informasi yang memperkaya pemahaman tentang budaya lain, memperluas wawasan, serta mengurangi prasangka dan stereotip. Tujuan dari

pembelajaran antar budaya ini adalah untuk mempromosikan toleransi, empati, serta kemampuan untuk bekerja sama secara efektif dalam lingkungan yang beragam. Hal ini juga membantu mengembangkan keterampilan berpikir kritis, karena peserta dapat melihat isu-isu dari sudut pandang yang berbeda (Susilowati, 2013).

E. Tantangan dan Hambatan dalam Menerapkan Administrasi dan Manajemen Multikultural

Tantangan dan Hambatan dalam Menerapkan Administrasi dan Manajemen Multikultural" merujuk pada berbagai kesulitan yang dihadapi ketika mencoba mengelola organisasi atau institusi dengan latar belakang budaya yang beragam. Tantangan mengacu pada hal-hal yang memerlukan perhatian khusus dan solusi kreatif untuk memastikan administrasi dan manajemen yang efektif di lingkungan multikultural. Hambatan merujuk pada berbagai penghalang atau rintangan yang dapat menghambat penerapan administrasi dan manajemen di lingkungan multikultural. Hambatan ini mungkin lebih bersifat struktural dan sulit diatasi tanpa perubahan signifikan. Menerapkan administrasi dan manajemen multikultural dapat menghadapi berbagai tantangan. Perbedaan budaya, bahasa, dan nilai dapat menimbulkan konflik dan ketidakpercayaan. Namun, dengan pemahaman yang baik, tantangan ini dapat diatasi.

Tantangan dan hambatan dalam penerapan administrasi dan manajemen multikultural meliputi perbedaan bahasa dan norma komunikasi, konflik antarbudaya, rendahnya pemahaman dan keterampilan guru, lingkungan sosial yang homogen, dan kebijakan publik yang tidak inklusif. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan strategi seperti pendidikan antarbudaya, dialog dan komunikasi, pengelolaan konflik, promosi kerja sama dan penerimaan, serta kebijakan publik yang inklusif untuk memaksimalkan dampak

positif dan meminimalkan dampak negatif dari dinamika interaksi antarbudaya.

Latar belakang tantangan dan hambatan dalam penerapan administrasi dan manajemen multikultural dapat dipahami melalui beberapa aspek penting:

Perbedaan Budaya

Persepsi dan nilai yang berbeda. Perbedaan budaya merujuk pada perbedaan dalam norma, nilai, keyakinan, dan perilaku antara kelompok-kelompok sosial yang berbeda. Perbedaan ini bisa muncul karena faktor-faktor seperti asal etnis, agama, bahasa, atau bahkan latar belakang pendidikan dan sosial. Ketika kita berbicara tentang persepsi dan nilai yang berbeda, ini mengacu pada cara pandang yang beragam tentang apa yang dianggap penting atau benar dalam masyarakat. Persepsi adalah bagaimana seseorang memahami atau menafsirkan sesuatu, sedangkan nilai adalah prinsip-prinsip atau keyakinan yang dianggap sebagai pedoman dalam bertindak.

Misalnya, dalam budaya yang satu, kerja sama tim mungkin sangat dihargai, sementara dalam budaya yang lain, kemandirian dan prestasi individu lebih diprioritaskan. Perbedaan persepsi ini dapat memengaruhi cara seseorang berinteraksi dalam kehidupan sosial, bisnis, atau dalam konteks pendidikan. Ketika dua atau lebih kelompok budaya bertemu, penting untuk memahami dan menghormati perbedaan ini untuk menciptakan hubungan yang harmonis.

Perbedaan budaya menciptakan variasi dalam persepsi dan nilai antara individu dan kelompok. Memahami perbedaan ini sangat penting untuk interaksi sosial yang harmonis, terutama di dunia yang semakin global. Dengan menghargai dan memahami perbedaan ini, kita dapat mengembangkan sikap saling menghormati dan toleransi antarbudaya.

1. Komunikasi

Kesulitan dalam memahami bahasa dan budaya. Mengacu pada tantangan yang sering muncul ketika orang dari latar belakang budaya atau bahasa yang berbeda mencoba berkomunikasi satu sama lain. Ini berarti bahwa komunikasi bukan hanya tentang berbicara dalam bahasa yang sama, tetapi juga memahami konteks budaya, norma, dan cara pandang yang melekat dalam percakapan.

Ada dua aspek utama dari kesulitan ini:

a. Bahasa

Bahasa yang berbeda dapat menjadi penghalang langsung dalam komunikasi. Jika seseorang tidak fasih atau memahami bahasa yang digunakan, mereka mungkin kesulitan mengungkapkan maksudnya atau memahami apa yang disampaikan. Bahkan jika kedua pihak berbicara dalam bahasa yang sama, penggunaan istilah, ungkapan, atau idiom tertentu mungkin berbeda maknanya di setiap budaya.

b. Budaya

Budaya memengaruhi cara orang berpikir, merasakan, dan bertindak. Misalnya, beberapa budaya mungkin menekankan pentingnya kesopanan dan keheningan dalam percakapan, sementara budaya lain mungkin lebih langsung dan ekspresif. Nilai-nilai budaya ini dapat memengaruhi bagaimana pesan disampaikan dan diterima. Perbedaan dalam norma budaya dapat menyebabkan salah pengertian atau bahkan konflik.

Kesulitan dalam memahami kedua aspek ini seringkali menciptakan kesenjangan dalam komunikasi, di mana pesan yang dimaksudkan tidak selalu dipahami dengan benar atau sepenuhnya oleh pihak lain. Untuk mengatasi kesulitan ini, penting bagi individu untuk mengembangkan kompetensi lintas budaya, yaitu kemampuan untuk memahami dan menghargai

perbedaan budaya serta beradaptasi dengan cara komunikasi yang sesuai. Ini termasuk belajar tentang norma-norma sosial dan nilai-nilai dari budaya lain, serta berusaha menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami.

Dengan demikian, pemahaman bahwa komunikasi tidak hanya melibatkan kata-kata tetapi juga konteks budaya sangat penting untuk mengurangi kesulitan dalam berkomunikasi antara individu dari latar belakang yang berbeda.

2. Kepercayaan

Kurangnya rasa saling percaya dan pengertian merujuk pada tantangan yang sering muncul ketika individu atau kelompok dari berbagai latar belakang budaya bekerja bersama dalam suatu organisasi atau institusi. Dalam konteks administrasi dan manajemen multikultural, organisasi sering kali terdiri dari individu dengan perbedaan budaya, bahasa, keyakinan, dan nilai. Kurangnya rasa saling percaya dalam konteks administrasi dan manajemen multikultural dapat berdampak signifikan pada produktivitas, kolaborasi, dan keberhasilan tim.

Beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya rasa saling percaya dan pengertian adalah:

a. Perbedaan Nilai dan Norma

Setiap budaya memiliki nilai dan norma tersendiri yang memengaruhi cara individu mengambil keputusan, berkomunikasi, dan bekerja. Jika perbedaan ini tidak dipahami atau dihargai, bisa muncul ketegangan dan rasa tidak percaya antar anggota tim.

b. Stereotip dan Prasangka

Kadang-kadang, orang cenderung menggeneralisasi atau membuat asumsi tentang kelompok budaya lain berdasarkan stereotip. Ini bisa menimbulkan prasangka yang menghambat komunikasi dan menciptakan ketidakpercayaan.

- c. **Hambatan Bahasa**
Komunikasi yang efektif sangat penting dalam administrasi dan manajemen. Jika ada hambatan bahasa, informasi dapat disalahpahami, menyebabkan frustrasi dan hilangnya rasa percaya di antara tim.
- d. **Kepemimpinan yang Tidak Inklusif**
Jika pemimpin dalam organisasi tidak mendorong inklusivitas dan tidak memahami atau mengakomodasi kebutuhan multikultural, karyawan dari berbagai latar belakang budaya mungkin merasa tidak dihargai atau diabaikan. Ini bisa menurunkan rasa percaya di antara anggota tim.
- e. **Kurangnya Kesadaran Budaya**
Jika anggota organisasi tidak memiliki pemahaman yang cukup tentang budaya satu sama lain, mereka mungkin gagal menghargai perspektif yang berbeda, yang dapat menyebabkan kurangnya pengertian dan akhirnya memengaruhi rasa saling percaya.

Mengatasi masalah ini memerlukan pendekatan yang lebih inklusif dalam manajemen dan administrasi, seperti pelatihan kesadaran budaya, komunikasi terbuka, dan penekanan pada kerja sama yang berbasis pada penghargaan terhadap perbedaan (Hadi, 2014).

Strategi Mengintegrasikan Administrasi dan Manajemen untuk Menciptakan Lingkungan yang Inklusif

Untuk menciptakan lingkungan yang inklusif, strategi integrasi administrasi dan manajemen sangat penting. Strategi ini melibatkan penerapan kebijakan yang adil, program pelatihan sensitif budaya, dan upaya untuk membangun komunikasi yang efektif. Lingkungan yang inklusif adalah tempat di mana semua individu, terlepas dari latar belakang budaya, etnis, agama, bahasa, atau gender, merasa diterima, dihargai, dan memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan berkembang.

Berikut adalah penjelasan tentang elemen-elemen kunci dari strategi ini:

1. Kebijakan Inklusif

Kebijakan yang adil dan tidak diskriminatif. Kebijakan Inklusif merujuk pada kebijakan yang dirancang untuk memastikan bahwa semua individu, tanpa memandang perbedaan latar belakang seperti suku, agama, jenis kelamin, disabilitas, atau status sosial ekonomi, memiliki kesempatan yang setara dalam berbagai aspek kehidupan, baik itu dalam pendidikan, pekerjaan, layanan publik, maupun partisipasi sosial. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang terbuka dan menerima, sehingga tidak ada pihak yang merasa terpinggirkan atau didiskriminasi.

Kebijakan yang adil dan tidak diskriminatif berarti kebijakan tersebut diterapkan secara merata tanpa memihak kelompok tertentu, serta memberikan perlakuan yang setara bagi semua orang. Dalam hal ini, kebijakan inklusif berupaya menghilangkan hambatan yang dapat menghalangi partisipasi atau akses yang setara bagi individu dari berbagai kelompok yang mungkin rentan terhadap diskriminasi. Kebijakan yang adil dan tidak diskriminatif berarti kebijakan tersebut dibuat dan diterapkan dengan memperhatikan keadilan, sehingga tidak ada individu atau kelompok yang diperlakukan secara berbeda atau tidak adil hanya karena karakteristik tertentu seperti ras, gender, agama, orientasi seksual, status sosial, atau disabilitas. Intinya, kebijakan ini berusaha untuk:

- a. Menghilangkan hambatan atau kendala yang menyebabkan ketidaksetaraan.
- b. Memastikan bahwa semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan sukses.
- c. Mengurangi bias atau prasangka yang bisa memengaruhi keputusan atau perlakuan terhadap individu atau kelompok tertentu.

Contohnya dalam dunia pendidikan, kebijakan inklusif akan memastikan bahwa setiap siswa, terlepas dari latar belakangnya, memiliki akses ke fasilitas dan layanan yang mereka butuhkan untuk mencapai potensi maksimal.

2. Pelatihan Sensitif Budaya

Pelatihan sensitif budaya bertujuan untuk meningkatkan pemahaman individu terhadap perbedaan budaya yang ada di lingkungan sekitarnya. Dengan pelatihan ini, peserta diharapkan dapat mengembangkan toleransi dan rasa hormat terhadap keragaman budaya. Ini mencakup pembelajaran tentang nilai-nilai, kebiasaan, tradisi, dan perspektif yang berbeda dari berbagai kelompok masyarakat, sehingga dapat mencegah kesalahpahaman, konflik, atau stereotip. Pelatihan ini penting dalam menciptakan lingkungan kerja atau masyarakat yang inklusif dan harmonis.

Manfaat dari pelatihan ini meliputi:

- a. Mengurangi konflik antar budaya
Dengan memahami perbedaan budaya, orang akan lebih mungkin untuk berkomunikasi dengan cara yang lebih sensitif dan efektif.
- b. Meningkatkan kerja sama tim
Di lingkungan kerja yang beragam, pelatihan ini membantu tim bekerja lebih harmonis, menghormati perspektif yang berbeda, dan memanfaatkan kekuatan dari keragaman tersebut.
- c. Membangun toleransi dan empati
Peserta pelatihan belajar untuk memahami dan menghargai perspektif orang lain, sehingga mereka menjadi lebih empatik dan terbuka terhadap perbedaan.
- d. Memperluas wawasan dan pengetahuan
Pelatihan ini juga memperkenalkan peserta pada norma dan kebiasaan budaya lain, memperkaya pengalaman pribadi dan profesional mereka.

Singkatnya, pelatihan ini adalah langkah penting dalam menciptakan lingkungan yang inklusif dan saling menghormati di tengah masyarakat yang semakin global.

3. Komunikasi Efektif

Komunikasi Efektif berarti kemampuan untuk memfasilitasi dialog yang jelas dan pertukaran informasi yang akurat antara pihak-pihak yang terlibat. Tujuannya adalah agar pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik, tanpa ada kesalahpahaman. Ini melibatkan keterampilan dalam mendengarkan, berbicara, dan menyampaikan pesan dengan cara yang sesuai dengan audiens, sehingga informasi yang diberikan dapat diterima dan direspon dengan tepat.

"Komunikasi Efektif" dalam konteks tersebut merujuk pada kemampuan untuk menyampaikan informasi dan ide dengan cara yang jelas, tepat, dan memadai, sehingga tercipta dialog yang konstruktif antara pihak-pihak yang terlibat. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut:

a. Memfasilitasi Dialog

Ini berarti menciptakan lingkungan di mana orang merasa nyaman untuk berbicara, bertanya, dan memberikan pendapat mereka. Komunikasi yang efektif membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan pemahaman antara individu atau kelompok.

b. Pertukaran Informasi

Ini mencakup berbagi data, ide, dan pengalaman secara terbuka. Dengan komunikasi yang baik, informasi dapat disampaikan dengan jelas sehingga semua pihak dapat memahami konteks dan isi percakapan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kolaborasi dan pengambilan keputusan.

Dengan demikian, komunikasi yang efektif adalah kunci untuk membangun hubungan yang baik dan mencapai tujuan bersama dalam berbagai konteks, baik itu di lingkungan kerja,

pendidikan, maupun dalam kehidupan sehari-hari (Agustianty, 2011).

Studi Kasus: Contoh Penerapan Administrasi dan Manajemen Multikultural yang Berhasil

Berikut adalah beberapa contoh studi kasus yang menggambarkan penerapan administrasi dan manajemen multikultural yang berhasil di berbagai organisasi:

1. Google

Google dikenal sebagai perusahaan yang sangat menghargai keberagaman dan inklusi. Mereka menerapkan strategi rekrutmen yang aktif mencari talenta dari berbagai latar belakang budaya dan etnis. Google membentuk tim beragam dalam proyek-proyeknya, yang memungkinkan perspektif yang lebih luas dan inovasi. Mereka juga menyediakan pelatihan tentang kesadaran budaya dan komunikasi antarbudaya untuk semua karyawan. Keberagaman dalam tim meningkatkan kreativitas dan menghasilkan produk yang lebih baik, serta membantu perusahaan untuk lebih memahami pasar global.

2. Coca-Cola

Coca-Cola merupakan salah satu perusahaan minuman terbesar di dunia yang beroperasi di banyak negara dengan budaya yang berbeda. Coca-Cola mengadaptasi kampanye pemasaran mereka untuk mencerminkan nilai dan tradisi lokal di berbagai negara, seperti menggunakan bahasa lokal dan simbol budaya dalam iklan. Perusahaan juga mengedepankan keberagaman dalam manajemen dan telah menciptakan program untuk mendukung wanita dan kelompok minoritas dalam karir. Strategi ini tidak hanya meningkatkan penjualan, tetapi juga membangun loyalitas merek di berbagai pasar.

3. Unilever

Unilever adalah perusahaan barang konsumen multinasional yang berfokus pada keberagaman dan keberlanjutan. Unilever

menerapkan kebijakan yang mempromosikan inklusi dan keberagaman di tempat kerja, dengan memfokuskan pada pengembangan karir untuk semua karyawan dari latar belakang yang beragam. Mereka juga melakukan penelitian pasar untuk memahami preferensi konsumen di berbagai budaya dan menyesuaikan produk mereka sesuai kebutuhan tersebut. Pendekatan ini telah memungkinkan Unilever untuk memperluas pangsa pasar mereka di berbagai negara, sambil juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif.

4. IBM

IBM memiliki sejarah panjang dalam hal keberagaman dan inklusi, dan telah menerapkan kebijakan yang mendukung lingkungan kerja yang multikultural. IBM menyediakan pelatihan keberagaman untuk manajer dan karyawan, serta membentuk kelompok sumber daya karyawan yang mendukung berbagai identitas dan latar belakang. Mereka juga melakukan inisiatif untuk menciptakan teknologi yang ramah terhadap budaya dan bahasa yang berbeda. IBM telah menjadi salah satu perusahaan teknologi terdepan yang mampu menarik dan mempertahankan bakat dari berbagai latar belakang.

5. Starbucks

Starbucks menerapkan strategi manajemen multikultural dalam operasi mereka secara global. Starbucks memperhatikan keberagaman dalam menu mereka, dengan menawarkan minuman dan makanan yang disesuaikan dengan selera lokal di setiap negara. Mereka juga memiliki kebijakan inklusi yang ketat dalam perekrutan karyawan, dengan fokus pada menciptakan lingkungan yang ramah bagi semua individu. Pendekatan ini tidak hanya membantu mereka terhubung dengan pelanggan di berbagai pasar, tetapi juga menciptakan pengalaman pelanggan yang unik.

Studi kasus ini menunjukkan bahwa penerapan administrasi dan manajemen multikultural dapat menghasilkan hasil yang positif bagi organisasi. Dengan menghargai keberagaman dan memfasilitasi komunikasi antarbudaya, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan inovasi dan produktivitas, tetapi juga memperluas pasar mereka dan membangun citra yang kuat di mata konsumen.

BAB IV

FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN DAN ADMINISTRASI DALAM MEMBANGUN MULTI BUDAYA

Muhammad Fuad Zaini Siregar

A. Fungsi-Fungsi Manajemen Pendidikan

Perencanaan (*Planning*)

Planning atau perencanaan adalah keseluruhan proses dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Ketika dikaitkan dengan sistem pendidikan dalam suatu organisasi kependidikan, maka perencanaan pendidikan menurut Vembriarto dapat didefinisikan sebagai penggunaan analisa yang bersifat rasional dan sistematis terhadap proses pengembangan pendidikan yang bertujuan untuk menjadikan pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien dalam menanggapi kebutuhan dan tujuan murid-murid serta masyarakat (Kompri, 2016).

Perencanaan adalah proses mempersiapkan seperangkat putusan bagi perbuatan di masa datang”. Di jelaskan bahwa “ planning is the process by which the system adapts its resources to changing environmental and internal forces”. Dimaksudkan bahwa perencanaan adalah suatu proses dengan mana system menyesuaikan berbagai sumber daya yang ada untuk mengubah lingkungan dan kekuatan internal (Kurniadin & Machali, 2002).

Perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan itu dapat pula diberi arti sebagai suatu proses pembuatan serangkaian kebijakan untuk mengendalikan masa depan sesuai yang ditentukan. Perencanaan dapat pula diartikan sebagai upaya untuk memadukan antara cita-cita nasional dan resources yang tersedia yang diperlukan untuk mewujudkan cita-cita tersebut (Kurniadin & Machali, 2002).

Planning atau perencanaan adalah keseluruhan proses dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Johnson mengatakan bahwa perencanaan adalah suatu rangkaian tindakan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan perencanaan disusun berbagai visi, misi strategi, tujuan dan sasaran organisasi yang pada tingkat awal menggunakan pengambilan keputusan (decision making) yang juga merupakan inti dari manajemen.

Perencanaan yang baik dapat dicapai dengan mempertimbangkan kondisi diwaktu yang akan datang dalam mana perencanaan dan kegiatan yang akan diputuskan akan dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana di buat. Perencanaan merupakan aspek penting dari pada manajemen. Keperluan merencanakan ini terletak pada kenyataan bahwa manusia dapat mengubah masa depan menurut kehendaknya. Manusia tidak boleh menyerah pada keadaan dan masa depan yang menentu tetapi menciptakan masa depan itu. Masa depan adalah akibat dari keadaan masa lampau, keadaan sekarang dan disertai dengan usaha-usaha yang akan kita laksanakan.

Dengan demikian landasan dasar perencanaan adalah kemampuan manusia untuk secara sadar memilih alternative masa depan yang dikehendakinya dan kemudian mengarahkan daya upayanya untuk mewujudkan masa depan yang dipilihnya dalam hal ini manajemen yang akan diterapkan seperti apa. Sehingga dengan dasar itulah maka suatu rencana itu akan terealisasikan dengan baik.

Adapun kegunaan perencanaan adalah sebagai berikut (Mulyasa, 2004):

1. karena perencanaan meliputi usaha untuk menetapkan tujuan atau memformulasikan tujuan yang dipilih untuk dicapai, maka perencanaan haruslah bisa membedakan point pertama yang akan dilaksanakan terlebih dahulu
2. dengan adanya perencanaan maka memungkinkan kita mengetahui tujuan-tujuan yang kan kita capai
3. dapat memudahkan kegiatan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang akan mungkin timbul dalam usaha mencapai tujuan.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi pendidikan, perhitungan-perhitungan secara teliti sudah harus dilakukan pada vase perencanaan pendidikan. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, maka berlaku prinsip-prinsip perencanaan. Prinsip adalah pedoman dasar yang dijadikan sebagai kepribadian atau karakteristik sesuatu.

Perencanaan pendidikan memiliki berbagai prinsip yang harus dijadikan sebagai tolak ukur. Tujuannya agar perencanaan terlaksana sesuai dengan desain dan mekanisme yang telah direncanakan (Husaini, 2011).

- Perencanaan hendaknya mempunyai dasar nilai yang jelas dan mantap.
- Perencanaan hendaknya berangkat dari tujuan umum.
- Perencanaan hendaknya realistis

- Perencanaan hendaknya mempertimbangkan kondisi sosio budaya masyarakat, baik yang mendukung maupun menghambat pelaksanaan rencana.
- Perencanaan hendaknya fleksibel.

Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) menurut Terry sebagaimana dikutip oleh Ulber Silalahi pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerja, penentuan hubungan-hubungan pekerjaan di antara mereka dan pemberian lingkungan pekerjaan yang sepatutnya (Muhammad & Fadhli, 2013).

Menurut Robbins, bahwa kegiatan yang dilakukan dalam pengorganisasian dapat mencakup (1) menetapkan tugas yang harus dikerjakan; (2) siapa yang harus mengerjakan; (3) bagaimana tugas itu dikelompokkan; (4) siapa melaporkan ke siapa; (5) di mana keputusan itu harus diambil (Umam, 2012).

Organisasi adalah sistem kerja sama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Langkah pertama dalam pengorganisasian diwujudkan melalui perencanaan dengan menetapkan bidang-bidang atau fungsi-fungsi yang termasuk ruang lingkup kegiatan yang akan diselenggarakan oleh suatu kelompok kerjasama tertentu. Keseluruhan pembedangan itu sebagai suatu kesatuan merupakan total sistem yang bergerak ke arah satu tujuan. Dengan demikian, setiap pembedangan kerja dapat ditempatkan sebagai sub sistem yang mengemban sejumlah tugas yang sejenis sebagai bagian dari keseluruhan kegiatan yang diemban oleh kelompok-kelompok kerjasama tersebut.

Pembagian atau pembedangan kerja itu harus disusun dalam suatu struktur yang kompak dengan hubungan kerja yang jelas agar yang satu akan mampu melengkapi yang lain dalam rangka mencapai tujuan. Struktur organisasi disebut “segi formal” dalam pengorganisasian karena merupakan kerangka yang terdiri dari satuan-satuan kerja atau fungsi-fungsi yang memiliki wewenang

dan tanggung jawab yang bersifat hierarki / bertingkat. Diantara satuan-satuan kerja itu ditetapkan pula hubungan kerja formal dalam menyelenggarakan kerjasama satu dengan yang lain, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Disamping segi formal itu, suatu struktur organisasi mengandung kemungkinan diwujudkannya “hubungan informal” yang dapat meningkatkan efisiensi pencapaian tujuan.

Segi informal ini diwujudkan dalam bentuk hubungan kerja yang mungkin dikembangkan karena hubungan pribadi antar personal yang memikul beban kerja dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Satuan kerja yang ditetapkan berdasarkan pembidangan kegiatan yang diemban oleh suatu kelompok kerja sama, pada dasarnya merupakan pembagain tugas yang mengandung sejumlah pekerjaan sejenis. Oleh setiap itu, setiap unit kerja akan menggambarkan jenis-jenis aktivitas yang menjadi kewajibannya untuk diwujudkan.

Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan (*actuating*) adalah aktifitas untuk melakukan dorongan, pengarahan dan pengaruh terhadap semua anggota kelompok agar mau bekerja secara sadar dan suka rela dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi (Mesiono, 2012).

Proses *actuating* adalah memberikan perintah, petunjuk, pedoman dan nasehat serta keterampilan dalam berkomunikasi. *Actuating* merupakan inti dari manajemen yang menggerakkan untuk mencapai hasil. Sedangkan inti dari *actuating* adalah *leading*, harus menentukan prinsip-prinsip efisiensi, komunikasi yang baik dan prinsip menjawab pertanyaan (Syafaruddin, 2017).

Bimbingan menurut Hadari Nawawi berarti memelihara, menjaga dan memajukan organisasi melalui setiap personal, baik secara struktural maupun fungsional, agar setiap kegiatannya tidak terlepas dari usaha mencapai tujuan. Dalam realitasnya, kegiatan

bimbingan dapat berbentuk sebagai berikut (Ivancevich Konopaske, Matteson, 2000):

1. Memberikan dan menjelaskan perintah
2. Memberikan petunjuk melaksanakan kegiatan
3. Memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan, keterampilan / kecakapan dan keahlian agar lebih efektif dalam melaksanakan berbagai kegiatan organisasi
4. Memberikan kesempatan ikut serta menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk memajukan organisasi berdasarkan inisiatif dan kreativitas masing-masing
5. Memberikan koreksi agar setiap personal melakukan tugas-tugasnya secara efisien.

Fungsi *actuating* merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan ke dalam fungsi ini adalah *directing commanding, leading dan coordinating*. Karena tindakan *actuating* sebagaimana tersebut di atas, maka proses ini juga memberikan *motivating*, untuk memberikan penggerak dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu menuju tujuan yang telah ditetapkan, disertai dengan memberi motivasi-motivasi baru, bimbingan atau pengarahan, sehingga mereka bisa menyadari dan timbul kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik.

Pengawasan (*Controlling*)

Pengertian pengawasan menurut Sujamto pada dasarnya dalam bahasa Indonesia yaitu awas, yang selanjutnya yang mengartikan mampu mengetahui secara cermat dan saksama. Pengawasan (*Controlling*) dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personil dalam organisasi dan apakah tingkat pencapaian tujuan sesuai dengan yang dikehendaki. Kemudian apakah perlu diadakan perbaikan. Pengawasan dilakukan untuk mengumpulkan

data tentang penyelenggaraan antara semua pihak yang terlibat dalam institusi satuan pendidikan (Mulyono, 2010).

Controlling itu penting sebab merupakan jembatan terakhir dalam rantai fungsional kegiatan-kegiatan manajemen. Pengendalian merupakan salah satu cara para manajer untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan organisasi itu tercapai atau tidak dan mengapa tercapai atau tidak tercapai. Selain itu controlling adalah sebagai konsep pengendalian, pemantau efektifitas dari perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan serta pengambilan perbaikan pada saat dibutuhkan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 Tentang standar pengawasan sekolah berisi standar kualifikasi dan kompetensi pengawas sekolah. Standar kualifikasi menjelaskan persyaratan akademik dan non akademik untuk diangkat menjadi pengawas sekolah. Standar kompetensi memuat seperangkat kemampuan yang harus dimiliki dan dikuasai pengawas sekolah untuk dapat melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan Permendiknas No.12 Tahun 2007, tentang standar pengawas atau supervisor sekolah/madrasah. Ada dua hal yang harus dimiliki oleh pengawas sekolah, yaitu: kualifikasi dan kompetensi. Kompetensi yang harus dimiliki meliputi enam yaitu: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan, penelitian dan pengembangan, dan kompetensi sosial. Supervisi akademik menitik beratkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang berlangsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses mempelajari sesuatu. Kompetensi akademik bagi pengawas sekolah meliputi (Muhammad & Fadhli, 2013):

1. Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiga mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan disekolah menengah sejenis.

2. Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
3. Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis berlandaskan standar isi, standar kompetensi, dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.
4. Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/teknik/metode pembelajaran/pembimbingan yang dapat mengembangkan berbagai kompetensi siswa melalui mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
5. Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
6. Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan atau di lapangan), untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
7. Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.
8. Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis.

B. Implementasi Pendidikan Multikultural

Menurut para ahli pendidikan, konsep dasar pendidikan multikultur merupakan proses yang tujuannya adalah mengubah struktur sosial masyarakat melalui perubahan kultur sekolah yang diisi oleh beragama etnis maupun kelas sosial.

Ada lima dimensi pokok dalam pendidikan multikultur yakni (Nugraha, 2020):

1. *Content integrations* adalah mengintegrasikan berbagai budaya dan kelompok untuk mengilustrasikan konsep mendasar, generalisasi dan teori dalam mata pelajaran/disiplin ilmu.
2. *The Knowledge Construction Process in instructional*, adalah membawa siswa untuk memahami implikasi budaya ke dalam sebuah mata pelajaran (disiplin).
3. *An Equity Paedagogy in instructional*, adalah menyesuaikan metode pengajaran dengan cara belajar siswa dalam rangka memfasilitasi prestasi akademik siswa yang beragam, baik dari segi ras, budaya, maupun sosial.
4. *Trainning participation in instructional*. adalah melatih kelompok untuk berpartisipasi dalam kegiatan olah raga, berinteraksi dengan seluruh staf dan siswa yang berbeda etnis dan ras dalam rangka upaya menciptakan budaya akademik.
5. *Prejudice Reduction in instructional* adalah mengidentifikasi karakteristik ras siswa dan menemukan metode pengajaran mereka.

(Suharsono, 2017) Dalam aktifitas pendidikan manapun, peserta didik merupakan sasaran (obyek) dan sekaligus sebagai subyek pendidikan. Oleh sebab itu, dalam memahami hakikat peserta didik, para pendidik perlu dilengkapi pemahaman tentang ciri-ciri umum peserta didik. Setidaknya secara umum peserta didik dapat di lihat dari empat ciri sebagai berikut:

1. Peserta didik dalam keadaan sedang berdaya, maksudnya ia dalam keadaan berdaya untuk menggunakan kemampuannya, kemauannya, dan sebagainya.
2. Peserta didik memiliki keinginan untuk berkembang ke arah dewasa.
3. Peserta didik memiliki latar belakang budaya, etnis, agama yang berbeda.
4. Peserta didik melakukan penjelajahan terhadap alam sekitarnya dengan potensi-potensi dasar yang dimilikinya secara individu

Secara generik, pendidikan multikultural memang sebuah konsep yang dibuat dengan tujuan untuk menciptakan persamaan peluang pendidikan bagi siswa/mahasiswa yang berbeda-beda ras, etnis, kelas social dan kelompok budaya. Salah satu tujuan penting dari konsep pendidikan multikultural adalah untuk membantu semua peserta didik agar memperoleh pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan peran-peran seefektif mungkin pada masyarakat demokratik-pluralistik, serta diperlukan untuk berinteraksi, negoisasi dan komunikasi dengan warga kelompok lain agar tercipta sebuah tatanan masyarakat bermoral yang berjalan untuk kebaikan bersama

Integrasi ini berkenaan dengan upaya upaya guru untuk memasukkan informasi ke etnisan dalam pembelajaran, seperti memberikan contoh data maupun informasi dari berbagai kebudayaan ras atau etnis sebagai ilustrasi dalam menjelaskan konsep-konsep kunci dari mata pelajaran yang di ajarkan.

(Murniati Agustian, 2019) Berdasarkan konsep di atas, dapat dipahami bahwa terdapat 5 konsep pendidikan multikultural, 1) Integrasikan berbagai budaya dan kelompok untuk mengilustrasikan konsep mendasar, generalisasi dan teori dalam mata pelajaran/ disiplin ilmu, 2) membawa implikasi budaya dalam mata pelajaran, 3) menyesuaikan metode pengajaran dengan cara belajar siswa, 4) melatih kelompok untuk berpartisipasi dalam kegiatan olah raga,

berinteraksi dengan seluruh staf dan siswa yang berbeda etnis dan ras dalam rangka upaya menciptakan budaya akademik, dan 5) identifikasi karakteristik ras siswa dan menemukan metode pengajaran mereka. Dari konsep ini dapat dijadikan acuan seorang pendidik dapat menanamkan pendidikan multikultural dalam proses pembelajaran.

C. Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pendidikan dalam Menata Multikultural

Manajemen pendidikan dalam konteks multikultural melibatkan sejumlah fungsi yang penting untuk memastikan pendidikan inklusif, adil, dan efektif bagi semua kelompok masyarakat, tanpa memandang latar belakang budaya, agama, ras, atau bahasa. Berikut adalah beberapa fungsi utama manajemen pendidikan dalam menata lingkungan multikultural (Murniati Agustian, 2019; Sipuan et al., 2022):

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan langkah awal dalam menata pendidikan multikultural. Manajer pendidikan harus merumuskan visi dan misi yang mencerminkan nilai-nilai keberagaman serta menetapkan tujuan yang inklusif. Contohnya, merancang kurikulum yang mencerminkan keragaman budaya, bahasa, dan nilai-nilai yang dianut oleh peserta didik.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah perencanaan, langkah selanjutnya adalah mengorganisasikan sumber daya yang ada, baik manusia maupun material. Dalam konteks multikultural, ini berarti membangun struktur organisasi sekolah yang mampu menangani kebutuhan dari peserta didik dengan latar belakang berbeda. Pengorganisasian mencakup penugasan guru yang memiliki pemahaman atau keahlian tentang budaya yang beragam,

serta penyediaan fasilitas yang mendukung pembelajaran multikultural.

3. Pengarahan (*Directing*)

Fungsi pengarahan dalam manajemen pendidikan multikultural menuntut para pemimpin pendidikan, seperti kepala sekolah atau direktur pendidikan, untuk memberikan panduan dan arahan yang mendorong keberagaman budaya dan inklusi. Pengarahan ini termasuk mendorong sikap toleransi, rasa hormat, dan kolaborasi di antara guru, siswa, serta seluruh staf sekolah. Pemimpin juga harus menjadi panutan dalam mempromosikan nilai-nilai keberagaman dan inklusivitas.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan dalam manajemen pendidikan multikultural berfungsi untuk memastikan bahwa rencana-rencana yang telah dibuat berjalan sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan ini dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan pendidikan multikultural, baik dalam pengajaran maupun dalam manajemen sekolah secara keseluruhan. Misalnya, memonitor apakah kurikulum multikultural telah diimplementasikan dengan baik atau apakah siswa dari berbagai latar belakang mendapat kesempatan yang sama.

5. Koordinasi (*Coordinating*)

Dalam lingkungan multikultural, koordinasi sangat penting untuk memastikan bahwa semua elemen dalam pendidikan bekerja bersama dalam harmoni. Fungsi ini melibatkan sinkronisasi antara berbagai pihak, seperti guru, orang tua, dan komunitas yang berbeda, untuk menciptakan suasana belajar yang inklusif dan nyaman bagi semua peserta didik. Koordinasi juga melibatkan kerja sama dengan lembaga eksternal yang mendukung pendidikan multikultural, seperti organisasi hak asasi manusia atau lembaga pendidikan internasional.

6. Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development*)

Fungsi ini sangat penting untuk memastikan bahwa guru dan staf pendidikan lainnya memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk mengajar dan berinteraksi dalam lingkungan multikultural. Pengembangan ini dapat dilakukan melalui pelatihan khusus tentang pendidikan multikultural, pengajaran berbasis inklusi, dan cara-cara menangani isu-isu yang mungkin muncul dalam lingkungan yang beragam.

7. Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi adalah fungsi kunci dalam manajemen pendidikan multikultural untuk menilai apakah tujuan inklusi dan keberagaman tercapai. Evaluasi ini melibatkan pengukuran hasil belajar siswa, bagaimana mereka berinteraksi dengan siswa lain dari latar belakang yang berbeda, serta bagaimana program-program multikultural berfungsi dalam sekolah. Evaluasi juga mencakup umpan balik dari siswa, guru, dan orang tua untuk memperbaiki strategi manajemen pendidikan multikultural ke depan.

Dengan mengelola pendidikan melalui fungsi-fungsi ini, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif, beragam, dan adil bagi semua peserta didik, terlepas dari latar belakang mereka.

D. Kepemimpinan Pendidikan Multikultural

Banyak pihak yang menyatakan keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dan harus mampu melihat adanya perubahan serta melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Seorang pemimpin juga bertanggungjawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan, pengelolaan

lembaganya secara formal kepada atasananya atau informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya. Seorang Kepala sekolah, Rektor, Dekan sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin dan supervisor, diharapkan dapat mengelola lembaga pendidikan ke arah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan (Siahaan, 2018).

Hersey dan Blanchard mengatakan bahwa gaya kepemimpinan akan sangat efektif apabila mengakomodir budaya dan lingkungan. Untuk itu ditawarkan konsep kepemimpinan multi-kultur, yaitu kepemimpinan yang menggunakan perspektif multikultural. Secara makna multi-kultur berarti membandingkan atau menangani dua atau lebih budaya yang berbeda terkait dengan berbagai budaya daerah, bangsa dan lainnya (Fahmi, 2018).

Di dalam kepemimpinan multikultur ini, lebih ditujukan kepada budaya pemimpin (yang mempengaruhi) yang berbeda dengan pengikutnya (yang dipengaruhi). Maka kepemimpinan multi-kultur merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi anggota grupnya yang berbeda budaya dengan sengaja dan tidak seimbang menuju sasaran yang diterapkan dengan mempertimbangkan pengetahuan dan sistem makna dari budaya yang berbeda didalam grup. Atau dengan kata lain adalah pemimpin yang mampu menyesuaikan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi, budaya dan kondisi lingkungan yang beragam (Syafaruddin & Asrul, 2008).

Budaya secara tidak langsung berpengaruh terhadap perilaku kepemimpinan. Hal itu dikemukakan oleh Bowditch dan Buono dengan alasan bahwa sikap dan perilaku seseorang dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dipegangnya, dan nilai-nilai itu dipengaruhi oleh budaya dan lingkungan sosial. Seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya perlu menyadari bahwa setiap individu, walaupun berada dalam satu unit kerja yang sama namun tetap memiliki nilai-nilai yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, agar proses kepemimpinan dapat berjalan dengan efektif, maka setiap

pemimpin hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang ada sehingga tidak menimbulkan masalah dan konflik dengan bawahannya dan organisasinya (Makawimbang, 2012).

Sementara itu hal senada juga diungkapkan oleh Rudy Rahabeat: “Kepemimpinan multikultural adalah kepemimpinan yang peka terhadap fakta perbedaan dan terpanggil mengelola perbedaan itu dengan cerdas sehingga membawa kebaikan bagi banyak orang. Pemimpin model ini tidak menjadikan pengakuan terhadap perbedaan, sekedar lip service tetapi benarbenar dengan tulus mengelola perbedaan itu dengan kesadaran bahwa potensi benturan bahkan konflik sewaktu-waktu dapat terjadi dan hegemoni kelompok dominan atau mayoritas cenderung terus menguat. Olehnya perlu terus “mawas diri” agar tidak ikut arus sehingga mampu menjaga keseimbangan dan keharmonisan dalam relasi yang setara dan adil.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa seorang pemimpin dituntut berbasis multikultural meliputi kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi anggotanya/bawahannya yang berbeda budaya dengan sengaja dan seimbang menuju sasaran yang diterapkan dengan mempertimbangkan pengetahuan dan sistem makna dari budaya yang berbeda di dalam lembaga tersebut. Peka terhadap perbedaan dan mampu mengelola perbedaan-perbedaan tersebut menjadi kekuatan dalam mencapai tujuan, dan pendekatan yang digunakan sesuai dengan kondisi yang ada sehingga tidak menimbulkan masalah dan konflik dengan bawahan maupun didalam organisasinya.

BAB V

PROBLEMATIKA PENDIDIKAN MULTIKULTURAL DAN PENANGANANNYA

Aini Safitri

A. Permasalahan Pendidikan Multikultural di Indonesia

Pluralitas Kebudayaan

Multikulturalisme memiliki perspektif keragaman atau plural dalam wacana kebudayaan, adat dan tradisi sebagai wujud eksistensi yang harus disiasati secara epistemologi sehingga hubungan demokrasi dan multikulturalisme menjadi harmonis dalam kehidupan masyarakat universal. Heterogenitas sebagai konsekuensi keragaman budaya, etnis, suku dan aliran atau agama (Jalwis & Habibi, 2019). Pluralitas budaya sebagaimana di Indonesia menempatkan demokrasi sebagai sebuah sistem untuk menjembatani mainstrim multikultural sehingga menjadi sangat urgen (Yaqin, 2005).

Keberagaman budaya di Indonesia merupakan kenyataan historis dan sosial yang tidak dapat disangkal oleh siapapun. Keunikan budaya yang beragam tersebut memberikan implikasi pola pikir, tingkah laku dan karakter pribadi masing-masing sebagai sebuah tradisi yang hidup dalam masyarakat dan daerah. Tradisi yang terbentuk akan berlainan dari satu suku atau daerah dengan suku atau daerah yang lain. Pergumulan antar budaya memberikan peluang konflik apabila tidak terjadi saling memahami dan menghormati satu sama lain. Proses untuk meminimalisir konflik inilah yang memerlukan upaya yang berwawasan multikultural dalam rangka pemberdayaan masyarakat yang majemuk (plural) dan heterogen agar saling memahami dan menghormati serta membentuk karakter yang terbuka terhadap perbedaan (Tilaar, 2004).

Pluralitas dalam masyarakat adalah fakta tentang kemajmukan yang ada secara alami dan berdasarkan hukum alam seperti ras, warna kulit, suku, agama, budaya, jenis kelamin dan lain sebagainya. Pluralitas bukanlah sebuah pilihan tapi anugerah Tuhan bagi manusia. Tidak ada yang salah dengan pluralitas, persoalannya adalah bagaimana sikap kita, dan pada akhirnya melahirkan pluralisme. Pluralisme adalah sebuah sikap yang mengakui sekaligus menghargai, menghormati, memelihara dan bahkan mengembangkan atau memperkaya keadaan yang bersifat plural, jamak atau kemajemukan itu.

