

Implementation of the BRIDGE Multicultural Leadership Model to Enhance School Inclusivity at Palalangan 2 Public Elementary School, Ciranjang Subdistrict, Cianjur Regency, West Java Province

Riska Irnawati^{1*}, Wiwin Awaliyah², Sunsun Pradana Yogaswara³, Dadang⁴, Hendi Fauzi⁵

¹Disdikpora, Cianjur, Indonesia, ²STEBI Al Jabar, Bandung, Indonesia, ³SMK Bina Negara, Baleendah, Indonesia, ⁴STEBI Al Jabar, Bandung, Indonesia, ⁵STEBI Al Jabar, Bandung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 20 February 2026

Revised 25 February 2026

Accepted 27 February 2026

Available online 15 March 2026

Keywords: kepemimpinan multikultural, model BRIDGE, inklusivitas sekolah, iklim kebhinekaan.

Keywords : multicultural leadership, BRIDGE model, school inclusivity, diversity climate.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Keberagaman agama, budaya, dan latar belakang sosial di lingkungan sekolah menuntut adanya kepemimpinan yang mampu mengelola perbedaan secara konstruktif untuk membangun lingkungan pendidikan yang inklusif. Namun, kajian mengenai model kepemimpinan multikultural yang berbasis praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks sekolah dasar yang plural masih relatif terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi model kepemimpinan multikultural BRIDGE dalam meningkatkan inklusivitas sekolah. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di SD Negeri Palalangan 2 Kabupaten Cianjur. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi model BRIDGE yang meliputi dimensi Balanced Perspective, Respect, Interaction, Dialogue, Growth, dan Empowerment mampu membangun budaya sekolah yang menghargai perbedaan, memperkuat komunikasi lintas budaya, serta meningkatkan kolaborasi antara sekolah dan masyarakat. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model kepemimpinan multikultural BRIDGE sebagai kerangka kepemimpinan yang

integratif dan kontekstual dalam mengelola keberagaman sosial di sekolah dasar. Model ini memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan multikultural sekaligus menawarkan pendekatan praktis dalam membangun sekolah yang inklusif.

ABSTRACT

The diversity of religions, cultures, and social backgrounds in school environments requires leadership that can manage differences constructively in order to build an inclusive educational environment. However, studies on multicultural leadership models based on the practical leadership of school principals in plural elementary school contexts remain relatively limited. This study aims to analyze the implementation of the BRIDGE multicultural leadership model in improving school inclusivity. The research employed a qualitative approach using a case study method at SD Negeri Palalangan 2, Cianjur Regency. Data were collected through interviews, observations, and documentation, and then analyzed using the interactive analysis model of Miles and Huberman. The findings indicate that the implementation of the BRIDGE model—comprising the dimensions of Balanced Perspective, Respect, Interaction, Dialogue, Growth, and Empowerment—can foster a school culture that values diversity, strengthen cross-cultural communication, and enhance collaboration between the school and the community. The novelty of this study lies in the development of the BRIDGE multicultural leadership model as an integrative and contextual leadership framework for managing social diversity in elementary schools. This model contributes conceptually to the development of multicultural educational leadership studies while also offering a practical approach to building inclusive schools.

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai organisasi pendidikan memiliki tujuan kolektif yang hanya dapat dicapai melalui kerja sama seluruh unsur yang ada di dalamnya. Dalam konteks ini, kepala sekolah memegang peranan strategis sebagai pemimpin yang bertugas mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif.

*Corresponding Author

E-mail addresses: riska.irnawati.1985@gmail.com

Kebijakan pendidikan di Indonesia juga menegaskan pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola organisasi sekolah. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 25 Tahun 2024 menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki tugas utama dalam aspek manajerial, pengembangan kewirausahaan, serta supervisi terhadap guru dan tenaga kependidikan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia serta dinamika sosial di lingkungan sekolah.