Realita di Indonesia, belakangan ini pluralisme menjadi terancam dan keutuhan bangsa terkoyak-koyak akibat adanya sejumlah fakta kerusuhan sosial di sejumlah wilayah, yang dipicu oleh masalah SARA (suku, agama, ras, dan antar golongan) yang sangat kompleks.

Kenyataan historis menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia sangat beragam dan tinggal di wilayah pulau-pulau yang tersebar berjauhan. Hal ini menyebabkan interaksi dan integrasi tidak selamanya dapat berjalan lancar. Demikian pula kemajuan ekonomi sulit merata, sehingga terdapat ketimpangan kesejahteraan masyarakat, ini sangat rentan sebagai awal rasa ketidakpuasan yang berpotensi menjadi konflik (Tunnazah et al., 2024).

Keaneka Ragaman Budaya Etnik

Keaneka ragam budaya etnik ini menawarkan dua peluang, ia dapat menjadi kekayaan sekaligus potensi terjadinya konflik. Keanekaragaman budaya daerah memang meningkatkan kekayaan budaya dan berfungsi sebagai sumber daya penting bagi pembangunan Indonesia yang multikultural. Sementara itu, lingkungan budaya campuran ini mempunyai kapasitas untuk menabur perselisihan dan menjadi tempat berkembang biaknya kecemburuan dan konflik. Jika tidak ada komunikasi lintas budaya daerah, permasalahan ini akan terjadi (Prasojo & Pabbajah, 2020).

Konflik mungkin disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan pemahaman antar kelompok etnis yang berbeda. Hal ini disebabkan karena keberagaman suku, agama, dan ras yang ada di Indonesia menjadi pendorong terjadinya konflik-konflik yang terjadi selama ini. Misalnya, peristiwa Poso menjadi contoh bagaimana provokator mengeksploitasi keberagaman untuk menjadikannya sebuah masalah.

Oleh karena itu, perlu penggalan dan pensosialisasian semua pihak dalam memberdayakan potensi budaya lokal setiap wilayah. Dengan demikian, konflik sosial dan keagamaan dapat diminimalisir dampaknya secara luas, bahkan dapat dihindari sedini mungkin agar tidak mengakibatkan perpecahan sesama anak bangsa (Prasojo & Pabbajah, 2020).

Pergeseran Paradigma Kekuasaan: Desentralisasi

Akibat paradigma kekuasaan desentralisasi, membawa dampak besar terhadap pengakuan budaya lokal dan keragamannya. Ketika masa orde baru, kebijakan yang terkait dengan kebudayaan masih bersifat sentralisasi. Sedangkan kebudayaan sebagai sebuah kekayaan bangsa, tidak dapat lagi diatur oleh kebijakan pusat, melainkan dikembangkan dalam konteks budaya lokal masing-masing. Ketika sesuatu bersentuhan dengan kekuasaan maka berbagai hal dapat dimanfaatkan untuk merebut kekuasaan ataupun melanggengkan kekuasaan itu, termasuk di dalamnya isu kedaerahan.

Konsep “putra daerah” untuk menduduki jabatan-jabatan penting dalam pemerintahan sekalipun memang merupakan tuntutan yang demi pemerataan kemampuan namun tidak perlu diungkapkan menjadi sebuah ideologi. Tampilnya putra daerah dalam jabatan-jabatan penting memang diperlukan agar putra-putra daerah itu ikut memikirkan dan berpartisipasi aktif dalam membangun daerahnya. Harapannya tentu adalah adanya asas kesetaraan dan persamaan.

Namun bila isu itu terus menerus dihembuskan justru akan membuat orang terkotak-kotak oleh isu kedaerahan yang sempit. Orang akan mudah tersulut oleh isu kedaerahan. Faktor pribadi (seperti iri, keinginan memperoleh jabatan) dapat berubah menjadi isu publik yang destruktif ketika persoalan itu muncul di antara orang yang termasuk dalam putra daerah dan pendatang (Nurasmawi & Ristiliana, 2021).

Rapuhnya Ruang Kebangsaan dan Konflik Kesatuan Nasional

Ruang kebangsaan pada dasarnya merupakan ruang di mana identitas kolektif bangsa Indonesia terbentuk dan dipelihara, berdasarkan pada prinsip persatuan, keberagaman, dan toleransi. Ketika ruang ini terancam atau rapuh, maka persatuan bangsa yang sudah lama dibangun dapat runtuh atau terpecah belah.

Paham kebangsaan lahir bukan untuk mengusung kepentingan ras, agama, komunitas, atau etnik tertentu melainkan untuk “sesuatu yang dibayangkan,” begitu pendakuan Benedict Anderson dalam *Imagined Communities: Reflection on the Origin and Spread of Nationalism* (1983). Bangsa adalah sebuah komunitas yang “dibayangkan” karena, pada intinya, mereka tidak saling mengenal satu sama lain. Meski mereka tidak saling jumpa secara fisik dan tak saling mendengar tentang mereka secara seksama, namun di dalam benak masing-masing terdapat keterkaitan emosional sebagai comradeship yakni, “semangat persaudaraan yang membentang secara horizontal” (Hanafy, 2015).

Rapuhnya ruang kebangsaan di Indonesia merujuk pada kondisi di mana nilai-nilai kebangsaan, persatuan, dan identitas nasional dihadapkan pada tantangan yang menyebabkan lemahnya ikatan soaial dan kesatuan bangsa. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan rapuhnya ruang kebangsaan meliputi: **Perpecahan Sosial dan Politik**: Polarisasi di antara kelompok-kelompok masyarakat karena perbedaan politik, agama, suku, dan etnis dapat melemahkan rasa kesatuan bangsa. Konflik ini seringkali diperburuk oleh media sosial dan narasi yang menyebarkan disinformasi dan ujaran kebencian; **Kesenjangan Ekonomi**: Ketidakmerataan distribusi ekonomi antara daerah, kelas sosial, atau kelompok etnis dapat menciptakan rasa ketidakadilan. Kesenjangan ini memicu ketidakpuasan dan potensi konflik yang memperburuk persatuan nasional; **Erosi Nilai-Nilai Pancasila**: Pancasila sebagai dasar ideologi negara bertujuan untuk menyatukan keberagaman di Indonesia. Namun, jika nilai-nilai ini tidak lagi diinternalisasi oleh masyarakat, terutama oleh generasi muda, kebersamaan dan persatuan bangsa bisa semakin lemah; **Pengaruh Globalisasi**: Arus globalisasi membawa nilai-nilai dan budaya asing yang kadang tidak sejalan dengan identitas dan budaya lokal. Ini bisa menyebabkan alienasi budaya dan pergeseran nilai-nilai yang dianggap tradisional dan kebangsaan; **Intoleransi dan Radikalisme**: Munculnya gerakan-gerakan intoleran atau radikal yang merusak pluralisme dan kebhinekaan di Indonesia juga menjadi ancaman serius terhadap ruang kebangsaan. Ketika kelompok-kelompok tertentu mencoba memaksakan pandangan sempit mereka terhadap masyarakat yang beragam, persatuan dan keutuhan bangsa menjadi terancam; dan **Disintegrasi Regional**: Beberapa daerah di Indonesia, seperti Papua atau Aceh, memiliki sejarah panjang ketidakpuasan terhadap pusat kekuasaan, yang seringkali disebabkan oleh kebijakan yang tidak adil atau ketidakpedulian terhadap kebutuhan lokal. Ini bisa memperkuat sentimen disintegrasi dan semakin memperlemah ruang kebangsaan.

Di Indonesia, kita telah melihat bahwa gagasan tentang stabilitas nasional dipelintir ke dalam agenda politik tertentu. Salah satu contoh bagaimana strategi menjaga stabilitas nasional berubah menjadi pemaksaan dan penggunaan kekuatan bersenjata adalah Gerakan Aceh Merdeka di Aceh. Faktanya, hal ini menumbuhkan permusuhan terhadap pemerintah pusat yang terletak di pulau Jawa, yang tentu saja menimbulkan risiko bagi persatuan dan kesatuan bangsa. Untungnya, ada cara yang tenang dan sopan untuk menyelesaikan perselisihan ini. Kini, semua pihak yang bertikai sudah bisa didamaikan dan diajak bersama-sama membangun daerah yang porak poranda akibat peperangan yang berkepanjangan dan terjangan Tsunami ini. Kemudian di sisi multikultural juga, kita melihat adanya upaya yang ingin memisahkan diri dari kekuasaan pusat dengan dasar pembenaran budaya yang berbeda dengan pemerintah pusat. Contohnya adalah gerakan OPM (Organisasi Papua Merdeka) di Papua. Namun ada gejala ke arah penyelesaian damai dan multikultural yang terjadi akhir-akhir ini, namun hal ini pun belum membuahkan hasil sehingga problematika ini sesungguhnya dalam kondisi yang sangat memprihatinkan bagi keutuhan bangsa.

Kini kita telah mempertemukan kelompok-kelompok yang berseberangan dan mengajak mereka untuk berkolaborasi dalam pembangunan wilayah yang hancur akibat tsunami dan perang yang berkepanjangan.

Cultural Bleeding versus Multikultural

Dalam konteks Indonesia, *cultural bleeding* dapat dilihat pada banyak aspek kehidupan sehari-hari, di mana unsur-unsur budaya global sering bercampur dengan tradisi lokal, menciptakan campuran budaya yang dinamis namun kadang-kadang juga menimbulkan kekhawatiran terhadap pelestarian nilai-nilai dan identitas budaya nasional.

Di Indonesia konflik pendarahan akut di antara perjumpaan budaya-budaya etnik, sebagai contoh: Di tingkat nasional, peristiwa

“Sampit Berdarah” dan “pengusiran” orang-orang Bugis Makassar di Bumi Tarakan beberapa waktu silam—sekedar menunjuk beberapa di antaranya—kian meneguhkan keberadaan *cultural bleeding*. Kini, dalam formula negatif, kelompok etnik amat mudah membentuk laskar-laskar. Jika ini dibiarkan, negeri ini kelak akan menjadi “bangsa laskar.” Sementara, fenomena bermainnya politik uang dalam kekuasaan juga, tidak saja mengguncang situasi tunggang langgang budaya etnik tapi juga kian memperkeruh wajah buram kebangsaan. Situasi ini mengandaikan “kehadiran” negara, setidaknya untuk membuka ruang yang sejauh ini tertutup rapat: “*negotiated power*” yakni kekuasaan yang bisa dinegosiasi untuk meniadakan ketidakadilan atas etnik. Di samping itu, negara juga patut mengembangkan “percakapan demokrasi” bahwa demokrasi bukan milik parlemen dan politisi semata, bukan juga milik oligarki dan kaum “bos”, tapi milik setiap warga negara (Hanafy, 2015).

Fanatisme Sempit

Selanjutnya Fanatisme sempit juga termasuk ke dalam penyakit budaya. Fanatisme, yaitu usaha untuk mengejar atau mempertahankan sesuatu dengan cara-cara yang ekstrim dan penuh hasrat, melebihi batas kewajaran (Solehah, 2014). Achmad Mubarak, menyatakan fanatisme adalah suatu istilah yang digunakan untuk menyebut suatu keyakinan atau suatu pandangan tentang sesuatu, yang positif atau yang negatif, pandangan yang tidak memiliki sandaran teori atau pijakan kenyataan, tetapi dianut secara mendalam, sehingga susah diluruskan atau diubah. Fanatisme biasanya tidak rasional, bahkan pandangan rasional pun susah digunakan untuk meluruskannya (Mubarak, 2006). Berdasarkan kamus psikologi, dibuat rumusan sederhana tentang fanatisme, yaitu suatu sikap penuh semangat yang berlebihan terhadap suatu segi pandangan atau suatu sebab, biasanya ditujukan untuk maksud menghina (Chaplin, 1968).

Fanatisme dalam arti luas memang diperlukan. Namun yang salah adalah fanatisme sempit, yang menganggap menganggap bahwa

kelompoknya lah yang paling benar, paling baik dan kelompok lain harus dimusuhi. Gejala fanatisme sempit yang banyak menimbulkan korban ini banyak terjadi di tanah air ini. Apalagi bila fanatisme ini berbaur dengan isu agama (misalnya di Ambon, Maluku dan Poso), maka akan dapat menimbulkan gejala disintegrasi bangsa.

Ketidak Adilan Ekonomi

Kejadian yang bernuansa SARA seperti Sampit beberapa waktu yang lalu setelah diselidiki ternyata berangkat dari kecemburuan sosial ekonomi yang melihat warga pendatang memiliki kehidupan ekonomi yang lebih baik dari warga asli. Jadi beberapa peristiwa di tanah air yang bernuansa konflik budaya ternyata dipicu oleh persoalan kesejahteraan ekonomi. Sebagai contoh juga perebutan lahan, pembakaran rumah, dan pengusiran etnis Jawa yang terjadi di Aceh, ternyata juga ada dipicu dari kecemburuan social berlatar ekonomi. Di sini tampak jelas jika sejumlah peristiwa “berdarah” di tanah air yang melibatkan etnis dan juga agama justeru dipicu oleh persoalan kesejahteraan ekonomi yang timpang dan tidak adil (Hanafy, 2015).

Keterlibatan orang dalam demonstrasi yang marak terjadi di tanah air ini, apapun kejadian dan tema demonstrasi, seringkali terjadi karena orang mengalami tekanan hebat di bidang ekonomi. Bahkan ada yang demi selembar kertas duapuluh ribu orang akan ikut terlibat dalam demonstrasi yang dia sendiri tidak mengetahui maksudnya. Sudah banyak kejadian yang terungkap di media massa mengenai hal ini. Orang akan dengan mudah terintimidasi untuk melakukan tindakan yang anarkhis ketika himpitan ekonomi yang mendera mereka. Mereka akan menumpahkan kekesalan mereka pada kelompok-kelompok mapan dan dianggap menikmati kekayaan yang dia tidak mampu meraihnya. Bahkan dalam kehidupan sehari-hari pun sering kita jumpai mobil-mobil mewah yang dicoreti dengan paku ketika mobil itu diparkir di daerah tertentu yang masyarakatnya banyak dari kelompok tertindas ini (Nurasmawi & Ristiliana, 2021: 137).

B. Problema Penyakit Budaya: Prasangka, Stereotipe, Etnosentrisme, Rasisme, Diskriminasi, dan Scape Goating

Prasangka

Johnson (dalam Sutarno, 2008:4-12) mengatakan prasangka adalah sikap positif atau negatif berdasarkan keyakinan kita tentang anggota dari kelompok tertentu. Prasangka meliputi keyakinan untuk menggambarkan jenis perbedaan terhadap orang lain sesuai dengan peringkat nilai yang kita berikan. Prasangka yang berbasis ras kita sebut rasisme, sedangkan yang berbasis etnis disebut etnisme.

Matsumoto dalam Murdianto melihat bahwa prasangka sebagai keinginan memberikan penilaian kepada orang lain yang didasarkan pada keanggotaan kelompok sosial seseorang. Istilah prasangka (prejudice) seringkali digunakan untuk mendeskripsikan suatu kecenderungan berfikir dengan meletakkan orang lain dengan jalan negatif yang didasarkan pada stereotip yang negatif (negative stereotype). Namun karena stereotip bias dimaknai negatif atau positif sekaligus, maka sesungguhnya prasangka sesungguhnya juga dapat bersifat positif dan negatif. Hanya dalam penggunaan sehari-hari, prasangkan lebih diletakkan dalam arti negatif (Murdianto, 2018).

Allport (dalam Sutarno, 2008:4-13) Menyatakan bahwa prasangka terhadap etnik merupakan sikap yang dilandasi oleh kekeliruan atau generalisasi yang tidak fleksibel, hanya karena perasaan tertentu dan pengalaman yang salah. Sejak dulu hingga sekarang, pengertian prasangka telah mengalami transformasi. Awalnya prasangka merupakan pernyataan yang hanya didasarkan pada pengalaman dan keputusan yang tidak teruji terlebih dahulu. Pernyataan itu bergerak pada skala kontinum seperti suka/tidak suka atau mendukung/tidak mendukung terhadap sifat-sifat tertentu (Liliweri dalam Sutarno, 2008:4-13).

Pada akhirnya dapat dikatakan bahwa prasangka disebut sebagai penyakit budaya karena ia merusak hubungan sosial dan menciptakan diskriminasi, ketidakadilan, serta ketegangan antar kelompok dalam masyarakat. Sebagai bentuk penilaian negatif tanpa dasar yang kuat terhadap individu atau kelompok berdasarkan stereotip, prasangka menghalangi interaksi yang sehat dan menumbuhkan sikap eksklusif yang memecah belah. Seperti penyakit, prasangka dapat menyebar dan memperparah konflik, menghambat kemajuan sosial, serta mengikis nilai-nilai kebersamaan dan toleransi yang penting dalam membangun harmoni budaya.

Stereotipe

Hubungan dan interaksi antar suku bangsa yang majemuk di Indonesia, pada diri seorang individu seringkali muncul gambaran subyektif mengenai suku-bangsa lain. Gambaran subyektif mengenai suku-bangsa lain atau yang lazim disebut dengan stereotype (Purwanto dalam Murdianto, 2018).

Allan G. Johnson menegaskan bahwa stereotype adalah keyakinan seseorang untuk menggeneralisasikan sifat-sifat tertentu yang cenderung negatif tentang orang lain karena dipengaruhi oleh pengetahuan dan pengalaman tertentu. Keyakinan ini menimbulkan penilaian yang cenderung negatif atau bahkan merendahkan kelompok lain. Ada kecenderungan untuk memberi “label” atau cap tertentu pada kelompok tertentu dan yang termasuk problem yang perlu diatasi adalah memandang rendah kelompok lain. Misalnya, seseorang dari suku tertentu diberi “label”, pandai bicara untuk orang dari daerah Batak, orang Jawa bertele-tele dalam menyampaikan maksud suatu hal, orang Aceh tidak suka bertele-tele dalam berbicara, dan lain sebagainya. Seseorang menyimpulkan ini karena dari pengalaman dia mengetahui bahwa mereka memang demikian. Kita menggeneralisasikan secara salah dari informasi terbatas yang ada pada kita. Untuk mengatasi masalah ini adalah kita perlu memberi

informasi yang benar dan lebih komprehensif tentang sesuatu hal sehingga keyakinan semacam ini tidak tumbuh (Sutarno, 2008: 4-14).

Dari berbagai pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa Stereotip adalah pandangan umum atau keyakinan yang seringkali berlebihan atau tidak akurat tentang suatu kelompok atau individu berdasarkan karakteristik tertentu, seperti suku, ras, gender, atau profesi. Contoh-contoh stereotip meliputi:

1. Stereotip Etnis/Suku:
 - “Orang Jawa selalu halus dan sabar.”
 - “Orang Batak kasar dan suka bicara keras.”
 - “Orang Tionghoa hanya peduli pada bisnis dan uang.”
2. Stereotip Gender:
 - “Wanita lebih emosional daripada pria.”
 - “Pria lebih baik dalam matematika dan sains daripada wanita.”
3. Stereotip Usia:
 - “Orang tua tidak paham teknologi.”
 - “Anak muda malas dan kurang disiplin.”
4. Stereotip Profesi:
 - “Pengacara selalu manipulatif.”
 - “Guru selalu sabar dan bijaksana.”

Stereotip ini sering kali tidak akurat dan dapat mempengaruhi bagaimana orang memperlakukan individu dari kelompok tertentu, yang berpotensi menimbulkan diskriminasi atau prasangka.

Dalam menghadapi fenomena budaya yang ada di tanah air ini, kita perlu memberi informasi yang benar tentang berbagai hal yang berkaitan dengan suku, ras, agama, dan antar golongan. Seringkali, keberadaan individu dalam suatu kelompok telah dikategorisasi dan digeneralisasi.

Etnosentrisme

Etnosentrisme bersifat subjektif berdasarkan perasaan dan bukan berdasarkan pemikiran rasional. Oleh karena itu etnosentrisme dapat menghambat hubungan antar kebudayaan atau bangsa. Etnosentrisme juga dapat menghambat proses asimilasi dan integrasi sosial bahkan etnosentrime dapat menjadi kekuatan yang terpendam yang dapat mengakibatkan konflik antar golongan atau kebudayaan (Maryati & Suryani, 2001).

Etnosentrisme merupakan paham yang pertama kali diperkenalkan oleh William Graham Sumner, seorang antropolog yang beraliran interaksionisme. Sumner berpandangan bahwa manusia pada dasarnya individualistis yang cenderung mementingkan diri sendiri, namun karena harus berhubungan dengan manusia lain, maka terbentuklah sifat hubungan yang bertentangan. Supaya pertentangan itu dapat dicegah, perlu ada folkways (adat kebiasaan) yang bersumber pada pola-pola tertentu. Mereka yang mempunyai folkways yang sama cenderung berkelompok dalam suatu kelompok yang disebut etnis. Etnosentrisme adalah kecenderungan untuk menetapkan semua norma dan nilai budaya orang lain dengan standar budayanya sendiri (Sutarno, 2008: 15).

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Etnosentrisme adalah sikap atau pandangan yang menganggap budaya, nilai, dan norma kelompok sendiri sebagai yang paling superior atau lebih unggul dibandingkan dengan budaya lain. Orang yang bersikap etnosentris cenderung menilai kebudayaan atau kelompok lain berdasarkan standar dan perspektif budayanya sendiri, seringkali mengabaikan keragaman dan kompleksitas budaya lain. Sikap ini dapat menyebabkan prasangka, diskriminasi, dan konflik sosial, karena memicu perasaan eksklusif serta menurunkan apresiasi terhadap keberagaman dan toleransi antarbudaya.

Rasisme

Rasisme merupakan suatu keyakinan akan superioritas rasial. Sekali keyakinan itu diajarkan dan ditanamkan dalam kesadaran dan struktur budaya seseorang, sangat sulit untuk mengubahnya. Karena superioritas rasial adalah suatu kepercayaan dan bukan sesuatu yang faktual, maka superioritas rasial cenderung kebal terhadap fakta-fakta yang bertentangan dan selektif dalam merefleksikan pengalaman. Dengan semikian, misalnya jika seorang kulit putih, percaya bahwa orang kulit hitam bodoh, maka si kulit putih itu tidak akan memberi perhatian kepada seorang kulit hitam yang brilian atau seorang pengusaha kulit hitam yang profesional. Karena rasisme adalah suatu kepercayaan, bukan suatu simpulan logis, maka sulit untuk di koreksi. Apalagi jika rasisme ditanamkan dan diperkuat oleh kebudayaan (Milburn Thompson, 2009).

Rasisme juga kerap kali diartikan sebagai keyakinan bahwa manusia dapat dibagi menjadi kelompok-kelompok yang terpisah dengan didasarkan kepada ciri-ciri biologis yang disebut dengan “ras”. Gagasan ini juga meyakini bahwa ada hubungan sebab dan akibat antara ciri fisik suatu ras dengan kepribadian, moralitas, kecerdasan, dan juga ciri-ciri budaya serta perilaku yang lainnya, serta menjadikan beberapa ras secara ‘bawaan’ lebih unggul dibandingkan dengan ras yang lain (Gamedia blog).

Sehingga dapat kita pahami bahwa Rasisme adalah keyakinan atau sikap yang menganggap bahwa satu ras atau kelompok etnis lebih superior dibandingkan ras atau kelompok lainnya, seringkali digunakan untuk membenarkan perlakuan diskriminatif, ketidakadilan, dan penindasan terhadap individu atau kelompok berdasarkan warna kulit, asal-usul, atau ciri fisik tertentu. Rasisme mempengaruhi hubungan sosial dengan menciptakan hierarki dan segregasi rasial, yang mengarah pada ketidaksetaraan dalam akses terhadap pendidikan, pekerjaan, pelayanan publik, serta hak-hak dasar. Selain itu, rasisme juga memupuk prasangka dan permusuhan yang merusak kohesi sosial dalam masyarakat.

Rasisme memiliki dampak negatif yang luas, termasuk diskriminasi sosial dan ekonomi yang meminggirkan kelompok tertentu dalam akses terhadap pendidikan, pekerjaan, dan layanan publik. Ini juga melemahkan kohesi sosial dengan menciptakan polarisasi dan konflik antar kelompok, serta berdampak buruk pada kesehatan mental korban, yang seringkali mengalami stres, depresi, dan kehilangan harga diri. Selain itu, rasisme dapat memicu kekerasan dan ketidakadilan hukum, memperparah ketimpangan struktural dan merusak persatuan serta stabilitas masyarakat secara keseluruhan.

Diskriminasi

Konsep diskriminasi telah diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, pada Pasal 1 (3). Menurut undang-undang tersebut, diskriminasi adalah segala pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang didasarkan secara langsung ataupun tidak langsung atas perbedaan antar orang dalam agama, suku, ras, asal suku, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, kepercayaan, kebijakan, yang mengakibatkan pelanggaran hak asasi manusia dan pengurangan, penyimpangan atau hilangnya pengakuan, penegakan atau pelaksanaan kebebasan dasar baik dalam kehidupan individu maupun kolektif dalam politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan bidang kehidupan lainnya (Karmila et al., 2021).

Diskriminasi merupakan tindakan yang membedakan dan kurang bersahabat dari kelompok dominan terhadap terhadap kelompok subordinasinya. Antara prasangka dan diskriminasi ada hubungan yang saling menguatkan. Selama ada prasangka, disana ada diskriminasi. Jika prasangka dipandang sebagai suatu keyakinan, maka diskriminasi adalah terapan keyakinan atau ideologi. Jika prasangka menyangkut sikap dan keyakinan, maka diskriminasi mengarah pada tindakan. Tindakan diskriminasi biasanya dilakukan oleh orang yang memiliki prasangka kuat akibat tekanan tertentu,

misalnya tekanan budaya, adat istiadat, kebiasaan atau hukum (Herimanto & Winarno, 2021).

Untuk memahami diskriminasi kita bisa melihat misalnya dalam kasus etnis Rohingya, etnis Rohingya yang sempat menghebohkan Indonesia beberapa tahun yang lalu. Berawal dari diskriminasi, berujung kepada kehilangan pengakuan dari negara sendiri. Keberadaan mereka dianggap legal oleh Myanmar hingga berakhir pada pembakaran, pembunuhan, dan penyiksaan. Mereka yang hidup memutuskan untuk kabur dari Myanmar dengan perahu hingga akhirnya terdampar di Aceh dan beberapa negara tetangga lainnya.

Scape Goating

Scape goating artinya pengakambinghitaman. Teori kambing hitam (*scape goating*) mengemukakan bahwa kalau individu tidak bisa menerima perlakuan tertentu yang tidak adil, maka perlakuan itu dapat ditanggungkan kepada orang lain. (Sutarno dalam Herimanto & Winarno, 2021).

Manusia merupakan makhluk yang memiliki berbagai macam pemikiran maupun sikap yang tidak satu orang pun tahu jika bukan orang itu sendiri. Menurut Rene Girard dalam teori kambing hitam, kultur suatu masyarakat sangat rapuh dan mudah pecah. Ketika dalam masyarakat terjadi konflik atau kekacauan politik, pada umumnya masyarakat akan mencari kambing hitam yang dijadikan korban untuk dipersalahkan. Berhubungan dengan masalah pencarian “kambing hitam” ini biasanya yang menjadi sasaran ialah orang-orang atau kaum yang dianggap rendah, tertindas atau yang tidak berpengaruh didalam masyarakat pada umumnya (Joana, dkk.2022).

Sehingga dapat dipahami bahwa *Scapegoating* adalah proses menyalahkan individu atau kelompok tertentu atas masalah atau kesulitan yang sebenarnya disebabkan oleh faktor lain. Dalam praktiknya, *scapegoating* sering digunakan untuk mengalihkan tanggung jawab dari pihak yang sebenarnya bersalah, dengan menargetkan pihak yang lebih lemah atau dianggap berbeda. Hal

ini sering muncul dalam situasi ketegangan sosial atau politik, di mana kelompok tertentu dijadikan "kambing hitam" atas masalah ekonomi, kriminalitas, atau masalah sosial lainnya, meskipun mereka tidak bertanggung jawab atas masalah tersebut. *Scapegoating* dapat memperburuk prasangka, diskriminasi, dan memperkuat perpecahan dalam masyarakat.

C. Upaya Mengatasi Masalah Pendidikan Multikultural

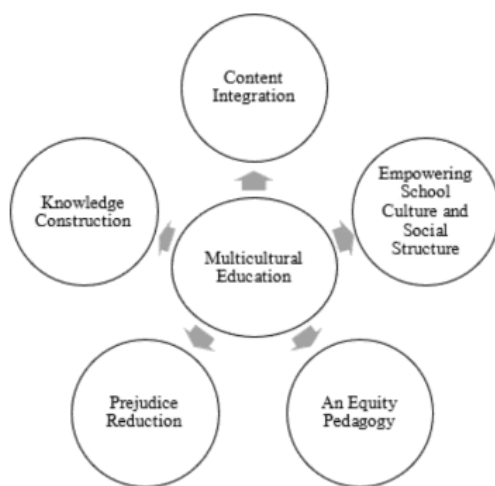
Pemikiran mendalam sebagai upaya mengatasi masalah pendidikan multikultural tentunya tidak lahir begitu saja. Berdasarkan pembahasan sebelumnya, sebagai sebuah analisa penulis, setidaknya ada beberapa hal yang belum berjalan maksimal dalam pendidikan kita di Indonesia dalam upaya penanaman secara mendalam pendidikan multikultural. Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Ketimpangan Akses Pendidikan
Salah satu masalah utama dalam pendidikan multikultural di Indonesia adalah ketimpangan akses terhadap pendidikan. Daerah-daerah terpencil, terutama yang dihuni oleh kelompok-kelompok etnis minoritas, sering kali tidak memiliki fasilitas pendidikan yang memadai. Hal ini memperparah ketidaksetaraan dan memperlambat proses integrasi nilai-nilai multikultural dalam pendidikan.
2. Kurangnya Kesadaran dan Pemahaman Guru
Sebagian besar guru di Indonesia masih kurang memiliki pemahaman yang mendalam tentang pendidikan multikultural. Kurikulum yang ada sering kali tidak memasukkan materi yang berfokus pada pengenalan dan pemahaman budaya yang berbeda. Akibatnya, pendidikan multikultural sering kali hanya menjadi wacana dan tidak diimplementasikan secara efektif dalam praktik pengajaran.

3. **Diskriminasi dan Stereotip dalam Lingkungan Sekolah**
Diskriminasi dan stereotip berdasarkan suku, agama, dan ras masih sering terjadi di lingkungan sekolah. Hal ini dapat muncul dalam bentuk perlakuan tidak adil dari guru atau siswa terhadap kelompok tertentu. Misalnya, adanya anggapan positif atau negatif terhadap siswa dari kelompok etnis tertentu atau adanya praktik-praktik yang secara tidak langsung mengesampingkan keberagaman budaya.
4. **Kurikulum yang Tidak Inklusif**
Kurikulum di banyak sekolah di Indonesia belum sepenuhnya mencerminkan semangat multikulturalisme. Masih ada bias terhadap budaya mayoritas, sementara budaya minoritas sering kali tidak mendapatkan perhatian yang cukup. Kurikulum yang tidak inklusif ini dapat memperkuat polarisasi antar kelompok budaya dan melemahkan upaya membangun kesatuan di tengah keragaman.
5. **Minimnya Peran Orang Tua dan Masyarakat**
Pendidikan multikultural tidak hanya menjadi tanggung jawab sekolah, tetapi juga memerlukan dukungan dari orang tua dan masyarakat. Namun, minimnya keterlibatan orang tua dalam proses pendidikan anak, terutama dalam aspek pemahaman budaya lain, menjadi hambatan bagi keberhasilan pendidikan multikultural. Banyak orang tua yang belum memahami pentingnya mendidik anak untuk menghormati perbedaan budaya.

Setelah kita memahami berbagai problema kemasyarakatan dan problema penyakit budaya yang harus di atasi dengan Pendidikan Multikultural, maka dalam kerangka strategi pembelajaran, Pembelajaran Berbasis Budaya dapat mendorong terjadinya proses imajinatif, metaforik, berpikir kreatif dan sadar budaya (Dikti, 2004:5). Berbagai upaya dapat dilakukan dalam rangka mengatasi masalah dalam pendidikan multikultural, sebagai berikut:

1. Peningkatan Pelatihan Guru; Pelatihan guru yang berfokus pada pendidikan multikultural perlu ditingkatkan. Guru harus dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan untuk menciptakan suasana kelas yang inklusif dan menghormati keragaman. Pendidikan tentang sensitivitas budaya, manajemen konflik antarbudaya, dan metode pengajaran yang beragam adalah langkah penting yang harus diambil. Praktisi pendidikan atau guru harus memahami dimensi pendidikan multikultural agar dapat mengintegrasikan sistem pendidikan multikultural yang lebih baik (James A. Banks, 2004). Adapun dimensi-dimensi pendidikan multikultural terdapat 5 kategori yaitu: Integrasi isi (*Content integration*), proses konstruksi pengetahuan (*knowledge construction*), pengurangan prasangka (*prejudice reduction*), pengajaran kesetaraan (*an equity pedagogy*), memberdayakan budaya sekolah dan struktur sosial (*empowering school culture and social structure*).



Bagan 1: Lima Dimensi Pendidikan Multikultural James A Banks

2. Pengembangan Kurikulum yang Inklusif; Kurikulum sekolah perlu didesain ulang agar lebih inklusif dan mencerminkan keberagaman budaya yang ada di Indonesia. Materi tentang

budaya-budaya, nilai-nilai toleransi, dan kerjasama antar kelompok harus dimasukkan dalam setiap tingkat pendidikan. Hal ini dapat membantu siswa memahami dan menghargai perbedaan sejak dini.

3. Mendorong Dialog Antarbudaya; Sekolah dapat menjadi tempat untuk mendorong dialog antarbudaya melalui kegiatan ekstrakurikuler, diskusi, atau proyek bersama yang melibatkan siswa dari latar belakang yang berbeda. Dialog yang konstruktif dapat mengurangi prasangka dan memperkuat ikatan antar siswa yang berasal dari budaya berbeda.
4. Peran Aktif Orang Tua dan Masyarakat; Orang tua dan masyarakat perlu lebih aktif dalam mendukung pendidikan multikultural. Sekolah dapat bekerja sama dengan komunitas lokal untuk mengadakan kegiatan yang melibatkan partisipasi masyarakat dalam merayakan keberagaman. Kampanye kesadaran di tingkat lokal tentang pentingnya toleransi dan menghargai perbedaan juga dapat meningkatkan pemahaman masyarakat.
5. Kebijakan Pemerintah yang Mendukung; Pemerintah memiliki peran penting dalam menciptakan kebijakan yang mendukung pendidikan multikultural. Pengalokasian anggaran yang lebih besar untuk sekolah di daerah terpencil dan minoritas, serta penerapan kebijakan yang mendorong inklusi sosial, harus menjadi prioritas. Selain itu, pemerintah juga dapat mengembangkan program-program nasional yang berfokus pada penguatan pendidikan multikultural di seluruh wilayah Indonesia.

Selanjutnya dari uraian tersebut di atas, setidaknya ada beberapa hal yang bisa kita kembangkan:

Pertama, Pendidikan yang menghargai pluralitas dan heterogenitas. Pluralitas dan heterogenitas adalah keniscayaan ketika berada pada Masyarakat sekarang ini. Dalam konteks ini, pluralitas tidak bermakna sempit dengan keragaman tentang etnis, suku,

warna kulit dan bentuk muka saja, akan tetapi juga dipahami sebagai keragaman pemikiran, keragaman paham, keragaman ekonomi, politik dan sebagainya. Sehingga tidak memberikan kesempatan bagi masing-masing kelompok untuk mengklaim bahwa kelompoknya menjadi panutan bagi pihak lain. Dengan demikian, Upaya pemaksaan tersebut tidak sejalan dengan napas dan nilai Pendidikan multikultural.

Kedua, Pendidikan yang menghargai dan menjunjung tinggi keragaman budaya, etnis, suku dan agama. Penghormatan dan penghargaan seperti ini merupakan sikap yang sangat urgen untuk disosialisasikan. Sebab dengan kemajuan teknologi telekomunikasi, informasi dan transportasi telah melampaui batas-batas negara. Dengan demikian privilege dan privasi sangat mudah untuk diakses dan diketahui banyak orang.

Secara normative, kulturalisme memang bukan hal baru, sejak bhineka Tunggal ika terpublikasi oleh para pendiri bangsa, semakin menyadari bahwa perbedaan yang ada diantara kita bukanlah ajang mencari budaya yang mana yang lebih unggul, melainkan sebuah pengenalan kesetaraan dalam sebuah perbedaan.

Bahkan Islam sendiri sangat menghargai multikultural tersebut Q.S. Al-Hujurat ayat 12 secara jelas memberikan panduan kepada muslim bahwa Allah telah menciptakan manusia berbeda-beda, keragaman itu mencakup ranah etnis, suku, warna, kulit, dan juga Tingkat kecerdasan seorang manusia (Hanafi, 2020).

BAB VI

TINGKATAN PENDIDIKAN NASIONAL

Diana & Nurdiana

A. Sistem Pendidikan Nasional

Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Konsep sistem pendidikan nasional akan tergantung pada konsep tentang sistem dan pendidikan nasional. Perlu pula disadari bahwa konsep mengenai sistem dan pendidikan nasional tidak dapat hanya diturunkan dari praktik pelaksanaan pendidikan yang terjadi sehari-hari di lapangan, melainkan harus dilihat dari segi teoretis, konsep, atau ide dasar yang melandasinya dan kebijakan-kebijakan yang ada seperti Undang-Undang Dasar, Undang-Undang Pendidikan dan peraturan-peraturan lain mengenai pendidikan dan pengajaran. Pengertian mengenai sistem pendidikan nasional dapat dijumpai dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang ini pendidikan didefinisikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan

suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan diri, masyarakat, bangsa dan negaranya. Kemudian dalam Pasal 1 ayat 2, Pendidikan Nasional didefinisikan sebagai pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia, dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Selanjutnya, dalam Pasal 1 ayat 3 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Komponen-komponen Sistem Pendidikan Nasional dapat dibagi dalam dua golongan besar, yaitu:

1. Bagian yang bersifat formal, berjenjang, dan berkesinambungan. Bagian ini terdiri atas Satuan Pendidikan Sekolah yang dilihat dari jenjangnya dibagi menjadi Pendidikan Prasekolah, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah, dan Pendidikan Tinggi. Selanjutnya bila dilihat dari sifatnya, pendidikan sekolah dapat diklasifikasikan lagi menjadi pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan, pendidikan akademik, dan pendidikan profesional.
2. Bagian yang bersifat informal, nonformal, maupun formal. Bagian ini terdiri atas Satuan Pendidikan Luar Sekolah yang meliputi pendidikan dalam keluarga, pendidikan melalui kelompok-kelompok belajar, kursus-kursus, dan satuan-satuan pendidikan sejenis yang lainnya.

Dilihat dari jalur pendidikan di atas, Dalam UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003 Pasal 13 ayat 1 dinyatakan bahwa jalur pendidikan terdiri

dari pendidikan formal, non-formal, dan informal yang meliputi perbedaan pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

Pendidikan formal	Pendidikan non-formal	Pendidikan informal
<ul style="list-style-type: none"> • Ada tempat pembelajaran khusus (gedung sekolah) • Ada persyaratan khusus untuk menjadipeserta didik • Ada kurikulum yang jelas • Materi pembelajaran bersifat akademis • Proses pendidikan nya berjangka waktu lama • Ada ujian formal • Penyelenggara pendidikan adalah pemerintah atau swasta 	<ul style="list-style-type: none"> • Pembelajarannya dapat berlangsung di luar gedung • Tidak diperlukan persyaratan khusus • Biasanya tidak memiliki jenjang yang jelas • Adanya program tertentu yang khusus hendak ditangani • Bersifat praktis dan spesifik. • Pendidikannya berlangsung singkat • Terkadang ada ujian • Dapat dilakukan oleh 	<ul style="list-style-type: none"> • Pembelajaran dapat berlangsung di mana saja • Tanpa persyaratan formal • Tidak memiliki jenjang • Program tak terencana secara formal • Tidak ada materi formal yang sudah ditentukan. • Tidak ada ujian • Tidak ada lembaga formal sebagai penyelenggara.
<ul style="list-style-type: none"> • Tenaga pengajar memiliki kualifikasi tertentu • Diselenggarakan dengan administrasi yang tertib dan • Seragam 	<ul style="list-style-type: none"> • pemerintah atau swasta 	

Di samping Satuan Pendidikan Sekolah dan Luar Sekolah di atas, terdapat jenis pendidikan lain yang diperoleh melalui proses belajar mandiri yang dilakukan oleh dan untuk diri sendiri dengan cara memperhatikan, mencari tahu, bertanya, membaca, serta bentuk-bentuk pendidikan informal lain yang diperoleh melalui berbagai media massa dan sumber belajar lainnya.

Setiap warga negara berhak untuk memperoleh kesempatan belajar dengan cara yang paling sesuai dengan minat, bakat, dan

kondisi mereka yang ditujukan bagi terwujudnya masyarakat belajar melalui proses belajar yang berlangsung seumur hidup. Untuk itulah, seluruh satuan pendidikan atau komponen harus tersedia dan terbuka dengan pelayanan yang optimal bagi semua warganegara yang memerlukannya. Namun demikian, jangan dilupakan bahwa seluruh satuan pendidikan atau komponentersebut harus diupayakan memiliki saling hubungan antara satu sama lain yang seimbang dan dalam satu kesatuan sistem yang terintegrasi.

Keberhasilan komponen-komponen sistem pendidikan agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya juga perlu didukung oleh ketersediaan sarana penunjangnya yang terdiri dari kurikulum, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, serta sumber daya pendidikan lainnya, seperti buku-buku, alat-alat bantu mengajar, dan dana yang memadai.

B. Pendidikan Formal, Berjenjang, dan Berkesinambungan

Pendidikan formal adalah sistem pendidikan yang dilaksanakan secara terstruktur, sistematis, dan resmi melalui jenjang pendidikan yang diakui oleh pemerintah. Pendidikan ini dimulai dari jenjang paling dasar hingga jenjang tertinggi, dengan kurikulum yang telah ditetapkan dan proses belajar-mengajar yang berkesinambungan. Setiap jenjang pendidikan memiliki tujuan dan standar tertentu yang harus dicapai oleh peserta didik sebelum melanjutkan ke jenjang berikutnya. Berjenjang berarti bahwa pendidikan ini memiliki tahapan atau tingkatan yang harus dilalui secara bertahap, mulai dari Pendidikan Prasekolah, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah, hingga Pendidikan Tinggi.

Berkesinambungan menunjukkan bahwa setiap jenjang pendidikan saling berkaitan dan membangun fondasi bagi jenjang berikutnya, sehingga tercipta proses pendidikan yang berkelanjutan. Pendidikan formal, non-formal, dan informal memainkan peran yang

sangat penting dalam membentuk individu yang berpengetahuan, terampil, dan memiliki karakter yang kuat. Meskipun ketiga bentuk pendidikan ini memiliki karakteristik dan pendekatan yang berbeda, mereka sebenarnya saling melengkapi dan dapat berkolaborasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih komprehensif. Pendidikan formal berfokus pada struktur pembelajaran yang sistematis dan berjenjang, sementara pendidikan non-formal dan informal berperan sebagai pendukung yang memperkaya pembelajaran formal, memberikan ruang bagi kreativitas, pengembangan keterampilan praktis, dan pembelajaran seumur hidup.