Dalam masyarakat yang plural seperti Indonesia, sekolah merupakan ruang sosial yang mempertemukan individu dengan latar belakang agama, budaya, bahasa, dan sosial yang beragam. Keberagaman tersebut dapat menjadi potensi kekuatan dalam membangun nilai toleransi dan kerja sama, namun juga dapat memunculkan konflik sosial apabila tidak dikelola secara tepat. Banks (2001) menegaskan bahwa pendidikan multikultural merupakan pendekatan pendidikan yang bertujuan untuk menciptakan kesetaraan kesempatan belajar bagi semua siswa tanpa memandang latar belakang budaya dan sosialnya. Pandangan ini diperkuat oleh Nieto (2010) dan Gay (2018) yang menekankan bahwa sekolah perlu mengembangkan praktik pendidikan yang responsif terhadap keragaman budaya untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan adil bagi semua peserta didik. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun budaya sekolah yang menghargai keberagaman serta menciptakan iklim kebhinekaan yang harmonis.

Secara teoritis, peran kepemimpinan dalam mengarahkan anggota organisasi dapat dijelaskan melalui *Path-Goal Theory* yang dikemukakan oleh House (1971). Teori ini menjelaskan bahwa pemimpin memiliki fungsi utama dalam memperjelas jalur (*path*) yang harus ditempuh anggota organisasi untuk mencapai tujuan (*goal*), sekaligus memberikan dukungan, motivasi, dan fasilitasi agar tujuan tersebut dapat tercapai secara optimal. Menurut Northouse (2019), pendekatan kepemimpinan ini memungkinkan pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan anggota organisasi dan situasi yang dihadapi. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah dapat menerapkan berbagai pendekatan kepemimpinan seperti *directive*, *supportive*, *participative*, dan *achievement-oriented leadership* untuk membangun lingkungan sekolah yang kondusif serta memperkuat hubungan sosial antar warga sekolah yang berasal dari latar belakang yang berbeda.

Kondisi keberagaman tersebut juga terlihat di SD Negeri Palalangan 2 yang terletak di Desa Sindangjaya, Kecamatan Ciranjang, Kabupaten Cianjur. Murid di SD Negeri Palalangan 2 ini sekitar 70% beragama Kristen dan 30% beragama Islam. Begitu pun dengan gurunya ada yang beragama Kristen dan juga beragama Islam. Lingkungan sosial di sekitar sekolah menunjukkan keragaman agama dan budaya yang cukup tinggi. Dalam kehidupan masyarakat pun demikian, hidup berdampingan antara masyarakat Kristen dan Islam. Situasi ini menciptakan dinamika interaksi sosial yang khas di lingkungan sekolah. Di satu sisi, kondisi ini membuka peluang untuk menumbuhkan nilai toleransi dan kerja sama antar warga sekolah. Namun di sisi lain, perbedaan identitas sosial juga berpotensi memunculkan prasangka, stereotip, maupun konflik apabila tidak dikelola secara bijaksana.

Untuk merespons kondisi tersebut, kepala sekolah di SD Negeri Palalangan 2 mengembangkan suatu pendekatan kepemimpinan multikultural yang dikenal sebagai model BRIDGE. Model ini menekankan enam elemen utama yaitu *Balanced Perspective*, *Respect*, *Interaction*, *Dialogue*, *Growth*, dan *Empowerment* sebagai strategi kepemimpinan untuk menjembatani perbedaan budaya dan agama di lingkungan sekolah. Filosofi “jembatan” dalam model ini menggambarkan peran kepala sekolah sebagai penghubung yang memperkuat

hubungan sosial melalui komunikasi, dialog, dan pemberdayaan seluruh warga sekolah sehingga tercipta lingkungan pendidikan yang inklusif dan harmonis.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah inklusif. Namun sebagian besar penelitian masih berfokus pada model kepemimpinan umum seperti *transformational leadership* atau *instructional leadership*. Kajian yang secara khusus mengembangkan model kepemimpinan multikultural berbasis praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks sekolah dasar dengan komposisi sosial yang plural masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian yang mengintegrasikan teori kepemimpinan dengan model praktis untuk meningkatkan inklusivitas sekolah juga belum banyak dilakukan secara empiris.

Sebagian penelitian terdahulu juga cenderung menempatkan kepemimpinan sekolah dalam kerangka normatif tanpa menggali secara mendalam praktik kepemimpinan yang benar-benar terjadi dalam dinamika sosial sekolah yang beragam. Padahal, dalam konteks sekolah dasar yang memiliki latar belakang sosial, budaya, agama, dan ekonomi yang plural, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator pendidikan, tetapi juga sebagai aktor strategis yang membangun iklim dialog, toleransi, serta penghargaan terhadap perbedaan (Marlina, 2025). Kepemimpinan yang sensitif terhadap keberagaman menjadi faktor penting dalam membentuk budaya sekolah yang inklusif, di mana seluruh warga sekolah merasa diterima, dihargai, dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang.

Oleh karena itu, diperlukan pengembangan kerangka kepemimpinan multikultural yang tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga berbasis pada praktik kepemimpinan nyata yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengelola keberagaman di lingkungan pendidikan dasar (Hadian et al., 2026). Model kepemimpinan semacam ini diharapkan mampu menjembatani antara dimensi nilai, kebijakan, dan praktik manajerial dalam menciptakan budaya sekolah yang inklusif. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan kajian dengan merumuskan model kepemimpinan multikultural yang berakar pada pengalaman empiris di lapangan, sehingga dapat memberikan kontribusi konseptual sekaligus praktis bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan yang lebih responsif terhadap realitas sosial yang plural.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) antara kajian teoritis mengenai kepemimpinan pendidikan dan praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola keberagaman sosial di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai model kepemimpinan yang mampu menjembatani perbedaan budaya, agama, dan latar belakang sosial dalam membangun sekolah yang inklusif.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengembangan dan analisis model kepemimpinan multikultural BRIDGE sebagai pendekatan kepemimpinan yang dirancang untuk meningkatkan inklusivitas sekolah dan memperkuat iklim kebhinekaan. Model ini tidak hanya menekankan aspek kepemimpinan dalam mengarahkan organisasi sebagaimana dijelaskan dalam *Path-Goal Theory*, tetapi juga mengintegrasikan kesadaran budaya, komunikasi lintas budaya, dialog, serta pemberdayaan komunitas sekolah sebagai strategi kepemimpinan yang kontekstual. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan teori kepemimpinan pendidikan sekaligus memberikan model praktis bagi kepala sekolah dalam membangun lingkungan sekolah yang inklusif dan harmonis di tengah masyarakat yang multikultural.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola keberagaman agama dan budaya serta membangun inklusivitas sekolah melalui penerapan model kepemimpinan multikultural **BRIDGE**. Metode studi kasus digunakan untuk menggali secara komprehensif dinamika kepemimpinan yang terjadi dalam konteks nyata di lingkungan sekolah, khususnya di SD Negeri Palalangan 2, Kecamatan Ciranjang, Kabupaten Cianjur yang memiliki keragaman agama dan budaya di antara warga sekolah. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai proses, strategi, serta pengalaman para aktor pendidikan dalam menerapkan kepemimpinan multikultural di lingkungan sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Kepemimpinan Multikultural BRIDGE SD Negeri Palalangan 2

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri Palalangan 2 menggunakan gaya kepemimpinan multikultural yang benar-benar menjunjung tinggi keberagaman. Dalam gaya kepemimpinannya kepala sekolah mempergunakan model yang baru yang berhasil diimplementasikan di sekolah dan sudah diadaptasi oleh beberapa sekolah di Kab. Cianjur.