C. Kolaborasi antara Pendidikan Formal dan Non-Formal

Pendidikan non-formal biasanya mencakup berbagai bentuk kegiatan pembelajaran yang diselenggarakan di luar sistem sekolah formal, seperti kursus, pelatihan, kegiatan ekstrakurikuler, dan program komunitas. Pendidikan ini bersifat fleksibel dan praktis, sering kali memberikan pelatihan keterampilan spesifik atau keahlian yang tidak diajarkan secara mendalam di sekolah formal. Salah satu bentuk kolaborasi antara pendidikan formal dan non-formal yang nyata dapat dilihat melalui berbagai program ekstrakurikuler di sekolah dan kursus tambahan yang mendukung pembelajaran formal siswa.

D. Satuan Pendidikan Sekolah Berdasarkan Jenjangnya

Satuan pendidikan sekolah adalah institusi yang menyelenggarakan pendidikan formal dan dibagi menjadi beberapa jenjang.

Pendidikan Prasekolah

Pendidikan prasekolah merupakan jenjang pendidikan yang diselenggarakan sebelum anak-anak memasuki pendidikan dasar formal, seperti Sekolah Dasar (SD). Pendidikan ini bertujuan

memberikan dasar-dasar keterampilan, pengetahuan, dan nilai-nilai sosial yang sangat penting bagi perkembangan anak sejak usia dini, terutama pada rentang usia 3 hingga 6 tahun. Di Indonesia, pendidikan prasekolah mencakup berbagai lembaga seperti Taman Kanak-Kanak (TK), Kelompok Bermain (KB), serta bentuk-bentuk pendidikan lain yang bertujuan membantu anak-anak mempersiapkan diri secara mental, fisik, dan emosional sebelum memasuki pendidikan formal.

1. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)

Merupakan tahap paling awal dalam sistem pendidikan formal yang memiliki peran vital dalam membentuk perkembangan anak sejak lahir hingga usia 6 tahun. PAUD dirancang untuk memberikan stimulasi pendidikan pada masa keemasan perkembangan anak atau yang sering disebut dengan "golden age," yaitu periode ketika otak anak berkembang sangat pesat. Pada fase ini, setiap rangsangan yang diberikan akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan fisik, kognitif, emosional, sosial, dan bahasa anak.

Pendidikan Anak Usia Dini terdiri dari beberapa bentuk lembaga pendidikan, antara lain Taman Kanak-Kanak (TK), Kelompok Bermain (KB), dan Satuan PAUD Sejenis (SPS). Setiap lembaga tersebut memiliki peran masing-masing dalam membentuk karakter dan potensi anak secara optimal sebelum mereka memasuki pendidikan dasar.

2. Taman Kanak-Kanak (TK)

Taman Kanak-Kanak (TK) adalah salah satu bentuk utama PAUD yang diperuntukkan bagi anak-anak usia 4 hingga 6 tahun. Pada TK, anak-anak diajarkan berbagai keterampilan dasar yang mendukung perkembangan mereka. TK memiliki fokus pada pembelajaran melalui bermain, yang dirancang untuk memperkenalkan anak pada dunia belajar formal tanpa menghilangkan unsur kegembiraan anak dalam bermain.

Proses pembelajaran di TK lebih menekankan pada aspek pengembangan kemampuan sosial, seperti kemampuan berinteraksi dengan teman sebaya, mengenali emosi, serta memahami aturan dan nilai-nilai moral. Selain itu, TK juga mengembangkan keterampilan motorik halus dan kasar anak, seperti menulis, menggambar, atau bermain peran. Melalui kegiatan bermain sambil belajar, anak-anak di TK dibiasakan dengan rutinitas belajar yang menyenangkan sehingga mereka siap untuk menghadapi jenjang pendidikan selanjutnya, yaitu Sekolah Dasar.

3. Kelompok Bermain (KB)

Kelompok Bermain (KB) adalah lembaga pendidikan yang melayani anak-anak yang lebih muda, yakni pada rentang usia 2 hingga 4 tahun. Di KB, pendekatan pembelajaran lebih bersifat rekreatif dan eksploratif, dengan aktivitas yang fokus pada pengembangan kemampuan dasar anak. Kegiatan di Kelompok Bermain biasanya mencakup bermain, bernyanyi, melukis, atau berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya.

Pada usia ini, anak-anak sangat membutuhkan stimulasi untuk perkembangan sensorik dan motorik mereka. KB bertujuan membantu anak-anak belajar mengenal diri mereka sendiri, orang lain, serta lingkungan melalui permainan yang kreatif dan interaktif. Dengan mengikuti program di Kelompok Bermain, anak-anak juga diperkenalkan pada konsep dasar seperti warna, bentuk, angka, dan huruf, yang semuanya diberikan melalui metode yang menyenangkan.

4. Satuan PAUD Sejenis (SPS)

Satuan PAUD Sejenis (SPS) merupakan bentuk pendidikan anak usia dini lainnya yang diselenggarakan di luar format TK dan KB. SPS biasanya memiliki karakteristik yang lebih fleksibel, baik dari segi waktu maupun tempat pelaksanaan. Contohnya, bisa berupa kelompok bermain di rumah, komunitas pendidikan

keluarga, atau posyandu terintegrasi yang juga memberikan layanan pendidikan anak.

SPS berfungsi sebagai alternatif yang memberikan akses pendidikan bagi anak-anak di daerah yang mungkin tidak memiliki TK atau KB, atau bagi keluarga yang ingin memberikan pendidikan anak usia dini dengan pendekatan yang berbeda. Meski pelaksanaannya lebih fleksibel, SPS tetap berfokus pada pengembangan dasar yang holistik bagi anak-anak.

E. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan yang sangat penting bagi semua anak di Indonesia. Pendidikan ini wajib diikuti selama 9 tahun, dimulai dari Sekolah Dasar (SD) selama 6 tahun dan dilanjutkan dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP) selama 3 tahun. Program wajib belajar 9 tahun ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap anak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang layak sebagai fondasi dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang mereka perlukan dalam kehidupan dan pendidikan lanjutan.

1. Sekolah Dasar (SD)

Merupakan jenjang pertama dalam pendidikan formal, yang berlangsung selama 6 tahun untuk anak-anak berusia sekitar 6 hingga 12 tahun. Pada tahap ini, fokus utama pendidikan adalah memberikan dasar keterampilan literasi (kemampuan membaca dan menulis) serta numerasi (kemampuan menghitung dan menggunakan angka), yang sangat penting untuk perkembangan kognitif anak.

- Tujuan Pendidikan di SD
Mengembangkan keterampilan dasar: Anak-anak diajarkan membaca, menulis, dan berhitung yang menjadi fondasi penting untuk jenjang pendidikan berikutnya. Pengetahuan dasar: Siswa SD diperkenalkan pada berbagai mata pelajaran

seperti Matematika, Bahasa Indonesia, Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS), dan Pendidikan Kewarganegaraan (PKN). Hal ini bertujuan untuk membangun pemahaman awal mereka tentang dunia di sekitar mereka. Pengembangan karakter: Selain keterampilan akademis, sekolah dasar juga berfokus pada pengembangan sikap dan karakter, seperti disiplin, kerja sama, tanggung jawab, dan etika.

2. Sekolah Menengah Pertama (SMP)

Sekolah Menengah Pertama (SMP) adalah bagian dari pendidikan dasar yang merupakan tahap kedua setelah Sekolah Dasar (SD). Pendidikan dasar di Indonesia berlangsung selama 9 tahun, terdiri dari 6 tahun di SD dan 3 tahun di SMP, yang wajib diikuti oleh semua anak. Periode ini merupakan masa yang sangat penting dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa sebagai landasan untuk pendidikan menengah dan tinggi.

- Tujuan Pendidikan di SMP

Tujuan utama pendidikan di SMP adalah untuk memberikan dasar keterampilan literasi (kemampuan membaca dan menulis) serta numerasi (kemampuan menghitung) yang lebih mendalam, serta pengetahuan dasar yang sangat penting bagi pengembangan lebih lanjut.

F. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah di Indonesia mencakup Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), yang berlangsung selama 3 tahun setelah siswa menyelesaikan pendidikan dasar (SD dan SMP). Pada tahap ini, pendidikan menengah berfungsi sebagai jembatan antara pendidikan dasar dan pendidikan tinggi atau dunia kerja. Siswa dapat memilih antara SMA, yang berfokus pada

pengembangan akademik, atau SMK, yang lebih mengutamakan keterampilan praktis dan kejuruan.

1. Sekolah Menengah Atas (SMA)

Sekolah Menengah Atas (SMA) adalah jenjang pendidikan menengah yang berfokus pada pengembangan akademik. SMA bertujuan mempersiapkan siswa untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi (universitas, politeknik, atau institusi pendidikan lainnya). Di SMA, siswa diberikan pendidikan yang lebih mendalam dan terfokus pada disiplin ilmu tertentu. SMA berlangsung selama 3 tahun, dari kelas 10 hingga kelas 12. Pada tahun-tahun pertama, siswa menerima pendidikan umum yang mencakup mata pelajaran dasar seperti Matematika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS), serta Pendidikan Kewarganegaraan. Setelah itu, siswa diarahkan untuk memilih jalur peminatan sesuai minat dan kemampuan mereka. Jalur peminatan yang ditawarkan biasanya meliputi:

- a. Peminatan IPA (Ilmu Pengetahuan Alam)
- b. Peminatan IPS (Ilmu Pengetahuan Sosial)
- c. Peminatan Bahasa

2. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah lembaga pendidikan menengah yang berfokus pada pengembangan keterampilan praktis dan kejuruan. SMK dirancang untuk mempersiapkan siswa langsung bekerja setelah lulus atau melanjutkan pendidikan di bidang vokasi atau kejuruan yang lebih tinggi.

3. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan yang berlangsung setelah pendidikan menengah, mencakup berbagai program akademik dan vokasi. Di Indonesia, pendidikan tinggi terdiri dari beberapa level, yaitu Diploma, Sarjana (S1), Magister (S2), dan Doktor (S3). Setiap level memiliki tujuan dan karakteristik

yang berbeda, serta berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia.

a. Diploma

Program diploma dirancang untuk memberikan pendidikan vokasi yang lebih praktis dan terfokus, biasanya berlangsung selama **1-3 tahun**. Jenjang ini mencakup:

- **Diploma I (D1)** Durasi 1 tahun, bertujuan memberikan keterampilan dasar di bidang tertentu.
- **Diploma II (D2)** Durasi 2 tahun, lebih mendalam dan terfokus pada aplikasi praktis.
- **Diploma III (D3)** Durasi 3 tahun, mempersiapkan lulusan untuk siap bekerja di industri dengan keterampilan yang relevan.

Program diploma biasanya ditawarkan oleh politeknik dan akademi, seperti Akademi Keperawatan, Akademi Perhotelan, atau Politeknik Teknik.

b. Sarjana (S1)

Program sarjana adalah jenjang pendidikan yang lebih akademis dan umumnya berlangsung selama 4 tahun (atau lebih, tergantung pada program studi). Lulusan program ini memperoleh gelar Sarjana (S1). Program sarjana memberikan pengetahuan mendalam dalam bidang tertentu dan meliputi berbagai disiplin ilmu.

c. Magister (S2)

Program magister berlangsung selama 1-2 tahun setelah menyelesaikan program sarjana. Gelar yang diperoleh adalah Magister (S2). Program ini berfokus pada pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam di bidang tertentu. Mahasiswa diharapkan untuk melakukan penelitian yang lebih kompleks dan menyusun tesis sebagai syarat kelulusan.

d. Doktor (S3)

Program doktor adalah jenjang tertinggi dalam pendidikan tinggi yang berlangsung selama 3-5 tahun (atau lebih). Gelar yang diperoleh adalah Doktor (S3). Program ini berfokus pada penelitian lanjutan dan pengembangan pengetahuan di bidang spesifik. Mahasiswa di tingkat doktoral diharapkan untuk melakukan penelitian asli yang memberikan kontribusi signifikan terhadap ilmu pengetahuan dan menyusun disertasi sebagai syarat kelulusan. Lulusan program doktor biasanya menjadi akademisi, peneliti, atau ahli di bidang tertentu

G. Klasifikasi Pendidikan Berdasarkan Sifatnya

Pendidikan di Indonesia tidak hanya dibedakan berdasarkan jenjangnya (seperti pendidikan dasar, menengah, dan tinggi), tetapi juga dapat diklasifikasikan berdasarkan sifat atau jenisnya. Klasifikasi pendidikan berdasarkan sifatnya ini mencerminkan ragam pilihan yang tersedia bagi peserta didik di Indonesia untuk mengembangkan potensi mereka, baik di bidang akademik, vokasional, maupun profesional. Dengan adanya berbagai jenis pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan masing-masing individu, diharapkan setiap peserta didik dapat memperoleh pendidikan yang sesuai dengan minat, bakat, dan kebutuhan karier mereka di masa depan. Berikut adalah berbagai klasifikasi tersebut, yang masing-masing memiliki tujuan, pendekatan, dan fokus yang berbeda dalam mendidik dan membentuk kompetensi peserta didik.

1. Pendidikan Umum

Pendidikan umum adalah jenis pendidikan yang memberikan pengetahuan dasar dan keterampilan akademik yang luas kepada peserta didik. Pendidikan ini mencakup sekolah-sekolah seperti Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah

Menengah Atas (SMA), serta perguruan tinggi yang menawarkan program-program akademik umum.

- **Tujuan:** Pendidikan umum bertujuan untuk mengembangkan kemampuan intelektual siswa, termasuk kemampuan berpikir kritis, analitis, dan problem-solving, yang dibutuhkan dalam berbagai aspek kehidupan. Selain itu, pendidikan ini juga bertujuan membentuk siswa yang memiliki wawasan luas dan siap berkontribusi secara aktif dalam masyarakat.

2. Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan vokasional yang spesifik, yang dirancang untuk mempersiapkan siswa agar siap langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus. Pendidikan ini sering kali ditawarkan oleh Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan politeknik.

- **Tujuan:** Tujuan utama pendidikan kejuruan adalah menyiapkan lulusan yang memiliki keterampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan industri. Program pendidikan ini mempersiapkan siswa untuk menjadi tenaga kerja terampil di bidang tertentu, seperti teknik, perhotelan, pariwisata, atau informatika, sehingga mereka dapat langsung berkontribusi di sektor ekonomi.

3. Pendidikan Luar Biasa

Pendidikan luar biasa ditujukan kepada anak-anak dengan kebutuhan khusus atau disabilitas, baik fisik, mental, maupun intelektual. Pendidikan ini biasanya diselenggarakan di sekolah luar biasa (SLB) dengan pendekatan yang lebih personal dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik peserta didik.

- **Tujuan:** Pendidikan luar biasa bertujuan untuk memberikan layanan pendidikan yang disesuaikan dengan kemampuan, kebutuhan, dan potensi masing-masing peserta didik, sehingga mereka dapat mengembangkan

potensi maksimal mereka. Selain itu, pendidikan ini juga berupaya mempersiapkan siswa agar dapat berinteraksi dan berpartisipasi dalam masyarakat secara mandiri.

4. Pendidikan Kedinasan

Pendidikan kedinasan adalah jenis pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga pemerintahan atau kementerian dengan tujuan untuk menyiapkan lulusan agar dapat bekerja di instansi pemerintahan. Pendidikan ini biasanya berlangsung di sekolah-sekolah kedinasan yang berada di bawah naungan kementerian tertentu.

- **Contoh:** Beberapa contoh institusi pendidikan kedinasan di Indonesia antara lain Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN), Akademi Kepolisian (AKPOL), dan Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN).
- **Tujuan:** Tujuan pendidikan kedinasan adalah menyiapkan calon pegawai negeri atau aparatur sipil negara (ASN) yang kompeten, terampil, berintegritas, dan memiliki dedikasi tinggi untuk melayani negara dan masyarakat dalam berbagai sektor pemerintahan.

5. Pendidikan Keagamaan

Pendidikan keagamaan adalah pendidikan yang berfokus pada pengajaran ajaran agama tertentu, yang disesuaikan dengan tradisi dan keyakinan agama masing-masing. Di Indonesia, pendidikan keagamaan diselenggarakan oleh berbagai lembaga, baik yang dikelola pemerintah maupun swasta, seperti madrasah (untuk Islam) dan seminari (untuk Katolik).

- **Contoh:** Lembaga-lembaga pendidikan keagamaan di Indonesia mencakup Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA) yang berada di bawah Kementerian Agama.
- **Tujuan:** Pendidikan keagamaan bertujuan untuk mengembangkan pemahaman mendalam tentang ajaran

agama, membentuk sikap moral dan spiritual yang baik, serta mempersiapkan peserta didik agar mampu menjalani kehidupan berdasarkan nilai-nilai agama yang dianut. Selain itu, pendidikan ini juga mengembangkan keterampilan intelektual dan sosial dalam konteks ajaran agama.

6. Pendidikan Akademik

Pendidikan akademik lebih berfokus pada pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian. Pendidikan ini biasanya diselenggarakan di universitas atau institut, di mana peserta didik diberikan landasan teoritis dan kemampuan analitis yang mendalam di berbagai disiplin ilmu.

- **Contoh:** Program-program studi di bidang sains, humaniora, ilmu sosial, dan lainnya yang bersifat akademis, seperti teknik, ilmu komputer, ekonomi, hukum, dan kedokteran.
- **Tujuan:** Pendidikan akademik bertujuan untuk mengembangkan kemampuan teoritis dan riset peserta didik di bidang-bidang akademis tertentu. Lulusan pendidikan akademik diharapkan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan baru melalui penelitian dan berkontribusi dalam pengembangan solusi inovatif untuk tantangan-tantangan global.

7. Pendidikan Profesional

Pendidikan profesional bertujuan untuk mengembangkan keterampilan praktis dan kompetensi yang spesifik di bidang-bidang tertentu, yang langsung berkaitan dengan profesi atau pekerjaan yang akan dijalani oleh peserta didik.

- **Contoh:** Pendidikan profesional dapat mencakup program-program untuk menjadi dokter, pengacara, arsitek, akuntan, dan lain-lain.
- **Tujuan:** Tujuan pendidikan profesional adalah untuk mempersiapkan lulusan dengan keahlian praktis yang siap digunakan dalam profesi atau bidang pekerjaan tertentu.

Pendidikan ini sangat terfokus pada penerapan pengetahuan yang diperoleh dalam konteks dunia nyata, sehingga lulusan dapat langsung berkontribusi secara produktif di tempat kerja.

Klasifikasi pendidikan berdasarkan sifatnya ini mencerminkan ragam pilihan yang tersedia bagi peserta didik di Indonesia untuk mengembangkan potensi mereka, baik di bidang akademik, vokasional, maupun profesional. Dengan adanya berbagai jenis pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan masing-masing individu, diharapkan setiap peserta didik dapat memperoleh pendidikan yang sesuai dengan minat, bakat, dan kebutuhan karier mereka di masa depan.

BAB VII

SIKLUS MEMBANGUN SDM DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN MULTIKULTURAL YANG TERBAIK

*Rizki Hasanah Nasution &
Andi Suhendra Siregar*

A. Siklus Membangun SDM yang Unggul dalam Pendidikan Multikultural

Perencanaan Membangun SDM yang Unggul dalam Pendidikan Multikultural

Siklus ini dimulai dengan analisis kebutuhan terhadap SDM yang diperlukan dalam konteks pendidikan multikultural. Hal ini mencakup identifikasi kompetensi yang dibutuhkan oleh para pendidik dan siswa untuk memahami dan menghargai perbedaan budaya. Analisis kebutuhan Sumber Daya Manusia berkaitan dengan tahap perencanaan karena sebelum melakukan perencanaan SDM harus dilakukan kegiatan persiapan. Dan perencanaan sumber daya manusia adalah bagian dari tahap manajemen dalam menentukan

kebutuhan tenaga kerja di suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam konsep islam sering kali disebut dengan sumber daya islami (SDI). Hal ini merujuk pada konsep pembangunan manusia seutuhnya atau insan kamil (Desler, 2015).

Perencanaan SDI dibuat dilakukan kegiatan pendahuluan/ persiapan yang meliputi: Analisis arus kerja (*work flow analysis*), analisis jabatan (*job analysis*), uraian jabatan dan spesifikasi jabatan (*job specification*), serta standart jabatan (*job standard*). Secara umum, proses perencanaan sumber daya manusia terdiri dari 4 langkah yaitu mengidentifikasi ketersediaan tenaga kerja saat ini, mengestimasi kebutuhan sumber daya manusia, menentukan perkiraan permintaan sumber daya manusia dan merancang strategi serta melaksanakan pencarian sumber daya manusia (James, 2013).

Pada tahap perencanaan, para pemangku kepentingan harus mengidentifikasi kebutuhan peserta didik yang beragam. Perencanaan kurikulum yang mengintegrasikan nilai-nilai multikultural menjadi penting untuk mengakomodasi perbedaan budaya di kelas. Misalnya, Banks (2013) menekankan bahwa kurikulum harus mencerminkan pengalaman dan perspektif yang beragam, sehingga siswa dapat mengembangkan keterampilan untuk memahami dan menghargai perbedaan. Perencanaan SDM unggul berfokus pada peningkatan kompetensi tenaga kerja, termasuk guru dan staf pendidikan. Dalam pendidikan multikultural, kompetensi ini mencakup pemahaman dan keterampilan dalam mengelola keberagaman budaya di kelas dan lingkungan sekolah (Simamora, 2004). Guru perlu dilatih untuk peka terhadap perbedaan latar belakang siswa, sehingga mampu memberikan pendidikan yang inklusif dan responsif.

Maka dapat di artikan bahwa konteks perencanaan SDM yang unggul dalam konteks pendidikan multikultural melibatkan berbagai elemen seperti pengembangan kompetensi, inklusi dan keadilan, motivasi, manajemen kinerja, adaptasi terhadap perubahan, dan inovasi. Tujuannya adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang

kompeten, berkeadilan, dan responsif terhadap keberagaman budaya, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang inklusif.

Pengembangan dan Pelatihan SDM Unggul dalam Pendidikan Multikultural

Pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, yang dilaksanakan secara simultan dan berkelanjutan. Terdapat lima domain SDM yang dipandang penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan. Kelima domain tersebut adalah profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Namun demikian, pengembangan terhadap kelima domain SDM tersebut diperlukan total *quality control* (TQC) dan program diklat terpadu agar tercapai efektivitasnya.

Digagasnya wacana multikultur dalam bidang pendidikan sebagai upaya untuk menumbuhkan kesadaran akan cara hidup demokratis, yang intinya adalah penanaman moral. Melalui pendidikan multikultural, sikap saling menghargai (*mutual respect*), saling pengertian (*mutual understanding*), dan saling percaya (*mutual trust*) dalam menyikapi berbagai perbedaan akan terbangun dan berkembang dengan baik.

Menurut (Simamora, 2004) manfaat pelatihan antara lain:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
3. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi jumlah biaya dan kecelakaan
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Dengan dilaksanakannya pendidikan dan latihan SDM, maka akan memudahkan suatu lembaga/ sekolah untuk menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Mengenai sumber daya manusia yang dimaksud meliputi kepala sekolah, guru dan staf/pegawai. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya dilakukan di dalam sekolah saja, namun dapat pula dilakukan di luar sekolah.

Pengembangan sumber daya manusia yang bermutu dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, yang dilaksanakan secara simultan maupun berkelanjutan. Terdapat lima domain SDM yang dipandang penting dalam pengembangan SDM untuk bidang pendidikan. Kelima domain tersebut ialah profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama (Tilaar, 1998).

Dalam upaya pengembangan SDM hendaknya berdasarkan kepada prinsip peningkatan kualitas dan kemampuan kerja. Ada beberapa tujuan pengembangan SDM, di antaranya adalah (awaluddin, 2021):

1. Meningkatkan kompetensi secara konseptual dan tehnikal;
2. Meningkatkan produktivitas kerja;
3. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas;
4. Meningkatkan status dan karier kerja;
5. Meningkatkan pelayanan terhadap klient;
6. Meningkatkan moral-etis; dan
7. Meningkatkan kesejahteraan.

Melihat beberapa tujuan di atas, maka terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu pengembangan SDM secara formal dan pengembangan SDM secara informal. Pertama, pengembangan SDM secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena tuntutan tugas saat ini maupun masa

yang akan datang. Dengan demikian, jenis pengembangan ini dapat memenuhi kebutuhan kompetensi SDM yang bersifat *empirical needs* dan *predictive needs* bagi eksistensi dan keberlanjutan lembaga. Kedua, pengembangan SDM secara informal yaitu pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya.

Implementasi SDM Unggul dalam Pendidikan Multikultural

Implementasi melibatkan proses pembelajaran yang memperhatikan keragaman dan inklusivitas. Guru dan tenaga pendidik memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang menghargai keberagaman. Pengajaran yang responsif secara budaya adalah pendekatan yang mencakup pengakuan terhadap latar belakang budaya siswa dalam proses belajar-mengajar. Implementasi ini melibatkan pelatihan bagi guru dalam memahami dan mempraktikkan strategi pengajaran yang mendukung keberagaman. Mereka harus memiliki kemampuan untuk mengelola kelas yang heterogen dan memanfaatkan perbedaan sebagai kekuatan. Gay (2018) menggaris bawahi bahwa pengajaran yang responsif terhadap budaya siswa dapat meningkatkan keterlibatan dan hasil belajar siswa (Geneva, 2018).

Sedangkan teori Modal Manusia (Becker, 1993) mengemukakan bahwa investasi dalam pengembangan modal manusia, seperti pelatihan dan pendidikan, akan meningkatkan produktivitas dan nilai individu dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan multikultural, investasi dalam modal manusia melalui pelatihan tenaga kerja yang berfokus pada keberagaman budaya akan meningkatkan kompetensi mereka dalam menghadapi siswa dari berbagai latar belakang. Implementasi ini penting untuk menciptakan SDM unggul yang mampu bekerja dengan efektif dalam lingkungan pendidikan yang multikultural.

Untuk mencapai nilai-nilai multikultural bisa berdasarkan pada tiga sumber, yaitu konsep mengenai kebutuhan peserta didik, konsep

mengenai kebutuhan masyarakat, dan konsep mengenai peranan dan status mata pelajaran yang akan disampaikan. Dari prinsip-prinsip tersebut disusunlah suatu rumusan mengenai tujuan pendidikan multikultural. Dari tujuan pendidikan inilah direncanakan kurikulum dan keputusan-keputusan instruksional yang akan dilaksanakan. Perencanaan kurikulum meliputi pemilihan mata pelajaran yang akan disajikan, kemudian dirumuskan mengenai tujuan instruksional yang akan dicapai dengan mata pelajaran tersebut. Sumber-sumber apa yang diperlukan dan rencana evaluasi dari mata pelajaran yang bagaimana yang sesuai dengan perkembangan peserta didik (Martia, 2010).

Menurut Bunnet sebagaimana ditulis (Azra, 2001) pendidikan multikultural itu memiliki tiga macam program yang dapat diterapkan oleh sekolah dan masyarakat secara keseluruhan. Pertama, program yang berorientasi pada materi (*content-oriented programs*) yang merupakan bentuk pendidikan multikultural yang paling umum dapat cepat dipahami, tujuan utamanya adalah memasukan materi tentang kelompok budaya yang berbeda dalam kurikulum dan materi pendidikan dalam rangka meningkatkan pengetahuan siswa mengenai kelompok-kelompok tersebut. Dalam bentuknya yang paling sederhana bentuk program ini menambahkan aspek multikultural ke dalam kurikulum yang standar. Versi yang lebih canggih dari bentuk ini yaitu mengubah kurikulum secara aktif dengan tiga tujuan: 1) mengembangkan muatan multikultural melalui berbagai disiplin. 2) memasukkan sejenis sudut pandang dan perspektif yang berbeda dalam kurikulum. 3) mengubah aturan, yang pada akhirnya mengembangkan paradigma baru bagi kurikulum.

Kedua, program yang berorientasi siswa (*student-oriented programs*), yang dimaksudkan untuk meningkatkan prestasi akademik kelompok siswa yang berbeda, meskipun ketika itu mereka tidak memberikan perubahan besar dalam muatan kurikulum. Beberapa program ini tidak dirancang untuk mengubah kurikulum atau konteks sosial pendidikan, melainkan membantu siswa dengan

budaya dan bahasa yang berbeda untuk menciptakan perubahan dalam mainstream pendidikan, terdapat beberapa kategori program yang khas: 1) program yang menggunakan riset dalam model belajar yang berbasis budaya (*culturally-based learning styles*) dalam menentukan gaya mengajar mana yang digunakan pada kelompok siswa tertentu; 2) program dua bahasa (*bilingual*) atau dua budaya (*bicultural*); 3) program bahasa yang mengandalkan bahasa dan budaya sekelompok siswa minoritas.

Ketiga, program yang berorientasi sosial (*socially-oriented programs*) yang berupaya mereformasi pendidikan maupun konteks politik dan budaya pendidikan, yang bertujuan bukan untuk meningkatkan prestasi akademik atau menambah sekumpulan pengetahuan multikultural, melainkan memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam meningkatkan toleransi budaya dan ras serta mengurangi bias. Di samping itu, kategori program ini tidak hanya meliputi program yang dirancang untuk menstrukturkan kembali dan menyatukan sekolah, tetapi juga program ini dirancang untuk meningkatkan semua bentuk hubungan di kalangan kelompok etnik dan ras dalam program belajar bersama tanpa membedakan perbedaan-perbedaan yang ada pada setiap individu. Bentuk Pendidikan multicultural ini menekankan 'hubungan manusia' dalam semua bentuknya, dan menggabungkan beberapa karakteristik dua bentuk program lainnya; yaitu: program yang menuntut perbaikan kurikulum dalam rangka menekankan kontribusi sosial yang positif dari kelompok etnis dan budaya, sambil menggunakan riset tentang model belajar untuk meningkatkan prestasi siswa dan mengurangi ketegangan dalam ruang kelas.

Dalam mengimplementasikan pendidikan multikultural di Indonesia memang bukan sesuatu yang *taken for granted* atau *trial and error*, tetapi butuh kerja keras dan perjuangan yang panjang. Hal ini dikarenakan Indonesia baru memulai pendidikan multikultural ini, untuk itu diperlukan suatu rujukan dari beberapa negara yang memang sudah menerapkan pendidikan multikultural di negaranya.

Seperti apa yang dijelaskan oleh Dede Rosyada bahwa prosedur yang harus ditempuh dalam implementasi pendidikan multikultural di Indonesia adalah penyiapan kurikulum yakni menyisipkan berbagai kompetensi yang harus dimiliki siswa tentang multikulturalisme pada mata pelajaran yang relevan, karena multikulturalisme baru hanya sebuah gerakan dan belum menjadi sebuah ilmu yang komprehensif.

Evaluasi dan Umpan Balik SDM Unggul dalam Pendidikan Multikultural

Evaluasi adalah tahap penting dalam siklus ini. Melalui evaluasi, efektivitas dari program pendidikan multikultural dapat diukur. Umpan balik dari siswa dan pendidik menjadi dasar untuk perbaikan yang berkelanjutan. Ada beberapa penelitian evaluasi dan umpan balik dari studi kasus di Indonesia sebagai berikut:

Alamsyah, A., & Hamid, F. (2021). Evaluasi program pelatihan pendidikan multikultural untuk guru di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 7(2), 150-165. Penelitian ini mengevaluasi program pelatihan pendidikan multikultural yang diadakan untuk guru di Indonesia. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa program tersebut berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam mengelola kelas yang beragam. Umpan balik dari peserta menunjukkan bahwa mereka merasa lebih percaya diri dalam menghadapi keragaman budaya di kelas.

Setiawan, R., & Santoso, S. (2020). Umpan balik sebagai alat untuk meningkatkan kualitas pendidikan multikultural. *Jurnal Pendidikan Multikultural*, 6(3), 85-99. Artikel ini membahas pentingnya umpan balik dalam meningkatkan kualitas pendidikan multikultural. Penulis menjelaskan bagaimana umpan balik konstruktif dari siswa dan rekan sejawat dapat membantu pendidik dalam merefleksikan praktik pengajaran mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidik yang aktif mencari umpan balik dapat lebih mudah mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dalam pendekatan pengajaran mereka.

Ina Magdalena, dkk (2023). Pembelajaran berbasis multikultural perlu dikembangkan di Sekolah Dasar. Hal ini mengingat Sekolah dasar sebagai lembaga pendidikan formal yang menjadi peletak dasar pertama bagi peserta didik untuk mengikuti pendidikan pada jenjang selanjutnya. Pembelajaran berbasis multikultural bertujuan agar peserta didik memiliki kemampuan dan kemampuan menghargao dan menghormati pluralism budaya yang ada di dalam wadah Negara kesatuan Indonesia. Peserta didik tidak lagi menjadikan pluralism budaya sebagai wahana pemecah persatuan dan kesatuan, akan tetapi justru menjadikannya sebagai wahana pemersatu bangsa. Dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis multikultural di Sekolah Dasar, peran guru dalam mengintegrasikan nilai-nilai multikultural dalam pembelajaran sangat banyak. Guru harus memiliki pengetahuan yang luas dalam hal pluralism etnis. Di samping itu guru juga harus mampu memilih dan memilah materi yang cocok dimasukkan ke dalam pembelajaran di sekolah dasar.

BAB VIII

PERAN PENDIDIKAN DALAM MEMAJUKAN KUALITAS SDM

*Afifah Nurul Khoirot Nasution &
Faujiah Ramud*

A. Pendidikan Multikultural

Konsep Pendidikan Multikultural

Pendidikan multikultural merupakan pendekatan pendidikan yang menghargai, memahami, dan merayakan keragaman budaya dalam masyarakat. Dengan latar belakang globalisasi dan meningkatnya interaksi antarbudaya, pendidikan multikultural menjadi semakin relevan. Menurut James A. Banks, pendidikan multikultural bertujuan untuk mengembangkan kesadaran sosial, empati, dan penghargaan terhadap keragaman. Hal ini penting untuk membentuk individu yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga peka terhadap perbedaan dan mampu berkontribusi dalam masyarakat yang beragam. Christine Sleeter menambahkan bahwa pendidikan multikultural harus mencakup aspek kognitif, emosional, dan sosial, sehingga siswa dapat memahami pengalaman orang lain dan

bagaimana latar belakang budaya membentuk pandangan dunia mereka. (Ningsih: 2022)

Geneva Gay, dalam karyanya “Culturally Responsive Teaching,” berpendapat bahwa pengajaran yang menghargai latar belakang budaya siswa akan meningkatkan keterlibatan dan motivasi belajar. Selain itu, Pedro Noguera menekankan pentingnya pendidikan sebagai alat pemberdayaan untuk kelompok yang terpinggirkan, sementara Carl A. Grant menyatakan bahwa siswa perlu dilatih untuk berpikir kritis mengenai isu-isu sosial dan budaya. (Nadiroh: 2024)

Sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan multikultural tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan akademis, tetapi juga untuk membangun karakter dan keterampilan sosial yang diperlukan dalam masyarakat yang beragam. Dengan mengadopsi pendekatan ini, kita dapat menciptakan generasi yang lebih toleran, inklusif, dan siap menghadapi tantangan global.

Unsur-Unsur Pendidikan Multikultural

Pendidikan multikultural bertujuan untuk menghargai dan merayakan keragaman budaya dalam lingkungan belajar. Dalam konteks ini, penting untuk mengintegrasikan berbagai perspektif budaya ke dalam kurikulum dan menciptakan lingkungan yang inklusif. Unsur-unsur pendidikan multikultural membantu siswa mengembangkan keterampilan sosial yang diperlukan untuk berinteraksi dengan orang dari latar belakang yang berbeda. Selain itu, pendidikan ini meningkatkan kesadaran siswa terhadap isu-isu sosial dan ketidakadilan. Adapun Unsur-unsur pendidikan multicultural, meliputi:

1. Pengintegrasian Perspektif Budaya

Pendidikan multikultural mengintegrasikan berbagai perspektif budaya ke dalam kurikulum. Ini berarti materi ajar mencakup sejarah, sastra, seni, dan tradisi dari berbagai budaya. Dengan cara ini, siswa tidak hanya belajar tentang budaya mereka sendiri, tetapi juga memahami dan menghargai budaya lain. Misalnya,

pelajaran sejarah yang mencakup kisah perjuangan berbagai etnis dapat membantu siswa melihat peristiwa dari berbagai sudut pandang.

2. Lingkungan Belajar yang Inklusif

Menciptakan lingkungan belajar yang inklusif adalah kunci dari pendidikan multikultural. Ini melibatkan penerimaan dan penghormatan terhadap semua siswa, terlepas dari latar belakang etnis, agama, atau budaya mereka. Guru diharapkan untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung keragaman, seperti menggunakan metode pengajaran yang beragam dan menciptakan ruang diskusi yang aman bagi semua siswa untuk mengekspresikan diri.

3. Pengembangan Keterampilan Sosial

Pendidikan multikultural juga bertujuan untuk mengembangkan keterampilan sosial yang diperlukan untuk berinteraksi dengan orang-orang dari latar belakang yang berbeda. Keterampilan ini mencakup kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, dan menyelesaikan konflik secara efektif. Program-program pendidikan yang menekankan kerja kelompok dan diskusi terbuka dapat membantu siswa belajar menghargai pandangan yang berbeda.

4. Kesadaran dan Empati terhadap Isu Sosial

Pendidikan multikultural mendorong siswa untuk menjadi sadar akan isu-isu sosial dan ketidakadilan yang ada dalam masyarakat. Melalui pembelajaran yang kritis, siswa diajak untuk memahami tantangan yang dihadapi oleh kelompok minoritas dan bagaimana mereka dapat berkontribusi untuk menciptakan masyarakat yang lebih adil. Misalnya, proyek layanan masyarakat dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kesadaran siswa tentang masalah sosial dan memberdayakan mereka untuk bertindak.

5. Persiapan untuk Kehidupan dalam Masyarakat yang Beragam
Dengan mempersiapkan siswa untuk hidup dan bekerja dalam masyarakat yang beragam, pendidikan multikultural membantu mereka mengembangkan sikap positif terhadap perbedaan. Ini penting tidak hanya untuk kehidupan pribadi mereka, tetapi juga untuk karier di dunia yang semakin terhubung. Siswa yang terbuka terhadap keragaman akan lebih siap untuk menghadapi tantangan global dan berkolaborasi dengan orang-orang dari berbagai latar belakang. (Ibrahim:2013)

B. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merujuk pada sejauh mana individu dalam suatu organisasi atau masyarakat memiliki keterampilan, pengetahuan, sikap, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan berkontribusi secara positif terhadap perkembangan sosial dan ekonomi. Kualitas SDM sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas, inovasi, dan daya saing suatu negara atau organisasi. Dalam dunia yang semakin kompetitif dan global, kualitas SDM menjadi salah satu pilar utama untuk mencapai keberhasilan. (Anwar: 2023)

Unsur-unsur Kualitas SDM

Unsur-unsur kualitas SDM meliputi:

1. Pengetahuan
Pengetahuan merupakan informasi dan pemahaman yang dimiliki individu, termasuk pendidikan formal dan pengalaman yang diperoleh. Pendidikan formal, seperti gelar akademis, memberikan landasan teori yang kuat, sementara pengalaman praktis memperkaya wawasan individu. Pengetahuan yang baik memungkinkan individu untuk mengambil keputusan yang tepat dan beradaptasi dengan perubahan. Misalnya, di era digital, individu yang memiliki pengetahuan tentang teknologi informasi akan lebih siap untuk menghadapi tantangan dan peluang baru.

2. Keterampilan

Keterampilan mencakup dua kategori utama:

- a. **Keterampilan Teknis (*Hard Skills*):** Ini adalah kemampuan khusus yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu, seperti keterampilan pemrograman, akuntansi, atau teknik. Keterampilan ini sering kali diperoleh melalui pendidikan formal atau pelatihan spesifik.
- b. **Keterampilan Interpersonal (*Soft Skills*):** Ini mencakup kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan beradaptasi dengan lingkungan sosial. Keterampilan interpersonal sangat penting dalam lingkungan kerja yang membutuhkan kolaborasi dan interaksi antar individu. Individu yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik dapat membangun hubungan yang kuat dengan rekan kerja, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya.

3. Sikap

Sikap mencerminkan cara pandang individu terhadap pekerjaan dan lingkungan sekitarnya. Sikap positif, seperti motivasi, komitmen, dan disiplin, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Sikap yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, dan menciptakan atmosfer yang mendukung kolaborasi. Misalnya, individu yang memiliki sikap optimis akan lebih mampu menghadapi tantangan dan mencari solusi daripada terjebak dalam masalah.

4. Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah prinsip atau keyakinan yang memandu perilaku individu. Nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, dan tanggung jawab membantu membentuk karakter dan etika kerja individu. Individu yang menjunjung tinggi nilai-nilai ini akan lebih cenderung untuk bertindak sesuai dengan standar moral yang tinggi, yang pada gilirannya menciptakan budaya organisasi

yang sehat. Misalnya, organisasi yang memiliki budaya etis akan menarik individu-individu yang juga menghargai nilai-nilai tersebut, menciptakan lingkungan kerja yang positif. (Listiani: 2011)

Pengaruh Kualitas SDM

Kualitas SDM yang tinggi berpengaruh positif terhadap beberapa aspek penting:

1. Produktivitas

Individu yang berkualitas dapat bekerja lebih efisien dan efektif, meningkatkan output dan kinerja organisasi. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang tepat, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan produktivitas.

2. Inovasi

SDM yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik cenderung lebih kreatif dan inovatif. Mereka mampu mengembangkan solusi baru untuk masalah yang kompleks dan menciptakan produk atau layanan yang memenuhi kebutuhan pasar. Inovasi yang berkelanjutan sangat penting untuk pertumbuhan dan keberlanjutan suatu organisasi.

3. Daya Saing

Negara atau organisasi dengan SDM yang berkualitas tinggi akan lebih mampu bersaing di pasar global. Mereka memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, memanfaatkan peluang baru, dan menghadapi tantangan yang muncul. Kualitas SDM yang baik juga menarik investasi, karena investor cenderung memilih lokasi dengan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas. (Peryuda:2023)

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai keberhasilan dan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan, pelatihan,

dan pengembangan individu menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas SDM. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi individu itu sendiri, tetapi juga bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan meningkatkan kualitas SDM, dapat mendorong pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan kesejahteraan sosial. Dalam konteks global yang terus berubah, kualitas SDM yang tinggi akan menjadi pendorong utama untuk inovasi, daya saing, dan keberlanjutan.