Demografi sekolah yang berada di tengah lingkungan dengan keberagaman agama antara Islam dan Kristen serta keberagaman budaya karena banyaknya pendatang dari luar pulau Jawa. Dengan jumlah siswa, guru dan orangtua dari kedua agama yang hidup berdampingan. Jika keberagaman ini tidak dikelola dengan baik, potensi konflik dan kasus intoleransi antar umat beragama bisa terjadi. Oleh karena itu sosok pemimpin yang multikultural diperlukan untuk menjaga kerukunan dan toleransi serta keharmonisan di lingkungan sekolah dan masyarakat.

Dalam konteks sekolah yang rawan potensi intoleransi, kepala sekolah dituntut untuk memiliki jiwa multikultural yang menanamkan nilai toleransi dan saling menghormati antar sesama dari latar belakang agama dan budaya yang berbeda. Kepemimpinan ini juga melibatkan pengembangan kebijakan dan program kerja yang mendukung keagamaan masing-masing sehingga menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan harmonis. Gaya Kepemimpinan Multikultural yang dijalankan oleh Kepala Sekolah di SDN Palalangan 2 ini diberi nama model **BRIDGE**.

Gambar 1. Model Kepemimpinan Multikultural BRIDGE



Model ini diterapkan melalui enam dimensi utama yaitu *Balanced Perspective*, *Respect*, *Interaction*, *Dialogue*, *Growth*, dan *Empowerment* yang menjadi landasan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola keberagaman agama dan budaya di lingkungan sekolah.

1. Balanced Perspective dalam Pengelolaan Keberagaman

Dimensi *Balanced Perspective* tercermin dalam kemampuan kepala sekolah memahami perbedaan latar belakang agama, budaya, dan sosial warga sekolah secara objektif dan proporsional. Kepala sekolah berupaya melihat keberagaman sebagai potensi sosial yang dapat memperkaya proses pendidikan. Kemampuan ini mengasah jiwa empati budaya dan cerdas berbudaya seorang pemimpin. Sikap ini terlihat dari kebijakan sekolah yang memberikan ruang yang sama bagi seluruh murid untuk menjalankan kegiatan keagamaan serta keterlibatan berbagai pihak dalam kegiatan sekolah. Pendekatan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan multikultural yang menekankan pentingnya kemampuan pemimpin dalam memahami berbagai perspektif budaya untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang adil dan inklusif. Perspektif yang seimbang memungkinkan kepala sekolah mengambil keputusan yang tidak memihak serta mampu menjaga harmoni antar warga sekolah.

2. Respect sebagai Landasan Budaya Sekolah

Dimensi *Respect* diwujudkan melalui pembentukan budaya sekolah yang menghargai perbedaan agama dan budaya. Sekolah menetapkan aturan dan nilai-nilai yang menekankan pentingnya toleransi serta penghargaan terhadap identitas sosial setiap individu. Dalam praktiknya, nilai respect tercermin dalam interaksi sehari-hari antar siswa dan guru yang menunjukkan sikap saling menghormati. Budaya sekolah yang menjunjung tinggi penghargaan terhadap perbedaan ini menjadi fondasi bagi terciptanya iklim kebhinekaan yang positif di lingkungan sekolah.

3. Interaction melalui Komunikasi Lintas Budaya

Dimensi *Interaction* diwujudkan melalui komunikasi terbuka antara warga sekolah. Kepala sekolah mendorong terbentuknya forum komunikasi antara guru, siswa, dan orang tua dari berbagai latar belakang agama dan budaya. Komunikasi yang terbuka ini memungkinkan terbangunnya rasa saling percaya dan memperkuat hubungan sosial antar warga sekolah. Komunikasi lintas budaya yang efektif juga membantu mengurangi potensi kesalahpahaman yang dapat memicu konflik sosial. Dengan demikian, interaksi yang positif menjadi salah satu faktor penting dalam membangun lingkungan sekolah yang inklusif.

4. Dialogue sebagai Strategi Manajemen Konflik

Dimensi *Dialogue* terlihat dalam pendekatan kepala sekolah dalam menyelesaikan konflik yang muncul akibat perbedaan latar belakang sosial. Kepala sekolah memfasilitasi dialog terbuka antara pihak-pihak yang terlibat untuk mencari solusi yang adil dan konstruktif. Pendekatan dialogis ini menunjukkan bahwa konflik tidak dipandang sebagai ancaman, melainkan sebagai peluang untuk membangun pemahaman yang lebih baik antar individu. Dengan demikian, dialog menjadi strategi penting dalam menjaga keharmonisan sosial di lingkungan sekolah.

5. Growth dalam Pengembangan Budaya Sekolah

Dimensi *Growth* tercermin dalam upaya kepala sekolah mendorong pengembangan budaya belajar yang adaptif terhadap keberagaman. Sekolah menyelenggarakan berbagai kegiatan yang bertujuan memperkuat karakter siswa serta menanamkan nilai-nilai toleransi dan kebhinekaan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan nilai-nilai sosial yang mendukung terciptanya lingkungan belajar yang inklusif.

6. Empowerment melalui Kolaborasi dengan Komunitas

Dimensi *Empowerment* diwujudkan melalui pemberdayaan warga sekolah serta kolaborasi dengan masyarakat sekitar. Kepala sekolah melibatkan tokoh agama, orang tua, dan masyarakat dalam berbagai kegiatan sekolah untuk memperkuat hubungan sosial serta menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis. Kolaborasi ini tidak hanya memperkuat dukungan masyarakat terhadap sekolah, tetapi juga meningkatkan partisipasi warga sekolah dalam membangun budaya toleransi dan kebersamaan.

Tabel 1. Dimensi Kepemimpinan Multikultural Model BRIDGE

Dimensi Model BRIDGE	Makna Konseptual	Implementasi dalam Kepemimpinan Sekolah
B – Balanced Perspective	Kemampuan pemimpin melihat perbedaan budaya, agama, dan latar belakang sosial secara seimbang dan objektif	Kepala sekolah memahami berbagai sudut pandang budaya serta mengambil keputusan yang adil bagi seluruh warga sekolah
R – Respect	Penghargaan terhadap perbedaan	Menumbuhkan budaya sekolah yang menghargai keragaman dan menolak diskriminasi
I – Interaction	Komunikasi lintas budaya yang efektif	Membangun komunikasi terbuka antara guru, siswa, dan orang tua dari berbagai latar belakang
D – Dialogue	Dialog dan manajemen konflik	Menyelesaikan konflik melalui dialog yang konstruktif dan inklusif
G – Growth	Pola pikir berkembang dan adaptif	Mendorong inovasi, pembelajaran berkelanjutan, dan adaptasi terhadap perubahan sosial
E– Empowerment	Pemberdayaan dan kolaborasi	Melibatkan seluruh warga sekolah dalam pengambilan keputusan dan program sekolah

Persyaratan Model Kepemimpinan Multikultural BRIDGE SDN Palalangan 2

Komponen atau elemen prasyarat yang perlu diperhatikan dan dipenuhi untuk mengimplementasikan model *BRIDGE* gaya kepemimpinan multikultural kepala sekolah untuk meningkatkan iklim kebhinekaan adalah sebagai berikut:

- Memiliki visi dan misi sekolah yang jelas yaitu kepala sekolah perlu memiliki visi dan misi yang jelas serta mampu mengkomunikasinya dengan baik kepada guru, orangtua, komite sekolah dan *stakeholder* yang terlibat.
- Budaya sekolah yang positif yang saling menghargai.
- Menetapkan aturan sekolah yang menekankan penghargaan terhadap perbedaan agama, budaya, dan adat istiadat.
- Mendorong dialog terbuka antara siswa, guru, dan orang tua dari berbagai latar belakang.
- Membentuk tim TPPK atau tim mediasi sekolah yang siap menangani potensi konflik antar siswa atau antar kelompok
- Mendorong seluruh warga sekolah untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan serta keberagaman.
- Melibatkan siswa, guru, dan orang tua dalam pengambilan keputusan terkait program sekolah.