Hubungan Pendidikan dan Pembangunan SDM

Pendidikan dalam perannya pada pembangunan SDM berperan krusial seperti:

Meningkatkan kualitas hidup, pendidikan adalah salah satu alat paling efektif untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Melalui pendidikan, individu dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, meningkatkan pendapatan, dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Pendidikan juga memberikan akses kepada individu untuk memahami dan menggunakan sumber daya yang ada di sekitar mereka dengan lebih baik. (Paul Streeten).

Pengembangan keterampilan dan pengetahuan, Pendidikan berkualitas dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu. Ini tidak hanya mencakup keterampilan teknis yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi juga keterampilan berpikir kritis dan analitis. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang baik, individu lebih mampu beradaptasi dengan perubahan di pasar kerja, berinovasi, dan menciptakan nilai tambah.

Selain itu, pengurangan kesenjangan sosial dan ekonomi, pendidikan memiliki potensi untuk mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi. Dengan memberikan akses pendidikan yang setara bagi semua kelompok masyarakat, termasuk kelompok yang terpinggirkan, pendidikan dapat membantu menciptakan peluang yang sama bagi semua orang. Hal ini penting untuk membangun

masyarakat yang lebih adil dan sejahtera, di mana setiap individu memiliki kesempatan untuk berhasil.

Dan pengembangan kepemimpinan dan partisipasi, pendidikan membantu mengembangkan pemimpin masa depan yang mampu berpikir kritis dan bertindak responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Individu yang terdidik cenderung lebih aktif dalam berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan politik, yang penting untuk pengembangan masyarakat yang demokratis dan berkelanjutan. (Sulistiyono: 2020)

Paul Streeten, ahli lainnya seperti Amartya Sen juga memberikan pandangan penting tentang hubungan antara pendidikan dan pembangunan SDM. Sen menekankan konsep “kemampuan” (*capability*) dalam pembangunan, yang menyatakan bahwa pendidikan tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga kemampuan individu untuk menjalani kehidupan yang mereka inginkan. Menurut Sen, pendidikan memberdayakan individu untuk mengejar tujuan mereka dan mengambil bagian dalam proses pembangunan.

Sebagai contoh, Sen berargumen bahwa pendidikan dapat meningkatkan kemampuan individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi, sosial, dan politik. Dengan demikian, pendidikan bukan hanya alat untuk meningkatkan keterampilan kerja, tetapi juga sarana untuk mencapai kesejahteraan yang lebih luas. (Leoni: 2023)

Dengan demikian, investasi dalam pendidikan menjadi krusial untuk menciptakan SDM yang berkualitas, yang pada gilirannya akan mendorong pembangunan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan. Dalam konteks global yang semakin kompleks, peran pendidikan dalam pembangunan SDM akan semakin penting untuk mencapai kesejahteraan dan keadilan sosial.

Pengaruh Pendidikan Multikultural terhadap SDM

Pendidikan multikultural adalah pendekatan pendidikan yang menghargai dan merayakan keragaman budaya, termasuk perbedaan

etnis, bahasa, agama, dan nilai-nilai. Pendekatan ini berfokus pada pembelajaran yang inklusif dan mengedepankan pemahaman yang lebih baik terhadap masyarakat yang beragam. Menurut Christine Sleeter, pendidikan yang menghargai keragaman budaya dapat memberikan dampak signifikan terhadap kualitas SDM, dan terdapat beberapa cara di mana pendidikan multikultural berkontribusi pada pengembangan SDM yang lebih baik.

1. Peningkatan Kemampuan Adaptasi

Pendidikan multikultural membantu individu mengembangkan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang beragam. Dalam konteks dunia kerja global, kemampuan ini sangat penting. Karyawan yang dapat dengan mudah beradaptasi dengan budaya dan norma yang berbeda lebih mungkin untuk sukses dalam tim yang beragam. Mereka akan lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan cara-cara kerja yang berbeda, sehingga meningkatkan inovasi dan kolaborasi dalam organisasi.

2. Peningkatan Keterampilan Interpersonal

Melalui pendidikan multikultural, siswa diajarkan untuk bekerja sama dan berkomunikasi dengan orang-orang dari latar belakang yang berbeda. Hal ini meningkatkan keterampilan interpersonal yang sangat dibutuhkan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik dan mampu berkolaborasi dengan orang lain cenderung lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Keterampilan ini juga mencakup kemampuan untuk menangani konflik dan perbedaan dengan cara yang konstruktif.

3. Perluasan Wawasan dan Pemahaman

Pendidikan multikultural memperluas wawasan dan pemahaman siswa tentang dunia. Dengan mempelajari berbagai perspektif budaya, siswa menjadi lebih sadar akan isu-isu sosial dan global yang kompleks. Mereka belajar untuk menghargai perbedaan dan melihat nilai dalam keragaman, yang penting untuk membangun

masyarakat yang lebih inklusif dan damai. Pengetahuan ini juga bermanfaat dalam konteks bisnis, di mana pemahaman tentang pasar global yang beragam dapat meningkatkan strategi pemasaran dan pelayanan pelanggan.

4. Pengembangan Empati dan Toleransi

Pendidikan multikultural berkontribusi pada pengembangan empati dan toleransi di antara siswa. Ketika siswa terpapar pada cerita dan pengalaman orang-orang dari latar belakang yang berbeda, mereka belajar untuk memahami dan merasakan apa yang dialami oleh orang lain. Empati ini penting untuk menciptakan hubungan yang lebih baik di tempat kerja dan dalam masyarakat secara umum. Karyawan yang memiliki empati cenderung lebih peka terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain, yang dapat menghasilkan interaksi yang lebih positif dan efektif.

5. Kontribusi Positif terhadap Pembangunan Masyarakat

Dengan menerapkan pendidikan multikultural, kita dapat menciptakan SDM yang tidak hanya terampil tetapi juga memiliki empati dan pemahaman yang mendalam terhadap keragaman. Karyawan yang memiliki kualitas ini lebih mampu berkontribusi secara positif dalam pembangunan masyarakat. Mereka dapat menjadi agen perubahan yang mendorong keadilan sosial, inklusi, dan keberagaman dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. (Ramadhan: 2018)

C. Peran Pendidikan dalam Memajukan Kualitas SDM

Pendidikan sebagai Penggerak Pembangunan SDM

Pendidikan memegang peran sentral sebagai penggerak utama dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks manajemen pendidikan multikultural, peran ini menjadi semakin

penting karena pendidikan tidak hanya harus menyediakan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga harus menciptakan lingkungan yang inklusif dan menghargai keragaman.

Pendidikan sebagai Fondasi Pengembangan Potensi

Menurut Paul Coombs, pendidikan bukan hanya tentang transfer ilmu, tetapi juga tentang pengembangan potensi individu. Hal ini berarti bahwa pendidikan harus mampu:

1. **Memberikan Dasar Pengetahuan dan Keterampilan**
Pendidikan memberikan fondasi pengetahuan yang diperlukan untuk memahami dunia. Keterampilan teknis yang diajarkan di dalam kelas, seperti keterampilan berpikir kritis, analisis, dan pemecahan masalah, sangat penting untuk dunia kerja yang terus berkembang. Pendidikan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja akan mempersiapkan individu untuk menghadapi tantangan dan peluang di masa depan.
2. **Mempromosikan Inovasi dan Adaptasi**
Di era globalisasi yang terus berubah, kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi menjadi sangat penting. Pendidikan yang efektif membantu individu untuk belajar bagaimana menghadapi perubahan dan merespons dengan cara yang kreatif. Melalui pendekatan multikultural, siswa belajar untuk menghargai perspektif yang berbeda, yang dapat mendorong inovasi. Misalnya, lingkungan belajar yang mencakup berbagai budaya memungkinkan siswa untuk melihat masalah dari berbagai sudut pandang, menghasilkan solusi yang lebih komprehensif dan inovatif. (Amaliyah: 2021)

Pembangunan Karakter dan Sikap Positif

Pembangunan karakter dan sikap positif dalam pendidikan sangat penting untuk membentuk individu yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki nilai-nilai moral dan etika yang kuat.

1. Pengembangan Karakter

Pendidikan yang berbasis pada nilai-nilai multikultural tidak hanya fokus pada keterampilan akademis, tetapi juga pada pengembangan karakter. Sikap positif seperti empati, toleransi, dan keterbukaan terhadap perbedaan sangat penting dalam membangun masyarakat yang harmonis. Dengan menanamkan nilai-nilai ini, pendidikan membentuk individu yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga berkontribusi pada lingkungan sosial yang baik.

2. Kesadaran Sosial

Pendidikan multikultural juga meningkatkan kesadaran sosial individu. Siswa belajar tentang berbagai budaya, tradisi, dan pandangan dunia yang berbeda, yang membantu mereka menjadi lebih peka terhadap isu-isu sosial dan keadilan. Kesadaran ini mendorong individu untuk berperan aktif dalam masyarakat, mengadvokasi hak asasi manusia, dan menciptakan lingkungan yang lebih inklusif. (Waruwu: 2024)

Pendidikan Inklusif dalam Pembangunan SDM

Pendidikan inklusif berperan krusial dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) seperti:

1. Pendidikan yang Setara dan Inklusif

Dalam konteks multikultural, pendidikan harus dapat diakses oleh semua individu, tanpa memandang latar belakang budaya, ekonomi, atau sosial. Pendidikan yang inklusif memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan untuk belajar dan mengembangkan potensi mereka. Ini sangat penting dalam mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi, serta menciptakan masyarakat yang lebih adil.

2. Keterlibatan Komunitas

Pendidikan juga harus melibatkan komunitas dalam proses pembelajaran. Dengan berkolaborasi dengan berbagai kelompok dalam masyarakat, pendidikan dapat menciptakan program

yang lebih relevan dan responsif terhadap kebutuhan lokal. Keterlibatan ini juga membantu mengintegrasikan berbagai perspektif budaya, memperkaya pengalaman belajar siswa. (Riyadi:2023)

Pendidikan yang inklusif dan berbasis pada nilai-nilai multikultural tidak hanya menghasilkan individu yang kompeten secara teknis, tetapi juga individu yang mampu berkontribusi secara positif terhadap masyarakat. Dengan demikian, investasi dalam pendidikan yang berkualitas dan multikultural sangat penting untuk memajukan kualitas SDM dan, pada akhirnya, mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial yang berkelanjutan.

Strategi Peningkatan Kualitas SDM Melalui Pendidikan

Strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan sangat penting, terutama dalam konteks manajemen pendidikan multikultural. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga membekali individu dengan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan global dan berkontribusi secara positif dalam masyarakat yang beragam. Menurut Amartya Sen, investasi dalam pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan individu yang lebih produktif dan mampu berpartisipasi secara aktif dalam masyarakat. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan, yaitu:

1. Pengembangan Kurikulum yang Relevan
Pengembangan kurikulum yang relevan adalah langkah kunci dalam meningkatkan kualitas SDM. Kurikulum harus dirancang untuk:
 - a. Menanggapi Kebutuhan Pasar Kerja
Kurikulum perlu disusun berdasarkan analisis kebutuhan industri dan tren pasar. Dengan memahami apa yang dibutuhkan oleh dunia kerja, pendidikan dapat mengarahkan siswa untuk mengembangkan keterampilan yang relevan.

Misalnya, keterampilan digital, kemampuan analisis data, dan keterampilan komunikasi lintas budaya menjadi semakin penting dalam era globalisasi.

b. Menyertakan Perspektif Multikultural

Kurikulum juga harus mencerminkan keragaman budaya yang ada. Hal ini melibatkan pengenalan sejarah, nilai, dan kontribusi dari berbagai budaya. Dengan demikian, siswa tidak hanya belajar tentang keterampilan teknis, tetapi juga mendapatkan wawasan yang lebih luas tentang dunia di sekitar mereka. Mengintegrasikan perspektif multikultural dalam kurikulum dapat meningkatkan pemahaman dan penghargaan siswa terhadap keragaman.

2. Pelatihan dan Pengembangan Profesional Guru

Kualitas pengajaran sangat bergantung pada kompetensi dan keterampilan guru. Oleh karena itu, pelatihan guru yang berkualitas menjadi sangat penting dalam strategi peningkatan kualitas SDM:

a. Program Pelatihan Berkelanjutan

Guru harus memiliki akses ke program pelatihan berkelanjutan yang memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Program ini harus mencakup pedagogi yang inovatif, strategi pengajaran yang inklusif, serta cara untuk mengintegrasikan nilai-nilai multikultural dalam pembelajaran. Dengan memiliki guru yang terampil, siswa akan menerima pendidikan yang lebih baik dan lebih relevan.

b. Mendorong Kerjasama dan Berbagi Praktik Terbaik

Membangun komunitas pembelajaran di antara guru dapat memperkuat praktik pengajaran. Melalui diskusi dan kolaborasi, guru dapat saling bertukar ide dan metode yang efektif dalam mengajar siswa dari latar belakang

yang berbeda. Ini juga membantu guru mengembangkan keterampilan dalam menangani keberagaman dalam kelas.

Pengembangan Keterampilan Kritis, Kreatif, dan Kolaboratif

Pendidikan di era globalisasi harus mampu mengembangkan keterampilan yang lebih dari sekadar pengetahuan akademis. Ini mencakup:

1. **Keterampilan Kritis**
Keterampilan berpikir kritis sangat penting untuk membantu siswa menganalisis informasi, mengevaluasi argumen, dan membuat keputusan yang tepat. Pendidikan harus mendorong siswa untuk mempertanyakan dan mengeksplorasi berbagai perspektif.
2. **Keterampilan Kreatif**
Keterampilan kreatif memungkinkan siswa untuk berpikir di luar batasan tradisional dan menghasilkan ide-ide baru. Kurikulum harus mencakup proyek yang mendorong inovasi dan eksperimen, serta pembelajaran berbasis proyek yang mengintegrasikan berbagai disiplin ilmu.
3. **Keterampilan Kolaboratif**
Kemampuan untuk bekerja sama dalam tim adalah keterampilan penting di dunia kerja. Pendidikan harus menekankan kolaborasi antar siswa, baik dalam proyek kelompok maupun dalam kegiatan ekstrakurikuler. Dengan belajar untuk bekerja sama dengan orang lain, siswa akan lebih siap untuk menghadapi tantangan di tempat kerja yang beragam. (Syarif:2023)

Strategi peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan harus mencakup pengembangan kurikulum yang relevan, pelatihan guru yang berkualitas, dan pengembangan keterampilan kritis, kreatif, dan kolaboratif. Dalam konteks manajemen pendidikan multikultural, penting untuk memastikan bahwa semua aspek pendidikan

mencerminkan keragaman dan mempersiapkan individu untuk berpartisipasi secara aktif dalam masyarakat yang inklusif.

Peran Guru dan Lembaga Pendidikan dalam Pembentukan SDM Berkualitas

Guru dan lembaga pendidikan memainkan peran yang sangat krusial dalam pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Dalam kajian manajemen pendidikan multikultural, peran ini semakin kompleks karena tantangan untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan menghargai keragaman budaya. Menurut Michael Fullan, guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai agen perubahan yang dapat memotivasi siswa untuk belajar dan berinovasi. Berikut adalah beberapa aspek penting mengenai peran guru dan lembaga pendidikan dalam pembentukan SDM berkualitas:

1. Guru sebagai Agen Perubahan

a. Motivator dan Inspirator

Guru memiliki tanggung jawab untuk menginspirasi dan memotivasi siswa agar dapat mencapai potensi terbaik mereka. Dalam konteks pendidikan multikultural, guru harus mampu menciptakan suasana yang mendukung pembelajaran, di mana siswa merasa dihargai dan diterima tanpa memandang latar belakang mereka. Dengan memberikan contoh yang baik dan mendorong siswa untuk mengeksplorasi minat mereka, guru dapat membantu mereka mengembangkan rasa percaya diri dan kreativitas.

b. Fasilitator Pembelajaran

Guru harus berperan sebagai fasilitator, bukan hanya sebagai penyampai informasi. Mereka perlu menciptakan pengalaman belajar yang interaktif dan partisipatif, di mana siswa terlibat aktif dalam proses pembelajaran. Hal ini penting dalam konteks pendidikan multikultural, di mana pengalaman dan perspektif siswa dari berbagai latar

belakang dapat menjadi sumber daya yang berharga untuk pembelajaran kolektif.

c. Pengembangan Keterampilan Sosial

Guru juga berperan dalam mengajarkan keterampilan sosial, seperti empati, toleransi, dan kolaborasi. Keterampilan ini sangat penting dalam membangun hubungan antar siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Dalam pendidikan multikultural, mengajarkan siswa untuk menghargai dan memahami perbedaan akan mempersiapkan mereka untuk menjadi warga negara yang baik di masyarakat yang beragam.

2. Lembaga Pendidikan sebagai Penghubung dan Pendukung

a. Menciptakan Lingkungan Belajar yang Inklusif

Lembaga pendidikan harus menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung semua siswa. Ini berarti menyediakan fasilitas yang memadai, serta kebijakan yang menjamin akses pendidikan untuk semua, termasuk kelompok minoritas dan terpinggirkan. Lingkungan belajar yang aman dan mendukung memungkinkan siswa untuk bereksplorasi dan berkembang tanpa rasa takut atau diskriminasi.

b. Sumber Daya untuk Pengembangan Potensi Siswa

Lembaga pendidikan perlu menyediakan sumber daya yang memadai untuk mendukung pengembangan siswa. Ini termasuk materi pembelajaran yang beragam, akses ke teknologi, dan kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler. Program-program yang mendorong kolaborasi dan integrasi antara siswa dari berbagai latar belakang juga sangat penting untuk memperkaya pengalaman belajar.

3. Kolaborasi antara Guru, Siswa, dan Masyarakat
 - a. Membangun Komunitas Pembelajaran

Kolaborasi antara guru, siswa, dan masyarakat sangat penting dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang efektif. Dengan membangun komunitas pembelajaran yang melibatkan berbagai pihak, pendidikan dapat menjadi lebih relevan dan responsif terhadap kebutuhan lokal. Misalnya, melibatkan orang tua dan anggota masyarakat dalam proses pembelajaran dapat memperkuat hubungan dan memperkaya pengalaman siswa.
 - b. Keterlibatan dalam Program Multikultural

Lembaga pendidikan harus mendorong keterlibatan dalam program-program yang merayakan keragaman budaya. Acara budaya, pertukaran pelajar, dan proyek layanan masyarakat yang melibatkan kolaborasi antar budaya dapat memperkaya perspektif siswa dan membantu mereka memahami kompleksitas masyarakat multikultural. (Siregar:2024)

Tantangan dan Peluang dalam Pendidikan Multikultural

Pendidikan multikultural menghadapi berbagai tantangan yang dapat menghambat pengembangannya, tetapi juga menawarkan peluang besar untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif dan relevan. Dalam konteks ini, Geneva Gay menyatakan bahwa meskipun ada tantangan, potensi untuk menciptakan ruang pendidikan yang menghargai keragaman sangat besar. Berikut adalah beberapa tantangan dan peluang dalam pendidikan multikultural.

1. Tantangan dalam Pendidikan Multikultural
 - a. Resistensi terhadap Perubahan

Banyak pihak, termasuk pendidik, orang tua, dan siswa, mungkin mengalami resistensi terhadap perubahan yang diperlukan untuk mengimplementasikan pendidikan multikultural. Beberapa orang mungkin merasa nyaman dengan pendekatan tradisional dan ragu untuk menerima pendekatan baru yang

lebih inklusif. Selain itu, ada kesalahpahaman mengenai pentingnya pendidikan multikultural, yang dapat menyebabkan penolakan terhadap ide-ide baru.

b. Kesenjangan dalam Akses Pendidikan

Kesenjangan dalam akses pendidikan, terutama di daerah terpencil atau kurang berkembang, menjadi tantangan besar. Siswa dari latar belakang ekonomi rendah atau kelompok minoritas seringkali tidak memiliki akses yang sama terhadap sumber daya pendidikan berkualitas. Hal ini menciptakan ketidaksetaraan dalam kesempatan belajar dan pengembangan potensi siswa.

c. Kurangnya Pelatihan untuk Guru

Banyak guru tidak memiliki pelatihan yang memadai untuk mengajar dalam konteks multikultural. Tanpa pemahaman yang mendalam tentang keragaman budaya dan strategi pengajaran yang inklusif, guru mungkin kesulitan untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung bagi semua siswa.

d. Stigma dan Diskriminasi

Stigma dan diskriminasi terhadap kelompok tertentu dapat menciptakan lingkungan belajar yang tidak aman bagi siswa. Hal ini dapat menghambat partisipasi aktif siswa dalam kelas dan mengurangi potensi mereka untuk belajar dan berkembang.

2. Peluang dalam Pendidikan Multikultural

a. Lingkungan Belajar yang Inklusif

Pendidikan multikultural memberikan kesempatan untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif. Dengan mengintegrasikan berbagai perspektif budaya dalam kurikulum, siswa dapat merasa lebih diterima dan dihargai. Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan motivasi belajar dan keterlibatan siswa.

- b. **Pengembangan Keterampilan Sosial dan Empati**
Pendidikan multikultural membantu siswa mengembangkan keterampilan sosial yang penting, seperti empati, toleransi, dan kemampuan berkolaborasi dengan orang dari latar belakang berbeda. Keterampilan ini sangat dibutuhkan di dunia yang semakin global, di mana kolaborasi lintas budaya menjadi hal yang umum.
- c. **Pemanfaatan Teknologi**
Teknologi dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam mendukung pendidikan multikultural. Melalui platform pembelajaran online dan alat kolaborasi digital, siswa dapat terhubung dengan teman sebaya dari berbagai latar belakang budaya di seluruh dunia. Ini membuka peluang bagi siswa untuk berbagi pengalaman, belajar satu sama lain, dan memahami keragaman dengan cara yang lebih mendalam.
- d. **Pendekatan Inovatif dalam Pembelajaran**
Dengan pendekatan inovatif, seperti pembelajaran berbasis proyek dan pembelajaran kolaboratif, pendidikan multikultural dapat lebih efektif dalam melibatkan siswa. Proyek yang melibatkan isu-isu sosial dan budaya memungkinkan siswa untuk berkontribusi secara aktif dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap masyarakat.

Dengan memanfaatkan teknologi dan pendekatan inovatif, pendidikan multikultural dapat membantu siswa mengembangkan keterampilan sosial dan empati yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat yang beragam. Ini merupakan langkah penting menuju pembangunan SDM yang berkualitas dan berdaya saing. Dengan strategi yang tepat, pendidikan multikultural dapat mengubah tantangan menjadi peluang, menghasilkan generasi yang siap menghadapi tantangan global dan berkontribusi secara positif pada masyarakat. (Hartono:2024).

D. ANALISIS KASUS DAN IMPLEMENTASI

Studi Kasus Peningkatan SDM Melalui Pendidikan di Lingkungan Multikultural

Salah satu contoh nyata peningkatan sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan di lingkungan multikultural dapat dilihat di **Sekolah Internasional di Jakarta**, yang menerapkan program “**Cultural Exchange**”. Program ini melibatkan siswa dari berbagai latar belakang budaya untuk berpartisipasi dalam proyek kolaboratif yang fokus pada penelitian budaya masing-masing, presentasi, serta festival budaya. Tujuan dari program ini adalah untuk memberikan pengalaman belajar yang bukan hanya akademis, tetapi juga sosial, di mana siswa mengembangkan keterampilan interpersonal seperti empati, toleransi, dan komunikasi lintas budaya.

Melalui program ini, siswa belajar untuk memahami perspektif berbeda, yang sangat penting dalam menciptakan SDM yang mampu berkolaborasi di dunia yang semakin global. Selain itu, keterampilan sosial yang dikembangkan, seperti kemampuan untuk bekerja dalam tim yang heterogen, berperan penting dalam dunia kerja modern yang seringkali membutuhkan kolaborasi lintas budaya. **Program “Cultural Exchange”** ini menjadi contoh bagaimana pendidikan multikultural dapat meningkatkan kualitas SDM dengan menggabungkan keterampilan akademik dan sosial secara seimbang.

Implementasi Kebijakan Pendidikan dalam Memajukan SDM di Indonesia

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan meluncurkan program “**Sekolah Rintisan Bhinneka Tunggal Ika**” sebagai bagian dari upaya untuk memajukan kualitas SDM dalam konteks keberagaman budaya. Program ini mengintegrasikan nilai-nilai kebhinekaan dalam kurikulum pendidikan dengan tujuan menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan berorientasi pada pemahaman antarbudaya.

Di sekolah-sekolah ini, pendekatan pembelajaran multikultural diterapkan dengan berbagai cara, mulai dari diskusi lintas budaya hingga kerja sama dalam proyek kelompok yang melibatkan siswa dari latar belakang berbeda. Sekolah juga melibatkan orang tua dan masyarakat lokal dalam kegiatan pendidikan, memperkuat hubungan antara sekolah dan komunitas. Evaluasi dari program ini menunjukkan bahwa siswa di sekolah yang menerapkan **Sekolah Rintisan Bhinneka Tunggal Ika** memiliki pemahaman yang lebih baik tentang keberagaman budaya dan lebih mampu berinteraksi dengan baik dengan teman-teman dari latar belakang yang berbeda.

Dampak Pendidikan Multikultural pada SDM Lokal dan Global

Pendidikan multikultural tidak hanya memberikan dampak pada level lokal, tetapi juga pada level global. Di **Universitas Gadjah Mada (UGM)**, program pertukaran mahasiswa internasional menjadi contoh nyata bagaimana pendidikan multikultural dapat mempersiapkan SDM yang kompeten di tingkat global. Melalui program ini, mahasiswa diberikan kesempatan untuk belajar di luar negeri dan berinteraksi dengan siswa dari berbagai budaya.

Hasil survei menunjukkan bahwa mahasiswa yang mengikuti program ini merasa lebih siap untuk bekerja di lingkungan multikultural. Mereka juga melaporkan peningkatan keterampilan komunikasi dan pemahaman tentang tantangan global, seperti isu keberlanjutan, keadilan sosial, dan hak asasi manusia. Pendidikan multikultural di tingkat universitas ini tidak hanya memperluas wawasan siswa, tetapi juga meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja global. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan yang berfokus pada keberagaman dan interaksi lintas budaya memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM, baik secara lokal maupun global.

BAB IX

STATUS NEGARA DAN HASIL PEMBANGUNAN SDM

Bambang Lestrika Budimayansah

A. Realitas Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia

Menurut BPS Indonesia (2024) jumlah penduduk Indonesia sangat padat yaitu mencapai 281.603.800 jiwa.

Tabel 2.1 Jumlah Penduduk Indonesia Tahun 2024

Jumlah Penduduk Indonesia Tahun 2024 (Kelompok Umur)			
Kelompok Umur	Jumlah	Kelompok Umur	Jumlah
0-4	22.638.100	40-44	20.536.200
5-9	21.984.600	45-49	19.370.100
10-14	22.037.000	50-54	17.235.100
15-19	22.116.400	55-59	14.770.800
20-24	22.250.000	60-64	11.930.700
25-29	22.525.600	63-69	8.889.100
30-34	22.139.100	70-74	5.987.900
35-39	21.576.500	75+	5.616.600
	JUMLAH		281.603.800

Sumber: BPS, Statistik Indonesia 2024

Dilihat dari struktur umur, kelompok umur 0-4 tahun paling banyak yaitu 22,638 juta jiwa. Sedangkan kelompok umur dengan jumlah penduduk paling sedikit yakni mereka yang berusia 75 tahun ke atas 5,616 juta jiwa. Sedangkan menurut jenis kelamin, penduduk laki-laki lebih banyak dari perempuan. Jumlah laki-laki sebanyak 142,188 juta sedangkan perempuan hanya 139,415 juta jiwa. Artinya ada lebih 2,7 juta lelaki yang berpotensi lajang seumur hidup karena jumlahnya lebih banyak dibandingkan perempuan.

Dilihat dari kemajuan proses di dalam negeri sendiri, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) meningkat dari 73,8 (2022) menjadi 74,4 (2023). Peningkatan ini didukung dengan adanya perbaikan di bidang Kesehatan yaitu peningkatan angka harapan hidup menjadi 73,9 tahun (2023). Dengan capaian IPM yang telah melampaui angka di atas 70,00 kategori status Pembangunan manusia di Indonesia meningkat menjadi cukup tinggi (Kementerian PPN/Bappenas).

Kemajuan yang dicapai oleh Indonesia belum berdampak signifikan karena peningkatan kemajuan pada negara tetangga di Asia Tenggara jauh lebih pesat. Indonesia belum bisa mengejar ketinggalan. Namun di tengah persaingan tersebut, Indonesia mampu mencatatkan peningkatan signifikan dalam peringkat daya saing global.

Pemeringkatan yang dilakukan oleh lembaga internasional IMD Competitiveness Center tersebut didasarkan pada empat kriteria, yaitu performa ekonomi, efisiensi pemerintah, efisiensi bisnis, dan infrastruktur. Selanjutnya, efisiensi bisnis Indonesia naik 11 peringkat dari peringkat 31 ke peringkat 20. Sedangkan, efisiensi pemerintah naik 4 peringkat dari peringkat 35 ke peringkat 31. Untuk komponen infrastruktur, Indonesia berada di peringkat 51. “Ini juga perlu kita lanjutkan agar *competitiveness index* kita menjadi semakin baik, sehingga kelihatan bahwa dalam bersaing dengan negara-negara lain kita memiliki kemampuan. Dan, urusan peringkat ini bukan kita yang mengeluarkan, tapi ini internasional,” tandas Presiden.

A. Kebijakan Pembangunan di Era Presiden RI

Era Presiden Suharto

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) di Indonesia pada era Presiden Suharto (1967-1998) merupakan salah satu fokus utama dalam kebijakan pembangunan nasional. Suharto mengimplementasikan berbagai program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM guna mendukung pertumbuhan ekonomi dan stabilitas sosial. Makalah ini akan membahas konsep pembangunan SDM pada masa tersebut, termasuk pendekatan, kebijakan, dan hasil yang dicapai.

Setelah peralihan kekuasaan pada tahun 1967, Indonesia menghadapi berbagai tantangan, termasuk kemiskinan, ketidakstabilan politik, dan rendahnya kualitas pendidikan. Pembangunan SDM dianggap penting untuk mempersiapkan masyarakat yang mampu berkontribusi pada pembangunan ekonomi dan sosial.

Pendekatan Pembangunan SDM

1. Pendidikan

Pendidikan menjadi fokus utama dalam pembangunan SDM. Pemerintah Suharto meluncurkan program:

- a. Program Wajib Belajar: Menetapkan wajib belajar enam tahun untuk anak-anak, meningkatkan akses pendidikan dasar.
- b. Pendidikan Tinggi: Mendorong pendirian universitas dan institusi pendidikan tinggi untuk menghasilkan tenaga terampil.

2. Kesehatan

Kesehatan masyarakat juga diperhatikan melalui:

- a. Program Kesehatan Dasar: Meningkatkan akses layanan kesehatan, termasuk imunisasi dan pengobatan.

- b. Kampanye Kesehatan: Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya kesehatan melalui berbagai kampanye.
3. Pelatihan Keterampilan
- Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, pemerintah melakukan:
- a. Pelatihan Keterampilan: Mengadakan program pelatihan bagi tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial.
 - b. Kerjasama dengan Sektor Swasta: Mendorong perusahaan untuk berinvestasi dalam pelatihan karyawan.
4. Kebijakan Pembangunan SDM
- a. Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian
Pembangunan SDM diarahkan untuk mendukung sektor pertanian sebagai tulang punggung ekonomi. Program seperti:
 - 1) Pemberdayaan Petani: Memberikan akses kepada petani terhadap teknologi dan pelatihan untuk meningkatkan hasil pertanian.
 - 2) Kredit Usaha Rakyat: Menyediakan akses modal bagi petani dan usaha kecil.
 - b. Industrialiasi
Untuk mengurangi ketergantungan pada sektor pertanian, pemerintah juga fokus pada industrialisasi:
 - 1) Pembangunan Infrastruktur: Membangun jalan, pelabuhan, dan fasilitas lain untuk mendukung pertumbuhan industri.
 - 2) Pengembangan SDM Industri: Menyediakan pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri.

5. Hasil Pembangunan SDM

a. Peningkatan Akses Pendidikan

Selama era Suharto, tingkat buta huruf berkurang signifikan, dan jumlah lulusan sekolah meningkat. Ini berdampak positif pada kualitas tenaga kerja.

b. Perbaikan Kesehatan

Program kesehatan berhasil menurunkan angka kematian ibu dan anak serta meningkatkan harapan hidup.

c. Pertumbuhan Ekonomi

Pembangunan SDM berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang stabil, yang tercermin dalam peningkatan produk domestik bruto (PDB) dan penurunan tingkat kemiskinan.

6. Kebijakan

Era kepemimpinan Presiden Suharto (1967-1998) ditandai dengan berbagai kebijakan pembangunan yang bertujuan untuk memulihkan dan memperkuat ekonomi Indonesia setelah periode krisis politik dan sosial. Kebijakan-kebijakan ini berfokus pada pembangunan infrastruktur, pertumbuhan ekonomi, peningkatan pendidikan, dan kesehatan masyarakat. Berikut adalah beberapa kebijakan utama yang diterapkan selama masa pemerintahan Suharto.

a. Kebijakan Pembangunan Ekonomi

1) Stabilitas Makroekonomi

- Penyelesaian Krisis Ekonomi: Suharto mengimplementasikan langkah-langkah untuk mengatasi inflasi yang tinggi dan stabilisasi nilai tukar.
- Program Stabilitas Ekonomi: Menerapkan program-program yang bertujuan untuk menstabilkan ekonomi, termasuk pengendalian harga dan pengelolaan anggaran.

- 2) Pertumbuhan Sektor Pertanian
 - Program Pembangunan Pertanian: Meluncurkan berbagai program untuk meningkatkan produksi pertanian, termasuk penyuluhan dan penyediaan pupuk.
 - Revolusi Hijau: Memperkenalkan teknologi pertanian modern untuk meningkatkan hasil pertanian dan ketahanan pangan.
- b. Kebijakan Infrastruktur Pembangunan Fisik
 - Infrastruktur Dasar: Membangun jalan, jembatan, pelabuhan, dan bandara untuk mendukung mobilitas dan konektivitas antarwilayah.
 - Proyek Pembangunan Skala Besar: Menerapkan proyek infrastruktur besar seperti pembangunan bendungan dan irigasi untuk mendukung pertanian dan penyediaan air.
- c. Kebijakan Pendidikan
 - 1) Peningkatan Akses Pendidikan
 - Program Wajib Belajar: Menerapkan wajib belajar enam tahun untuk meningkatkan akses pendidikan dasar.
 - Pendirian Sekolah dan Perguruan Tinggi: Mendorong pembangunan sekolah-sekolah baru dan institusi pendidikan tinggi untuk menghasilkan tenaga terdidik.
 - 2) Peningkatan Kualitas Pendidikan
 - Pelatihan Guru: Mengadakan program pelatihan bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran.
 - Reformasi Kurikulum: Menyesuaikan kurikulum agar relevan dengan kebutuhan pembangunan nasional.

- d. Kebijakan Kesehatan
- 1) Layanan Kesehatan Dasar
 - Program Kesehatan Masyarakat: Memperluas akses layanan kesehatan, termasuk imunisasi dan layanan kesehatan dasar.
 - Kampanye Kesehatan: Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya kesehatan dan gizi.
 - 2) Penanganan Penyakit Menular
 - Program Eliminasi Penyakit: Mengimplementasikan program untuk mengendalikan penyakit menular seperti malaria dan tuberkulosis melalui vaksinasi dan pengobatan.
- e. Kebijakan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat
- 1) Pengentasan Kemiskinan
 - Program Bantuan Sosial: Memberikan bantuan kepada masyarakat miskin untuk meningkatkan taraf hidup mereka.
 - Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat: Mendorong pengembangan usaha kecil dan menengah (UKM) melalui akses terhadap modal dan pelatihan.
 - 2) Kebijakan Keluarga Berencana
 - Program Keluarga Berencana: Mempromosikan program keluarga berencana untuk mengendalikan pertumbuhan penduduk dan meningkatkan kesejahteraan keluarga.
- f. Kebijakan Pembangunan Daerah
- 1) Desentralisasi
 - Pembangunan Wilayah: Mengembangkan kebijakan yang mendorong pembangunan daerah tertinggal dan meningkatkan infrastruktur di seluruh Indonesia.

- Pemberian Otonomi: Memberikan otonomi kepada daerah untuk mengelola sumber daya lokal dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

7. Tantangan dan Kritik

Meskipun ada pencapaian, pembangunan SDM pada era Suharto menghadapi beberapa tantangan:

- a. Kualitas Pendidikan: Meskipun akses meningkat, kualitas pendidikan masih menjadi masalah, dengan kurikulum yang kurang relevan.
- b. Kesenjangan Sosial: Pertumbuhan ekonomi tidak merata, menciptakan kesenjangan antara daerah perkotaan dan pedesaan.
- c. Keterbatasan Kebebasan: Kebijakan yang otoriter mengurangi partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan.

Era Presiden Susilo Bambang Yudhoyono

Era kepemimpinan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (SBY) dari tahun 2004 hingga 2014 ditandai dengan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Indonesia. Fokus pada pembangunan SDM menjadi kunci dalam mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan, terutama dalam konteks globalisasi dan peningkatan daya saing nasional. Makalah ini akan membahas konsep pembangunan SDM pada era SBY, termasuk kebijakan, program, dan hasil yang dicapai.

Presiden SBY menghadapi tantangan besar dalam pembangunan SDM, termasuk masalah pendidikan yang berkualitas, kesehatan, dan pengentasan kemiskinan. Konteks global yang semakin kompetitif memerlukan SDM yang tidak hanya terdidik, tetapi juga terampil dan adaptif terhadap perubahan.

1. Pendekatan Pembangunan SDM

a. Pendidikan

Pendidikan menjadi fokus utama dalam pembangunan SDM selama era SBY. Beberapa langkah penting yang diambil antara lain:

- 1) Program Wajib Belajar 9 Tahun: Memperluas akses pendidikan dasar dan menengah untuk semua anak, termasuk di daerah terpencil.
- 2) Peningkatan Kualitas Pendidikan: Reformasi kurikulum untuk lebih relevan dengan kebutuhan pasar kerja, serta peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan.

b. Kesehatan

Kesehatan juga mendapatkan perhatian serius melalui:

- 1) Program Jaminan Kesehatan: Peluncuran Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang bertujuan untuk memberikan akses layanan kesehatan bagi seluruh masyarakat.
- 2) Peningkatan Layanan Kesehatan Dasar: Meningkatkan fasilitas kesehatan dan akses terhadap layanan medis, termasuk program imunisasi.

c. Pelatihan Keterampilan

Meningkatkan keterampilan tenaga kerja menjadi fokus melalui:

- 1) Program Pelatihan Kerja: Mengembangkan program pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan industri untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja.
- 2) Kerjasama dengan Sektor Swasta: Mendorong kolaborasi antara pemerintah dan sektor swasta untuk menyediakan pelatihan yang relevan.

2. Kebijakan Pembangunan SDM

a. Program Prioritas Nasional

Pemerintah SBY meluncurkan beberapa program prioritas, termasuk:

- 1) Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat: Memberikan akses terhadap modal dan pelatihan bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).
- 2) Program Pembangunan Infrastruktur: Membangun infrastruktur yang mendukung akses pendidikan dan kesehatan di daerah tertinggal.
- b. Kebijakan Anti-Kemiskinan
 - 1) Program Keluarga Harapan (PKH): Memberikan bantuan sosial kepada keluarga miskin dengan syarat anak harus bersekolah dan menjalani pemeriksaan kesehatan.
 - 2) Program Bantuan Langsung Tunai (BLT): Untuk membantu masyarakat dalam menghadapi krisis ekonomi.
3. Hasil Pembangunan SDM
 - a. Peningkatan Akses Pendidikan

Jumlah siswa yang terdaftar di sekolah meningkat, dan tingkat partisipasi pendidikan dasar dan menengah juga mengalami kemajuan. Namun, masih ada tantangan dalam kualitas pendidikan.
 - b. Perbaikan Kesehatan Masyarakat

Peningkatan akses terhadap layanan kesehatan dan program imunisasi berhasil menurunkan angka kematian ibu dan anak, serta meningkatkan harapan hidup.
 - c. Pertumbuhan Ekonomi dan Pengurangan Kemiskinan

Melalui program-program yang ada, terjadi penurunan angka kemiskinan dan peningkatan lapangan kerja. Namun, kesenjangan antara daerah masih menjadi tantangan.
4. Kebijakan

Era kepemimpinan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (SBY) dari tahun 2004 hingga 2014 ditandai dengan berbagai kebijakan pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat Indonesia dan memperkuat posisi

Indonesia di kancan global. Kebijakan tersebut mencakup bidang ekonomi, pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan pengentasan kemiskinan. Berikut adalah ringkasan dari kebijakan-kebijakan utama selama masa pemerintahan SBY.

a. Kebijakan Ekonomi

1) Stabilitas Ekonomi Makro

- Pengendalian Inflasi: SBY menerapkan kebijakan untuk mengendalikan inflasi dan menjaga stabilitas nilai tukar rupiah, yang menjadi fokus utama untuk mendukung pertumbuhan ekonomi.
- Pembangunan Berbasis Pertumbuhan: Memprioritaskan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan melalui pengembangan sektor-sektor produktif, seperti pertanian dan industri.

2) Investasi dan Perdagangan

- Mendorong Investasi Asing: Mengembangkan iklim investasi yang kondusif dengan reformasi regulasi dan perizinan untuk menarik investor asing.
- Perdagangan Internasional: Meningkatkan kerjasama perdagangan internasional melalui perjanjian bilateral dan multilateral.

b. Kebijakan Pendidikan

1) Akses dan Kualitas Pendidikan

- Program Wajib Belajar 9 Tahun: Memperluas akses pendidikan dasar dan menengah untuk semua anak, termasuk di daerah terpencil.
- Reformasi Kurikulum: Melakukan pembaruan kurikulum untuk meningkatkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja.

2) Peningkatan Kualitas Guru

- Pelatihan dan Sertifikasi Guru: Menerapkan program pelatihan dan sertifikasi bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

- c. Kebijakan Kesehatan
- 1) Program Jaminan Kesehatan
 - Jaminan Kesehatan Nasional (JKN): Menerapkan sistem jaminan kesehatan untuk memastikan akses layanan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia.
 - Program Pembangunan Kesehatan Masyarakat: Fokus pada peningkatan akses dan kualitas layanan kesehatan, termasuk program imunisasi dan kesehatan ibu dan anak.
 - 2) Pengendalian Penyakit
 - Program Penanggulangan Penyakit Menular: Mengimplementasikan program untuk mengendalikan penyakit menular seperti HIV/AIDS, tuberkulosis, dan malaria.
- d. Kebijakan Infrastruktur
- 1) Pembangunan Infrastruktur Dasar
 - Pembangunan Jalan dan Jembatan: Meningkatkan infrastruktur transportasi untuk mendukung konektivitas antarwilayah.
 - Proyek Infrastruktur Strategis: Mengembangkan proyek infrastruktur besar seperti bendungan, pelabuhan, dan bandara untuk mendukung pertumbuhan ekonomi.
 - 2) Infrastruktur Teknologi Informasi
 - Pengembangan IT: Mendorong pengembangan infrastruktur teknologi informasi untuk meningkatkan akses informasi dan komunikasi di seluruh Indonesia.
- e. Kebijakan Pengentasan Kemiskinan
- 1) Program Keluarga Harapan (PKH)
 - Bantuan Sosial Berbasis Keluarga: Memberikan bantuan kepada keluarga miskin dengan syarat

anak harus bersekolah dan menjalani pemeriksaan kesehatan.

- Program Bantuan Langsung Tunai (BLT): Menyediakan bantuan langsung tunai untuk masyarakat yang terkena dampak krisis ekonomi.
- 2) Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat
 - Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM): Mendukung UMKM melalui akses pembiayaan dan pelatihan keterampilan.
- f. Kebijakan Lingkungan Hidup
- 1) Pengelolaan Sumber Daya Alam
 - Program Perlindungan Lingkungan: Menerapkan kebijakan untuk menjaga keberlanjutan lingkungan hidup dan sumber daya alam.
 - Mitigasi Perubahan Iklim: Berkomitmen terhadap pengurangan emisi gas rumah kaca dan peningkatan kapasitas adaptasi terhadap perubahan iklim.

5. Tantangan dan Kritik

Meskipun ada pencapaian, pembangunan SDM di era SBY menghadapi beberapa tantangan:

- Kualitas Pendidikan: Meskipun akses meningkat, kualitas pendidikan masih perlu diperbaiki, terutama di daerah terpencil.
- Kesenjangan Sosial: Kesenjangan antara daerah perkotaan dan pedesaan, serta antar kelompok sosial masih menjadi masalah.
- Keterbatasan Infrastruktur: Masih ada banyak daerah yang kurang mendapatkan infrastruktur yang memadai untuk mendukung pendidikan dan kesehatan.

Era Presiden Joko Widodo

Era kepemimpinan Presiden Joko Widodo (Jokowi) sejak tahun 2014 hingga Oktober 2024 kini ditandai dengan berbagai upaya

untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia. Dalam konteks pembangunan yang berkelanjutan dan kebutuhan global yang semakin kompleks, Jokowi mengedepankan pembangunan SDM sebagai salah satu prioritas utama dalam agenda pembangunan nasional. Makalah ini akan membahas konsep pembangunan SDM pada era Jokowi, termasuk kebijakan, program, dan hasil yang dicapai.

Presiden Jokowi mengakui pentingnya SDM berkualitas untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan daya saing Indonesia di kancah global. Tantangan yang dihadapi mencakup pendidikan yang merata, kesehatan yang baik, serta peningkatan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja.

1. Pendekatan Pembangunan SDM

a. Pendidikan

Pendidikan menjadi salah satu fokus utama dalam pembangunan SDM. Beberapa langkah penting yang diambil antara lain:

- Program Kartu Indonesia Pintar (KIP): Memberikan bantuan biaya pendidikan kepada siswa dari keluarga kurang mampu untuk memastikan akses pendidikan yang lebih baik.
- Reformasi Kurikulum: Menerapkan kurikulum yang lebih relevan dan inovatif, seperti Kurikulum 2013, yang menekankan pada pengembangan karakter dan keterampilan abad 21.

b. Kesehatan

Kesehatan juga mendapatkan perhatian serius melalui:

- Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN): Meningkatkan akses layanan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia, dengan tujuan universal health coverage.
- Program Pembangunan Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi: Meningkatkan kesadaran

tentang pentingnya kesehatan reproduksi dan keluarga berencana.

c. Pelatihan Keterampilan

Meningkatkan keterampilan tenaga kerja menjadi fokus melalui:

- Program Pelatihan Vokasi: Mendorong pengembangan pendidikan vokasi yang relevan dengan kebutuhan industri, termasuk kerja sama dengan perusahaan untuk magang.
- Kartu Prakerja: Memberikan akses kepada masyarakat untuk mengikuti pelatihan dan kursus guna meningkatkan keterampilan dan daya saing.

2. Kebijakan Pembangunan SDM

a. Pembangunan Infrastruktur

Pembangunan infrastruktur yang masif menjadi fondasi untuk mendukung pengembangan SDM, termasuk:

- Pembangunan Jalan, Pelabuhan, dan Bandara: Meningkatkan aksesibilitas dan konektivitas, terutama di daerah terpencil, untuk memudahkan akses pendidikan dan layanan kesehatan.

b. Pengentasan Kemiskinan

Jokowi meluncurkan berbagai program untuk mengurangi angka kemiskinan, antara lain:

- Program Keluarga Harapan (PKH): Memberikan bantuan sosial kepada keluarga miskin dengan syarat anak harus bersekolah dan mengikuti program kesehatan.
- Bantuan Langsung Tunai (BLT): Menyediakan bantuan finansial untuk masyarakat yang membutuhkan, terutama dalam menghadapi situasi darurat seperti pandemi COVID19-.

3. Hasil Pembangunan SDM

a. Peningkatan Akses Pendidikan

Akses pendidikan meningkat, terlihat dari bertambahnya jumlah siswa yang mendapatkan KIP. Ini berkontribusi pada peningkatan angka partisipasi pendidikan.

b. Perbaikan Kesehatan Masyarakat

Program JKN berhasil meningkatkan akses layanan kesehatan, yang tercermin dalam penurunan angka kematian ibu dan anak serta peningkatan harapan hidup.

c. Pertumbuhan Ekonomi dan Pengurangan Kemiskinan

Melalui program pelatihan dan vokasi, jumlah tenaga kerja terampil meningkat, yang mendukung pertumbuhan sektor industri.

4. Kebijakan

Presiden Joko Widodo (Jokowi) mulai menjabat pada tahun 2014 dan melanjutkan hingga Oktober 2024, dengan fokus utama pada pembangunan infrastruktur, peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan pengentasan kemiskinan. Kebijakan-kebijakan ini dirancang untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Berikut adalah ringkasan dari kebijakan-kebijakan utama selama era Jokowi.

a. Kebijakan Infrastruktur

1) Pembangunan Fisik

- **Proyek Infrastruktur Masif:** Membangun jalan tol, pelabuhan, bandara, dan sistem transportasi untuk meningkatkan konektivitas antarwilayah. Contohnya, proyek tol Trans-Jawa dan bandara baru seperti Bandara Internasional Yogyakarta.
- **Pembangunan Infrastruktur Dasar:** Meningkatkan akses ke air bersih dan sanitasi di daerah terpencil, serta memperbaiki infrastruktur publik.

- 2) Digitalisasi Infrastruktur
 - Pengembangan Teknologi Informasi: Mendorong pembangunan infrastruktur digital untuk meningkatkan akses internet dan memperkuat sistem informasi pemerintahan.
- b. Kebijakan Sumber Daya Manusia
 - 1) Pendidikan
 - Kartu Indonesia Pintar (KIP): Memberikan bantuan biaya pendidikan kepada siswa dari keluarga kurang mampu untuk memastikan akses pendidikan yang lebih baik.
 - Reformasi Kurikulum: Menerapkan kurikulum yang relevan dengan perkembangan zaman, termasuk pengembangan keterampilan abad ke21-.
 - 2) Keterampilan dan Pelatihan
 - Kartu Prakerja: Memberikan akses kepada masyarakat untuk mengikuti pelatihan dan kursus guna meningkatkan keterampilan dan daya saing di pasar kerja.
 - Program Vokasi: Mendorong pendidikan vokasi untuk mempersiapkan tenaga kerja terampil sesuai kebutuhan industri.
- c. Kebijakan Kesehatan
 - 1) Jaminan Kesehatan
 - Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN): Memastikan akses layanan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia, dengan tujuan universal health coverage.
 - Peningkatan Layanan Kesehatan Dasar: Meningkatkan fasilitas kesehatan dan memperluas jangkauan layanan kesehatan di seluruh Indonesia.

- 2) Kesehatan Masyarakat
 - Program Imunisasi: Memperkuat program imunisasi untuk meningkatkan kesehatan anak dan mencegah penyakit menular.
- d. Kebijakan Ekonomi
 - 1) Pertumbuhan Ekonomi Inklusif
 - Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM): Memberikan dukungan kepada UMKM melalui akses pembiayaan, pelatihan, dan pemasaran.
 - Investasi Asing dan Domestik: Mendorong investasi dengan penyederhanaan regulasi dan penciptaan iklim usaha yang kondusif.
 - 2) Program Pemulihan Ekonomi
 - Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN): Merespons dampak ekonomi akibat pandemi COVID-19 dengan bantuan sosial dan dukungan untuk sektor usaha.
- e. Kebijakan Lingkungan Hidup
 - 1) Keberlanjutan Lingkungan
 - Program Mitigasi Perubahan Iklim: Berkomitmen untuk mengurangi emisi gas rumah kaca dan mengembangkan energi terbarukan.
 - Konservasi Sumber Daya Alam: Menerapkan kebijakan untuk melindungi hutan dan sumber daya alam dari eksploitasi yang berlebihan.
- f. Kebijakan Sosial
 - 1) Pengentasan Kemiskinan
 - Program Keluarga Harapan (PKH): Memberikan bantuan sosial kepada keluarga miskin dengan syarat anak harus bersekolah dan mengikuti program kesehatan.

- Bantuan Langsung Tunai (BLT): Menyediakan bantuan finansial untuk masyarakat yang terdampak pandemi dan krisis ekonomi.

5. Tantangan dan Kritik

Meskipun banyak pencapaian, pembangunan SDM di era Jokowi juga menghadapi beberapa tantangan:

- Kualitas Pendidikan: Meskipun akses meningkat, kualitas pendidikan di beberapa daerah masih perlu diperbaiki.
- Kesenjangan Sosial: Kesenjangan antara daerah perkotaan dan pedesaan serta antar kelompok sosial masih menjadi masalah yang harus diatasi.
- Implementasi Kebijakan: Terkadang terdapat kendala dalam pelaksanaan program yang dapat menghambat pencapaian tujuan.

BAB X

KEBIJAKAN PEMERINTAH DENGAN SYSTEM PENDIDIKAN MERDEKA BELAJAR

Hotni Sari Harahap

A. Kebijakan Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka

Landasan Filosofis

Merdeka Belajar adalah kebijakan terobosan yang diluncurkan Menteri Pendidikan, Nadiem Makarim, yang bertujuan untuk mengembalikan otoritas pengelolaan pendidikan kepada sekolah dan pemerintah daerah. Otoritas pengelolaan pendidikan diwujudkan dalam bentuk memberikan fleksibilitas kepada sekolah dan pemerintah daerah dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program-program pendidikan yang dilaksanakan di sekolah, dengan mengacu pada prinsip-prinsip kebijakan Merdeka Belajar yang ditetapkan pemerintah pusat dalam usaha mencapai tujuan nasional pendidikan.

Kebijakan merdeka belajar dilaksanakan untuk percepatan pencapaian tujuan nasional pendidikan, yaitu meningkatnya kualitas sumber daya manusia Indonesia yang mempunyai keunggulan dan daya saing dibandingkan dengan negaranegara lainnya. Kualitas sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing diwujudkan kepada peserta didik yang berkarakter mulia dan memiliki penalaran tingkat tinggi, khususnya dalam literasi dan numerasi.(Khoirulrijal, 2022).

Arah kebijakan Merdeka belajar memiliki tujuan yang sangat penting dalam menggerakkan roda pendidikan di Indonesia agar peserta didik dapat mengembangkan potensi mereka sehingga berkontribusi yang besar terhadap aktivitas merdeka belajar di sekolah (A. G. J. Nasution, 2020). Adapun pokok-pokok kebijakan Merdeka belajar yang diimplementasikan adalah ujian sekolah berbasis standar nasional, penyederhanaan perencanaan pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan peraturan penerimaan peserta didik berdasarkan zonasi (H. E. Mulyasa, 2021).

Sementara itu, dalam Buku Panduan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka memiliki relevansi dan berakar dari beberapa filosofi serta teori pendidikan, diantaranya ajaran Ki Hajar Dewantara, teori belajar konstruktivisme, dan progresivisme. Menurut Ki Hajar Dewantara, pendidikan didasarkan pada asas “KEMERDEKAAN” memiliki arti bahwa manusia diberi kebebasan dari Tuhan yang Maha Esa untuk mengatur kehidupannya dengan tetap sejalan dengan aturan yang ada di masyarakat (Kusumawardani et al., 2024). Beberapa pandangan Ki Hajar Dewantara yang masih relevan dengan pendidikan nasional saat ini adalah tentang bagaimana membentuk manusia merdeka:

1. Pengaruh pengajaran pada umumnya adalah memerdekakakan manusia atas hidupnya lahir, sedangkan merdekanya hidup bathin itu terdapat dari pendidikan;

2. Manusia merdeka itu manusia yang hidupnya lahir atau bathinnya tidak bergantung pada orang lain tetapi bersandar pada kekuatannya sendiri;
3. Maksud pengajaran dan pendidikan yang berguna untuk perikehidupan bersama adalah memerdekakan manusia sebagai anggota dari persatuan rakyat.

Teori belajar konstruktivisme didasarkan pada gagasan bahwa manusia adalah peserta aktif dalam pengalaman belajarnya. Pengetahuan dibangun didasarkan pengalaman belajar yang dialami, kemudian merefleksikan dan menggabungkan ide-ide baru dengan pengetahuan yang diperoleh sebelumnya. Mahasiswa maupun siswa merencanakan dan memilih pengetahuan sesuai keinginan dan minatnya. Sedangkan dalam teori Progresivisme mengarahkan bahwa pendidikan menitikberatkan pada kemanfaatan pada kenyataan hidup.

Landasan Hukum

Kebijakan "Merdeka Belajar" yang dicanangkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia bertujuan untuk menciptakan sistem pendidikan yang lebih fleksibel dan berpusat pada peserta didik. Berikut adalah beberapa dasar kebijakan tersebut pada tingkat sekolah dasar dan menengah:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
3. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Kebijakan Belajar di Masa Pandemi COVID-19
4. Surat Edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dalam Masa Darurat Penyebaran Coronavirus Disease (COVID-19)
5. Keputusan kemendikbudristek No 262/M/2022 tentang Pedoman Penerapan Kurikulum dalam Rangka Pemulihan Pembelajaran.

6. KMA No. 347 Tahun 2022 Tentang Pedoman Implementasi Kurikulum Merdeka Pada Madrasah.
7. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2024 Tentang Kurikulum Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah.

Sedangkan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka merupakan salah satu kebijakan dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Nadiem Makariem. Salah satu program dari kebijakan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka adalah Hak Belajar Tiga Semester di Luar Program Studi. Program tersebut merupakan amanah dari berbagai regulasi/ landasan hukum pendidikan tinggi dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran dan lulusan pendidikan tinggi. Landasan hukum pelaksanaan program kebijakan Hak Belajar Tiga Semester di Luar Program Studi diantaranya, sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Peraturan Presiden nomor 8 tahun 2012, tentang KKNI.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan
6. Permendikbud Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Merdeka Belajar di Pendidikan Tinggi
7. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2021, tentang Pengakuan Satuan Kredit Semester Pembelajaran Program Kampus Merdeka.

8. Permendikbud Nomor 6 Tahun 2021 tentang Pembelajaran di Masa Pandemi COVID-19

Merujuk pada panduan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (2020) bahwasanya tujuan kebijakan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka, program “hak belajar tiga semester diluar program studi” adalah untuk meningkatkan kompetensi lulusan, baik *soft skills* maupun *hard skills*, agar lebih siap dan relevan dengan kebutuhan zaman, menyiapkan lulusan sebagai pemimpin masa depan bangsa yang unggul dan berkepribadian. Program-program *experiential learning* dengan jalur yang fleksibel diharapkan akan dapat memfasilitasi mahasiswa mengembangkan potensinya sesuai dengan passion dan bakatnya.

B. Transformasi Pendidikan melalui Merdeka Belajar

Kebijakan Merdeka Belajar yang diluncurkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia bertujuan untuk mengubah paradigma pendidikan tradisional di Indonesia menjadi lebih fleksibel, inovatif, dan berpusat pada peserta didik. Kebijakan ini mencakup berbagai aspek mulai dari kurikulum, metode pembelajaran, hingga evaluasi, yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan menyiapkan siswa untuk menghadapi tantangan masa depan.

1. Perubahan Kurikulum

Salah satu aspek utama dari kebijakan Merdeka Belajar adalah perubahan dalam kurikulum. Kurikulum yang diterapkan sekarang lebih fleksibel dan memberikan keleluasaan kepada sekolah dan guru untuk menyesuaikan materi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa dan konteks lokal. Ini memungkinkan pengembangan potensi siswa secara maksimal, dengan fokus pada penguasaan kompetensi dan peningkatan kreativitas.

Menurut Lembong (2022), perubahan kurikulum dalam kebijakan Merdeka Belajar telah membuka ruang bagi inovasi dalam metode pengajaran dan pembelajaran. Kurikulum yang lebih fleksibel ini memberikan peluang bagi guru untuk menerapkan pendekatan yang lebih interaktif dan kontekstual, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar (Lembong, at.al, 2022).

Kurikulum merdeka menyempurnakan penanaman pendidikan karakter peserta didik dengan profil pelajar Pancasila, yang terdiri dari enam dimensi yaitu beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, berkebhinekaan global, gotong royong, mandiri, bernalar kritis, dan kreatif. Impelementasi kurikulum merdeka ini merupakan upaya untuk menghadapi pendidikan abad 21 (Ekasari, 2023).

2. Metode Pembelajaran

Metode pembelajaran dalam kebijakan Merdeka Belajar juga mengalami transformasi. Pembelajaran tidak lagi berpusat pada guru, melainkan pada siswa. Guru berperan sebagai fasilitator yang membantu siswa mengembangkan kemampuan berpikir kritis, kreativitas, dan kemandirian. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran juga semakin didorong, terutama dalam situasi pembelajaran jarak jauh yang diakibatkan oleh pandemi COVID-19.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasanuddin (2021), ditemukan bahwa metode pembelajaran yang interaktif dan berbasis proyek yang diterapkan dalam kebijakan Merdeka Belajar mampu meningkatkan motivasi dan hasil belajar siswa. Pembelajaran yang berbasis proyek memberikan kesempatan bagi siswa untuk menerapkan pengetahuan yang mereka peroleh dalam situasi nyata, sehingga memperdalam pemahaman mereka.

3. Evaluasi Penilaian

Evaluasi dan penilaian juga mengalami perubahan signifikan dalam kebijakan Merdeka Belajar. Penilaian tidak lagi hanya berbasis pada ujian akhir, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penilaian lain seperti portofolio, proyek, dan penilaian formatif yang memberikan umpan balik kontinu kepada siswa. Ini membantu siswa untuk lebih memahami kekuatan dan kelemahan mereka serta mendorong perbaikan terus-menerus.

Oktia et al. (2021) dalam studi mereka menunjukkan bahwa penilaian yang lebih beragam dan berkelanjutan ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang perkembangan siswa. Penilaian formatif, khususnya, membantu guru untuk menyesuaikan strategi pengajaran sesuai dengan kebutuhan individu siswa, sehingga dapat meningkatkan hasil belajar secara keseluruhan.

Transformasi pendidikan melalui kebijakan Merdeka Belajar telah membawa berbagai perubahan positif dalam sistem pendidikan di Indonesia. Dengan kurikulum yang lebih fleksibel, metode pembelajaran yang berpusat pada siswa, dan evaluasi yang komprehensif, kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan global.

C. Integrasi Pendidikan Multikultural dalam Kebijakan Merdeka Belajar

Pendidikan multikultural adalah pendekatan pendidikan yang mengakui dan merayakan keberagaman budaya, etnis, agama, dan bahasa sebagai bagian integral dari proses pembelajaran. Integrasi pendidikan multikultural dalam kebijakan Merdeka Belajar bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan toleran, serta mempersiapkan siswa untuk hidup dalam masyarakat yang beragam.

1. Konsep dan Implementasi Pendidikan Multikultural dalam Kurikulum Merdeka Belajar

Kurikulum Merdeka dapat dikatakan relevan dengan pendidikan multikultural. Hal ini terlihat dari adanya beberapa indikator Kurikulum Merdeka seperti pengembangan keterampilan dasar, pembelajaran diferensiasi, profil siswa Pancasila, dan kesesuaian dengan konteks muatan lokal. Kebijakan yang ada dalam Kurikulum Merdeka tersebut menjadi pijakan penerapan pendidikan multikultural yang terintegrasi dalam Kurikulum Merdeka (Pudyastuti et al., 2023).

Kurikulum Merdeka Belajar, mendeskripsikan bahwa kebijakan implementasi di dalam kurikulum merdeka mengutamakan pembelajaran yang mengembangkan soft skills dan karakter, menerapkan proyek profil pelajar Pancasila serta pembelajaran yang dapat menyesuaikan dengan konteks muatan lokal. Kebijakan tersebut menjadi pijakan penting, bahwa implementasi pendidikan multikultural terintegrasi di dalam kurikulum merdeka belajar.

Konteks penanaman nilai dari multikultural itu sendiri, dilakukan melalui iklim pembelajaran demokratis berdasarkan nilai-nilai Pancasila. Guru dalam proses pembelajaran dapat mengintegrasikan dimensi-dimensi budaya lokal dan nasional, sebagai bentuk pembiasaan bahwa keberagaman yang ditampilkan merupakan akar budaya bangsa, yang tersaji epik dalam satu bingkai nilai-nilai Pancasila. Maka proses pendidikan multikultural yang tersaji dalam kurikulum merdeka jelas sekali menggambarkan, baik secara tersurat langsung terutama pada capaian pembelajaran dalam proyek profil pelajar Pancasila.

Secara konseptual, pendidikan multikultural dalam kurikulum Merdeka Belajar mengacu pada pengembangan pemahaman lintas budaya dan kesadaran sosial di kalangan siswa, dengan mempromosikan sikap inklusi dan toleransi melalui pengalaman belajar yang otentik (Banks & McGee Banks, 2010).

Salah satu penerapan nyatanya adalah melalui penggunaan modul pembelajaran yang mengangkat isu-isu lokal dan budaya setempat sehingga siswa dapat belajar mengenai budaya dan kepercayaan yang berbeda di sekitar mereka.

Dari segi implementasi, Merdeka Belajar menawarkan berbagai pendekatan praktis untuk mengintegrasikan pendidikan multikultural, seperti pembelajaran berbasis proyek (Project-Based Learning) dan pembelajaran berbasis komunitas (Community-Based Learning) yang dapat melibatkan siswa dalam kegiatan lintas budaya. Hal ini memungkinkan siswa untuk mempraktikkan nilai-nilai multikultural melalui interaksi langsung dan kolaborasi dengan masyarakat lokal, membangun empati, dan menumbuhkan sikap saling menghargai di antara mereka (Hadi, 2021).

Selain itu dalam penelitian lainnya yang dilaksanakan oleh (Sutisnawati et al., 2023) diketahui hasil penelitian bahwa adanya relevansi Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5) dengan penguatan nilai-nilai multikultural. Upaya pelaksanaan pendidikan multikultural dalam penelitian tersebut melalui Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5) yang termasuk kokurikuler dalam kurikulum merdeka dan dialokasikan sebesar tiga puluh persen (30%) dari total keseluruhan jam pelajaran per tahunnya. P5 membuka kesempatan belajar dalam situasi yang tidak formal, kontekstual, struktur kurikulum yang efisien, serta pembelajaran interaktif untuk mengasah keterampilan dan kompetensi peserta didik.

Dalam konten Pengembangan materi ajar yang beragam dan inklusif adalah kunci dalam implementasi pendidikan multikultural. Guru diberikan kebebasan untuk membuat dan menyesuaikan materi ajar yang mencerminkan keberagaman budaya siswa. Ini termasuk penggunaan sumber-sumber belajar dari berbagai budaya dan latar belakang, serta mengundang

narasumber dari komunitas lokal untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka.

Integrasi pendidikan multikultural dalam kebijakan Merdeka Belajar adalah langkah penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan harmonis. Dengan mengintegrasikan konten budaya lokal dan nasional, menerapkan metode pengajaran yang inklusif, mengembangkan materi ajar yang beragam, dan memberikan pelatihan yang memadai bagi guru, kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dan mempersiapkan generasi muda untuk hidup dalam masyarakat yang beragam.

2. Peran Guru dalam Meningkatkan Kesadaran Multikultural
Pengajaran multikultural merupakan pendekatan penting dalam dunia pendidikan modern yang semakin beragam. Guru memainkan peran sentral dalam mewujudkan pembelajaran yang inklusif dan menghargai perbedaan budaya, ras, etnis, agama, dan latar belakang sosial ekonomi siswa. Untuk mencapai hal tersebut, guru perlu memiliki seperangkat kompetensi khusus yang memungkinkan mereka untuk memfasilitasi pembelajaran yang efektif dalam lingkungan yang beragam. Kompetensi guru dalam pengajaran multikultural sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan menghargai keragaman. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang komprehensif untuk membekali guru dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan. (Nasution & Abdillah, 2024).

Dalam era globalisasi dan keberagaman budaya yang semakin meningkat, peran guru dalam meningkatkan kesadaran multikultural di lingkungan pendidikan menjadi sangat krusial. Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai agen perubahan yang dapat membentuk sikap dan perilaku siswa terhadap keberagaman budaya, etnis, agama, dan bahasa.

a. Pengajaran Inklusif

Guru memainkan peran sentral dalam menumbuhkan kesadaran multikultural di kalangan siswa dengan mengintegrasikan perspektif budaya yang beragam ke dalam kurikulum, mempromosikan praktik inklusif, dan memfasilitasi interaksi antarbudaya. Dengan menghadirkan materi ajar yang mencerminkan berbagai latar belakang budaya, guru tidak hanya memperluas pemahaman siswa tentang keberagaman, tetapi juga mengembangkan sikap saling menghargai terhadap perbedaan. Praktik ini membantu siswa mengenali nilai-nilai kebersamaan dan persatuan di tengah perbedaan, yang merupakan landasan penting untuk hidup dalam masyarakat yang multikultural.

Guru bertindak sebagai fasilitator yang menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, di mana setiap siswa merasa dihargai dan diterima tanpa memandang latar belakang mereka. Pengajaran inklusif melibatkan penggunaan metode yang menghormati keberagaman budaya siswa dan memastikan bahwa semua siswa memiliki kesempatan yang sama untuk berhasil. Banks (2006) menjelaskan bahwa pendidikan multikultural mencakup lima dimensi utama: integrasi konten, proses konstruksi pengetahuan, pengurangan prasangka, pendekatan pedagogi yang adil, dan pemberdayaan budaya sekolah. Guru dapat mengintegrasikan konten budaya yang beragam dalam kurikulum, seperti memasukkan sejarah dan budaya lokal dalam materi pelajaran.

Guru juga berperan dalam menciptakan lingkungan kelas yang inklusif dan mendukung interaksi lintas budaya. Melalui kegiatan diskusi, kerja kelompok, dan proyek kolaboratif, siswa dapat berinteraksi dengan teman-teman dari latar belakang yang berbeda. Guru memiliki peran penting dalam membimbing siswa agar menghargai

perspektif yang berbeda dan menghindari stereotip atau prasangka yang bisa menciptakan konflik (Niето & Bode, 2012). Dengan demikian, guru dapat membantu siswa mengembangkan keterampilan komunikasi lintas budaya dan membangun hubungan yang saling menghargai.

b. Pengembangan Keterampilan Sosial dan Emosional

Guru juga berperan dalam mengembangkan keterampilan sosial dan emosional siswa. Pendidikan multikultural menekankan pentingnya nilai-nilai seperti toleransi, empati, dan kerja sama. Melalui diskusi kelompok, permainan peran, dan proyek kolaboratif, guru dapat membantu siswa mengembangkan keterampilan ini. Sleeter dan Grant (2018) menekankan bahwa pendidikan multikultural yang efektif dapat membantu siswa berinteraksi dengan individu dari berbagai latar belakang budaya dengan cara yang positif dan konstruktif.

Melalui berbagai aktivitas pembelajaran, guru membantu siswa mengembangkan keterampilan sosial, seperti kemampuan berkomunikasi secara efektif, membangun relasi positif, dan menyelesaikan konflik. Guru dapat merancang kegiatan kelompok yang mengajak siswa untuk berbagi ide, mendengarkan perspektif yang berbeda, dan bekerja menuju tujuan bersama. Keterampilan ini penting untuk membekali siswa dengan keahlian yang tidak hanya berfungsi dalam lingkungan sekolah, tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari dan masyarakat luas (CASEL, 2020).

c. Penyediaan Dukungan dan Bimbingan

Dalam kebijakan Merdeka Belajar, guru didorong untuk memberikan bimbingan yang lebih personal kepada siswa untuk membantu mereka mengatasi tantangan yang mungkin timbul dari perbedaan budaya. Dukungan emosional dan akademik dari guru sangat penting untuk

memastikan bahwa siswa merasa nyaman dan percaya diri dalam lingkungan belajar mereka. Fitriyah dan Bisri (2023) menekankan pentingnya dukungan guru dalam keberhasilan implementasi pendidikan multikultural. Guru yang mampu memberikan bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan individu siswa dapat membantu mereka berkembang secara optimal.

Guru harus menumbuhkan empati, kesetaraan, dan toleransi, menekankan hak bersama di antara latar belakang yang beragam, sambil menanamkan nilai-nilai inti demokrasi, humanisme, dan pluralisme untuk meningkatkan kesadaran multikultural. Melalui pengajaran empatik, yang membantu siswa menghargai perbedaan dan beradaptasi dengan komunitas yang beragam, menumbuhkan kesadaran sosial dan mempromosikan koeksistensi damai.

d. Membentuk Lingkungan Belajar yang Multikultural

Guru juga bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang multikultural, di mana keberagaman budaya dihormati dan dirayakan. Ini bisa dilakukan melalui kegiatan-kegiatan yang menonjolkan budaya-budaya yang berbeda, seperti festival budaya, pertunjukan seni, dan diskusi tentang isu-isu global. Ardiansyah et al. (2023) menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis proyek yang melibatkan eksplorasi budaya dapat meningkatkan kesadaran dan penghargaan siswa terhadap keberagaman.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru memainkan peran kunci dalam meningkatkan kesadaran multikultural di lingkungan pendidikan. Melalui pengajaran yang inklusif, pengembangan keterampilan sosial dan emosional, penyediaan dukungan dan bimbingan, serta pelatihan yang berkelanjutan, guru dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang menghargai keberagaman dan mempersiapkan siswa untuk hidup dalam

masyarakat yang multikultural. Peran guru yang efektif dalam pendidikan multikultural tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga membantu membentuk generasi muda yang toleran, empatik, dan siap menghadapi tantangan global.

D. Tantangan dan Solusi dalam Pelaksanaan Pendidikan Multikultural dalam Kebijakan Merdeka Belajar

Implementasi pendidikan multikultural dalam kebijakan Merdeka Belajar bertujuan untuk membangun pemahaman lintas budaya, mendorong inklusivitas, serta menghargai keberagaman dalam konteks pendidikan Indonesia. Meskipun tujuannya jelas dan mendasar bagi pembangunan karakter siswa, pelaksanaan pendidikan multikultural ini tidak terlepas dari berbagai tantangan, baik dari segi kurikulum, sumber daya, maupun praktik di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan solusi strategis untuk mengatasi hambatan ini dan memastikan bahwa nilai-nilai multikultural benar-benar terintegrasi dalam pembelajaran.

1. Tantangan dalam Mengimplementasikan Pendidikan Multikultural
Implementasi pendidikan multikultural dalam kebijakan Merdeka Belajar di Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan diantaranya:
 - a. Terbatasnya Sumber Daya
Salah satu tantangan utama dalam implementasi pendidikan multikultural adalah keterbatasan sumber daya dan materi ajar yang mencerminkan keberagaman budaya. Materi pembelajaran yang tersedia seringkali belum cukup inklusif atau tidak mencakup perspektif yang beragam dari berbagai budaya lokal dan nasional. Akibatnya, guru mungkin kesulitan mengajarkan konsep multikultural secara mendalam dan relevan. Terutama bagi sekolah di

daerah terpencil yang seringkali memiliki keterbatasan fasilitas, guru yang terlatih, dan akses terhadap bahan ajar yang memadai. Hal ini menghambat penerapan pendidikan multikultural yang efektif di daerah tersebut (Molly, 2019).

b. Kesiapan Guru

Banyak guru belum memiliki pelatihan atau keterampilan yang memadai untuk mengajarkan pendidikan multikultural. Pendidikan multikultural memerlukan pendekatan yang sensitif terhadap budaya dan kemampuan untuk mengelola diskusi yang inklusif dan reflektif di kelas. Guru yang tidak terbiasa dengan konsep ini mungkin merasa kesulitan dalam mengintegrasikannya ke dalam pelajaran sehari-hari (Banks, 2009). Peran guru dalam menyelenggarakan pendidikan multikultural harus didasarkan pada keyakinan bahwa perbedaan budaya memiliki kekuatan dan nilai, bahwa sekolah harus memberikan contoh ekspresi hak asasi manusia dan menghormati perbedaan dan kelompok budaya, bahwa keadilan sosial dan kesetaraan harus menjadi fokus utama kurikulum dan sekolah dapat memberikan pengetahuan, keterampilan dan membangun karakter (Mardyawati, 2016).

c. Resistensi terhadap Perubahan Budaya di Sekolah

Implementasi pendidikan multikultural dalam beberapa kasus dapat menghadapi resistensi dari siswa, orang tua, atau bahkan tenaga pendidik yang memiliki pandangan tradisional. Pendidikan multikultural dianggap membawa perubahan yang mungkin dirasa mengancam nilai-nilai lokal yang sudah lama dianut, sehingga sulit diterima di beberapa komunitas (Gay, 2010).

d. Kurangnya Konten Multikultural dalam Kurikulum

Kurikulum yang ada mungkin belum mencakup konten yang memadai tentang keberagaman budaya dan isu-isu multikultural. Hal ini mengakibatkan siswa tidak mendapatkan pemahaman yang cukup tentang pentingnya

menghargai perbedaan (Fitriyah & Bisri, 2023). Kurikulum multikultural menjadi penting untuk memperhatikan realitas sosial, budaya, dan etnis yang memengaruhi pertumbuhan dan perkembangan manusia serta untuk memfasilitasi pengajaran dan pembelajaran yang efektif. Dengan semakin beragamnya populasi mahasiswa di wilayah-wilayah yang terhubung secara global, penerapan kurikulum dari perspektif multikultural menjadi mendesak guna menciptakan kesempatan yang setara bagi semua siswa tanpa diskriminasi. Pendekatan ini sering dianggap sebagai cara untuk mempromosikan kohesi sosial dan meningkatkan kesadaran multikultural (Ham et al., 2023).

Zegeye (2019), menyatakan bahwa meskipun kebijakan pendidikan sudah mencakup aspek multikulturalisme, pelaksanaannya belum optimal. Zegeye mengidentifikasi adanya kesenjangan antara kebijakan dan praktik, di mana para guru umumnya menunjukkan sikap positif terhadap pendidikan multikultural, tetapi masih kurang dalam keterampilan, pengetahuan, komitmen, dan implementasi praktis dari pendidikan multikultural di kelas. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada dukungan konseptual, masih diperlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kompetensi dan penerapan nyata pendidikan multikultural dalam lingkungan belajar.

2. Solusi untuk Mengatasi Tantangan Pendidikan Multikultural
Pendidikan multikultural di sekolah dan universitas memainkan peran penting dalam membentuk sikap terbuka, toleransi, dan pemahaman terhadap keragaman budaya, agama, bahasa, dan etnis. Meskipun tujuan ini sangat penting, implementasinya sering kali menemui berbagai tantangan, seperti kurangnya dukungan sumber daya, keterbatasan pelatihan guru, resistensi terhadap perubahan budaya, dan masalah dalam kurikulum. Untuk memastikan bahwa pendidikan multikultural dapat berjalan

efektif, beberapa solusi strategis dapat diimplementasikan dalam berbagai aspek pendidikan, diantaranya:

- a. Peningkatan Sumber Daya untuk Pendidikan Multikultural
Salah satu pilar Merdeka Belajar adalah memberikan otonomi kepada sekolah untuk mengelola sumber daya yang mereka butuhkan, termasuk untuk pendidikan multikultural. Kebijakan ini membuka peluang bagi sekolah untuk berkolaborasi dengan pihak lain, seperti pemerintah daerah, LSM, atau lembaga kebudayaan, untuk memperoleh materi ajar yang relevan dan mendukung inisiatif pendidikan multikultural. Dengan dukungan pemerintah melalui alokasi dana yang tepat dan pengadaan sumber daya yang responsif terhadap budaya, pendidikan multikultural dapat berjalan lebih optimal di setiap sekolah, terutama di daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya (Husni, 2022).
- b. Peningkatan Kompetensi Guru
Kebijakan Merdeka Belajar mendukung pengembangan profesional guru melalui kebebasan dalam memilih metode pengajaran yang relevan dengan kebutuhan siswa. Dalam konteks pendidikan multikultural, pelatihan guru sangat penting untuk memberikan keterampilan tentang pengajaran yang responsif terhadap budaya dan pengelolaan kelas yang inklusif. Kebijakan ini memungkinkan pemerintah dan lembaga pendidikan untuk mengadakan pelatihan berkelanjutan yang fokus pada pendidikan multikultural, sehingga guru lebih siap mengelola kelas yang beragam dan mampu menanamkan nilai toleransi serta empati di antara siswa. Dengan kebijakan ini, guru memiliki ruang yang lebih luas untuk menerapkan metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan sosial dan budaya siswa (Kemdikbud, 2021).

c. Edukasi Pendidikan Multikultural

Merdeka Belajar mendorong keterlibatan masyarakat dalam proses pendidikan, termasuk orang tua dan komunitas sekitar. Dalam menghadapi resistensi terhadap pendidikan multikultural, sekolah dapat mengadakan kegiatan yang melibatkan komunitas, seperti perayaan budaya, dialog antarbudaya, dan kegiatan lainnya yang memperkuat kesadaran akan pentingnya keberagaman. Dengan dukungan dari kebijakan Merdeka Belajar, sekolah dapat bekerja sama dengan masyarakat untuk mempromosikan pendidikan yang menghargai keberagaman dan mengurangi resistensi terhadap perubahan budaya yang inklusif.

d. Integrasi Konten Multikultural dalam Kurikulum

Dalam kebijakan Merdeka Belajar, sekolah diberikan kebebasan untuk mengadaptasi kurikulum sesuai konteks lokal dan karakteristik siswa. Ini memungkinkan sekolah untuk mengembangkan kurikulum yang lebih inklusif dan relevan dengan lingkungan multikultural, seperti mengintegrasikan cerita rakyat, sejarah lokal, dan budaya setempat dalam materi pembelajaran. Dengan demikian, setiap siswa dapat memahami kekayaan budaya di sekitarnya, sekaligus menghargai keragaman budaya nasional. Merdeka Belajar mendukung penerapan solusi ini dengan memberi otonomi kepada sekolah dalam menyusun materi ajar yang lebih kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan siswa (Kemdikbud, 2020). Kurikulum harus dikembangkan untuk mencakup konten multikultural yang luas dan mendalam. Ini termasuk sejarah, budaya, dan kontribusi dari berbagai kelompok etnis dan budaya di Indonesia. Buku teks dan bahan ajar lainnya harus mencerminkan keberagaman ini dan memberikan wawasan yang komprehensif kepada siswa.

Dengan menerapkan solusi-solusi di atas, tantangan dalam pendidikan multikultural dapat diatasi secara efektif. Solusi tersebut tidak hanya membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih inklusif, tetapi juga memberikan kesempatan bagi siswa untuk belajar dalam suasana yang menghargai keberagaman dan mendorong pengakuan atas nilai-nilai budaya yang berbeda. Implementasi pendidikan multikultural yang berhasil akan membekali generasi muda dengan sikap toleran, terbuka, dan empati, keterampilan yang sangat dibutuhkan dalam masyarakat yang semakin beragam dan global.

Secara keseluruhan, kebijakan Merdeka Belajar mendukung upaya-upaya strategis dalam mengatasi tantangan pendidikan multikultural melalui fleksibilitas kurikulum, kebebasan pengajaran bagi guru, peningkatan ketersediaan sumber daya, dan penguatan dukungan dari komunitas. Implementasi pendidikan multikultural yang efektif akan memungkinkan generasi muda Indonesia belajar dalam suasana yang tidak hanya menghargai keberagaman tetapi juga memperkuat persatuan nasional, membentuk karakter yang responsif terhadap kebutuhan sosial dan budaya yang kompleks, serta memperkuat identitas bangsa yang inklusif."

E. Studi Kasus: Implementasi Pendidikan Multikultural di UIN Ar-Raniry Aceh

Strategi Implementasi

UIN Ar-Raniry mengintegrasikan nilai-nilai multikultural dalam kurikulumnya untuk mempromosikan toleransi beragama dan menghormati keberagaman. Berikut adalah beberapa strategi utama yang diimplementasikan oleh universitas ini:

1. Integrasi Nilai Multikultural dalam Kurikulum

Kurikulum di UIN Ar-Raniry mencakup materi yang mengajarkan tentang pluralisme dan pentingnya keberagaman budaya. Pengintegrasian nilai-nilai moderasi dalam Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah secara substansial diarahkan pada pembentukan karakter Islam moderat bagi mahasiswa. Rencana Pembelajaran Semester (RPS) di UIN Ar-Raniry Aceh telah disesuaikan untuk selaras dengan standar kurikulum yang disusun secara terpusat oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Islam (Diktis) Kementerian Agama sejak tahun akademik 2014/2015. Standar ini mencakup metodologi pemahaman ajaran Islam, Al-Qur'an, serta konsep sunnah dan ijtihad, solusi Islam terhadap permasalahan sosial-budaya dan lingkungan, ijtihad Muslim dalam politik, moderasi Islam, perempuan, budaya anti-korupsi, dan Islam sebagai *rahmatan lil alamin*. Kurikulum ini juga berdasarkan pedoman penyelenggaraan Mata Kuliah Wajib Kurikulum (MKWK) yang disusun oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yang menetapkan bahwa moderasi beragama menjadi substansi dalam mata kuliah agama Islam (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2020).

2. Peran Dosen dan Mahasiswa

Dosen di UIN Ar-Raniry berperan aktif dalam mempromosikan nilai-nilai moderat dan multikultural. Mereka memberikan contoh sikap toleransi dan keterbukaan terhadap perbedaan. Mahasiswa juga didorong untuk terlibat dalam diskusi dan kegiatan yang mendukung nilai-nilai multikultural. Keterlibatan ini membantu mengurangi kecenderungan radikal di kalangan mahasiswa.

3. Kegiatan Ekstrakurikuler

Sangat penting bahwa kegiatan mahasiswa diarahkan pada konsep toleransi, penghormatan terhadap keragaman, multikulturalisme,

dan tidak mengandung unsur kekerasan, terutama untuk UKM berbasis Islam. UKM ini harus tetap mengutamakan sikap komitmen kebangsaan. Penting untuk menumbuhkan komitmen kebangsaan di kalangan mahasiswa sebagai ukuran sejauh mana kelompok mahasiswa menghayati dan mengekspresikan ideologi nasional, terutama kesediaan mereka untuk menerima Pancasila sebagai dasar negara.

Implementasi pendidikan multikultural di UIN Ar-Raniry Aceh menunjukkan bahwa dengan strategi yang tepat dan dukungan yang memadai, pendidikan multikultural dapat diterapkan dengan sukses. Pendekatan multikultural ini membantu mahasiswa untuk lebih menghargai perbedaan dan memperkuat identitas Islam yang moderat. Dengan terus melakukan evaluasi dan monitoring, UIN Ar-Raniry dapat memastikan bahwa pendekatan multikultural ini tetap relevan dan efektif dalam mencapai tujuannya.

BAB XI

PROGRAM PENDIDIKAN MAGANG BERSERTIFIKAT DAN GURU PENGGERAK DALAM MEMAJUKAN KONSEP MULTIKULTURAL

Irwansyah & Abdul Hamid Siregar

A. Latar Belakang dan Urgensi Program Pendidikan Magang Bersertifikat dan Guru Penggerak

Program magang merupakan suatu wadah untuk mendorong para mahasiswa agar belajar secara langsung di perusahaan dengan melihat bagaimana kondisi nyata di lapangan. Dengan adanya magang diharapkan dapat memberikan mahasiswa pengalaman empiris yang nantinya akan meningkatkan kreativitas, kemandirian, dan menemukan pengetahuan yang didapat dari permasalahan riil. Magang juga dapat memberikan bekal kepada mahasiswa sebelum menjalankan kegiatan kerja yang sebenarnya. Selain itu, magang juga

memiliki tujuan yaitu, memaksimalkan potensi mahasiswa karena secara tidak langsung dalam magang mahasiswa akan terlatih untuk bekerja dengan menerapkan teori yang telah didapat dan memperluas jaringan dengan orang-orang baru yang memiliki keahlian pada bidang tertentu sehingga para mahasiswa akan mendapat ilmu-ilmu yang baru.

Program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) merupakan salah satu bentuk dari pembelajaran yang dilakukan oleh para mahasiswa dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui dunia nyata dan dinamika lapangan. Melalui program MBKM yang telah dilakukan diharapkan *hard* dan *soft skills* dari mahasiswa akan terbentuk. Dengan tuntutan dunia industri saat ini, program MBKM dapat membantu perguruan tinggi menghasilkan lulusan terbaik. Salah satu bentuk kegiatan dari program MBKM adalah magang industri. Program Magang memberikan sarana kepada para mahasiswa untuk melatih diri serta mengembangkan kemandirian dengan mencari dan menemukan pengetahuan melalui kegiatan magang. Bagi Mahasiswa dengan adanya magang diharapkan akan menjawab tantangan yaitu untuk menghasilkan lulusan sesuai dengan kemajuan IPTEK dan perkembangan zaman.

Kemendikbud ristek mengumumkan program-programnya yang memberikan kelonggaran kepada para guru di Indonesia dan suatu terobosan besar yaitu guru penggerak (Satriawan et al., 2021). Guru penggerak dirasa sebagai salah satu awal dalam mengatasi segala Problematika di dunia pendidikan. Perkembangan zaman semakin kompleks menjadikan tantangan semakin besar bagi dunia pendidikan.

Guru Penggerak Sebagai Program Kemenikbudristek Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan Indonesia Menurut Pasal 35 (1) Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, standar nasional pendidikan tentang isi, standar proses, standar pengelolaan, standar evaluasi pendidikan,

dan standar pembiayaan harus ditingkatkan dan direncanakan secara berkala. Guru harus berkompeten. Kemampuan individu merupakan kemampuan pribadi yang dapat mencerminkan kepribadian seseorang dengan kepribadian yang dewasa, arif, berwibawa, kokoh, stabil dan berakhlak mulia serta dapat menjadi teladan yang baik bagi siswa. Kemampuan pendidikan adalah kemampuan seorang guru untuk memahami siswa, merancang dan melaksanakan pembelajaran, mengembangkan siswa, dan mengevaluasi hasil belajar siswa untuk mewujudkan potensi siswa.

Sekolah sebagai tempat pembentukan karakter siswa selalu mengalami perubahan dinamis (Kurniawan & Sudrajat, 2017). Sekolah merupakan tempat bagi pendidik dan guru untuk menyampaikan ilmu pengetahuan, menumbuhkan budaya dan membangun kepribadian bagi siswa, serta berperan sangat strategis dalam menciptakan insan-insan yang bertalenta. Perubahan dan transformasi pendidikan sebenarnya didasarkan pada dua faktor: eksternal dan internal. Untuk menjaga relevansinya, lembaga pendidikan modern harus mengikuti semangat zaman. Oleh karena itu, dalam menghadapi dinamika lingkungan perlu memiliki dan berpegang pada prinsip keterbukaan, yaitu selalupositif daripada responsif. Perubahan proses dan kebutuhan akan perubahan adalah unik bagi organisasi sekolah. Faktor internal yang mendorong perubahan sekolah meliputi (1) hubungan antar komponen sekolah, (2) masalah terkait mekanisme kerja, dan (3) masalah keuangan (Mulyasa & Aksara, 2021).

B. Komponen magang bersertifikat

Magang bersertifikat adalah program magang yang memberikan pengakuan resmi kepada peserta setelah menyelesaikan kegiatan magang sesuai dengan kriteria tertentu. Sertifikat magang ini dapat menjadi bukti pengalaman profesional yang berguna saat mencari pekerjaan di masa depan. Berikut adalah beberapa komponen yang biasanya terdapat dalam program magang bersertifikat:

1. Tujuan Program
 - a. Pendidikan dan Pengalaman Kerja: Magang bertujuan memberikan pengalaman praktis di dunia kerja yang relevan dengan jurusan atau bidang studi peserta.
 - b. Pengembangan Keterampilan: Membantu peserta untuk mengembangkan keterampilan teknis maupun soft skills yang penting di industri terkait.
2. Kriteria dan Persyaratan
 - a. Persyaratan Akademik: Biasanya peserta diharuskan memenuhi standar tertentu dalam bidang studi mereka.
 - b. Durasi Magang: Magang bersertifikat sering kali memiliki durasi yang jelas, misalnya 3 bulan, 6 bulan, atau sesuai dengan ketentuan perusahaan.
 - c. Tugas dan Proyek: Peserta diharapkan untuk menyelesaikan tugas atau proyek yang relevan dengan bidang pekerjaan yang dijalani selama magang.
3. Pembimbing atau Mentor
 - a. Bimbingan dari Profesional: Peserta magang akan memiliki seorang mentor atau pembimbing yang memberikan arahan dan evaluasi selama program berlangsung.
 - b. Penilaian Kinerja: Pembimbing bertanggung jawab memberikan umpan balik terhadap kinerja peserta, dan biasanya melakukan penilaian akhir yang dapat mempengaruhi pemberian sertifikat.
4. Materi atau Pembelajaran Praktis
 - a. Pengalaman Kerja Nyata: Peserta diberi kesempatan untuk terlibat langsung dalam pekerjaan sehari-hari di perusahaan, baik itu dalam bentuk pengamatan, partisipasi aktif, maupun penyelesaian tugas tertentu.
 - b. Workshop atau Pelatihan: Beberapa program magang bersertifikat juga menyediakan sesi pelatihan atau workshop

tambahan untuk meningkatkan keterampilan peserta di bidang tertentu.

5. Dokumentasi Magang

- a. Laporan Magang: Peserta sering kali diminta untuk membuat laporan akhir tentang pengalaman dan pembelajaran mereka selama magang. Laporan ini bisa meliputi deskripsi tugas, tantangan yang dihadapi, solusi yang ditemukan, serta pencapaian yang diraih.
- b. Evaluasi Kinerja: Penilaian akhir yang dilakukan oleh perusahaan atau lembaga tempat peserta magang bekerja. Evaluasi ini menjadi dasar untuk pemberian sertifikat.

6. Sertifikat Magang

- a. Penerbitan Sertifikat: Setelah selesai, peserta akan menerima sertifikat yang menyatakan bahwa mereka telah menyelesaikan program magang bersertifikat. Sertifikat ini dapat mencakup informasi seperti nama peserta, perusahaan/ organisasi, durasi magang, dan tugas yang dijalani.
- b. Keuntungan Sertifikat: Sertifikat magang dapat menambah nilai pada CV dan menjadi bukti kompetensi yang berguna ketika melamar pekerjaan atau melanjutkan pendidikan.

7. Kegiatan Evaluasi

- a. *Feedback* dari Peserta: Program magang bersertifikat juga sering kali meminta feedback dari peserta untuk menilai bagaimana pengalaman magang tersebut dan memberi saran untuk perbaikan program di masa mendatang.
- b. Peningkatan Keterampilan: Berdasarkan umpan balik yang diterima, peserta dapat mengidentifikasi keterampilan baru yang mereka peroleh selama magang, serta area yang perlu ditingkatkan.

8. Peluang Kerja atau Lanjutan Program

- a. Peluang Kerja Setelah Magang: Banyak perusahaan memberikan kesempatan untuk melanjutkan bekerja setelah

magang selesai, terutama bagi peserta yang menunjukkan performa baik selama magang.

- b. Program Lanjutan: Beberapa program magang bersertifikat menawarkan kesempatan untuk melanjutkan ke program pelatihan atau peluang pengembangan profesional lainnya.

Secara keseluruhan, magang bersertifikat dapat memberikan nilai tambah yang besar dalam pengembangan karir, karena memberi pengalaman praktis yang sangat dihargai oleh perusahaan.

C. Peran Guru Penggerak dalam Memajukan Konsep Multikultural

Guru penggerak memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan dan memajukan konsep multikultural, terutama dalam konteks pendidikan di Indonesia yang sangat beragam dari segi suku, agama, ras, dan budaya. Guru penggerak tidak hanya berfokus pada pengajaran akademik, tetapi juga berperan sebagai fasilitator dalam membentuk karakter dan menciptakan lingkungan yang inklusif, harmonis, dan menghargai perbedaan. Berikut beberapa peran kunci guru penggerak dalam memajukan konsep multikultural:

1. Mengajarkan Nilai-Nilai Kebhinekaan
Guru penggerak harus menjadi teladan dalam menanamkan nilai-nilai kebhinekaan sejak dini. Mereka dapat mengintegrasikan materi yang mengajarkan tentang pentingnya keberagaman dan toleransi dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya, dalam pelajaran sejarah, guru bisa mengangkat berbagai peristiwa yang menunjukkan bagaimana keragaman budaya dan agama telah berperan dalam membangun Indonesia.
2. Membangun Lingkungan yang Inklusif
Sebagai penggerak, guru harus menciptakan suasana kelas yang inklusif, di mana setiap siswa, tanpa memandang latar belakang etnis, agama, atau status sosial, merasa diterima dan dihargai.

Ini bisa dilakukan dengan menghormati identitas setiap siswa, memberikan kesempatan yang setara, dan mendorong mereka untuk saling mengenal dan menghargai perbedaan.

3. **Menyusun Kurikulum yang Mencerminkan Keberagaman**
Guru penggerak bisa mengembangkan materi dan metode pengajaran yang mencerminkan keberagaman budaya. Selain itu, guru dapat berkolaborasi dengan pihak lain untuk menciptakan kegiatan ekstrakurikuler yang memperkenalkan berbagai tradisi budaya Indonesia, seperti seni, tarian, atau bahasa daerah, yang mendukung semangat multikulturalisme.
4. **Menumbuhkan Sikap Toleransi dan Empati**
Guru penggerak berperan dalam menumbuhkan sikap toleransi dan empati di kalangan siswa. Dengan mengedukasi siswa untuk memahami perspektif orang lain yang berbeda, guru dapat membantu mengurangi prasangka dan diskriminasi. Aktivitas seperti diskusi terbuka tentang perbedaan, studi kasus, atau proyek kolaboratif bisa digunakan untuk membangun sikap saling menghormati.
5. **Melakukan Pendekatan Pembelajaran yang Beragam**
Mengingat bahwa setiap siswa memiliki latar belakang budaya dan cara belajar yang berbeda, guru penggerak perlu menggunakan pendekatan pembelajaran yang beragam (multimodal) dan adaptif. Ini bisa termasuk penggunaan media dan sumber daya yang mencakup berbagai budaya atau cara-cara mengajar yang menyesuaikan dengan kebutuhan setiap siswa.
6. **Mendorong Siswa untuk Terlibat dalam Kegiatan Sosial**
Guru penggerak dapat mendorong siswa untuk terlibat dalam kegiatan sosial yang berkaitan dengan keberagaman, seperti mengadakan perayaan Hari Multikultural, lomba budaya, atau diskusi antaragama. Kegiatan-kegiatan semacam ini tidak hanya memperkaya wawasan siswa tetapi juga mempererat hubungan antar siswa dari berbagai latar belakang.

7. Meningkatkan Kesadaran tentang Isu Sosial dan Multikultural
Guru penggerak juga berperan dalam meningkatkan kesadaran siswa tentang isu-isu sosial dan multikultural yang ada di masyarakat. Mereka dapat memanfaatkan berbagai media untuk membahas tema-tema seperti diskriminasi, kesetaraan, hak asasi manusia, dan pentingnya hidup berdampingan dalam masyarakat yang majemuk.
8. Melatih Kepemimpinan Multikultural pada Siswa
Guru penggerak memiliki peran dalam melatih kepemimpinan yang inklusif pada siswa. Dengan memberikan kesempatan kepada siswa untuk memimpin proyek atau kegiatan yang melibatkan berbagai kelompok budaya, siswa dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang mengutamakan kerjasama dan penghargaan terhadap perbedaan.
9. Kolaborasi dengan Orang Tua dan Komunitas
Guru penggerak juga perlu bekerja sama dengan orang tua dan komunitas untuk memperkuat nilai-nilai multikultural di luar sekolah. Dengan mengadakan pertemuan atau workshop tentang pentingnya kebhinekaan dan bagaimana orang tua bisa mendukung pendidikan multikultural anak-anak mereka, guru dapat menciptakan kesadaran yang lebih luas tentang isu ini.
10. Menjadi Agen Perubahan dalam Masyarakat
Guru penggerak, dengan pengaruhnya yang besar, dapat menjadi agen perubahan dalam masyarakat, dengan memperkenalkan konsep multikulturalisme kepada orang tua, masyarakat, dan bahkan pemerintah. Mereka dapat berpartisipasi dalam berbagai program sosial atau menjadi contoh dalam memecahkan masalah yang terkait dengan perbedaan.

Guru penggerak memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan pendidikan yang mengakomodasi dan merayakan keberagaman. Dengan pendekatan yang inklusif, pembelajaran yang memperkenalkan keberagaman budaya, serta pembentukan sikap

toleransi dan empati, guru penggerak tidak hanya mengembangkan siswa secara akademis, tetapi juga membentuk karakter mereka menjadi individu yang lebih terbuka dan menghargai perbedaan. Melalui peran tersebut, guru penggerak dapat berkontribusi langsung dalam memajukan konsep multikultural di Indonesia.

D. Tantangan dan Solusi dalam penerapan Program Magang Bersertifikat dan Guru Penggerak

Penerapan program magang bersertifikat dan program Guru Penggerak di Indonesia menghadapi sejumlah tantangan, baik dari sisi implementasi, pelaksanaan, maupun hasil yang diinginkan. Namun, tantangan tersebut dapat diatasi dengan solusi-solusi yang terstruktur dan melibatkan berbagai pihak. Berikut adalah beberapa tantangan utama beserta solusinya:

Tantangan dalam Penerapan Program Magang Bersertifikat

1. Kurangnya Kesiapan Infrastruktur dan Fasilitas
 - Tantangan: Beberapa lembaga pendidikan atau perusahaan mungkin tidak memiliki fasilitas atau infrastruktur yang memadai untuk mendukung magang, terutama di daerah-daerah yang kurang berkembang.
 - Solusi: Pemerintah dapat memberikan dukungan berupa pelatihan untuk fasilitator magang, serta memfasilitasi kolaborasi dengan sektor swasta dan instansi lain yang mampu menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan. Pembekalan berupa e-learning atau platform online juga dapat dimanfaatkan.
2. Keterbatasan Pembimbing yang Kompeten
 - Tantangan: Tidak semua tempat magang memiliki pembimbing yang berkualitas atau cukup berpengalaman untuk membimbing peserta magang dengan efektif.

- Solusi: Pelatihan untuk pembimbing magang perlu diadakan secara berkala agar mereka siap memimpin dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada peserta magang. Selain itu, menciptakan sistem mentoring yang lebih terstruktur bisa meningkatkan kualitas pembimbingan.
3. Kurangnya Keterlibatan Industri dan Dunia Usaha
 - Tantangan: Dunia usaha atau industri kadang masih enggan berperan aktif dalam program magang karena faktor waktu, sumber daya, atau prioritas bisnis yang lain.
 - Solusi: Kerja sama antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan dunia usaha perlu diperkuat. Insentif atau kemudahan yang diberikan kepada perusahaan untuk menerima magang dapat menjadi motivasi untuk lebih terlibat. Membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan mengurangi hambatan administratif dapat meningkatkan partisipasi mereka.
 4. Keterbatasan Peluang Magang di Sektor Tertentu
 - Tantangan: Beberapa sektor industri atau lapangan pekerjaan mungkin memiliki keterbatasan dalam menyediakan tempat magang, terutama di sektor-sektor yang lebih spesifik atau di daerah-daerah terpencil.
 - Solusi: Mengembangkan program magang di sektor-sektor yang lebih relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan tren industri. Pemerintah juga bisa mendorong diversifikasi tempat magang dan memperluas kerjasama dengan sektor publik dan swasta di berbagai bidang.

Tantangan dalam Penerapan Program Guru Penggerak

1. Resistensi terhadap Perubahan dan Inovasi
 - Tantangan: Sebagian guru mungkin merasa nyaman dengan cara pengajaran yang sudah lama diterapkan, dan enggan mengikuti model baru yang ditawarkan dalam program Guru Penggerak.

- Solusi: Program ini harus dilaksanakan dengan pendekatan yang lebih humanis, memberikan contoh yang menginspirasi, dan memberikan pendampingan secara berkesinambungan. Kegiatan yang lebih mengedepankan kolaborasi antar guru, serta berbagi pengalaman dan praktik terbaik, akan lebih membuka wawasan dan mempercepat adopsi perubahan.
2. Keterbatasan Waktu dan Beban Kerja Guru
 - Tantangan: Guru yang sudah memiliki banyak tugas dan tanggung jawab seringkali kesulitan untuk meluangkan waktu dalam mengikuti program Guru Penggerak.
 - Solusi: Pelaksanaan program Guru Penggerak harus mempertimbangkan keseimbangan antara tugas pengajaran sehari-hari dengan pelatihan yang diberikan. Menerapkan program secara modular dan fleksibel (misalnya pelatihan daring atau dalam bentuk kegiatan yang tidak mengganggu jam mengajar) dapat membantu mengatasi masalah ini.
 3. Kualitas Pembinaan dan Pendampingan yang Kurang Merata
 - Tantangan: Pembinaan dan pendampingan terhadap guru yang ikut program Guru Penggerak bisa kurang merata, terutama di daerah-daerah dengan sumber daya terbatas.
 - Solusi: Program pendampingan yang lebih intensif dan berbasis teknologi, seperti penggunaan platform daring atau aplikasi yang memungkinkan akses pembelajaran jarak jauh, dapat membantu meningkatkan pemerataan pembinaan. Pemerintah bisa mengoptimalkan kerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan dan organisasi non-pemerintah untuk memperluas dampaknya.
 4. Keterbatasan dalam Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan
 - Tantangan: Banyak guru yang terpilih untuk mengikuti program Guru Penggerak tidak memiliki pemahaman yang mendalam tentang kepemimpinan dalam konteks pendidikan atau pengelolaan perubahan di sekolah.

- Solusi: Program ini harus dilengkapi dengan pembekalan tentang kepemimpinan, manajemen perubahan, dan pengembangan kapasitas dalam memimpin komunitas pendidikan. Pelatihan yang berfokus pada penguatan soft skills, seperti keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, dan pengelolaan konflik, akan meningkatkan kompetensi mereka.
5. Evaluasi dan Penilaian yang Kurang Efektif
- Tantangan: Proses evaluasi dan penilaian terhadap peserta program Guru Penggerak belum sepenuhnya efektif dalam mengukur dampak program terhadap peningkatan kualitas pendidikan.
 - Solusi: Sistem evaluasi yang lebih komprehensif dan berbasis pada indikator kinerja yang jelas dan terukur perlu diterapkan. Penilaian tidak hanya didasarkan pada aspek akademik tetapi juga pada perubahan nyata yang terjadi di tingkat sekolah atau komunitas pendidikan.

BAB XII

KONSEP MEMBANGUN MANAJEMEN MULTIKULTURAL

Siti Nurojiah

A. Pengertian Manajemen Multikultural

Manajemen multikultural adalah suatu pendekatan pengelolaan yang berorientasi pada penghargaan terhadap perbedaan budaya, ras, agama, dan latar belakang sosial dari semua pihak yang terlibat di lingkungan kerja atau pendidikan. Menurut Banks (2009), seorang ahli pendidikan multikultural manajemen multikultural dalam konteks pendidikan adalah proses di mana sekolah mengelola keberagaman siswa dan stafnya sehingga tercipta lingkungan yang inklusif, adil, dan menghormati perbedaan.

Dalam lingkungan sekolah, manajemen multikultural melibatkan pengelolaan sumber daya manusia, seperti guru dan siswa, serta pengaturan program dan kebijakan sekolah yang mendukung keberagaman. Ini mencakup pelatihan bagi staf sekolah mengenai keberagaman, pengembangan kurikulum yang inklusif, serta penerapan kebijakan yang mencegah diskriminasi.

B. Pentingnya Konsep Membangun Manajemen Multikultural

Manajemen pendidikan multikultural sangat penting karena adanya beberapa alasan utama yang berhubungan dengan perkembangan sosial, ekonomi, dan pendidikan di masyarakat yang semakin beragam. Pendidikan multikultural saat ini belum semua masyarakat kita memahaminya. Bahkan ada yang menganggapnya masih asing. Bahkan definisi dari pendidikan multikultural masih juga diperdebatkan. Berikut adalah beberapa pendapat ahli terkait pentingnya manajemen pendidikan multikultural, yang menunjukkan bagaimana pendidikan multikultural berperan dalam menciptakan masyarakat yang inklusif dan harmonis.

1. **James A. Blanks (2008)**, merupakan seorang ahli pendidikan multikultural, yang menyatakan bahwa pendidikan multikultural penting karena dapat memperkenalkan siswa pada keberagaman budaya, yang pada gilirannya membantu mereka untuk memahami dan menghargai perbedaan. Menurut Blanks, manajemen pendidikan berbasis multikultural dapat mengembangkan kesadaran sosial dan keterampilan hidup yang diperlukan untuk berinteraksi dalam masyarakat yang plural. Pendidikan semacam ini, menurut Blanks, juga dapat mengurangi diskriminasi dan membangun hubungan yang lebih adil antara berbagai kelompok sosial.
2. **Geneva Gay (2010)**, seorang pakar dalam pendidikan multikultural, menekankan bahwa pendidikan multikultural sangat penting untuk mengatasi ketidaksetaraan pendidikan yang sering kali muncul akibat perbedaan budaya. Manajemen pendidikan yang responsif terhadap keberagaman budaya menurut Gay, tidak hanya meningkatkan kesempatan bagi semua siswa tetapi juga mendorong pencapaian akademik yang lebih tinggi bagi siswa dari latar belakang minoritas. Gay berpendapat

bahwa dengan memanfaatkan pendekatan multikultural, sekolah dapat memberikan pengalaman belajar yang relevan dan mempersiapkan siswa untuk kehidupan di dunia yang semakin global.

3. **Theodore S. Ransford (2002)** mengungkapkan bahwa pendidikan multikultural tidak hanya tentang memberikan pemahaman budaya, tetapi juga tentang menciptakan sistem pendidikan yang adi dan setara. Manajemen pendidikan multikultural, menurutnya, penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keberagaman dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua siswa untuk berkembang tanpa adanya hambatan yang disebabkan oleh latar belakang budaya mereka.
4. **Christine E, Sleeter (2001)**, menjelaskan bahwa manajemen pendidikan multikultural harus memperhatikan perubahan dalam kurikulum dan pengajaran untuk memastikan bahwa materi pendidikan mencerminkan keberagaman budaya. Sleeter berpendapat bahwa untuk menciptakan pendidikan yang adil dan inklusif, penting untuk menanggapi perbedaan dalam cara berpikir dan belajar yang mungkin muncul akibat latar belakang budaya yang berbeda.
5. **Michael Apple (1993)**, menganggap bahwa pendidikan multikultural adalah cara untuk memerangi ketidaksetaraan dan ketidakadilan dalam sistem pendidikan. Menurut Apple, pendidikan yang mengakomodasi keberagaman budaya memberi kesempatan kepada siswa dari berbagai latar belakang untuk memiliki suara yang lebih besar dalam pembentukan pengetahuan dan nilai-nilai yang diajarkan di sekolah, sehingga menciptakan masyarakat yang lebih adil dan setara.

Secara keseluruhan para ahli sepakat bahwa manajemen pendidikan multikultural sangat penting karena dapat memberikan ruang bagi keberagaman untuk dihargai, mengurangi diskriminasi,

dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua siswa untuk sukses. Hal ini akan mendukung pembelajaran yang lebih kaya dan relevan dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang.

Manajemen pendidika multikultural sangat penting untuk diterapkan disekolah. Di dunia yang semakin terhubung dan beragam, keberagaman budaya, ras, etnis, agama dan latar belakang sosial di sekolah menjadi aspek yang perlu diperhatikan dengan serius. Manajemen pendidikan multikultural membantu menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung perkembangan siswa dari berbagai latar belakang. Beberapa alasan mengapa manajemen pendidikan multikultural penting antara lain:

1. Menghargai keberagaman

Pendidikan multikultural membantu membangun sikap saling menghargai antara individu dengan latar belakang budaya yang berbeda. Ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan harmonis di sekolah, dimana setiap individu merasa dihargai tanpa memandang ras, agama, atau kebudayaan mereka.

2. Mempromosikan keadilan sosial

Dalam masyarakat yang beragam, pendidikan multikultural memastikan bahwa semua kelompok, terutama yang kurang terwakili atau terpinggirkan, mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengakses pendidikan yang berkualitas. Hal ini jika dilakukan dapat mengurangi kesenjangan sosial dan menciptakan peluang yang lebih adil bagi semua orang.

3. Meningkatkan keterampilan sosial dan empati

Melalui pendekatan pendidikan multikultural, siswa belajar untuk berinteraksi dengan teman sekelas yang berasal dari berbagai latar belakang budaya. Ini tidak hanya memperkaya pengalaman mereka, tetapi juga meningkatkan keterampilan sosial, empati, dan toleransi yang sangat dibutuhkan di dunia global saat ini.

4. **Persiapan untuk dunia global**
Di era globalisasi, dunia kerja semakin mengedepankan kerjasama antar budaya, manajemen pendidikan multikultural mempersiapkan siswa untuk bekerja dan berinteraksi dalam lingkungan global yang beragam, baik dalam konteks profesional maupun pribadi.
5. **Mendukung inovasi dan kreativitas**
Keberagaman budaya membawa berbagai cara berpikir dan pendekatan yang berbeda. Dengan melihat dari berbagai sudut pandang dan menggunakan metode yang lebih beragam dalam memecahkan tantangan serta melakukan inovasi dan kreativitas dalam mendukung pendidikan multikultural.
6. **Mengurangi diskriminasi dan prasangka**
Pendidikan multikultural mengedepankan pentingnya memahami dan menghormati perbedaan, serta mengurangi stereotif negatif atau prasangka yang sering kali timbul karena ketidaktahuan terhadap budaya lain. Dengan memahami perbedaan ini, siswa dapat menghindari diskriminasi dan membangun hubungan yang lebih positif.
7. **Memperkaya pembelajaran**
Penggunaan pendekatan multikultural dalam pendidikan memungkinkan siswa untuk mengenal dan mempelajari berbagai perspektif budaya. Ini tidak hanya memperkaya pengetahuan mereka tetapi juga membantu mereka mengembangkan rasa hormat warisan budaya yang berbeda-beda.

Sebagai suatu proses pendidikan untuk menciptakan lingkungan pendidikan setara untuk semua siswa, maka terdapat beberapa prinsip-prinsip yang digunakan. Prinsip pertama, pendidikan multikultural adalah gerakan politik yang bertujuan menjamin keadilan sosial bagi seluruh warga masyarakat tanpa memandang latar belakang yang ada. Prinsip kedua, pendidikan multikultural mengandung dua dimensi, yaitu: pembelajaran (kelas) dan kelembagaan (sekolah) dan

antara keduanya tidak bisa dipisahkan, tetapi justru harus ditangani melalui penanganan yang komprehensif. Prinsip ketiga, pendidikan multikultural menekankan reformasi pendidikan yang komprehensif dapat dicapai hanya lewat analisis krisis atas sistem kekuasaan dan privileges untuk dapat dilakukan reformasi komprehensif dalam pendidikan. Prinsip keempat, berdasarkan analisis krisis ini, maka tujuan pendidikan multikultural adalah menyediakan bagi setiap siswa jaminan memperoleh kesempatan guna mencapai prestasi maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Prinsip kelima, pendidikan multikultural adalah pendidikan yang baik untuk seluruh siswa, tanpa memandang latar belakangnya.

Konsep multikultural menekankan pentingnya memandang dunia dari bingkai referensi budaya di dalam negara dan di dalam komunitas global. Multikulturalisme menegaskan perlunya menciptakan sekolah dimana berbagai perbedaan yang berkaitan dengan ras, etnis, gender, sosioekonomi dan sebagainya diakui dan seluruh siswa dipandang sebagai sumber yang berharga untuk memperkaya proses belajar mengajar.

Proses belajar mengajar atau proses pembelajaran merupakan suatu proses yang rumit dan kompleks, karena tidak semua faktor yang terlibat bisa dikendalikan oleh guru. Dalam analisisnya, Maurianne Adams and Barbara J. Love (2006), menyebutkan bahwa ada empat faktor yang terdapat dalam proses pembelajaran, yaitu: 1). Faktor bawaan siswa, 2). faktor bawaan guru, 3). faktor pedagogy, dan 4). Faktor isi kurikulum. Faktor-faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Siswa, dalam faktor ini siswa memiliki faktor bawaan masing-masing, ada yang sifatnya umum dan ada yang khusus (pribadi). Ada siswa pendiam, ada yang jahil, dan ada juga yang terlalu aktif.
2. Guru, ketika seorang guru memasuki kelas nampak terlihat faktor bawaannya masing-masing, seperti gaya bicara, gaya atau

gerakan anggota tubuhnya bahkan strategi dan cara mengajar yang ditampilkannya.

3. Pedagogy, seorang guru harus menguasai kelas, strategi bahkan hingga perkembangan dan kebutuhan belajar siswanya. Seorang guru harus memastikan siswanya dapat belajar dengan baik.
4. Kurikulum, karena kurikulum memegang peranan penting dalam suatu satuan pendidikan maka perbedaan kurikulum yang digunakan sekolah tentu juga akan membedakan sekolah tersebut dengan sekolah lainnya.

Menurut Zamroni (2011) disebutkan beberapa tujuan yang akan dikembangkan pada diri siswa dalam proses pendidikan multikultural, yaitu: 1). Siswa memiliki kemampuan berpikir kritis atas apa yang telah dipelajari, 2). Siswa memiliki kesadaran atas sifat sakwasangka atas pihak lain yang dimiliki, dan mengkaji mengapa dan dari mana sifat itu muncul, serta terus mengkaji bagaimana cara menghilangkannya, 3). Siswa memahami bahwa setiap ilmu pengetahuan bagaikan sebuah pisau bermata dua, dapat dipergunakan untuk tidak pada tempatnya atau meningkatkan keadilan sosial, 4). Siswa memahami bagaimana mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki dalam kehidupan, 5). Siswa merasa terdorong untuk terus belajar guna mengembangkan ilmu pengetahuan yang dikuasainya, 7). Siswa memiliki cita-cita yang sejalan dengan ilmu yang dikuasainya, dan 8). Siswa dapat memahami keterkaitan apa yang dilakukan dengan berbagai permasalahan dalam kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.

Konsep multikultural menekankan pentingnya memandang dunia dari bingkai referensi budaya yang berbeda, dan mengenali serta menghargai serta menghargai kekayaan ragam budaya di dalam negara dan di dalam komunitas global. Bangunan paradigma pendidikan multikultural yang ditawarkan Zamroni (2011) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan multikultural menciptakan kesetaraan pendidikan bagi seluruh warga masyarakat.

2. Pendidikan multikultural bukan sekedar perubahan kurikulum atau perubahan metode pembelajaran.
3. Pendidikan multikultural mentransformasikan kesadaran yang memberikan arah kemana transformasi praktik pendidikan harus menuju.
4. Pengalaman menunjukkan bahwa upaya mempersempit kesenjangan pendidikan salah arah yang justru menciptakan ketimpangan semakin besar.
5. Pendidikan multikultural bertujuan untuk berbuat sesuatu, yaitu membangun jembatan antara kurikulum dan karakter guru, pedagogik, iklim kelas, dan kultur sekolah guna membangun visi sekolah yang menjunjung kesetaraan.

Oleh sebab itu, para guru yang memberikan pendidikan multibudaya harus memiliki keyakinan bahwa perbedaan budaya memiliki kekuatan dan nilai, sekolah harus menjadi teladan untuk ekspresi hak-hak manusia dan penghargaan untuk perbedaan budaya dan kelompok, keadilan dan kesetaraan sosial harus menjadi kepentingan utama dalam kurikulum, sekolah dapat menyediakan pengetahuan, keterampilan, dan karakter untuk membantu siswa dari berbagai latar belakang sekolah.

C. Tantangan dalam Penerapan Manajemen Multikultural

Dalam penerapan pendidikan multikultural tentunya tidak mudah karena berbagai keberagaman yang ada, hal ini tentunya harus menjadi bahan perhatian dan identifikasi agar siap dalam menghadapi adanya kendala ataupun tantangan. Beberapa tantangan yang dihadapi dalam penerapan manajemen multikultural adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya Pemahaman tentang Manajemen Multikultural
Tidak semua guru dan staf sekolah memiliki pemahaman yang cukup tentang pentingnya pendidikan multikultural. Kurangnya

pelatihan atau pemahaman tentang cara mengelola kelas dengan keberagaman budaya dapat menyebabkan bias dalam pengajaran dan interaksi dengan siswa berasal dari latar belakang budaya yang berbeda.

2. Kurangnya sumber daya dan materi pembelajaran yang multikultural
Banyak sekolah yang masih kekurangan materi pembelajaran yang mencerminkan keberagaman budaya. Buku pelajaran, bahan ajar, atau materi yang digunakan dalam pengajaran sering kali hanya berfokus pada satu budaya dominan, yang dapat mengabaikan nilai-nilai dan perspektif dalam budaya lain.
3. Perbedaan dalam gaya belajar dan kebutuhan pendidikan
Siswa dari latar belakang budaya yang berbeda mungkin memiliki gaya belajar yang berbeda. Hal ini dapat menantang guru untuk menyesuaikan metode pengajaran agar dapat memenuhi kebutuhan semua siswa secara efektif, yang kadang sulit dilakukan jika tidak ada pelatihan yang memadai.
4. Keterbatasan dalam infrastruktur dan fasilitas
Masih terdapat sekolah-sekolah yang tidak memiliki fasilitas atau infrastruktur yang mendukung penerapan manajemen pendidikan multikultural seperti ruang kelas yang memadai untuk diskusi antar budaya atau teknologi untuk pembelajaran jarak jauh yang mendukung keberagaman.
5. Keterbatasan anggaran dan sumber daya
Pendidikan multikultural memerlukan investasi yang cukup dalam hal pelatihan guru, pengembangan kurikulum, dan penyediaan materi ajar yang relevan. Keterbatasan anggaran dapat membatasi upaya untuk menerapkan kebijakan pendidikan multikultural secara menyeluruh.
6. Resistensi terhadap perubahan
Perubahan dalam cara mengelola pendidikan dan menciptakan lingkungan multikultural dapat menghadapi resistensi, baik dari guru, siswa, maupun masyarakat. Beberapa individu mungkin

merasa cemas atau tidak yakin tentang perubahan yang diperlukan untuk mendukung keberagaman.

7. Perbedaan sosial dan ekonomi

Siswa dengan latar belakang sosial ekonomi yang berbeda mungkin menghadapi tantangan tambahan dalam sistem pendidikan. Kesenjangan ini dapat memperburuk ketidaksetaraan dalam akses pendidikan yang berkualitas.

8. Tantangan dalam meningkatkan keterlibatan orangtua

Meningkatkan keterlibatan orangtua dalam pendidikan multikultural dapat menjadi tantangan, terutama jika orangtua berasal dari latar belakang budaya yang berbeda atau memiliki pandangan yang terbatas tentang keberagaman. Beberapa orangtua mungkin merasa terisolasi atau kesulitan dalam berkomunikasi dengan pihak sekolah. Perubahan dalam cara mengelola pendidikan dan menciptakan lingkungan multikultural dapat menghadapi resistensi, baik dari guru, siswa, maupun masyarakat. Beberapa individu mungkin merasa cemas atau tidak yakin tentang perubahan yang diperlukan untuk mendukung keberagaman.

9. Kurangnya kebijakan yang mendukung

Banyak sekolah mungkin belum memiliki kebijakan atau pedoman yang jelas tentang bagaimana melaksanakan pendidikan multikultural. Tanpa dukungan kebijakan yang kuat dari pihak pemerintah atau lembaga pendidikan, penerapan prinsip-prinsip multikultural dalam pendidikan bisa menjadi terhambat.

D. Strategi Membangun Manajemen Multikultural

Dalam membangun manajemen pendidikan multikultural dan penerapannya maksimal tentunya diperlukan berbagai strategi yang dapat diterapkan dalam mengelola keberagaman di lingkungan Sekolah. Strategi itu diperlukan untuk menciptakan lingkungan

yang inklusif, adil, dan menghormati keberagaman budaya. Strategi yang dapat digunakan dalam membangun penerapan manajemen multikultural adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan dan Pengembangan Profesional bagi Guru

Guru dan staf sekolah perlu diberikan pelatihan yang mencakup konsep dan pentingnya manajemen multikultural, termasuk cara menghadapi perbedaan budaya dan agama dalam proses pembelajaran. Pelatihan ini juga harus meliputi pemahaman tentang bias, diskriminasi, serta teknik pengajaran yang dapat mendukung pembelajaran siswa dengan berbagai latar belakang budaya, dan pengembangan keterampilan komunikasi lintas budaya. Memberikan pelatihan khusus kepada pendidik agar mereka dapat mengenali dan menghormati keberagaman budaya di kelas.

2. Pengembangan Kurikulum yang Beragam

Kurikulum di sekolah harus mencerminkan keberagaman budaya dan latar belakang siswa. Dengan demikian, siswa dapat belajar tentang budaya-budaya lain dan mengembangkan sikap menghargai terhadap keberagaman. Mengintegrasikan berbagai perspektif budaya budaya dalam kurikulum untuk menciptakan pemahaman yang lebih dalam tentang keberagaman. Kurikulum multikultural mencakup sejarah, seni, sastra, dan nilai-nilai dari berbagai budaya untuk meningkatkan pemahaman antarbudaya di kalangan siswa.

3. Mengadopsi Kebijakan Anti-Diskriminasi

Sekolah harus memiliki kebijakan yang jelas terkait anti-diskriminasi. Kebijakan ini penting untuk memastikan tidak ada diskriminasi di lingkungan sekolah, baik antar siswa maupun antara guru dan siswa.

4. Menyelenggarakan Kegiatan yang Mendukung Keberagaman
Kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung keberagaman, seperti pentas seni budaya, perayaan hari besar agama, atau diskusi lintas budaya, dapat mendorong siswa untuk saling memahami.
5. Pembentukan Komite atau Kelompok Multikultural di Sekolah
Sekolah dapat membentuk komite yang bertugas mengawasi penerapan manajemen multikultural di sekolah, termasuk menampung keluhan siswa terkait diskriminasi atau ketidakadilan.
6. Pengembangan Sistem Pembelajaran yang Mendorong Kolaborasi
Metode pembelajaran yang berbasis kerja sama dapat diterapkan untuk mendorong siswa berinteraksi dengan rekan-rekan yang berbeda latar belakang, sehingga mereka terbiasa bekerja sama tanpa memandang perbedaan.
7. Pemanfaatan Teknologi untuk Pembelajaran Multikultural
Menggunakan teknologi, seperti platform pembelajaran online, untuk mengakses materi yang beragam secara budaya. Teknologi juga dapat digunakan untuk menghubungkan siswa dengan teman sekelas atau siswa dari latar belakang budaya yang berbeda melalui proyek kolaboratif.
8. Menciptakan Lingkungan Yang Menghargai Keberagaman
Membangun suasana sekolah yang terbuka dan saling menghormati antarbudaya. Hal ini bisa dilakukan melalui kegiatan yang mempromosikan dialog antarbudaya, perayaan hari-hari besar dari berbagai budaya, serta melibatkan komunitas dalam kegiatan sekolah.
9. Evaluasi Dan Pengembangan Program Manajemen Multikultural
Untuk memastikan keberhasilan manajemen multikultural, sekolah perlu melakukan evaluasi secara berkala. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei terhadap siswa, guru, dan orang tua untuk mengetahui apakah kebijakan yang diterapkan sudah efektif. Hasil dari evaluasi ini dapat digunakan untuk memperbaiki atau mengembangkan strategi yang lebih efektif.

BAB XIII

PENDIDIKAN SEBAGAI TRANSFORMASI BUDAYA DALAM MENATA PERSATUAN

Ira Wirtati & Nazli Fahada

A. Peran Pendidikan dalam Transformasi Budaya

Pendidikan adalah salah satu komponen penting dalam pembentukan dan pengembangan budaya suatu masyarakat. Dalam konteks keberagaman Indonesia, pendidikan bukan hanya berfungsi sebagai media untuk menyampaikan pengetahuan, tetapi juga menjadi instrumen yang mempengaruhi nilai, norma, serta cara berpikir masyarakat (Muhaimin.2004). Pendidikan mampu mengarahkan perubahan sosial dan budaya yang menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan toleran.

1. Konsep Transformasi Budaya dalam Pendidikan

Transformasi budaya adalah proses di mana suatu masyarakat mengadopsi, mengubah, atau memperbaharui nilai-nilai, norma, dan tradisi yang ada (Mansur, H. A. (2014). Proses ini

sering kali terjadi secara bertahap dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pendidikan. Pendidikan memainkan peran sebagai agen perubahan yang dapat memperkenalkan dan memperkuat nilai-nilai baru yang sesuai dengan perkembangan zaman, sambil tetap mempertahankan identitas budaya lokal.

Pendidikan yang efektif dalam transformasi budaya adalah pendidikan yang tidak hanya menekankan pada aspek akademis, tetapi juga aspek karakter dan moral. Sistem pendidikan harus mampu mengakomodasi nilai-nilai budaya lokal yang positif dan relevan, serta menyaring pengaruh budaya luar yang kurang sesuai dengan karakter bangsa. Dalam hal ini, pendidikan bertindak sebagai wadah bagi generasi muda untuk memahami dan menghargai warisan budaya, sambil membuka diri terhadap perubahan dan inovasi.

2. Perubahan Nilai dan Norma melalui Pendidikan

Pendidikan memiliki peran besar dalam mengarahkan dan mengelola perubahan nilai dan norma dalam masyarakat. Berikut beberapa cara bagaimana pendidikan berperan dalam mengadaptasi perubahan budaya:

a. Pengembangan Nilai Toleransi dan Keragaman

Melalui pendidikan, siswa diajarkan untuk memahami, menghargai, dan menghormati perbedaan. Kurikulum yang mengajarkan tentang kebudayaan, agama, dan suku yang berbeda di Indonesia membantu siswa untuk mengembangkan sikap saling menghargai. Pendidikan juga mengajarkan nilai-nilai toleransi sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari, sehingga siswa tumbuh dengan pemahaman yang kuat akan pentingnya keberagaman.

b. Penanaman Sikap Kritis dan Inklusif

Pendidikan juga berfungsi untuk mengembangkan sikap kritis siswa dalam menghadapi pengaruh budaya luar. Melalui pelajaran seperti sejarah, sosiologi, dan agama, siswa diajak untuk menganalisis dampak globalisasi terhadap

budaya lokal dan mengkritisi pengaruh negatif yang mungkin muncul. Dengan begitu, pendidikan mendorong siswa untuk lebih selektif dalam menerima nilai-nilai baru tanpa harus meninggalkan identitas budayanya sendiri.

c. Adaptasi Teknologi sebagai Bagian dari Budaya Baru

Di era digital ini, pendidikan juga berperan dalam memperkenalkan teknologi sebagai bagian dari budaya modern yang relevan. Pendidikan mengajarkan siswa untuk menggunakan teknologi sebagai alat pembelajaran yang positif. Penggunaan teknologi yang benar dapat menjadi bagian dari budaya baru yang lebih efisien, inovatif, dan kreatif.

Pendidikan yang berorientasi pada transformasi budaya juga mengadopsi berbagai metode pengajaran, seperti role-playing, diskusi kelompok, dan proyek berbasis komunitas, yang memungkinkan siswa untuk berinteraksi dengan lingkungan sosial mereka secara langsung. Metode ini memungkinkan siswa untuk berlatih mempraktikkan nilai-nilai toleransi, kerjasama, dan keadilan dalam konteks yang nyata.

3. Contoh Kasus Program atau Sistem Pendidikan yang Berhasil Mempengaruhi Budaya

Untuk melihat dampak pendidikan dalam transformasi budaya, kita dapat melihat beberapa contoh program atau sistem pendidikan yang telah diterapkan di Indonesia dan berhasil mempengaruhi budaya baik di tingkat lokal maupun nasional.

a. Pendidikan Multikultural di Sekolah

Salah satu inisiatif dalam pendidikan yang berdampak pada budaya adalah penerapan pendidikan multikultural. Program ini diperkenalkan di beberapa sekolah sebagai respons terhadap kebutuhan untuk memperkuat nilai-nilai persatuan di tengah keberagaman (Alwasilah, A. C.2009). Dalam pendidikan multikultural, siswa tidak hanya diajarkan

mata pelajaran konvensional, tetapi juga dikenalkan dengan budaya, adat istiadat, dan bahasa dari berbagai daerah di Indonesia. Melalui program ini, siswa diajak untuk berpartisipasi dalam kegiatan lintas budaya, seperti hari budaya, pertukaran budaya, dan proyek seni bersama. Hal ini tidak hanya meningkatkan pemahaman mereka terhadap keragaman, tetapi juga mengurangi stereotip dan prasangka antarbudaya.

b. Program “Sekolah Adiwiyata”

Program *Sekolah Adiwiyata* adalah salah satu contoh bagaimana pendidikan dapat mengubah budaya terkait kesadaran lingkungan di kalangan generasi muda. Program ini bertujuan untuk menciptakan sekolah-sekolah yang peduli dan berbudaya lingkungan. Siswa diajarkan untuk menjaga kebersihan, mendaur ulang sampah, dan melakukan penghijauan di lingkungan sekolah. Dalam jangka panjang, program ini berhasil mengembangkan budaya sadar lingkungan di kalangan siswa yang kemudian juga diterapkan dalam kehidupan sehari-hari mereka. Budaya peduli lingkungan ini berpotensi untuk berkembang menjadi norma sosial yang lebih luas seiring dengan generasi yang sadar lingkungan.

B. Pendidikan Karakter dalam Kurikulum 2013

Dalam Kurikulum 2013, pemerintah Indonesia memperkenalkan pendidikan karakter sebagai salah satu elemen utama dalam sistem pendidikan nasional. Program ini mencakup pengajaran nilai-nilai seperti kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, gotong royong, dan cinta tanah air. Pendidikan karakter ini dirancang agar siswa tidak hanya menjadi cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki sikap dan perilaku yang positif. Penerapan pendidikan karakter telah membawa

perubahan nyata dalam norma sekolah, di mana siswa diajak untuk terlibat dalam kegiatan yang memperkuat solidaritas, seperti kerja bakti, gotong royong, dan kegiatan sosial lainnya. Pendidikan karakter ini telah membantu membangun budaya solidaritas dan kebersamaan di kalangan generasi muda.

C. Program Pertukaran Siswa Antar Daerah

Beberapa sekolah dan pemerintah daerah menyelenggarakan program pertukaran siswa antar daerah yang memungkinkan siswa untuk tinggal dan belajar di lingkungan yang berbeda dengan latar belakang budaya yang beragam. Program ini membantu siswa untuk memahami langsung kehidupan masyarakat di daerah lain, mengenal adat istiadat dan budaya mereka, serta belajar beradaptasi dalam lingkungan yang berbeda. Melalui program ini, siswa dapat mengembangkan rasa saling menghargai dan memahami antarbudaya, yang pada gilirannya memperkuat persatuan bangsa.

Dari beberapa contoh program di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan memainkan peran krusial dalam mengarahkan transformasi budaya yang mendukung nilai-nilai persatuan dan keberagaman. Program-program pendidikan yang berorientasi pada pembentukan sikap toleransi, penghargaan terhadap lingkungan, dan penguatan karakter telah berhasil mempengaruhi nilai dan norma di masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan bukan hanya alat untuk memperoleh pengetahuan, tetapi juga sebagai media untuk membentuk budaya dan identitas bangsa yang solid.

1. Hubungan Pendidikan dan Persatuan Bangsa

Indonesia dikenal sebagai negara dengan keberagaman budaya yang luas, yang mencakup berbagai suku, bahasa, agama, dan adat istiadat. Di satu sisi, keberagaman ini adalah kekayaan bangsa yang unik, namun di sisi lain, keberagaman juga membawa tantangan tersendiri dalam menjaga persatuan. Pendidikan berperan penting sebagai wadah untuk menanamkan nilai-nilai

persatuan sejak dini, dan salah satu pendekatan yang sangat relevan adalah pendidikan multikultural.

a. Pentingnya Pendidikan Multikultural dalam Mendorong Persatuan di Indonesia

Pendidikan multikultural adalah pendekatan pendidikan yang dirancang untuk memperkenalkan dan menghormati keragaman budaya di masyarakat. Dalam konteks Indonesia, pendidikan multikultural penting untuk memperkuat persatuan bangsa di tengah perbedaan. Pendidikan multikultural membantu siswa untuk memahami dan menerima perbedaan, mengurangi prasangka, dan mendorong toleransi di antara siswa yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda. Melalui pendidikan multikultural, siswa diajarkan bahwa meskipun mereka berbeda dalam hal budaya, bahasa, atau agama, mereka tetap bagian dari satu bangsa yang sama. Sikap ini memperkuat semangat *Bhinneka Tunggal Ika*, yaitu "berbeda-beda tetapi tetap satu," yang menjadi landasan dalam menjaga persatuan di Indonesia. Dengan belajar menghormati dan menghargai keberagaman, siswa dapat tumbuh menjadi individu yang lebih inklusif dan berperan aktif dalam menjaga perdamaian dan persatuan di masyarakat.

b. Kurikulum Pendidikan yang Mengajarkan tentang Toleransi, Pengenalan Budaya Lain, dan Penguatan Identitas Nasional

Kurikulum yang dirancang dengan prinsip pendidikan multikultural bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai toleransi dan rasa saling menghargai di antara siswa. Salah satu komponen penting dalam kurikulum ini adalah pengajaran tentang budaya-budaya yang ada di Indonesia. Dalam pelajaran sejarah, sosiologi, dan bahasa Indonesia, siswa diperkenalkan dengan keberagaman budaya yang ada di setiap provinsi. Mereka belajar tentang adat istiadat,

bahasa daerah, makanan khas, dan kesenian tradisional dari berbagai daerah.

Kurikulum ini juga menekankan pentingnya menjaga identitas nasional di tengah perbedaan. Misalnya, siswa diajarkan mengenai simbol-simbol negara seperti bendera, lagu kebangsaan, dan lambang negara yang semuanya melambangkan kesatuan bangsa. Identitas nasional ini penting untuk menumbuhkan rasa cinta tanah air dan kebanggaan sebagai warga negara Indonesia, yang pada akhirnya dapat memperkuat persatuan.

Kurikulum pendidikan di Indonesia juga mengajarkan toleransi agama melalui pelajaran Pendidikan Agama dan Pendidikan Pancasila. Siswa diajarkan untuk menghormati dan menghargai perbedaan keyakinan, yang merupakan salah satu fondasi penting dalam menjaga harmoni sosial. Melalui pendidikan ini, siswa tidak hanya belajar mengenal budaya dan agama lain, tetapi juga berlatih untuk bersikap terbuka dan menghargai pilihan orang lain, sehingga mereka tumbuh menjadi warga negara yang berkepribadian inklusif dan menghormati keberagaman.

Pendidikan memiliki peran sentral dalam menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan di kalangan generasi muda Indonesia. Melalui pendidikan multikultural, kurikulum yang mencakup pelajaran toleransi dan penguatan identitas nasional, serta program-program khusus yang mempertemukan siswa dari berbagai latar belakang budaya, pendidikan menjadi alat yang efektif dalam memperkuat persatuan bangsa. Program-program tersebut menunjukkan bahwa keberagaman budaya bukanlah penghalang untuk persatuan, melainkan sumber kekayaan yang dapat menginspirasi siswa untuk menjadi warga negara yang toleran dan inklusif.

2. Pendidikan sebagai Media Pembentukan Karakter Bangsa

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk karakter generasi penerus bangsa. Pendidikan bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan akademik, tetapi juga menjadi sarana untuk menanamkan nilai-nilai moral dan sosial yang kuat. Dalam konteks Indonesia yang beragam secara budaya, etnis, dan agama, pendidikan karakter menjadi instrumen vital untuk membentuk sikap saling menghormati dan toleransi. Melalui pendidikan karakter, siswa diajarkan nilai-nilai yang mendukung persatuan dan kebersamaan sebagai landasan hidup berbangsa dan bernegara.

3. Pendidikan Karakter dalam Membentuk Sikap Saling Menghormati dan Toleransi

Pendidikan karakter adalah proses pendidikan yang bertujuan untuk mengembangkan nilai-nilai luhur dalam diri siswa, seperti kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, gotong royong, dan sikap saling menghormati. Pendidikan karakter membantu membentuk perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai kebangsaan dan kemanusiaan, yang pada akhirnya mendorong siswa untuk bersikap toleran dan menghargai perbedaan.

a. Saling Menghormati dalam Keberagaman

Di Indonesia, keberagaman suku, agama, dan bahasa membuat pentingnya sikap saling menghormati menjadi sangat relevan. Melalui pendidikan karakter, siswa diajarkan untuk memahami bahwa setiap individu memiliki latar belakang yang berbeda dan bahwa perbedaan tersebut adalah hal yang wajar dan patut dihargai. Pendidikan karakter memberikan kesempatan kepada siswa untuk berinteraksi dengan teman-teman dari berbagai latar belakang dan belajar menghormati perbedaan tersebut sebagai bagian dari kehidupan bermasyarakat.

b. Meningkatkan Sikap Toleransi

Salah satu tujuan penting dari pendidikan karakter adalah menanamkan sikap toleransi di kalangan siswa. Sikap toleransi ini memungkinkan siswa untuk menerima dan menghargai pandangan yang berbeda, termasuk perbedaan agama, budaya, dan adat istiadat. Dengan adanya pendidikan karakter yang baik, siswa akan lebih mudah menerima dan bekerja sama dengan orang lain, terlepas dari perbedaan yang ada. Hal ini sangat penting untuk menjaga keharmonisan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

c. Pembentukan Empati dan Kepedulian Sosial

Pendidikan karakter juga mendorong siswa untuk mengembangkan empati, yaitu kemampuan untuk memahami dan merasakan apa yang dialami oleh orang lain. Siswa yang diajarkan untuk berempati cenderung lebih menghargai perbedaan dan peduli terhadap orang lain. Empati ini menjadi landasan dalam membentuk sikap yang saling menghormati dan mendukung terciptanya masyarakat yang harmonis dan toleran.

4. Peran Pendidik dalam Menanamkan Nilai-Nilai Persatuan dan Kebersamaan

Pendidik, atau guru, memiliki peran sentral dalam menanamkan nilai-nilai persatuan dan kebersamaan di sekolah. Guru bukan hanya sebagai pengajar yang menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai model atau panutan bagi siswa dalam bersikap dan berperilaku. Melalui interaksi langsung dengan siswa, guru dapat menanamkan nilai-nilai moral dan sosial yang mendukung persatuan bangsa.

a. Menjadi Teladan dalam Perilaku

Guru yang berperilaku sesuai dengan nilai-nilai persatuan dan kebersamaan secara tidak langsung menjadi teladan bagi siswa. Ketika guru menunjukkan sikap toleransi, kejujuran, dan kebersamaan dalam kehidupan sehari-hari,

siswa cenderung menirunya dan mengaplikasikannya dalam kehidupan mereka. Misalnya, guru yang memperlakukan setiap siswa dengan adil dan tanpa diskriminasi memberikan contoh konkret tentang pentingnya menghargai setiap individu.

- b. Mengintegrasikan Nilai Persatuan dalam Pembelajaran
Guru dapat menanamkan nilai-nilai persatuan melalui materi pelajaran dengan mengintegrasikan cerita atau contoh yang mengajarkan tentang pentingnya kebersamaan. Misalnya, dalam pelajaran sejarah atau sosiologi, guru dapat menyoroti peristiwa-peristiwa penting yang menunjukkan kekuatan persatuan bangsa Indonesia. Melalui cerita-cerita ini, siswa belajar tentang peran persatuan dalam mencapai tujuan bersama dan pentingnya kerja sama dalam membangun bangsa yang lebih kuat.

5. Mengelola Diskusi dan Kegiatan Kelompok yang Melibatkan Keberagaman

Salah satu cara guru menanamkan nilai persatuan adalah dengan mengadakan diskusi dan kegiatan kelompok yang melibatkan siswa dari berbagai latar belakang. Dalam kegiatan seperti ini, siswa belajar untuk bekerja sama dan menghargai pandangan yang berbeda. Guru dapat mengarahkan diskusi agar siswa memahami bahwa perbedaan tidak harus menjadi sumber konflik, tetapi dapat menjadi peluang untuk saling belajar dan berkembang bersama.

6. Mendorong Kegiatan yang Mengembangkan Rasa Kepedulian

Guru juga dapat menanamkan nilai-nilai persatuan dan kebersamaan dengan melibatkan siswa dalam kegiatan sosial, seperti kerja bakti, proyek pengabdian masyarakat, atau penggalangan dana untuk membantu sesama. Kegiatan-kegiatan seperti ini membangun rasa empati dan solidaritas di kalangan siswa, yang pada akhirnya menguatkan rasa kebersamaan dan

kepedulian sosial. Siswa yang terbiasa bekerja sama dalam kegiatan sosial lebih mungkin untuk tumbuh menjadi individu yang peduli terhadap kesejahteraan orang lain.

7. **Penggunaan Media dan Teknologi dalam Pendidikan Karakter**
Pendidik juga dapat memanfaatkan teknologi dan media untuk menanamkan nilai-nilai karakter pada siswa. Misalnya, guru dapat menggunakan film, cerita animasi, atau kisah-kisah inspiratif yang mengandung nilai persatuan dan kebersamaan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Media ini sering kali dapat mempengaruhi siswa secara emosional dan memperkuat pemahaman mereka akan pentingnya persatuan.

Pendidikan karakter memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk sikap saling menghormati dan toleransi, yang merupakan fondasi bagi persatuan bangsa. Melalui pendidikan karakter, siswa diajarkan untuk menghargai perbedaan dan mengembangkan sikap yang inklusif terhadap sesama. Pendidik, sebagai agen utama dalam proses pendidikan, memiliki tanggung jawab untuk menanamkan nilai-nilai persatuan dan kebersamaan melalui teladan dan kegiatan-kegiatan yang membangun solidaritas. Pendidikan yang diarahkan pada pembentukan karakter bangsa akan menghasilkan generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki sikap moral yang baik, serta mampu berperan aktif dalam menjaga persatuan dan kesatuan bangsa

8. **Peran Sekolah dan Lembaga Pendidikan dalam Memperkuat Persatuan**

Di tengah masyarakat yang beragam seperti Indonesia, sekolah dan lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam memperkuat persatuan. Sekolah tidak hanya menjadi tempat untuk menimba ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai arena untuk menanamkan nilai-nilai kebersamaan, toleransi, dan cinta tanah air. Dengan membentuk siswa yang memahami

dan menghargai perbedaan, sekolah dapat berkontribusi pada terciptanya masyarakat yang damai dan bersatu.

- a. Sekolah sebagai Pusat Pembelajaran Budaya dan Persatuan
Sekolah adalah salah satu institusi pertama di mana siswa diperkenalkan dengan konsep keberagaman budaya, agama, dan latar belakang sosial. Sekolah memainkan peran penting dalam mengajarkan siswa tentang budaya-budaya yang berbeda dan menanamkan sikap saling menghormati.
- b. Pengenalan Nilai-Nilai Kebangsaan dan Bhinneka Tunggal Ika
Melalui kurikulum yang mengajarkan sejarah dan budaya Indonesia, siswa diperkenalkan pada konsep Bhinneka Tunggal Ika, yaitu “berbeda-beda tetapi tetap satu.” Konsep ini mengajarkan siswa untuk melihat keberagaman sebagai kekayaan dan bukan sebagai penghalang untuk bersatu. Dengan pemahaman ini, siswa belajar bahwa perbedaan bukanlah alasan untuk memecah belah, melainkan sebuah kekuatan yang harus dirayakan dan dihormati.
- c. Kegiatan Ekstrakurikuler yang Mendorong Persatuan
Selain pembelajaran di kelas, sekolah seringkali menyediakan kegiatan ekstrakurikuler yang bertujuan untuk membangun semangat kebersamaan. Misalnya, melalui kegiatan pramuka, seni budaya, atau olahraga, siswa belajar bekerja sama dengan teman-teman yang berasal dari latar belakang yang berbeda. Interaksi dalam kelompok-kelompok ini menumbuhkan sikap menghargai dan memahami satu sama lain, serta memperkuat rasa persatuan dan solidaritas di antara mereka.
- d. Hari-Hari Nasional dan Perayaan Budaya
Perayaan hari-hari nasional seperti Hari Kemerdekaan dan Hari Sumpah Pemuda, serta perayaan budaya seperti Hari Kartini dan acara sekolah berbasis budaya, menjadi momen penting bagi sekolah untuk menanamkan rasa

cinta tanah air dan persatuan. Dalam perayaan ini, siswa dapat menampilkan budaya daerah mereka masing-masing, yang tidak hanya memupuk kebanggaan terhadap identitas mereka, tetapi juga memupuk pemahaman dan penghargaan terhadap keberagaman budaya di Indonesia.

D. Kemitraan Sekolah dengan Komunitas Lokal untuk Menciptakan Budaya Persatuan

Sekolah yang terlibat aktif dengan komunitas lokal dapat memperluas dampak pendidikan persatuan hingga ke lingkungan sekitar. Kemitraan antara sekolah dan komunitas membantu siswa memahami peran mereka dalam masyarakat yang lebih luas dan memperkuat ikatan sosial di antara berbagai kelompok masyarakat.

1. Kolaborasi dengan Tokoh Masyarakat dan Organisasi Lokal
Sekolah dapat mengundang tokoh masyarakat atau perwakilan dari organisasi budaya lokal untuk memberikan ceramah atau berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Kehadiran tokoh-tokoh ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada siswa mengenai budaya dan nilai-nilai lokal, serta memperkuat hubungan antara sekolah dan komunitas. Kolaborasi ini juga membantu siswa menyadari bahwa mereka adalah bagian dari komunitas yang lebih besar, di mana kebersamaan dan persatuan adalah nilai penting.
2. Program Pelayanan Masyarakat (*Community Service*)
Program pelayanan masyarakat yang melibatkan siswa dalam kegiatan di lingkungan sekitar, seperti membersihkan lingkungan, membantu korban bencana, atau mendukung kegiatan sosial, adalah salah satu cara efektif untuk menumbuhkan rasa persatuan. Melalui kegiatan ini, siswa belajar tentang arti kebersamaan dan tanggung jawab sosial. Program ini memperkuat ikatan antara sekolah, siswa, dan masyarakat sekitar, serta mengajarkan

nilai-nilai kebersamaan dan empati yang sangat penting dalam menjaga persatuan.

3. Kerja Sama dengan Orang Tua dan Warga Sekitar.
Kemitraan yang melibatkan orang tua dan warga sekitar dalam kegiatan sekolah juga membantu menciptakan suasana yang mendukung persatuan. Misalnya, acara seperti kerja bakti bersama atau bazar sekolah dapat menjadi ajang untuk mempererat hubungan antara sekolah, orang tua, dan masyarakat sekitar. Kegiatan-kegiatan ini mengajarkan siswa pentingnya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah dan lingkungan.

Tantangan dalam Mewujudkan Pendidikan yang Mendukung Persatuan

Mewujudkan pendidikan yang mendukung persatuan adalah tugas yang tidak sederhana. Dalam konteks masyarakat modern, tantangan dalam membina persatuan melalui pendidikan semakin kompleks, terutama dengan adanya pengaruh globalisasi, digitalisasi, dan keberagaman budaya serta agama. Agar pendidikan dapat berperan sebagai pemersatu bangsa, diperlukan pemahaman dan pendekatan yang tepat untuk menghadapi berbagai tantangan yang muncul.

1. Pengaruh Globalisasi dan Media Digital terhadap Persatuan dan Nilai Budaya

Globalisasi dan perkembangan media digital membawa perubahan besar pada cara pandang dan gaya hidup generasi muda, yang berdampak langsung pada persatuan dan nilai budaya yang ada di masyarakat.

- a. Paparan Budaya Asing dan Dampaknya pada Identitas Nasional

Globalisasi memungkinkan akses mudah ke budaya asing melalui media sosial, internet, film, dan musik. Budaya asing yang mudah diakses ini dapat mengubah cara pandang siswa terhadap budaya local (Gunawan, H.2012). Siswa

yang terpengaruh oleh budaya luar terkadang merasa bahwa budaya mereka sendiri tidak sepopuler atau sekeren budaya asing, yang dapat menurunkan rasa kebanggaan terhadap identitas lokal. Ini adalah tantangan besar bagi pendidikan yang ingin menanamkan nilai-nilai nasional dan persatuan, sebab keberagaman budaya lokal perlu tetap dihargai dan dilestarikan.

- b. Media Sosial sebagai Sumber Konflik atau Diskriminasi
Media digital dan media sosial memiliki peran ganda. Di satu sisi, media sosial dapat menyebarkan informasi yang mendukung persatuan dan memberikan pengetahuan tentang keberagaman budaya. Di sisi lain, media sosial juga dapat memperuncing perbedaan melalui penyebaran informasi yang bersifat diskriminatif, provokatif, atau berita bohong yang dapat memicu konflik antar kelompok. Ketika siswa terpapar informasi yang menyesatkan atau provokatif, hal ini dapat menimbulkan perpecahan. Pendidikan yang mendukung persatuan perlu mampu memberikan literasi digital yang baik agar siswa dapat memilah informasi yang benar dan membangun.
- c. Individualisme sebagai Dampak dari Media Digital
Media digital, terutama media sosial, kadang-kadang dapat memperkuat sikap individualisme di kalangan siswa. Fokus pada pencapaian individu dan popularitas di media sosial dapat menyebabkan siswa kurang peduli terhadap kebersamaan atau kerja sama tim. Hal ini bertentangan dengan upaya membina persatuan yang membutuhkan sikap kebersamaan dan solidaritas. Pendidikan yang mendukung persatuan harus mampu menekankan nilai-nilai kolektivitas dan kebersamaan meskipun siswa hidup di era digital yang mendorong individualisme.

2. Tantangan Keberagaman Budaya dan Agama di Sekolah
Indonesia adalah negara yang sangat beragam, dengan siswa dari latar belakang suku, agama, dan budaya yang berbeda di sekolah. Walaupun keberagaman ini adalah kekayaan bangsa, keberagaman juga menghadirkan tantangan dalam menciptakan lingkungan yang inklusif dan harmonis.
 - a. Diskriminasi dan Stereotip Antar Kelompok
Di lingkungan sekolah, masih ada kemungkinan munculnya diskriminasi atau stereotip terhadap siswa dari suku, budaya, atau agama tertentu. Stereotip yang berkembang di masyarakat kadang terbawa ke sekolah, yang dapat memicu diskriminasi atau bahkan perundungan. Ketika siswa tidak merasa diterima atau dihormati, ini dapat merusak semangat persatuan di sekolah. Mengatasi diskriminasi dan stereotip ini membutuhkan pendekatan pendidikan yang mendorong saling pengertian dan toleransi antar siswa.
 - b. Kesulitan dalam Menerapkan Kurikulum Inklusif
Menerapkan kurikulum yang sepenuhnya inklusif tidak selalu mudah, terutama di sekolah-sekolah yang memiliki latar belakang budaya dan agama yang sangat beragam. Kadang-kadang, kurikulum yang dirancang untuk satu kelompok budaya atau agama tidak sesuai atau bahkan bertentangan dengan nilai-nilai yang dianut kelompok lain. Hal ini menuntut sekolah untuk mengembangkan kurikulum yang menghormati perbedaan dan memberikan pemahaman yang adil tentang semua budaya dan agama. Kurikulum inklusif ini membutuhkan kerjasama dan dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, sekolah, dan komunitas lokal.
 - c. Perayaan Hari-Hari Keagamaan atau Budaya yang Berbeda
Di sekolah yang memiliki siswa dari berbagai latar belakang agama, merayakan hari-hari besar keagamaan atau budaya dapat menjadi tantangan tersendiri. Perayaan ini penting

untuk menghormati identitas budaya siswa, tetapi di sisi lain harus dilaksanakan secara bijaksana agar tidak menimbulkan kecemburuan atau rasa tersisih bagi siswa dari agama atau budaya lain. Sekolah perlu bijaksana dalam mengatur dan merayakan hari-hari besar dengan cara yang menghormati semua pihak, misalnya dengan melibatkan semua siswa dalam perayaan tersebut sebagai bagian dari upaya mengenalkan budaya satu sama lain.

3. Pendekatan Inklusif untuk Menangani Konflik atau Perbedaan di Kalangan Siswa

Pendidikan yang mendukung persatuan harus mampu mengembangkan pendekatan inklusif untuk menangani konflik atau perbedaan yang mungkin timbul di kalangan siswa. Pendekatan inklusif ini berfokus pada penerimaan dan penghargaan terhadap setiap individu, terlepas dari perbedaan yang ada.

a. Membangun Keterampilan Komunikasi dan Resolusi Konflik

Sekolah dapat melatih siswa dalam keterampilan komunikasi yang baik dan teknik resolusi konflik. Melalui pelatihan ini, siswa dapat belajar bagaimana mengekspresikan pendapat mereka dengan cara yang menghormati pandangan orang lain, serta bagaimana menghadapi konflik dengan solusi yang saling menguntungkan. Dengan demikian, ketika terjadi perbedaan pandangan, siswa dapat menyelesaikan konflik secara damai dan tetap menjaga rasa persatuan.

b. Menggunakan Pendekatan Kolaboratif dalam Kegiatan Sekolah

Pendekatan kolaboratif dalam kegiatan sekolah, seperti proyek kelompok, diskusi lintas budaya, atau simulasi peran, adalah cara efektif untuk menumbuhkan pemahaman antar siswa. Dalam kegiatan ini, siswa dari latar belakang berbeda

dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Melalui kerja sama ini, mereka belajar untuk menghargai kontribusi masing-masing individu, yang pada akhirnya memperkuat ikatan persatuan di antara mereka.

- c. Program Bimbingan atau Konseling Berbasis Inklusi
Bimbingan atau konseling berbasis inklusi dapat membantu siswa yang mengalami masalah akibat perbedaan budaya atau agama. Program ini dapat memberikan ruang aman bagi siswa untuk berbicara tentang perasaan mereka, mengatasi kecemasan yang mungkin mereka rasakan, atau menyelesaikan konflik dengan teman. Melalui bimbingan atau konseling ini, siswa juga diajarkan pentingnya empati dan pemahaman terhadap perbedaan. Program ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung terciptanya persatuan.
- d. Mengintegrasikan Pendidikan Anti-Diskriminasi dan Penghargaan terhadap Keberagaman dalam Kurikulum Sekolah dapat mengintegrasikan nilai-nilai anti-diskriminasi dan penghargaan terhadap keberagaman dalam kurikulum, misalnya melalui mata pelajaran pendidikan kewarganegaraan atau pendidikan agama. Dalam pembelajaran ini, siswa diajarkan tentang dampak negatif dari diskriminasi dan pentingnya menghormati hak-hak setiap individu. Dengan demikian, siswa dapat memahami bahwa persatuan hanya bisa terwujud jika setiap individu dihargai dan diperlakukan dengan adil.

Mewujudkan pendidikan yang mendukung persatuan menghadapi berbagai tantangan, termasuk pengaruh globalisasi dan media digital, keberagaman budaya dan agama di sekolah, serta kebutuhan akan pendekatan inklusif untuk menangani konflik. Namun, tantangan-tantangan ini juga bisa menjadi peluang untuk mengembangkan sistem pendidikan yang lebih adaptif dan menghargai perbedaan.

Dengan mempromosikan keterampilan komunikasi, kolaborasi, dan pengelolaan konflik, serta mengintegrasikan nilai-nilai penghargaan terhadap keberagaman dalam kurikulum, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung persatuan bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianty, E. F. (2011). *Multikulturalisme Di Indonesia*. Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical, 44(8), 1689–1699.
- Amin, M. (2018). Pendidikan Multikultural. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 09(1), 24–34. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/5020/3342>
- Anggraeni, D., Munggaran, S. W., Hasbiya, A., & Rahman, A. (2024). *MULTICULTURAL EDUCATION APPROACH IN FORMING STUDENT CHARACTER IN ELEMENTARY SCHOOL*. 4375–4384.
- Anwar, M. S. (2022). Ketimpangan aksesibilitas pendidikan dalam perpsektif pendidikan multikultural. *Foundasia*, 13(1), 1–15. <https://doi.org/10.21831/foundasia.v13i1.47444>
- Aristawati, N. P. W., Sriani, N. M., Dewi, N. N. A. S., & Astini, N. P. T. (2024). Pemanfaatan Teknologi Dalam Penguatan Budaya Lokal Demi Mewujudkan Budaya Emas. *Journal Unmas*, 46–52.
- Azyumardi Azra, Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi menuju Millinium baru, Jakarta: Penerbit Kalimah, 2001
- Awaludin(2021). *Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah*. Journal Education Research and Social Studies. Vol. 2 No.2 Hal. 36\
- Amaliyah, Aam, & Rahmat, Azwar. (2021). Pengembangan Potensi Diri Peserta Didik Melalui Proses Pendidikan. *Attadib: Journal*

of Elementary Education, 5(1), Juni. p-ISSN: 2614-1760, e-ISSN: 2614-1752. <https://www.jurnalfai-uikabogor.org/attadib>

- Alawiyah, W. K. (2021). *Guru penggerak: mendorong gerak maju pendidikan nasional*. Yogyakarta: Perpustakaan nasional RI
- Alwasilah, A. C. (2009). "Pengantar Sosiologi Pendidikan." Bandung: CV Andi Offset.
- Banks, James. A (2012). *Multikultural Education: Characteristics and Goals*. United State Of America: Wiley.
- Banks, J. A. (2015). *Cultural Diversity and Education: Foundations, Curriculum, and Teaching*. Routledge.
- Banks, J. A. (2009). *An Update on Ethnic and Racial Studies in the Context of Multicultural Education*. *Journal of Social Science Education*, 7 (1), 3-17.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.)*. University of Chicago Press
- Budiarto, R. (2005). *Pembangunan Manusia di Indonesia: Sebuah Tinjauan Historis*.
- Budiono, B. (2021). Urgensi Pendidikan Multikultural Dalam Pengembangan Nasionalisme Indonesia. *Jurnal Civic Hukum*, 6(1), 79–89. <https://doi.org/https://ejournal.metrouniv.ac.id/index.php/tapis/article/download/876/779/>
- Christian, C. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Organisasi SMA Negeri 3 Salatiga (Studi Kasus Organisasi OSIS SMA Negeri Salatiga). *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. Vol. 7 No. 3.
- Dedi, K. (2017). Implementasi sistem pendidikan berbasis kompetensi di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 22(3), 245-258.

- Dessler, G(edisi 14). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2015. Hal 30
- Darmawan, D. (2012). *Teknologi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Endah Winarti (2018). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. *Jurnal Tarbiyatuna* Vol. 3 No.1. Hal.11
- Fatah, Nanang, (2013) *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Fahmi. (2018). *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Gay, Geneva. *Culturally Responsive Teaching: Theory, Research, and Practice*. New York: Teachers College Press, 2018.
- Gay, G (2010). *Culturally Responsive Teaching: Theory, Research, and Practice* (2nd,ed). Teachers College Press
- Gorski, P. C., & Covert, B. (2004). *Multicultural Education: Issues and Perspectives*. New York: John Wiley & Sons.
- Gunawan, H. (2012). “Pendidikan Karakter: Konsep dan Implementasi.” Bandung: Alfabeta
- Hadijaya, Y., Darussalim, Yogaswara D., Sidik M., Wuri Tamtama Abdi. (2024) *MANAJEMEN MULTIKULTURAL DALAM SATUAN PENDIDIKAN*, Medan: UMSU Press.
- Hadijaya, Y. (2012). *Administrasi pendidikan*.
- Haryanto, D., Nurdin, N., & Ubadah, U. (2022). Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Multikultural di TPQ Nurul Falah Desa Trimulya Kec. Poso Pesisir utara, Kab. Poso. *Prosiding Kajian Islam dan Integrasi Ilmu di Era Society (KIIIES)* 5.0, 1(1), 218-223.
- Hanafi. 2020. *Sekolah Tanpa Kelas*. Guepedia Group.

- Hanafy, M. S. (2015). PENDIDIKAN MULTIKULTURAL DAN DINAMIKA RUANG KEBANGSAAN. *Jurnal Diskursus Islam*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.24252/jdi.v3i1.198>
- Hasanuddin, H. (2024). Konsep Kebijakan dan Implementasi Pendidikan Multikultural di Indonesia. *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, Dan Pembelajaran*, 9(1), 31–43. <http://www.educasia.or.id/index.php/educasia/article/view/245>
- Herimanto, & Winarno. (2021). *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*. Bumi Aksara.
- Hidayatullah, A. Al Arifin, Implementasi Pendidikan Multikultural Dalam Praksis Pendidikan Di Indonesia, *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, Volume 1, Nomor 1, Juni, 2012.
- Husamah, & Setyaningrum, R. (2013). Strategi pembelajaran di era digital: Integrasi teknologi dalam pendidikan. *Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi*, 5(1), 32-48.
- Husaini, U. (2011). *Manajemen*. Bumi Aksara.
- Hanun Asrahah, *Sejarah Pendidikan Islam*, (Jakarta: Logos, 1999), hal. 181.
- Hartono, Kevin Aldoni, Riyanti, Dwi, & Feriandi, Yoga Ardian. (2024). Tantangan dan Hambatan Pendidikan Multikultural di Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Harmonii Nusa Bangsa*, 1(2). ISSN 3032-3770 (Online).
- Hill, H. (2000). *The Indonesian Economy since the Suharto Era: Political Economy in a Changing World*.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*.
- Husni, T. (2022). Memerdekakan Peserta Didik Belajar Melalui Pembelajaran Berdiferensiasi. *LPMACEH*.

- Imam Bukhori. (2019). *Membumikan Multikulturalisme*. HUMAN-ISTIKA: Jurnal Keislaman, 5(1). <https://doi.org/10.36835/humanistika.v5i1.40>
- Iman, M. (2017). Implementasi Pendidikan Islam Multikultural Di Madrasah Aliyah Negeri Dolok Masihul Serdang Bedagai. *Journal Analytica Islamica*, 6 (1), 54-65.
- Iman, M. Ida Ayu, H. E., Yanti Yunita, E.S, Wagimin, W., Tamimi, M. Ulian Burju, S., & Handoko, H. (2024) MANAJEMEN PENDIDIKAN Teori dan Praktik dalam Sistem Pendidikan, Malang: Literasi Nusantara.
- Irianto, Agus Maladi. (2011). Kontruksi Media, Multikulturalisme, dan Eksistensi Undang-undang Penyiaran di Indonesia: *Jurnal MMH*: jilid 40 No 3.
- Ivancevich Konopaske, Matteson, Terj. G. (2000). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Erlangga.
- Ibrahim, Rustam. (2013). "Pendidikan Multikultural: Pengertian, Prinsip, dan Relevansinya dengan Tujuan Pendidikan Islam." *ADDIN*, vol. 7, no. 1, Februari 2013.
- James Banks dalam Muhaemin el-Ma'Hady, *Multikulturalisme dan Pendidikan Multikultural*" <http://artikel.us/muhaemin6-04.html>, diakses 6 mei 2019.
- Jalwis, J., & Habibi, N. (2019). Konstruksi Pendidikan Multikultural (Studi Urgensi Integrasi Nilai-nilai Multikultural dalam Kurikulum Pendidikan). *Tarbawi : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 15(2), 233–247. <https://doi.org/10.32939/tarbawi.v15i02.453>
- Joana, Yulista, Yulia Setianti, Guent Stepania. *SCAPE GOATING OF THE PHILOSOPHER RENE GIRARD: A BASIC REFLECTION. INDONESIAN JOURNAL OF CHRISTIAN EDUCATION* Article Volume 1, No 2, November (2022) DOI:<https://doi.org/10.55927/ijcet.v1i2.2381> Page: 111-121

- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011). Hal. 60
- Karmila, K., Fauziah, N., Safira, E., Sadikin, M. N. A., & Wardhana, K. E. (2021). Diskriminasi Pendidikan di Indonesia. *EDUCASIA: Jurnal Pendidikan, Pengajaran, Dan Pembelajaran*, 6(3), Article 3. <https://doi.org/10.21462/educasia.v6i3.128>
- Ki Hajar Dewantara. (1962). *Bagian Pertama: Pendidikan*. Penerbitan Taman Siswa.
- Kompri. (2016). *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elemen Kemajuan Sekolah*. Ar-Ruzz Media.
- Kurniadin, & Machali. (2002). *Manajemen Pendidikan (Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan)*. Ar-Ruzz Media.
- Lamatenggo. (2010). *Teknik Komunikasi Dan Informasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara. Mardiyah. (2013). *Kepemimpinan Kyai Dalam Memelihara Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Lazwardi, D. (2017). Manajemen kurikulum sebagai pengembangan tujuan pendidikan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7(1), 119-125.
- Leoni, Silvia. (2023). A Historical Review of the Role of Education: From Human Capital to Human Capabilities. *Review of Political Economy*. <https://doi.org/10.1080/09538259.2023.2245233>. Published online: 29 Aug 2023. Routledge: Taylor and Francis Group.
- Lumowa, V. (2022). *Diskursus Multikulturalisme dan Wajah Indonesianya*. *Jurnal Filsafat*, 32(2). <https://doi.org/10.22146/jf.66815>
- Listiani, Teni. (2011). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, VIII(3), Desember.

- Makawimbang, J. H. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Alfabeta.
- Maryati, K., & Suryani, J. (2001). *SOSIOLOGI:–Jilid 2*. ESIS.
- Mansur, H. A. (2014). “Pendidikan Multikultural di Indonesia.” Bandung: Alfabeta.
- Mesiono. (2012). *Manajemen Dan Organisasi*. Citapustaka Media Perintis.
- Muhammad, R., & Fadhli, M. (2013). *Manajemen Organisasi*. Citra Pustaka.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. (2004). “Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah.” Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen pendidikan karakter*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2002). *Manajemen berbasis sekolah (Vol. 90)*. Bandung: remaja rosdakarya.
- Mulyasa, H. E. (2021). *Menjadi guru penggerak merdeka belajar*. Bandung: Bumi aksara.
- Muslim, A., Ramdayani, G. (2023). *Strategi Guru Penggerak Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Siswa SMAN 1 Lembar*. *Jurnal Transformation of Mandalika*, 4(7), 73.
- Mulyono. (2010). *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. ARRuzz Media.
- Murniati Agustian. (2019). *Pendidikan Multikultural*. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Milburn Thompsonm, J. (2009). *Keadilan Dan Perdamaian*. BPK Gunung Mulia.

- Murdianto. (2018). Stereotipe, Prasangka dan Resistensinya (Studi Kasus pada Etnis Madura dan Tionghoa di Indonesia). *Qalamuna*, Vol. 10, No. 2, Juli-Desember. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3559267>
- Nadhiroh, Umi, & Ahmadi, Anas. (2024). Pendidikan Inklusif: Membangun Lingkungan Pembelajaran Yang Mendukung Kesetaraan Dan Kearifan Budaya. *Ilmu Budaya Jurnal Bahasa, Seni, Sastra dan Budaya*, 8(1), 11-22. e-ISSN 2549-7715.
- Nasruddin, R. (2010). Pengaruh Partisipasi Siswa Dalam Kegiatan Ekstrakurikuler Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa SMKN 2 Garut. Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung: Tidak diterbitkan.
- Nugraha, D. (2020). URGENSI PENDIDIKAN MULTIKULTURAL DI INDONESIA. *Jurnal Pendidikan PKN (Pancasila Dan Kewarganegaraan)*, 1(2), 140. <https://doi.org/10.26418/jppkn.v1i2.40809>
- Nieto, S. (2010). *The Light in Their Eyes: Creating Multicultural Learning Communities*. Teachers College Press
- Nurasmawi, & Ristiliana. (2021). *PENDIDIKAN MLTIKULTURAL* (Cetakan Pertama).
- Nahak, H. M.. (2019). Upaya Melestarikan Budaya Indonesia Di Era Globalisasi. *Jurnal Sosiologi Nusantara*, 5(1), 65–76. <https://doi.org/10.33369/jsn.5.1.65-76>
- Nugroho, H.A.R Tilaar dan Riant. (2009). *Kebijakan pendidikan: pengantar untuk memahami kebijakan pendidikan kebijakan pendidikan sebagai kebijakan publik*: Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Ningsih, Indah Wahyu, Mayasari, Annisa, & Ruswandi, Uus. (2022). Konsep Pendidikan Multikultural di Indonesia. *EDUMASPUL Jurnal Pendidikan*, 6(1), 1083-1091. ISSN 2548-8201 (Print), 2580-0469 (Online).

- Nurhakim, A. (2023, juni 19). Pengertian merdeka belajar, tujuan, konsep, dan komponennya. Retrieved from quipper.com: <https://www.quipper.com/id/blog/info-guru/merdeka-belajar/>.
- Peryuda, Selima, & Khoiri, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. [*Nama Jurnal*], 5(3), April. p-ISSN 2622-4291, e-ISSN 2622-4305.
- Purwani, D. A. (2021). Pemberdayaan Era Digital. Yogyakarta: Bursa Ilmu.
- Prasojo, Z. H., & Pabbajah, M. (2020). AKOMODASI KULTURAL DALAM RESOLUSI KONFLIK BERNUANSA AGAMA DI INDONESIA. *Aqlam: Journal of Islam and Plurality*, 5(1). <https://doi.org/10.30984/ajip.v5i1.1131>
- Rahmat. (2018). Pemanfaatan Teknologi Pembelajaran Dalam Mencapai Hasil Belajar Yang Efektif di Madrasah Aliyah Muhammadiyah Cambajawaya Kecamatan Bontonompo Selatan Kab. Gowa. [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar], Makassar.
- Risladiba, R., (2021). PANCASILA DAN MULTIKULTURALISME. *Edueksos: Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 10(1). <https://doi.org/10.24235/edueksos.v10i1.8402>
- Ramadhan, Iwan, Salim, Izhar, & Supriadi. (2018). Pengaruh Pendidikan Multikultural dan Pendidikan Karakter Terhadap Sikap Toleransi Siswa SMA Pancasila Sungai Kakap. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 7(2). <http://dx.doi.org/10.26418/jppk.v7i2.24068>. ISSN: 2715-2723
- Riyadi, Slamet, Nuswantoro, Patriandi, Merakati, Indah, Sihombing, Irwandi, Isma, Andika, & Abidin, Dindin. (2023). Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Pendidikan

Inklusif di Sekolah. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(3). p-ISSN 2655-710X, e-ISSN 2655-6022. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v6i3.18731>

Sen, A. (2006). *Identity and Violence: The Illusion of Destiny*.

Sibagariang, D., Sihotang, H., & Murniarti, E. (2021). Peran Guru Penggerak Dalam Pendidikan Merdeka Belajar Di Indonesia. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(2), 88-99.

Sutarno. (2007). Pendidikan Multikultural. Dinas Pendidikan dan FKIP Unlam.

Susilowati, Y. (2013). *Pengaruh aspek pengelolaan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja organisasi di Industri Otomotif di Indonesia*. *Jurnal Manajemen Teknologi*

Siahaan, Amiruddin (2018). *Kepemimpinan Pendidikan (Aplikasi Kepemimpinan Efektif, Strategis dan Berkelanjutan)*. CV. Widya Puspita.

Sipuan, S., Warsah, I., Amin, A., & Adisel, A. (2022). Pendekatan Pendidikan Multikultural. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 815. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.815-830.2022>

Suharsono, S. (2017). Pendidikan Multikultural. *EDUSIANA: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 13–23. <https://doi.org/10.30957/edusiana.v4i1.3>

Sitti Martia. *Implementasi Pendidikan Multikultural dalam Pembelajaran*. *Jurnal Lentera Pendidikan*, Vol. 13. No. 1 Juni 2010. Hal 78- 91

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN, Yogyakarta

Sleeter, C.E., & Grant, C.A.(2009). *Making Choices for Multicultural Education: Five Approaches to Race, Class, and Gender*. Wiley.

- Suwandi, dkk. (2023). Manajemen Multikultural. Quepedia. Medan
- Syafaruddin. (2017). *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Perdana Publishing.
- Syafaruddin, & Asrul. (2008). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Cipta Pustaka.
- Syarif, Muh, & Jakfar, Abdul Azis. (2023). Strategi Pengembangan Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas SDM di Madura Pasca Pembangunan Jembatan Suramadu. *Jurnal PAMATOR*, 12(1). ISSN: 1829-7935. <https://doi.org/10.21107/pamator.v12i1.5175>
- Suparlan, P. (2003). Pendidikan Multikultural: Konsep dan Aplikasi. Grasindo
- Sutarno. 2008. *Bahan Cetak Ajar Pendidikan Multikultural*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional
- Soedijarto. (2008). *Landasan dan arah pendidikan nasional kita*. Jakarta: Kompas.
- Terry, G. R. (2021). Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Tilaar, H. A. R. (2004). Multikulturalisme: Tantangan-tantangan Global Masa Depan Dalam Transformasi Pendidikan Nasional. Grasindo.
- Tunnazah, S., Abubakar, A., & Waluyo, K. E. (2024). Manajemen Pendidikan Karakter Berbasis Multibudaya di MDTU Nurrohmah Telukjambe Timur Karawang. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(2). <https://doi.org/10.31004/irje.v4i2.47>
- Tilaar, H.A.R. (2009). *Pendidikan, kebudayaan, dan masyarakat madani Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Triandis, H. C. (2006). *Cultural Intelligence in Organizations*
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Pustaka Setia.

- Waruwu, Faema. (2024). Peran Pendidikan Karakter dalam Membentuk Sikap Positif Terhadap Belajar Anak di Sekolah. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3). p-ISSN 2655-710X, e-ISSN 2655-6022. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Yaqin, A. (2005). Pendidikan Multikultural Cross-cultural Understanding untuk Demokrasi dan Keadilan. Pilar Media.

TENTANG PENULIS



Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd. lahir di Kab. Agam, 7 Maret 1955. Menyelesaikan Program Sarjana di Program Studi Pendidikan Teknik Teknik Bangunan di IKIP Medan (1983), Program Magister pada bidang Pendidikan Teknologi dan Kejuruan di IKIP Yogyakarta (1989). Program Doktor pada bidang Administrasi Pendidikan di IKIP Bandung (1996).

Beliau memiliki pengalaman kerja diantara lain sebagai Staf Ahli Rektor Universitas Negeri Medan (1996-1998), Sekretaris Lembaga Penelitian Universitas Negeri Medan (1997-1998), Ketua Prodi Administrasi Pendidikan Pasca Sarjana Universitas Negeri Medan (1998-1999), Pembantu Dekan I Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan (1999-2002), Kordinator Kopertis Wilayah I Provinsi Sumut dan Aceh/ Kepala LL Dikti Sumut/Aceh (2008-2011), Kepala Badan Diklat (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara (2012-2014), Rektor Universitas Riau Kepulauan (2012-2016), Ketua Umum Yayasan UISU Medan (2013-2018), Ketua Umum Yayasan Pendidikan Jenderal Besar Dr. H. Abduk Haris Nasution /Pasenteren Darul Quran Deli Serdang Sumatera Utara (2019-2021), Pembina Lembaga AMPHIBI Pusat Jakarta (2017-2022), Penasehat Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta wil I Sumatera Utara (2017-2021) dan Ketua Komite Penjamin Mutu BPSDM Provinsi Sumatera Utara (2019-2024).

Sejumlah artikel Ilmiah yang telah ia terbitkan dalam Jurnal antara lain, Effect Of Organization Culture and managerial Competence on Performance of Lecturerin Obstetrics Study Program

at Private University of Sumatera. IOSR Journals, Vol.21, Issue 9, Ver 8, Sep (2016). Widyaswara Performance for Improving the Competency of Vocational Teacher in PPPTK BBL Medan. International Journal of Scientific Research in Science, Engineering (2018). The Effect of Principal Leadership and Organizational Culture on Work Motivation of Banda Aceh City High School Teacher. Proceeding Aisteel 2020 volume 488 (2020). The Effect of Principal Leadership, an Work Motivation, on the Performance of of Biruen District High School Teacher. Proceeding Aisteel 2020. Volume 488 (2020). The Effect Of Transformational Leadership, Organization Culture, Self Efficacy and Work Motivation on The Performance Of Lecturer at Labuhan Batu University. The International Institut for Science Technology and Education (IISTE) (2020). The Effect of Sources of Job Stres on Job Satisfaction of Educative Workers Proceeding Aisteel 2020. Volume 488 (2020). Formulation of A Full Day School Management Model in Improving the Effectiveness of the Implentation in Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Padang Sidempuan. Internatioan Journal of Scientific Research in Science , Enginering and TechnologyJurnal Generasi Kampus (2018). Dan Management of Education. The 7th International Comference on Multidisciplinary Research (2018).

Pengalaman dalam menulis buku yang telah ia terbitkan antara lain dengan judul Aplikasi Analisis Jalur: Pendekatan Manajemen Pendidikan, Penerbit Citapustaka Media (2015). Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran, Penerbit Citapustaka Media (2016).

Penghargaan yang telah ia peroleh antara lain Penghargaan Dosen Teladan Tingkat Nasional yang diberi Mendiknas (1987). Penguji Eksternal Program Doktor Di UNP, UNJ, UPI, dan UINSU (2018-2021). Dan Tim Pansel Pejabat Tinggi Pratama diberi oleh Bupati/ Kepala Daerah Labusel dan Gayo Lues (2018-2020).



Mujhirul Iman, M.Pd. lahir pada 14 Juni 1986 di Medan, Beliau aktif dalam bidang pendidikan dan sosial keagamaan. Beliau tercatat sebagai PNS di Kementerian Agama, di mana beliau telah memulai pengabdian sejak tahun 2014. Saat ini, beliau juga tercatat sebagai Dosen di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU). Dalam bidang akademis, beliau sedang menyelesaikan studi Doktornya di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara, setelah berhasil memperoleh gelar Magister dari Pasca Sarjana UINSU pada tahun 2018 dan gelar sarjana dari IAIN SU pada tahun 2009. Pendidikan formalnya dimulai dari MIN Tanjung Harap dan berlanjut hingga menamatkan pendidikan di MAN 2 Medan pada tahun 2004.

Beliau juga aktif dalam berbagai kegiatan pendidikan, sosial dan keagamaan. Ia pernah menjadi Fasilitator Daerah (FASDA) Pembelajaran USAID Prioritas Kabupaten Serdang 2015-2017, beliau aktif dalam Forum Masyarakat Literasi Indonesia (Formalindo) Kabupaten Serdang Bedagai 2018-2022. Menjabat sebagai Bendahara LPCRPM PWM Sumut sejak tahun 2023, Sekretaris Umum DPW BKPRMI Sumut sejak tahun 2024, Wakil Bendahara Asosiasi Yayasan Pendidikan Islam Kota Medan sejak tahun 2020 dan Wakil Bendahara FOKAL IMM Sumut sejak tahun 2024.

Sebagai penulis, Beliau telah Menulis dan Menerbitkan beberapa Buku berjudul "Mereduksi Traumatik: Sebuah Pendekatan dalam Mengurangi Trauma Bullying" (2024) "Diagnosis Kesulitan Belajar" (2024) dan Membangun Pendidikan Berkualitas: Analisis dan Inovasi Kebijakan (2024). Manajemen Risiko: Berbasis Teori dan Praktik (2024), Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik dalam Sistem Pendidikan (2024).

Menulis beberapa Jurnal: "The Role of Inclusive Education: Analysis of Effectiveness and Problems", "Penerapan Sistem Manajemen Pendidikan Berbasis Total Quality Management

(TQM) Di Lembaga Pendidikan”, Implementasi Pendidikan Islam Multikultural Di Madrasah Aliyah Negeri Dolok Masihul Serdang Bedagai”, “Metode Pengembangan Manajemen Pendidikan di SMP IT Bina Insan Batang Kuis”, "Implementasi Riset Aksi Sebagai Desain Penelitian pada Masyarakat dan Ilmu Ekonomi", "The Significance of career Development for women in the contemporary Era", "Strategi Peningkatan Mutu Universitas: Studi Kasus pada Universitas Dharmawangsa", “Counseling-based Education and Psychological Support for muslim Adolescents Online Islami”, Implementation of teacher Interpersonal Communication on student Behavior Changes”, “The Role of leadership in building an Effective Communication Culture at Al Hijrah IT Middle School 2”, dan beberapa jurnal lainnya yang bisa diakses di https://scholar.google.com/citations?hl=id&user=jbgPLw8AAAAJ&view_op=list_works&sortby=pubdate



Ary Prayuni, M.Pd. lahir pada 17 April 1983 di Simpang Empat, adalah seorang ibu rumah tangga yang aktif dan berperan penting dalam keluarga. Dengan latar belakang pendidikan yang solid, ia telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mendalami ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pendidikan Islam. Ary dibesarkan dalam keluarga yang harmonis dengan dukungan penuh dari kedua orang tuanya, Adi Bintoro dan Indrawati.

Ary mengawali pendidikan dasarnya di SD Negeri No. 112312 Desa Simpang Empat pada tahun 1990 hingga 1996, kemudian melanjutkan ke MTs Al-Washliyah Marbau hingga 1999. Tidak berhenti di situ, ia meneruskan pendidikannya ke SMK Al-Washliyah Marbau dan lulus pada tahun 2002. Dalam upayanya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan di bidang pendidikan Islam, Ary melanjutkan studi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Diniyah, di mana ia memperoleh gelar Sarjana (S1) di Jurusan Pendidikan

Agama Islam pada tahun 2020. Telah menyelesaikan pendidikan pascasarjana (S2) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, dengan fokus pada Manajemen Pendidikan Islam pada tahun 2024. Saat ini beliau sedang menyelesaikan pendidikan Doktor Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Beliau aktif dalam menghasilkan beberapa Karya Ilmiah, baik dalam bentuk Jurnal dan lainnya.



Mhd. Fuad Zaini Siregar, M.Pd. lahir di Ujung Lombang 26 Agustus 1995 Kec. Sungai Kanan, Kab. Labuhan Batu Selatan, Prov. Sumatera Utara. Anak dari Pasangan Drs. Maratahan Siregar & Laila Jama'ah Harahap. Penulis merupakan anak Ke-2 dari 4 Bersaudara. Memiliki saudara bernama Hasby Anshari

Siregar, Anan Nawawi Siregar, dan Aisyah Khairani Siregar. Mulai berkarir di pendidikan jenjang Sekolah Dasar di SDN No. 115505 Ujung Lombang tamat tahun 2007, melanjutkan studi di MTS Darul Falah Langgapayung tamat tahun 2010, Menyelesaikan Aliyah di MAS Darul Falah Langgapayung dan tamat tahun 2013. Setelah itu penulis meneruskan studi ke jenjang Strata 1 prodi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, tamat tahun 2017, Menempuh S2 pada tahun 2018 dan selesai pada tahun 2020 pada jenjang S2 prodi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Penulis pernah menjadi dosen luar biasa di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Universitas Terbuka dan STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura Langkat, Saat ini penulis beraktivitas sebagai dosen tetap di Universitas Dharmawangsa Medan, Pengurus Pusat Studi Pendidikan Rakyat Sumatera Utara (PUSDIKRA SUMUT) dan Pengurus PGRI Kabupaten Deli Serdang.

Beberapa karya ilmiah penulis seperti: Komunikasi Organisasi Pendidikan (Buku), Manajemen Pendidikan Islam Analisis Kajian

Teori-Teori Kekinian) (Buku), Perspective on Improving School Quality: the Influence of Teamwork and Curriculum Effectiveness in Islamic Schools (Scopus), The Leadership Behavior of Madrasah Principals in Improving the Quality of Education in MAN 3 Medan. (SINTA 2), Madrasah Leadership In Improving The Quality Of Students In MAN 2 Model Medan (SINTA 3), Analisis Konflik Dan Pengaruhnya Terhadap Mutu Pendidikan Di Raudhatul Athfal (RA) Al-Kahfi Kota Medan (SINTA 3), Madrasah Leadership In Improving The Quality Of Students In Man 2 Model Medan (SINTA 3), Dan beberapa karya ilmiah yang penulis *publish* serta dapat dilihat di google scholar: <https://scholar.google.com/citations?user=9xE516oAAAAJ&hl=id>



Aini Safitri, M.Pd. dilahirkan tanggal 01 Juni 1987, di Desa Ingin Jaya, Kecamatan Rantau, Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh. Ia menamatkan studi Sekolah Dasar, SMP, dan SMA di Aceh Tamiang (1994-2008). Kemudian beliau melanjutkan pendidikan sarjananya tahun 2009-2013 di Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) Jurusan Tarbiyah dan Keguruan (JTK) STAI Aceh Tamiang.

Pendidikan S.2 (Magister) diraihinya di UIN Sumatera Utara Medan prodi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) tahun 2016-2018. Ia pernah lama berkecimpung dalam dunia pendidikan selama 10 tahun sebagai guru dan kepala PAUD/TK Tunas Bangsa, guru mengaji TPQ AL-Huda, Tata Usaha SMPN 5 Rantau, dan guru PAI SMPN 4 dan SMPN 3 Kejuruan Muda. Mengawali karir dosen di almaternya STAI Aceh Tamiang selama setahun sebelum diangkat menjadi dosen tetap PNS pada STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh tahun 2020. Selama setahun mengabdikan pada STAI Aceh Tamiang ia menjabat sebagai Kaprodi Ekonomi Syariah. Selain tugas pokoknya sebagai dosen S.1 pada prodi MPI

STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh ia juga menjabat sebagai Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Saat ini beliau sedang melanjutkan studi Doktoral pada almamaternya UIN Sumatera Utara Medan prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dimulai pada tahun 2023.



Nurdiana, M.Pd. lahir di Prapat Janji pada 26 Mei 1979, adalah seorang pendidik yang berdedikasi dengan pengalaman luas di dunia pendidikan. Ia saat ini bertugas di UPTD SMP N 1 Kisaran sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan golongan IV/B dan jabatan Pembina TK I. Nurdiana menempuh pendidikan dasar di SD N 014680 Buntu Pane (1992) dan melanjutkan ke MTs S Alwashliyah Prapat Janji (1995) serta MAN Kisaran (1998). Ia meraih gelar S1 di bidang Pendidikan Geografi dari Universitas Negeri Medan (UNIMED) dan menyelesaikan gelar S2 prodi Manajemen Pendidikan di UNIMED. Tidak hanya itu, ia juga mengikuti proses S3 dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU).

Berbekal pengalaman, Nurdiana menjadi guru penggerak angkatan 4 Kabupaten Asahan dan pengajar praktik CGP angkatan 10 Kabupaten Asahan. Selain itu, ia juga berperan aktif sebagai penanggung jawab (PIC) dalam pengelolaan kinerja di Program Merdeka Mengajar (PMM). Kepiawaiannya dalam penelitian dibuktikan dengan keterlibatannya sebagai pewawancara dalam riset Lembaga Demografi Universitas Indonesia. Tidak hanya di bidang akademik, Nurdiana juga dikenal sebagai narasumber dalam berbagai forum, terutama yang membahas implementasi Kurikulum Merdeka. Beliau juga menjadi Penulis beberapa Buku antara lain berjudul: Sejuta Pesona wisata (2021), Cara hidup sehat di pandemi

covid (2021), Perangkat ajar IPS (2022), Manajemen Risiko: Berbasis Teori dan Praktik (2024).



Rizki Hasanah Nasution, M.Si. dilahirkan tanggal 05 November 1978, di Medan Helvetia Kabupaten Deli Serdang, Propinsi Sumatera Utara. Ia menamatkan studi di SD Negeri 06648, SMP Negeri 16 Medan, SMA Kartika I/2 Medan (1986-1997). Kemudian beliau melanjutkan pendidikan sarjananya tahun 1997-2002 di Program Studi Pendidikan Ekonomi di Universitas Negeri Medan (UNIMED) dan Magister of Science di Universitas Syiah Kuala(Unsyiah) pada tahun 2002-2005. Gelar Sarjana dan Magister diraihinya di almamaternya sendiri. Beliau pernah menjadi Dosen di STIKOM Medan pada tahun 2013-2015 dan menjadi Dosen di AKBID Bina Husada Tahun 2013-2015. Beliau pernah menjabat sebagai Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sei Rampah pada tahun 2023 dan saat ini beliau menjabat sebagai Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. Dan sampai saat ini juga beliau masih menjabat sebagai Sekertaris Yayasan Pendidikan Al Hasanah Sibuhuan Padang Lawas.



Andi Suhendra Siregar, M.Pd. dilahirkan pada tanggal 15 Desember 1993, di Desa Simatorkis, Kecamatan Dolok, Kabupaten Padang Lawas Utara, Propinsi Sumatera Utara. Ia menamatkan Sekolah Dasar di SDS Al-Ismailiyah desa Simatorkis tamat tahun 2006, MTs Ponpes Modern Darul Muhsinin Janjimahan Kawat Labuhan Batu tamat 2009, dan MAS NU Sibuhuan Ponpes Aek Hayuara Padang Lawas tamat tahun 2012. Kemudian beliau melanjutkan pendidikan sarjananya tahun 2012 pada Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) Fakultas Ilmu tarbiyah dan keguruan UIN Sumatera Utara dan tamat pada tahun 2016. Selanjutnya pada

tahun 2018 ia melanjutkan Pendidikan Magister nya di Fakultas yang sama jurusan yang berbeda tepatnya Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) tamat tahun 2020. Tahun 2023 hingga saat ini ia sedang berjuang untuk mendapatkan gelar doktoralnya pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) FITK UIN SU.

Karir dimulai sebagai guru Agama Islam di Madrasah Aliyah Laboratorium IAIN SU sejak tahun 2016, mengajar Agama Islam di UPT Dinas Pendidikan Medan SMPN 23 Medan, pernah mengajar di SDIT dan SMPIT Al-Jawahir Sunggal, pernah Mengajar di Sekolah Amalia jalan Pelajar, pernah mengajar di MDTA Masjid Muslimin Bromo Ujung, pernah mengajar beberapa les privat rumah ke rumah sekitaran Medan Denai, dan pernah juga bergabung di Pesantren Darul Quran desa Amplas deli serdang, selain itu ia juga menjadi pimpinan Rumah Tahfiz Qur'an Hadist Al-Faiz (2018-2029), dan saat ini sedang menjalankan amanah sebagai kepala Madrasah sekaligus pimpinan Pondok Pesantren Tahfiz Qur'an dan Hadist Al-Faiz Yayasan Faiz Ahmad Al-Kawakib sejak 2020 hingga sekarang yang terletak di desa Bandar Klippa, Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Selain itu ia juga diamanahi sebagai Ketua Badan Kemakmuran Masjid Al-Kawakib yang terletak di jalan jati pasar 2 Tembung. Ia aktif juga dalam setiap kegiatan-kegiatan sosial dan keagamaan, Alhamdulillah saat ini ia telah memiliki sepasang buah hati dari istri tercintanya Isti'anah Sihombing S.Pd. Adapun motto hidupnya *"Jangan berhenti ketika lelah, berhentilah ketika selesai, niatkan semua karena Allah agar lelah menjadi Lillah"*.



Afifah Nurul Khoirot Nasution, M.Pd. lahir di Kisaran pada 10 Juni 1994. Ia menempuh pendidikan dari taman kanak-kanak hingga sekolah menengah atas di Kabupaten Asahan dari tahun 1998 hingga 2011. Setelah menyelesaikan pendidikan menengahnya, penulis melanjutkan studi ke jenjang sarjana di

program studi Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, dan lulus pada tahun 2015. Bersemangat untuk memperdalam pengetahuannya, ia melanjutkan ke program Magister dalam bidang Linguistik Terapan Bahasa Inggris, Universitas Negeri Medan dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2019.

Karir penulis sebagai seorang pendidik dimulai pada tahun 2015, ketika ia menjadi guru bahasa Inggris di Madrasah Aliyah Swasta YAPI Tinggi Raja di Kabupaten Asahan. Dua tahun kemudian, ia pindah ke Madrasah Aliyah Swasta Tahfizhil Qur'an Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara di Medan, di mana ia terus mengajar hingga saat ini. Selama perjalanan karirnya, penulis telah menghasilkan beberapa karya tulis yang berkontribusi dalam bidang pendidikan dan linguistik seperti buku “English for specific purpose (ESP) for English Department College Student”, “English Book: Cross Cultural Understanding for English Department”. Dan beberapa karya-karya tulis ilmiah lainnya dalam bentuk artikel ilmiah.



Faujiah Ramud, S.Ag., M.Pd. Lahir di Kotacane, 11 September 1973. Istri dari Lukman Hakim SE, Ibu dari Muhammad Hakim Fathoni, Muhammad Hakim Husni, Muhammad Hakim Rizki.

Pendidikan SD diselesaikan pada tahun 1986. MTsN 2 Medan tahun 1989. Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) 1992. S1 di Fakultas Tarbiyah Program Pendidikan Agama Islam di IAIN Medan 1993 dan selesai pada tahun 1997 bergelar S.Ag. S2 di Program Manajemen Pendidikan di UIN Sumatera Utara Medan pada tahun 2015 – 2017 bergelar M.Pd. sekarang sedang menjalani S3 Program Doktor di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Sumatera Utara Medan sejak tahun 2023.

Guru Honorer di MAS Al – Ittihadiyah Mamiyai Medan 2003 – 2004. Guru MIN Kutacane 2004 – 2008. Guru MIN 1 Medan 2008

– 2020. Bertugas sebagai staff akademik di Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam UIN Sumatera Utara Medan 2020 sampai sekarang.

Selama mahasiswa pernah menjadi pengurus KOHATI di Komsariat HMI Tarbiyah IAIN Medan. Wakil Bendahara di DPW Al – Ittihadiyah Sumatera Utara periode 2022 – 2027. Pengurus FORHATI Medan bidang pendidikan dan pengurus di Yayasan Nurul Hidayah Bidang Pendidikan periode 2022 – 2027. Reviewer dan Editor Internasional Studies And Social Science tahun 2024 – 2028.



Bambang Lestrika Budimayansah, M.A.P.

lahir di Medan 25 Mei 1979. Pendidikan dimulai di TK Gunung Bayu Bahlias Estate Perdagangan, melanjutkan pendidikan di SD Negeri 020258 Binjai, SMP Negeri 1 Binjai, dan menamatkan SMU Swasta Ahmad Yani Binjai pada tahun 1998. Selanjutnya menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Teknik Kimia USU Medan pada tahun 2004. Pada tahun 2010 mulai berkiprah di Pemerintah Kota Binjai dimulai karir sebagai staf Bappeda Kota Binjai, kemudian pada awal tahun 2013 mendapatkan tugas belajar ke STIA Lembaga Administrasi Negara Bandung dan menyelesaikan studi Magister Administrasi Publik jurusan Manajemen Pembangunan Daerah pada akhir tahun 2014. Setelah menyelesaikan studi S2 diamanahkan menjadi Lurah Timbang Langkat Kecamatan Binjai Timur (2015-2017). Karier selanjutnya sebagai Kabid di Dinas Sosial Kota Binjai (2017-2021). Pada tahun 2021-2022 dipercaya sebagai Camat Binjai Selatan. Hingga tahun 2022-sekarang menjabat sebagai Kabid Pembinaan PAUD dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Binjai. Aktivitas lainnya sebagai Pengurus MUI Kota Binjai, Pengurus PMI Kota Binjai, Pengurus Ittihadiyah Kota Binjai, dan Pengurus ICMI Kota Binjai.



Hotni Sari Harahap, M.Pd. lahir di Desa Purbatua Dolok pada 16 April 1991. Beliau menyelesaikan pendidikan dasar hingga menengah atas di kabupaten kelahirannya sebelum melanjutkan studi di Universitas Alwashliyah Medan, di mana beliau meraih gelar Sarjana Pendidikan pada tahun 2013.

Pendidikan non-formal beliau tempuh melalui kursus ilmu komputer di Medicom Medan. Selanjutnya, beliau menamatkan pendidikan Magister di Universitas Ibn Khaldun Bogor pada tahun 2016 dengan konsentrasi Manajemen Pendidikan. Karir profesional beliau dimulai sebagai Staf Keuangan di FKIP Universitas Alwashliyah Medan dari tahun 2011 hingga 2018, sebelum menjadi Dosen Tetap di Fakultas Agama Islam pada tahun 2018 hingga saat ini. Beliau juga menjabat sebagai Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam pada tahun 2018 hingga 2022, dan saat ini menjabat sebagai Wakil Dekan II FAI sejak tahun 2022. Di samping aktivitas akademiknya, beliau juga aktif dalam organisasi Asosiasi Dosen Indonesia (ADI), Aliansi Dosen Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (ADPERTISI), dan Ikatan Guru dan Dosen Alwashliyah (IGDA). Saat ini, beliau menjabat sebagai Komisaris di CV. Haizunka Auto Car.

Selain aktif dalam dunia pendidikan dan organisasi, Hotni Sari Harahap juga produktif dalam menerbitkan karya ilmiah. Beberapa di antaranya adalah "Digital Pedagogy: Opportunities for Collaborative Learning" (buku), "Manajemen Pendidikan di Era Digital: Konsep, Strategi dan Aplikasi" (buku), dan "Manajemen Profesi Pendidik & Tenaga Kependidikan: Prinsip Dasar, Strategi dan Implementasi" (buku), Manajemen Risiko: Berbasis Teori dan Praktik (Buku) Informasi lebih lanjut mengenai publikasi ilmiah beliau dapat diakses melalui profil Google Scholar-nya.

<https://scholar.google.com/citations?user=BjiD6dYAAAAJ&hl=id>



Irwansyah, M.Pd. lahir di Sungai Berombang pada 05 Agustus 1987. Pendidikan dimulai dari SD Negeri 112312 Simpang Empat Kecamatan Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara (lulus 2000). MTs Al Hidayah Sungai Sanggul Kecamatan Panai Hilir Kabupaten Labuhanbatu (lulus 2003). dan MA Al Hidayah Sungai Sanggul Kecamatan Panai Hilir Kabupaten Labuhanbatu (lulus 2006). Gelar S1 dari UNIVA Medan (2012). dan S2 Magister dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (2019). Mengejar gelar S3 di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan di UIN Sumatera Utara TA. 2023-2024. Karir dimulai sebagai Staf TU Fakultas Agama Islam UNIVA Medan (2011-2014). KTU Fakultas Agama Islam UNIVA Medan (2014-2016). Seketaris Prodi PIAUD Fakultas Agama Islam UNIVA Medan (2016-2019). Ka.Prodi PIAUD Fakultas Agama Islam UNIVA Medan (2019-2022). Ka.Prodi MPI Fakultas Agama Islam UNIVA Medan (2022 sekarang). Panitia Pelepasan dan Syukuran Wisudawan/I Program Studi Manajemen Pendidikan UNIB (2008). Dosen Tetap Prodi MPI (2019-Sekarang) Pembina Organisasi ASPEMA Labuhanbatu 2018-Sekarang. Wakil Seketaris IGDA Sumut 2022 Sekarang.



Abdul Hamid Siregar, M.Pd. lahir di Perdamean pada 15 April 1976. Pendidikan dimulai dari SD Negeri 101891 (lulus 1998). SMP/MTs Darul 'Arafah (lulus 1992). dan SMA/MA Darul 'Arafah (lulus 1995). Gelar S1 dari Institut Agama Islam Negeri (2000). dan S2 Magister dari Universitas Bengkulu (2008). Menyelesaikan Program Doktor S3 Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan di UIN Sumatera Utara. Karir dimulai sebagai Guru Honor di Yayasan Perguruan Melati Pematang Siantar (2000-2005). Guru Honor di SMK Taman Siswa Lubuk Pakam (2000-2004).

Guru Honor di SMA Muhammadiyah Lubuk Pakam (2000-2004). Guru Honor dan Wakasek Sarana dan Prasarana Madrasah Tsanawiyah Mukomuko (2004-2005). Ketua Panitia Penerimaan Siswa Baru (PSB) di SMK Negeri 1 Lubuk Pinang (TA. 2006-2007). Panitia Pelepasan dan Syukuran Wisudawan/I Program Studi Manajemen Pendidikan UNIB (2008). Waka Kesiswaan SMK Negeri 2 Mukomuko (TA. 2011-2012). Dosen Pengasuh Kuliah & Praktik POLITEKNIK Negeri Lampung (TA. 2012-2013). Tim Pengawas Ujian Nasional SMA/MA/SMA LB/SMK/ Universitas Bengkulu (2013). Guru PNS SMK Negeri 02 Mukomuko (2006-2013). Komisioner KPU Bengkulu (2013-2018). Guru PNS SMA Negeri 1 Namorambe (2020-Sekarang). Pengawas Perguruan AL-Muhajirin Deli Serdang (2021-Sekarang).



Lahir di Ngawi Jawa Timur. Merupakan anak bungsu dari tujuh bersaudara. Menyelesaikan pendidikan SD- SMA di kab. Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan. Melanjutkan pendidikan S1 pendidikan Kimia di univ. Sriwijaya Sumsel (1994). Selanjutnya menempuh Pendidikan S2 Kimia di Univ. Negeri Medan Sumut (2014).. Saat ini sdg menempuh pendidikan di Univ.

Islam Negeri Sumatera Utara prodi Manajemen Pendidikan Islam..

Saat ini penulis merupakan Guru PNS di jenjang SMA dengan tugas tambahan sebagai kepala SMA di salah satu SMA Negeri di kab. Labuhanbatu Selatan. Bumi dengan semboyan Santun Berkata Bijak Berkarya (SBBK). Selain menulis solo, penulis juga menulis kolaborasi dengan penulis Indonesia maupun rekan sesama mahasiswa MPI Uinsu dan juga dosen.

Buku yang sudah di tulis antara lain panduan praktikum kimia SMA, penelitian tindakan kelas juga buku_ buku antologi seperti: Melati di taman hati, Perjuangan menuju puncak sukses, Mendampingi anak berbakat Istimewa, Selaksa makna kalbu, Kumpulan puisi, Dll



Ira Wirtati, S.Ag., M.Pd. dilahirkan tanggal 31 Oktober 1975, di Desa Kumango, Kecamatan Sungai Tarab, Kabupaten Tanah Datar, Provinsi Sumatera Barat. Ia menamatkan studi Sekolah Dasar di Kumango, MTsN di Pasir Lawas, dan MAN/MAPK di Koto Baru Padang Panjang (1983-1993). Kemudian ia melanjutkan

pendidikan sarjananya tahun 1994 di Program Studi Peradilan Agama (PA) Fakultas Syariah UIN Sumatera Barat. Gelar Sarjana, diraihinya pada tahun 1998, gelar Magister Pendidikan diperolehnya di UNP tahun 2002, saat ini ia sedang menempuh program Doktor di UIN SU. Ia pernah lama berkarir sebagai penyelenggara Pemilu (Anggota KPU Kabupaten Labuhan batu tahun 2003 – 2010 dan ketua KPU Kabupaten Labuhan batu tahun 2010 -2018 kemudian sebagai anggota KPU Provinsi Sumut tahun 2018-2023). Saat ini ia berprofesi sebagai dosen PNS tetap di FDK UIN SU Medan. Mata kuliah yang diasuhnya lebih banyak seputar Bimbingan dan konseling. Disamping aktivitas akademik beliau aktif sebagai anggota PABKI (Perkumpulan Ahli Bimbingan dan Konseling Islam)

Selain aktif dalam dunia Pendidikan dan organisasi Ira Wirtati juga produktif dalam menerbitkan karya ilmiah. Beberapa diantaranya adalah Analisis Kesiapan Kerja Dibidang Penyuluhan Agama Islam Mahasiswa Akhir Prodi Bimbingan Penyuluhan Islam, Manajemen Koordinator Guru Bimbingan dan Konseling di Madrasah Aliyah Negeri, Efektivitas Layanan Konseling Kelompok menggunakan Teknik REBT untuk menurunkan kecemasan siswa menghadapi pembelajaran Daring.



Nazli Fahada, M.hum. lahir di Batang Serangan, Kab Langkat, 22 Juli 1992. Jenjang Pendidikan S1 ditempuh di Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara, Kota Medan lulus pada tahun 2013. Pendidikan S2 Linguistik Terapan Bahasa Inggris, lulus pada tahun 2016 di Universitas Negeri Medan. Saat ini aktif sebagai dosen tetap

di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Prima Indonesia dan juga sebagai tutorial online di Universitas Terbuka. Penulis bisa dihubungi melalui:

Email: nazlifahada@unprimdn.ac.id.

TENTANG EDITOR



Yusuf Hadijaya dilahirkan di Jakarta pada tanggal 20 Nopember 1968 dari pasangan Drs. Widji Saksono dan Zuhriah Hartati. Menikah dengan Sukriani Jambak, S.Pi., S.Pd. pada tahun 1995, dikaruniai dua orang putra: Muhammad Abdullah Sujudi dan Abu Dzar Alghiffari Wicaksana. Menamatkan pendidikan S1 dari IKIP Jakarta tahun 1994. Pada tahun 2005 berkesempatan mengikuti pendidikan S-2 di Program Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara, tamat tahun 2007. Pada Juli Tahun 2007 itu juga, melanjutkan pendidikan di Program Studi S-3 Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Islam Nusantara Bandung dengan mendapatkan Beasiswa dari Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama, dan selesai pada April 2011.

Pernah mengikuti *Job Training "Training Course at Shihwa Plant of Dongjin Chemical Ind. Co. Ltd" from May 19, 1994 to November 23, 1994, in Seoul, South Korea*. Maret 1995 diangkat sebagai guru di SMAN 1 Plus Matauli Pandan. Pada 2009-2012 bertugas di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah. Tahun 2012, diangkat sebagai dosen di Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara Diperbantukan ke STAI Bahriyatul Ulum Pandan, Tapanuli Tengah. Sejak Tahun 2017 sampai sekarang sebagai Dosen Tetap FITK Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Dalam bidang organisasi kemasyarakatan menjadi Wakil Ketua Pimpinan Cabang Muhammadiyah Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Tengah Periode 2005-2010, Ketua Majelis Ekonomi

Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Tapanuli Tengah Periode 2010-2015, Ketua Umum Pengurus Daerah Ikatan Da'i Indonesia (Ikadi) Kabupaten Tapanuli Tengah Periode 2011-2015, Pengurus Daerah Forum Kerukunan Umat Beragama Kabupaten Tapanuli Tengah Periode 2013-2018, dan Anggota Pengurus Wilayah Ikatan Da'i Indonesia (Ikadi) Provinsi Sumatera Utara Periode 2019-2024.

Buku penulis yang telah diterbitkan berjudul Administrasi Pendidikan (2012), Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif (2013), Organisasi Kemahasiswaan dan Kompetensi Manajerial Mahasiswa (2015), dan Strategi Penerapan Kurikulum Integratif Tematik di Madrasah Aliyah (2016), Budaya Organisasi (2020), dan Manajemen Multikultural Dalam Satuan Pendidikan (2024). Terdapat beberapa karya ilmiah dan diktat yang pernah penulis buat. Demikian pula dalam kegiatan penelitian, seperti penelitian kelompok tentang Pengembangan Model Peningkatan Kinerja Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Dengan Pendekatan Balanced Scorecard yang didanai dari BOPTN 2018.

Penghargaan dan pengalaman yang pernah diraih penulis: Penghargaan *Indonesia Toray Science Foundation (ITSF) Science Education Award 8th*, Februari 06, 2002, Mengikuti *ITSF 8th International Seminar on Science and Education* di Shangri-La Hotel Jakarta (2002), Menyajikan Makalah Pembelajaran Aktif dan Terpadu di SMU pada kegiatan Simposium Nasional I Inovasi Pembelajaran dan Pengelolaan Sekolah di Wisma Handayani Jakarta pada tanggal 15 s/d 18 Oktober 2003, Penghargaan di bidang pendidikan dari Pemkab. Tapanuli Tengah tahun 2003, Menjadi Sekretaris Tim Seleksi Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2013, Menjadi Nara Sumber pada kegiatan Bedah Buku Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif pada tanggal 30 Juni 2013 di Aula Bank Indonesia Sibolga.

MANAJEMEN PENDIDIKAN MULTIKULTURAL

Landasan, Konsep, dan Manajemen
dalam Menata Keberagaman

Buku Manajemen Pendidikan Multikultural ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini hadir sebagai bentuk kontribusi kami terhadap pengembangan dunia pendidikan, khususnya dalam memberikan wawasan mengenai manajemen pendidikan yang tanggap terhadap keberagaman budaya, etnis, agama, dan tradisi. Kami menyadari bahwa pendidikan multikultural tidak hanya merupakan kebutuhan, tetapi juga menjadi landasan untuk menciptakan masyarakat yang inklusif dan harmonis.

Dalam proses penulisan buku ini, kami berupaya menggabungkan kajian teoretis dan praktis mengenai manajemen pendidikan multikultural. Buku ini memuat berbagai konsep, regulasi, dan strategi yang relevan dalam mengelola pendidikan berbasis keberagaman. Diharapkan, pembaca tidak hanya memahami teori dasar, tetapi juga memperoleh inspirasi untuk menerapkan nilai-nilai multikultural dalam praktik pendidikan di berbagai tingkat.

Kami menyadari bahwa keberagaman merupakan kekuatan sekaligus tantangan bagi dunia pendidikan. Oleh karena itu, melalui buku ini, kami ingin menegaskan pentingnya pendekatan manajemen yang inklusif, adil, dan responsif terhadap kebutuhan semua pihak. Kami juga berharap buku ini dapat menjadi acuan bagi pendidik, pengambil kebijakan, dan pemerhati pendidikan dalam mengembangkan sistem pendidikan yang menghargai perbedaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.

Kami menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Namun, kami berharap buku ini dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia Pendidikan di Indonesia. Masukan dan kritik yang membangun sangat kami harapkan untuk penyempurnaan buku ini di masa mendatang. Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan buku ini.. Semoga buku ini bermanfaat dan dapat memberikan dampak positif bagi dunia pendidikan, khususnya dalam membangun generasi yang toleran dan berintegritas.



✉ literasinusantaraofficial@gmail.com
🌐 www.penerbitlitnus.co.id
📖 Literasi Nusantara
📧 literasinusantara_
☎ 085755971589

Pendidikan

+17

ISBN 978-634-206-745-1



9 786342 067451