Langkah Operasional Kepemimpinan Multikultural BRIDGE SDN Palalangon

Langkah-langkah yang harus diperhatikan dan dilakukan dalam mengimplementasikan model *BRIDGE* gaya kepemimpinan multikultural untuk meningkatkan iklim kebhinekaan adalah sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan data pemetaan keberagaman budaya, agama, dan latar belakang siswa, guru, serta orang tua.
- b. Mengagendakan diskusi terbuka dengan guru, komite, orangtua, dan masyarakat.
- c. Menjalin kerjasama dengan stakeholder.
- d. Mendorong tim untuk menerapkan pembelajaran dan pembiasaan yang menghargai keberagaman di sekolah.
- e. Preferensi komunikasi untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dan memberikan dukungan yang tepat.
- f. Mendorong tim untuk menerapkan praktik keberlanjutan.

Berikut adalah langkah-langkah konkret penerapan model *BRIDGE* gaya kepemimpinan multikultural di sekolah:

1. *Balanced Perspective* dalam Pengelolaan Keberagaman
 - a. Melakukan pemetaan keberagaman budaya, agama, dan latar belakang siswa, guru, serta orang tua.
 - b. Menyelenggarakan kegiatan pengenalan budaya, seperti hari budaya, bazar makanan tradisional, atau pameran seni dari berbagai daerah.
 - c. Memasukkan nilai-nilai kebhinekaan dan toleransi dalam kurikulum serta kegiatan ekstrakurikuler
2. *Respect* (Menghargai Perbedaan)
 - a. Menetapkan aturan sekolah yang menekankan penghargaan terhadap perbedaan agama, budaya, dan adat istiadat.
 - b. Memberikan pelatihan kepada guru dan siswa tentang pentingnya saling menghormati serta menghindari perilaku diskriminatif.
 - c. Memberikan ruang bagi setiap kelompok untuk mengekspresikan identitasnya secara positif.
3. *Interaksi* (Komunikasi Efektif)
 - a. Mendorong dialog terbuka antara siswa, guru, dan orang tua dari berbagai latar belakang.
 - b. Mengadakan forum komunikasi rutin, seperti diskusi kelas lintas budaya, rapat orang tua, dan pertemuan warga sekolah.
 - c. Menggunakan bahasa yang inklusif dan menghargai perbedaan dalam setiap komunikasi resmi sekolah.
4. *Dialog* (Manajemen Konflik)
 - a. Membentuk tim mediasi atau konselor sekolah yang siap menangani potensi konflik antar siswa atau antar kelompok.
 - b. Melatih siswa dan guru dalam keterampilan resolusi konflik dan negosiasi damai.
 - c. Membuka ruang dialog untuk menyelesaikan perbedaan pendapat secara konstruktif dan transparan.
5. *Growth* (Adaptasi dan Pola Pikir Berkembang)
 - a. Mendorong seluruh warga sekolah untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan serta keberagaman.
 - b. Menyediakan pelatihan pengembangan diri dan kepemimpinan bagi siswa dan guru.

- c. Mengapresiasi inovasi dan inisiatif yang mendukung terciptanya lingkungan sekolah yang inklusif.

6. *Empowerment* (Kolaborasi dan Pemberdayaan)

- a. Melibatkan siswa, guru, dan orang tua dalam pengambilan keputusan terkait program sekolah.
- b. Membentuk kelompok kerja lintas agama dan budaya untuk merancang serta melaksanakan program toleransi dan kebersamaan.

Uji Kelayakan Model Kepemimpinan Multikultural BRIDGE

Validasi dalam menguji tingkat kelayakan model untuk diterapkan dengan melalui KKG Kab. Cianjur, Komunitas Belajar Baperan SDN Palalangan 2, dan FKG sindangjaya HEBAT. Semua komunitas tersebut sudah terdaftar pada ruang GTK Komunitas.

SIMPULAN

Model *BRIDGE* gaya kepemimpinan multikultural kepala sekolah untuk meningkatkan iklim kebhinekaan di SDN Palalangan 2 terbukti efektif dalam mengelola keragaman dan membangun iklim kebhinekaan yang positif di sekolah. Filosofi jembatan yang menjadi dasar model ini menggambarkan peran kepala sekolah sebagai penghubung yang menyatukan perbedaan menjadi kekuatan kolektif melalui penghargaan budaya, komunikasi, dialog, dan pemberdayaan.

Kepemimpinan ini tidak hanya meningkatkan kualitas interaksi sosial dan pembelajaran, tetapi juga menumbuhkan nilai-nilai toleransi, empati, dan inklusivitas yang berkelanjutan. Dengan demikian, model *BRIDGE* dapat dijadikan contoh kepemimpinan yang adaptif, holistik, dan transformatif dalam pendidikan multikultural, yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan mendukung keberhasilan semua siswa tanpa terkecuali. Model *BRIDGE* ini dapat juga diadopsi dan diterapkan di satuan pendidikan lain maupun di instansi lainnya yang memiliki pluralisme. Pluralisme tidak hanya sebatas agama dan budaya saja tetapi juga bisa diterapkan di sekolah atau instansi yang memiliki keragaman dari segi sosial ekonomi, latar belakang pendidikan dan politik.

Secara filosofis *BRIDGE* (jembatan) adalah metafora yang sangat kuat. Jembatan menghubungkan dua sisi yang berbeda, memungkinkan pertukaran, interaksi, dan perjalanan menuju tujuan bersama. Model kepemimpinan *BRIDGE* menekankan bahwa perbedaan bukanlah jurang pemisah, melainkan peluang untuk saling belajar, tumbuh, dan memperkuat persatuan dalam keberagaman. Kepala sekolah sebagai “arsitek jembatan” bertugas memastikan setiap unsur dalam *BRIDGE* terwujud dalam kehidupan sekolah sehari-hari.

Model *BRIDGE* bukan sekadar strategi manajerial, melainkan sebuah filosofi kepemimpinan yang menempatkan keberagaman sebagai kekuatan utama. Dengan mengintegrasikan kesadaran budaya, penghargaan terhadap perbedaan, komunikasi efektif, dialog, pola pikir berkembang, dan pemberdayaan, kepala sekolah di SDN Palalangan 2 mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis, inklusif, dan adaptif terhadap tantangan zaman. Model ini layak menjadi inspirasi bagi sekolah lain dalam membangun kepemimpinan multikultural yang autentik dan transformatif

REFERENSI

- Banks, J. A. (2001). *Cultural diversity and education: Foundations, curriculum, and teaching* (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3), 241–266.

- Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford University Press.
- Gay, G. (2018). *Culturally responsive teaching: Theory, research, and practice* (3rd ed.). Teachers College Press.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339.
- Hadian, M. H., Nuraeni, I. I., Adiningsih, N. U., & Marlina, R. (2026). Learning and Teaching Islamic Economics : Bridging Academic Knowledge and Professional Practice in the Sharia Financial Industry. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 4(2), 20–28.
- Marlina, R. (2025). Traces of Islamic Education and Archipelago Culture Research in Indonesia and Brunei Darussalam : A Bibliometric Analysis. *Proceedings: International Seminar on Educational Studies*, 1(1), 185–198.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Nieto, S. (2010). *Language, culture, and teaching: Critical perspectives* (2nd ed.). Routledge.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2024). Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2024 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2023). Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7327 Tahun 2023 tentang Model Kompetensi Kepala Sekolah.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Republik Indonesia. (2017). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan