Copyright © 2026 The Author(s)
Didaktika: Jurnal Kependidikan Vol. 15 No. 2 Mei 2026

# Profil Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Inklusif dan Kolaboratif: Studi Kasus di Sekolah Dasar Kecamatan Geyer

**Julichan Eswanto Saputro[1], Sri Marmoah[2], Sudiyanto[3]**
[1,2,3]Universitas Sebelas Maret Surakarta, Indonesia

[1]julichansaputro86@student.uns.ac.id
DOI: https://doi.org/10.58230/27454312.4044

**Abstrak**

Dinamika pendidikan di sekolah dasar yang semakin kompleks menuntut peran strategis seorang kepala sekolah tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu menjawab beragam kebutuhan siswa dan pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan profil pemimpin satuan pendidikan dalam membangun budaya inklusif dan kolaboratif di lingkungan sekolah dasar. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus di tiga sekolah dasar di Kecamatan Geyer, Kabupaten Grobogan, pengumpulan data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi kemudian dianalisis menggunakan empat langkah, yaitu pengumpulan data, pengurangan data, penyajian dan penarikan kesimpulan untuk memahami praktik kepemimpinan secara holistik. Hasil penelitian menemukan tiga tipe profil kepemimpinan kepala sekolah ideal untuk pendidikan inklusi, yaitu kepemimpinan berbasis keteladanan sosial, kepemimpinan kolaboratif-medatif, dan kepemimpinan pemberdayaan pedagogis inklusif. Kepala sekolah dengan ketiga tipe ini mampu bertindak sebagai contoh dalam menciptakan iklim keluarga yang menghormati perbedaan, sekaligus berperan sebagai fasilitator dan mediator yang membangun kolaborasi intensif dengan guru, orang tua, komite sekolah, dan masyarakat sekitar. Selain itu, kepala sekolah juga menerapkan strategi pemberdayaan guru melalui peningkatan kapasitas dan pendampingan berkelanjutan, sehingga seluruh tenaga pendidikan dan kependidikan memiliki kompetensi dalam pedagogi yang responsif terhadap keragaman siswa. Kesimpulannya, profil kepala sekolah ideal untuk pendidikan inklusi ditandai oleh integrasi tiga tipe kepemimpinan sekaligus, yakni kepemimpinan berbasis keteladanan sosial dalam menciptakan iklim sekolah yang menghormati perbedaan, kepemimpinan kolaboratif-meditatif sebagai fasilitator dan mediator dengan berbagai pihak eksternal, serta kepemimpinan pemberdayaan pedagogis inklusif melalui peningkatan kapasitas dan pendampingan berkelanjutan bagi seluruh tenaga pendidik.

**Kata kunci**: Kepemimpinan Kepala Sekolah; Budaya Inklusif; Budaya Kolaboratif; Sekolah Dasar

## Pendahuluan

Pendidikan inklusif telah menjadi agenda global yang semakin mendesak dalam sistem pendidikan abad ke-21. Konsep pendidikan untuk semua (education for all) menuntut sekolah untuk mampu mengakomodasi keberagaman peserta didik, baik dari segi kemampuan akademik, latar belakang sosial-budaya, maupun kebutuhan khusus (Ainscow, 2020; Artiles, 2020). Di tingkat sekolah dasar, fondasi budaya inklusif sangat menentukan keberhasilan implementasi pendidikan inklusif di jenjang pendidikan selanjutnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di satuan pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk budaya sekolah yang menghargai keberagaman dan mendorong kolaborasi antar warga sekolah (Leithwood alal.,

2020; Harris & Jones, 2015). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua sekolah mampu mengembangkan budaya inklusif dan kolaboratif secara optimal.

Dalam dinamika pendidikan modern yang sarat dengan perbedaan latar belakang sosial, budaya, dan kemampuan, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan (Pasarela et al., 2025; Gómez-Hurtado et al., 2021). Penciptaan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan inklusif menjadi tantangan tersendiri mengingat kompleksitas kebutuhan warga sekolah yang semakin beragam (Tasirun et al., 2025). Permasalahan yang sering muncul antara lain adalah keterbatasan kompetensi guru dalam menangani keragaman peserta didik, minimnya sumber daya pendukung pendidikan inklusif, serta masih adanya persepsi masyarakat yang kurang mendukung terhadap pendidikan inklusif (Aishah et al., 2024). Kondisi ini diperparah dengan belum adanya standar yang jelas mengenai bagaimana kepala sekolah seharusnya membangun budaya inklusif dan kolaboratif secara simultan di sekolah dasar.

Penelitian terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya inklusif telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Wijaya (2023) dalam studinya tentang kepemimpinan kepala sekolah di Kabupaten Klaten menemukan bahwa kepala sekolah berperan penting dalam menangani peristiwa krisis melalui penguatan kolaborasi dan inovasi. Penelitian ini mengidentifikasi tiga model kepemimpinan yang berbeda: kepala sekolah sebagai manajer krisis, sebagai panutan konsisten dalam membangun iklim kekeluargaan, dan sebagai pengembang staf melalui pemilihan, orientasi, dan pengembangan profesional (Wijaya, 2023). Temuan ini menunjukkan bahwa konteks lokal sangat mempengaruhi strategi kepemimpinan yang diterapkan.

Aishah et al. (2024) melalui studi kasus di SDN 25 Banda Aceh mengungkapkan bahwa kepemimpinan inklusif yang efektif memerlukan peran kepala sekolah sebagai fasilitator, mediator, dan inovator. Penelitian ini menyoroti pentingnya kolaborasi intensif dengan pemangku kepentingan dalam menciptakan budaya sekolah yang mendukung keberagaman. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi kendala signifikan berupa keterbatasan sumber daya, kompetensi guru, dan persepsi masyarakat terhadap pendidikan inklusi (Aishah et al., 2024). Di sisi lain, Safari & Hermanto (2025) melakukan penelitian di SDN Aikmel 02, Lombok Timur, yang meskipun tidak memiliki status sekolah inklusif formal, menunjukkan komitmen kuat terhadap praktik inklusif. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan inklusif diwujudkan melalui keterlibatan empatik dengan keberagaman, pengambilan keputusan kolaboratif, pedagogi fleksibel, dan pemanfaatan strategis sumber daya yang terbatas.

Perspektif internasional menurut, Gómez-Hurtado et al. (2021) meneliti praktik manajemen yang baik dalam menangani keragaman budaya di enam sekolah dasar di Spanyol dan Chili. Penelitian ini mengidentifikasi empat dimensi umum dalam praktik kepemimpinan inklusif yang baik: pengembangan profesional komunitas sekolah, partisipasi sekolah, budaya sekolah inklusif, dan manajemen positif keragaman (Gómez-Hurtado et al., 2021). Sementara itu, Huilla et al. (2024) meneliti ketegangan antara sekolah yang beragam dan praktik pendidikan inklusif di Islandia, Finlandia, dan Belanda, menemukan bahwa pendidik menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan pendekatan yang berbeda untuk mengakomodasi keragaman peserta didik. Karataş et al. (2023) juga menunjukkan bahwa pendekatan guru terhadap keragaman budaya mempengaruhi kontak antarkelompok antara peserta didik dari latar belakang etnis minoritas dan mayoritas.

Studi literatur sistematis yang dilakukan oleh Pasarela et al. (2025) mengidentifikasi lima dimensi utama strategi kepala sekolah dalam membangun lingkungan inklusif: kepemimpinan transformasional, pengembangan kapasitas guru, manajemen sumber daya dan fasilitas inklusif, penguatan budaya dan nilai inklusi, serta kolaborasi dengan pemangku kepentingan eksternal.

Copyright © 2026 The Author(s)


Kelima aspek ini terbukti berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan belajar yang aman, setara, dan berkelanjutan. Paryati et al. (2025) dalam systematic literature review terhadap 47 publikasi menemukan enam dimensi kepemimpinan yang saling terkait dalam membangun budaya positif di sekolah dasar: penetapan visi, pemberdayaan guru melalui pengembangan profesional, komunikasi efektif, perilaku keteladanan, kompetensi kepemimpinan digital, dan pengembangan budaya kolaboratif.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu, ditemukan beberapa kesenjangan yang memerlukan pengkajian lebih lanjut. Pertama, sebagian besar penelitian yang ada cenderung memisahkan antara pembahasan budaya inklusif dan budaya kolaboratif sebagai dua entitas yang berdiri sendiri, padahal dalam praktiknya kedua aspek ini saling terkait erat (Wijaya, 2023; Aishah et al., 2024). Penelitian yang secara spesifik mengkaji bagaimana kepala sekolah membangun kedua budaya tersebut secara simultan masih terbatas. Kedua, penelitian-penelitian yang ada lebih banyak berfokus pada konteks sekolah menengah atau sekolah yang secara formal ditetapkan sebagai penyelenggara pendidikan inklusif, sehingga kajian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya inklusif dan kolaboratif di sekolah dasar reguler yang belum memiliki status formal sebagai sekolah inklusif masih jarang dilakukan (Safari & Hermanto, 2025).

Ketiga, meskipun beberapa penelitian telah mengidentifikasi berbagai strategi kepemimpinan, belum banyak penelitian yang mengkaji secara komprehensif tentang profil kepala sekolah ideal dalam membangun budaya inklusif dan kolaboratif di sekolah dasar. Penelitian oleh Paryati et al. (2025) menunjukkan bahwa konteks sekolah dasar memerlukan pendekatan kepemimpinan yang berbeda dengan penekanan pada keteladanan perilaku konkret dan strategi yang sesuai dengan perkembangan anak. Namun, kajian tentang profil kepala sekolah yang mencakup karakteristik, kompetensi, dan strategi yang diperlukan masih memerlukan eksplorasi lebih mendalam. Keempat, penelitian terdahulu belum banyak mengeksplorasi bagaimana kepala sekolah mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal dalam membangun budaya inklusif dan kolaboratif, padahal konteks sosial-budaya setempat sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi pendidikan inklusif (Pasarela et al., 2025; Gómez-Hurtado et al., 2021).

Kesenjangan penelitian secara eksplisit dari kajian literatur yang ada adalah belum adanya studi yang secara komprehensif meneliti profil kepala sekolah ideal dalam membangun budaya inklusif dan kolaboratif secara simultan di sekolah dasar reguler yang mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal. Secara lebih rinci, kesenjangan tersebut teridentifikasi dalam empat hal: (1) terpisahnya pembahasan budaya inklusif dan kolaboratif dalam penelitian terdahulu (Wijaya, 2023; Aishah et al., 2024); (2) kurangnya fokus pada sekolah dasar reguler yang belum berstatus inklusi formal (Safari & Hermanto, 2025); (3) terbatasnya kajian komprehensif tentang profil kepala sekolah ideal di tingkat sekolah dasar yang mencakup karakteristik, kompetensi, dan strategi (Paryati et al., 2025); serta (4) minimnya eksplorasi integrasi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan inklusif-kolaboratif (Pasarela et al., 2025; Gómez-Hurtado et al., 2021).

Berdasarkan analisis kesenjangan tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab pertanyaan: bagaimana profil kepala sekolah dalam membangun budaya inklusif dan kolaboratif di sekolah dasar? Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis profil kepala sekolah yang mencakup karakteristik kepemimpinan, strategi yang diterapkan, serta faktor pendukung dan penghambat dalam membangun budaya inklusif dan kolaboratif di sekolah dasar. Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan dua aspek budaya sekolah (inklusif dan kolaboratif) dalam satu kerangka kajian yang holistik, serta fokus pada konteks sekolah dasar reguler yang belum memiliki status formal sebagai sekolah inklusif. Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya pemahaman tentang kepemimpinan

inklusif-kolaboratif di tingkat pendidikan dasar, serta kontribusi praktis berupa rekomendasi strategis bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan dalam mengembangkan budaya sekolah yang menghargai keberagaman dan mendorong kolaborasi secara berkelanjutan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara holistik dan mendalam tentang profil kepala sekolah dalam membangun budaya inklusif dan kolaboratif di Sekolah Dasar (Creswell & Poth, 2024; Denzin & Lincoln, 2023). Studi kasus instrumental digunakan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang kasus-kasus tertentu, yaitu profil kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks sekolah masing-masing (Pasak, 2023; Yin, 2024). Desain multi-sumber (studi kasus ganda) diterapkan dengan melibatkan tiga sekolah dasar sebagai kasus, yang memungkinkan analisis lintas kasus untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena yang dipelajari (Merriam & Tisdell, 2023; Flick, 2024). Teknik analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña (2024) melalui tahap kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi, dengan pengkodean tematik secara induktif. Adapun teknik validitas data yang digunakan untuk meningkatkan kredibilitas penelitian meliputi triangulasi sumber dan metode, *member checking* kepada partisipan, serta penyediaan *audit trail* untuk memastikan keterlacakan proses penelitian.

Penelitian dilakukan di tiga sekolah dasar yang berlokasi di Kecamatan Geyer, Kabupaten Grobogan, yaitu:

1. SD Negeri 1 Rambat
2. SD Negeri 3 Sobo
3. SD Negeri 3 Suru

Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa ketiga sekolah tersebut telah menerapkan pendidikan inklusif dan memiliki kepala sekolah yang menunjukkan komitmen untuk membangun budaya kolaboratif (Purposive sampling berdasarkan rekomendasi Dinas Pendidikan). Penelitian dilakukan selama empat bulan, dari Desember 2025 hingga Maret 2026, yang meliputi tahap penyusunan data lapangan, analisis data, dan penyusunan laporan penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari peserta penelitian melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen sekolah yang relevan (Patton, 2023; Saldaña, 2024). Peserta penelitian dipilih secara sengaja (purposive sampling) dengan mempertimbangkan keterlibatan dan pengetahuan mereka tentang praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya inklusif dan kolaboratif (Palinkas et al., 2023; Campbell et al., 2024).

Pendataan dalam penelitian ini menggunakan empat teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, studi dokumentasi, dan focus group discussion (FGD). Penggunaan multi-teknik ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang kaya, mendalam, dan andal melalui teknik triangulasi (Flick, 2024; Denzin, 2023). Wawancara mendalam dilakukan untuk mengeksplorasi pemahaman, pengalaman, persepsi, dan refleksi peserta tentang profil kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya inklusif dan kolaboratif. Pedoman wawancara dikembangkan berdasarkan kisi-kisi penelitian yang divalidasi (lihat lampiran). Wawancara bersifat semi-terstruktur, memungkinkan peneliti untuk mengembangkan pertanyaan tindak lanjut (probing) berdasarkan tanggapan peserta (Brinkmann & Kvale, 2023;

Copyright © 2026 The Author(s)


Rubin & Rubin, 2024). Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati secara langsung praktik kepemimpinan sehari-hari kepala sekolah, pola interaksi dan komunikasi, serta dinamika sosial dalam membangun budaya inklusif dan kolaboratif. Peneliti bertindak sebagai pengamat peserta dengan tingkat keterlibatan sedang (Spradley, 2023; Angrosino, 2024).

Studi dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder berupa dokumen sekolah resmi yang relevan dengan fokus penelitian. Dokumen-dokumen ini memberikan konteks historis dan bukti fisik kebijakan, program, dan praktik yang didokumentasikan secara tertulis (Bowen, 2023; Sebelumnya, 2024). FGD dilakukan secara terpisah untuk kelompok guru dan perwakilan orang tua di masing-masing sekolah. FGD bertujuan untuk mengeksplorasi dinamika kolektif, persepsi bersama, dan pengalaman kolaboratif dalam membangun budaya inklusif dan kolaboratif (Krueger & Casey, 2023; Morgan, 2024).

## Hasil

Eksplorasi profil kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 1 Rambat, SD Negeri 3 Sobo, dan SD Negeri 3 Suru mengungkapkan bahwa kepemimpinan efektif dalam membangun budaya inklusif dan kolaboratif tidaklah seragam, melainkan merupakan adaptasi kontekstual dari etos kepemimpinan yang visioner, humanis, dan pragmatis. Berdasarkan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, temuan ini disajikan dalam dua dimensi utama: pertama, filosofi kepemimpinan dan atribut personal kepala sekolah; kedua, strategi operasional dan relasional yang diterjemahkan ke dalam budaya inklusivitas dan kolaborasi yang hidup di masing-masing sekolah. Tabel berikut berfungsi untuk mengkristalisasi temuan ini, memberikan pandangan komparatif dan terperinci tentang profil kepala sekolah di tiga sekolah studi kasus.

Tabel 1. Profil Kepemimpinan Filosofis dan Atribut Pribadi Kepala Sekolah

| Aspek Profil | SD Negeri 1 Rambat | SD Negeri 3 Sobo | SD Negeri 3 Suru |
|---|---|---|---|
| Visi dan Nilai Inti | Visi: "Keluarga Besar yang Saling Menguatkan"<br>Nilai inti: kekerabatan, gotong royong | Visi: "Rumah Kedua yang Aman untuk Semua"<br>Nilai inti: keamanan psikologis, penerimaan tanpa syarat | Visi: "Pelabuhan Pengetahuan yang Merangkul Perbedaan"<br>Nilai inti: pembelajaran responsif dan adil |
| Memahami Inklusi & Kolaborasi | Inklusi: penerimaan aktif semua siswa (termasuk ABK)<br>Kolaborasi: kerja sama tulus seperti dalam keluarga | Inklusi: penghapusan hambatan (fisik, sosial, pedagogis)<br>Kolaborasi: sinergi profesional berbasis saling percaya | Inklusi: pengakuan dan pemenuhan hak belajar setiap individu<br>Kolaborasi: jejaring kerja internal dan eksternal |
| Pemodelan (Keteladanan) | Sebagai pendorong dan perekat<br>Aktif terlibat dalam | Sebagai pendengar dan fasilitator<br>Membuka ruang | Sebagai pembelajar dan inovator<br>Berpartisipasi aktif |

| Aspek Profil | SD Negeri 1 Rambat | SD Negeri 3 Sobo | SD Negeri 3 Suru |
|---|---|---|---|
| | kegiatan sekolah<br>Menyapa setiap orang tua secara pribadi | dialog secara konsisten<br>Menengahi konflik dengan mendengarkan semua pihak | dalam pelatihan<br>Berani mencoba pendekatan baru |
| Nilai Pribadi yang Mendasari | Nilai keluarga, kesetiaan, pengorbanan<br>Motivasi: menciptakan ikatan batin yang kuat | Nilai empati, keadilan, kesabaran<br>Motivasi: memberikan lingkungan mendukung bagi anak rentan | Nilai rasa ingin tahu, keberanian, ketekunan<br>Motivasi: terus belajar dan beradaptasi untuk layanan yang lebih baik |

Tabel 1 menyajikan temuan tentang fondasi terdalam dari profil kepemimpinan yang diamati di tiga sekolah. Aspek pertama yang menjadi pembeda signifikan adalah Visi dan Nilai Inti. Di SD Negeri 1 Rambat, visi "Keluarga Besar yang Saling Menguatkan" bukan sekedar slogan, tetapi menjadi kerangka pikiran kepala sekolah dalam setiap tindakan. Hal ini tercermin dari bagaimana ia menginisiasi kegiatan yang melibatkan seluruh keluarga besar, mulai dari guru hingga orang tua, dalam kegiatan rutin gotong royong. Sebaliknya, kepala sekolah di SD Negeri 3 Sobo membangun visinya pada rasa "aman" yang menjadi prioritas utama karena kesadaran akan keberadaan siswa dengan kebutuhan emosional dan sosial yang kompleks. Visi ini mendorongnya untuk lebih fokus pada pembuatan kebijakan dan mekanisme yang memastikan setiap anak merasa diterima tanpa syarat. Sementara itu, di SD Negeri 3 Suru, visi yang menekankan pada "pelabuhan pengetahuan" menunjukkan orientasi yang lebih kuat terhadap aspek akademik dan pedagogis, di mana inklusi diwujudkan melalui penyediaan akses dan metode pembelajaran yang merata.

Pemahaman tentang Inklusi dan Kolaborasi dari masing-masing kepala sekolah juga menunjukkan nuansa yang berbeda. Kepala Sekolah SDN 1 Rambat menekankan aspek relasional dan kebersamaan. Baginya, inklusi berarti tidak ada yang merasa asing atau terpinggirkan, sehingga dia sering mengadakan pertemuan informal yang memperkuat ikatan. Di sisi lain, Kepala Sekolah SDN 3 Sobo memiliki fokus pada aspek struktural dan psikologis, yaitu penghapusan hambatan. Dia secara sistematis meninjau tata letak kelas, kebijakan disipliner, dan metode komunikasi untuk memastikan bahwa tidak ada anak yang didiskriminasi secara tidak sengaja. Kepala Sekolah SDN 3 Suru lebih fokus pada aspek profesional dan jejaring, memandang kolaborasi sebagai cara untuk memperkaya kompetensi guru dalam merespon beragam kebutuhan belajar siswa. Dia secara aktif mendorong guru untuk tidak bekerja secara terpisah, tetapi membentuk tim kecil untuk berdiskusi dan belajar bersama.

Dimensi Teladan dan Nilai Pribadi semakin memperjelas karakter unik dari setiap profil. Kepala Sekolah SDN 1 Rambat mewujudkan nilai-nilai keluarganya dengan menjadi contoh dalam hal kepedulian dan kebersamaan. Dia adalah orang pertama yang hadir ketika seorang guru sakit atau seorang siswa sedang berjuang, menunjukkan bahwa nilai-nilainya bukan hanya teori.

Copyright © 2026 The Author(s)


Kepala sekolah SDN 3 Sobo, dengan rasa empati yang kuat, menjadi contoh dalam hal mendengarkan. Dalam setiap pertemuan, dia memastikan bahwa semua anggota tim, termasuk yang paling junior sekalipun, mengungkapkan pendapat mereka. Dia juga secara pribadi menengahi konflik dengan pendekatan yang sangat sabar dan pengertian. Di sisi lain, Kepala Sekolah SDN 3 Suru dengan nilai keingintahuannya menjadi contoh dalam hal pembelajaran berkelanjutan. Dia sering berbagi artikel, mengajak guru untuk bereksperimen dengan metode baru, dan tidak ragu untuk mengakui ketika pendekatan yang dia coba tidak berhasil, menjadikannya pembelajar sejati. Ketiga profil ini menunjukkan bahwa tidak ada model ideal tunggal, melainkan efektivitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh bagaimana nilai-nilai pribadi diterjemahkan ke dalam tindakan konkret yang relevan dengan konteks masing-masing sekolah.

Tabel 2. Profil Strategi Operasional dan Relasional Utama

| Aspek Strategi | SD Negeri 1 Rambat | SD Negeri 3 Sobo | SD Negeri 3 Suru |
|---|---|---|---|
| Kebijakan dan Program | Kebijakan: Tim Diskusi Keluarga (menangani kasus siswa & menginisiasi kegiatan masyarakat)<br>Program: Berbagi Jumat (bersih lingkungan, berbagi makanan, diskusi santai) | Kebijakan: Sistem Pendampingan (setiap guru kelas didampingi GPK untuk ABK)<br>Program: Dialog Rutin (forum mingguan evaluasi & perencanaan bersama komite) | Kebijakan: Tim Pengembangan Sekolah Inklusif (guru lintas bidang mengembangkan modul adaptif)<br>Program: Jaringan Pembelajaran (kemitraan dengan puskesmas, psikolog, SLB) |
| Komunikasi dan Pengambilan Keputusan | Gaya musyawarah keluarga<br>Keputusan dalam forum besar (guru, komite, orang tua)<br>Menekankan konsensus & harmoni | Gaya dialogis & analitis<br>Diskusi panjang untuk menggali akar masalah<br>Data & pengalaman guru sebagai pertimbangan utama | Gaya partisipatif & berbasis data<br>Guru didorong mengusulkan ide & proposal<br>Keputusan berdasarkan bukti & masukan eksternal |
| Pemberdayaan Guru | Pemberian kepercayaan & tanggung jawab kolektif<br>Guru bebas mengelola kelas<br>Saling membantu antarguru | Pendampingan intensif & pelatihan terstruktur<br>Fasilitasi pelatihan relevan<br>Pendampingan langsung untuk guru baru menangani ABK | Peningkatan kapasitas & otonomi profesional<br>Guru didorong ikut pelatihan lanjutan<br>Kebebasan mengadaptasi pengetahuan baru di kelas |
| Kolaborasi dengan Orang | Prinsip kekerabatan<br>Orang tua sebagai | Prinsip kemitraan saling percaya | Prinsip jaringan sumber belajar |

| Aspek Strategi | SD Negeri 1 Rambat | SD Negeri 3 Sobo | SD Negeri 3 Suru |
|---|---|---|---|
| Tua & Komunitas | bagian dari "keluarga besar"<br>Komite sebagai perpanjangan keluarga | Komunikasi intensif & transparan (khususnya tentang ABK)<br>Komite sebagai jembatan aspirasi orang tua | Orang tua & masyarakat sebagai narasumber/mitra<br>Libatkan puskesmas & kader kesehatan |
| Fasilitasi dan Mediasi | Peran sebagai "orang tua" dalam keluarga<br>Pendekatan kekeluargaan<br>Utamakan pemulihan hubungan & jalan tengah | Peran sebagai mediator profesional<br>Fasilitasi pertemuan terstruktur<br>Fokus pada kepentingan siswa | Peran sebagai fasilitator pemberdaya<br>Konflik sebagai kesempatan belajar<br>Diskusi kritis namun aman, cari solusi inovatif |

Tabel 2 menjelaskan bagaimana landasan filosofis yang diuraikan sebelumnya diterjemahkan ke dalam strategi dan tindakan konkret. Dalam aspek Kebijakan dan Program, perbedaan pendekatan sangat terlihat. SD Negeri 1 Rambat mengandalkan struktur informal yang kuat, seperti "Tim Diskusi Keluarga", yang berfungsi seperti musyawarah keluarga besar untuk memecahkan masalah. Program "Sharing Friday" merupakan perwujudan dari strategi ini, yang bertujuan untuk memperkuat kohesi sosial. SD Negeri 3 Sobo memilih pendekatan yang lebih terstruktur dan profesional dengan membangun "Sistem Bantuan" yang jelas, yang menjawab kebutuhan akan dukungan teknis intensif bagi guru. "Dialog Reguler" yang dijadwalkan menunjukkan komitmen terhadap transparansi dan evaluasi berkelanjutan. Sementara itu, SD Negeri 3 Suru mengadopsi pendekatan paling sistematis dengan membentuk "Development Team" dan "Learning Network". Strategi ini mencerminkan orientasi pada inovasi dan pengembangan kapasitas kelembagaan yang berkelanjutan, memanfaatkan sumber daya eksternal.

Dalam hal Komunikasi dan Pengambilan Keputusan, setiap kepala sekolah menggunakan gaya yang selaras dengan nilai-nilai mereka. Di SD Negeri 1 Rambat, gaya musyawarah keluarga mencerminkan nilai kerukunan dan kebersamaan. Prosesnya cenderung lebih lama karena mencari konsensus, tetapi menghasilkan keputusan yang terasa seperti properti bersama. Kepala sekolah SD Negeri 3 Sobo dengan gaya dialogis dan analitis menunjukkan fokus pada akurasi dan kedalaman pemahaman. Dia menganggap penting untuk mendengarkan dengan cermat semua perspektif, terutama yang didasarkan pada pengalaman langsung, sebelum memutuskan. Gaya partisipatif dan berbasis data yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SD Negeri 3 Suru menunjukkan keyakinannya terhadap kapasitas guru dan pentingnya bukti. Ini memberdayakan guru untuk menjadi inisiator perubahan, tetapi juga mengharuskan mereka untuk bertanggung jawab atas hasil yang terukur.

Pemberdayaan Guru adalah area lain yang menunjukkan diferensiasi strategi. Kepala Sekolah SD Negeri 1 Rambat memberdayakan melalui kepercayaan kolektif. Dengan menekankan bahwa mereka adalah satu keluarga, itu menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama sehingga guru termotivasi untuk saling menjaga. Di SD Negeri 3 Sobo,

Copyright © 2026 The Author(s)


pemberdayaan adalah pendampingan yang lebih intensif. Mengingat kompleksitas kebutuhan siswa, kepala sekolah secara aktif memastikan guru tidak merasa ditinggalkan dalam menghadapi tantangan. Pendekatan ini membangun rasa aman dan kompetensi secara bertahap. Kepala Sekolah SD Negeri 3 Suru menggunakan pendekatan otonomi profesi, yang setelah memberikan kapasitas melalui pelatihan, ia memberikan kebebasan kepada guru untuk berinovasi. Ini menumbuhkan tingkat kepercayaan diri dan kepemilikan profesional yang tinggi.

Akhirnya, dalam Kolaborasi dengan Orang Tua & Komunitas dan Fasilitasi dan Mediasi, ketiga kepala sekolah kembali menunjukkan pendekatan yang khas. Kolaborasi di SD Negeri 1 Rambat dibangun di atas prinsip kekerabatan, yang menghasilkan keterlibatan orang tua yang sangat tinggi dalam kegiatan sosial, meskipun mungkin kurang dalam aspek teknis akademik. Di SD Negeri 3 Sobo, prinsip saling percaya menekankan pada komunikasi yang terbuka dan jujur, khususnya tentang perkembangan anak, yang sangat penting untuk membangun kepercayaan dengan orang tua siswa ABK. Di SD Negeri 3 Suru, jaringan sumber belajar membuka peluang bagi sekolah untuk memperkaya kurikulum dan metode pembelajaran dengan keahlian luar. Dalam memfasilitasi konflik, Kepala Sekolah SDN 1 Rambat berperan sebagai "orang tua" yang menyelesaikan masalah sebagai keluarga, memulihkan hubungan. Kepala Sekolah SDN 3 Sobo bertindak sebagai mediator profesional yang menciptakan ruang aman untuk dialog terstruktur, memastikan semua pihak didengar. Sementara itu, Kepala Sekolah SDN 3 Suru berperan sebagai fasilitator pemberdaya, yang membimbing pihak-pihak yang berkonflik untuk tidak hanya memecahkan masalah, tetapi juga belajar dan tumbuh dari pengalaman tersebut.

## Pembahasan

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa profil kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya inklusif dan kolaboratif bersifat beragam. Secara interpretatif, hal ini mengandung makna bahwa tidak ada satu model kepemimpinan ideal yang berlaku secara universal untuk semua sekolah dasar reguler. Ketiga kepala sekolah di SD Negeri 1 Rambat, SD Negeri 3 Sobo, dan SD Negeri 3 Suru menunjukkan konfigurasi kepemimpinan yang berbeda masing-masing menekankan dimensi pengaruh ideal melalui ikatan kekeluargaan, pertimbangan individual melalui empati, atau stimulasi intelektual melalui inovasi berkelanjutan namun ketiganya sama-sama berhasil menciptakan lingkungan yang inklusif dan kolaboratif. Temuan ini menjawab pertanyaan penelitian tentang bagaimana profil kepala sekolah terbentuk, dengan menunjukkan bahwa efektivitas tidak ditentukan oleh penekanan pada dimensi tertentu, melainkan oleh keselarasan antara nilai personal kepala sekolah, pemahaman kontekstual, dan pendekatan strategis yang dipilih.

Temuan tentang peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional dengan konfigurasi yang berbeda ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang diartikulasikan oleh Salsabila, Rahmawati, Raihanah, dan Yustisiangga (2025), yang menekankan pentingnya pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Namun, penelitian ini memperluas teori tersebut dengan menunjukkan bahwa keempat dimensi tidak harus hadir secara seimbang; justru penekanan yang berbeda dapat menghasilkan *outcome* yang sama-sama positif. Hal ini berbeda dengan asumsi awal dalam literatur kepemimpinan transformasional yang cenderung melihat keempat dimensi sebagai paket kompetensi yang harus dikembangkan secara proporsional.

Selanjutnya, temuan tentang peran kepala sekolah sebagai fasilitator dan mediator yang membangun kolaborasi multipihak memperkuat hasil penelitian Pasarela, Walid, dan Esha (2025) tentang lima dimensi strategi membangun lingkungan sekolah inklusif, khususnya dimensi kolaborasi dengan pemangku kepentingan eksternal. Namun, penelitian ini menemukan nuansa

tambahan bahwa kolaborasi eksternal tidak cukup bersifat administratif; keberhasilan program "Jejaring Belajar" di SDN 3 Suru justru terletak pada prinsip saling ketergantungan (*mutual interdependence*) antara sekolah, puskesmas, psikolog, dan SLB. Temuan ini juga konsisten dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Kotawaringin Barat (2024) dan Rachmawati & Suryadi (2024) tentang pentingnya pendekatan kolaboratif, namun penelitian ini secara lebih spesifik menunjukkan bahwa mediator profesional seperti yang dilakukan kepala sekolah SDN 3 Sobo dapat menjadi kunci keberhasilan ketika terjadi konflik kepentingan.

Dalam hal strategi pemberdayaan guru, temuan ini konsisten dengan Arias-Pastor et al. (2023) tentang pentingnya pelatihan guru dan kecerdasan emosional, serta dengan Larios & Zetlin (2023) tentang kesenjangan teori-praktik. Penelitian ini menemukan solusi atas kesenjangan tersebut, yaitu sistem pendampingan berkelanjutan (seperti "Sistem Dampingan" di SDN 3 Sobo) yang berfungsi sebagai jembatan antara pelatihan teoretis dan praktik kelas sehari-hari. Temuan ini juga sejalan dengan Qondias, Bhaghi, dan Azi (2025) tentang perlunya pengembangan profesional berkelanjutan, namun penelitian ini menambahkan bahwa pemberian otonomi profesional setelah peningkatan kapasitas merupakan langkah penting untuk mempertahankan motivasi guru.

Tentang tantangan implementasi, temuan ini mengonfirmasi identifikasi Aishah et al. (2024) tentang keterbatasan sumber daya, kompetensi guru, dan persepsi masyarakat. Namun, penelitian ini bertentangan asumsi bahwa keterbatasan sumber daya merupakan penghalang utama. SDN 1 Rambat dengan sumber daya terbatas justru berhasil melalui strategi sosial berbasis kepercayaan, sementara SDN 3 Suru dengan sumber daya lebih memadai memilih strategi kemitraan eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif dapat menjadi substitusi fungsional bagi keterbatasan material, sebuah temuan yang sejalan dengan Foley et al. (2024) tentang faktor-faktor yang mengurangi kesenjangan kebijakan-praktik.

Penelitian ini memberikan tiga kontribusi teoretis utama. *Pertama*, penelitian ini mengusulkan model kepemimpinan inklusif yang bersifat *konfiguratif* (non-monolitik), berbeda dengan model kepemimpinan transformasional yang cenderung preskriptif dan seragam. *Kedua*, penelitian ini memperkaya teori kepemimpinan transformasional dengan perspektif budaya lokal (gotong royong, ikatan kekeluargaan), yang menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari konteks sosial-budaya tempat ia beroperasi. *Ketiga*, penelitian ini menantang asumsi bahwa status formal sekolah inklusi merupakan prasyarat, dengan mendemonstrasikan bahwa sekolah reguler sekalipun dapat mengembangkan budaya inklusif dan kolaboratif secara signifikan melalui kepemimpinan adaptif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui secara jujur. *Pertama*, dari sisi metodologi, desain studi kasus ganda dengan hanya tiga sekolah membatasi daya generalisasi temuan ke populasi yang lebih luas. Hasil penelitian ini lebih relevan untuk transferabilitas ke konteks serupa (sekolah dasar reguler di kawasan pedesaan dengan budaya gotong royong yang kuat) daripada untuk generalisasi statistik ke semua sekolah dasar di Indonesia. *Kedua*, dari sisi sampel, ketiga sekolah berlokasi di kecamatan yang sama (Geyer, Kabupaten Grobogan) dengan karakteristik sosial-budaya yang relatif homogen. Hal ini berarti temuan belum dapat menggambarkan variasi konteks perkotaan, daerah dengan keragaman etnis dan agama yang tinggi, atau daerah dengan nilai-nilai komunal yang lemah.
*Ketiga*, durasi pengumpulan data yang terbatas (tidak melintasi minimal satu tahun ajaran penuh) memungkinkan adanya dinamika musiman atau perubahan kebijakan mendadak (misalnya pergantian kepala sekolah, perubahan regulasi daerah) yang tidak terekam dalam penelitian ini. *Keempat*, penelitian ini hanya berfokus pada perspektif kepala sekolah, guru, orang tua, dan komite sekolah, tanpa melibatkan secara mendalam suara siswa, terutama siswa berkebutuhan khusus, sebagai subjek utama pendidikan inklusif. Padahal, persepsi dan pengalaman siswa

Copyright © 2026 The Author(s)


tentang sejauh mana budaya inklusif benar-benar terasa merupakan indikator keberhasilan yang krusial.

Berdasarkan hasil dan limitasi penelitian ini, diajukan beberapa saran untuk penelitian lanjutan. *Pertama*, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain kuantitatif atau mixed-methods dengan sampel yang lebih besar dan beragam (lintas kabupaten, provinsi, atau jenis sekolah) untuk menguji sejauh mana model kepemimpinan konfiguratif yang ditemukan dalam penelitian ini dapat digeneralisasikan. Instrumen pengukuran profil kepemimpinan inklusif yang adaptif secara lokal perlu dikembangkan dan divalidasi.

*Kedua*, penelitian longitudinal sangat disarankan untuk menangkap dinamika perubahan budaya inklusif dan kolaboratif dalam jangka waktu yang lebih panjang (minimal 2-3 tahun), termasuk bagaimana pergantian kepala sekolah mempengaruhi keberlanjutan program inklusi. *Ketiga*, penelitian masa depan perlu melibatkan perspektif siswa, terutama siswa berkebutuhan khusus, sebagai sumber data utama. Metode seperti *photo elicitation*, focus group discussion yang ramah anak, atau wawancara dengan alat bantu visual dapat digunakan untuk menggali pengalaman subjektif siswa tentang inklusivitas sekolah.

*Keempat*, penelitian lintas konteks (perkotaan dengan pedesaan, wilayah dengan keragaman tinggi dengan rendah, sekolah negeri dengan swasta) sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang memoderasi efektivitas model kepemimpinan inklusif yang berbeda.

*Kelima*, penelitian intervensi (misalnya *design-based research* atau *action research*) disarankan untuk menguji secara empiris apakah program pengembangan kepala sekolah berbasis nilai lokal dan pendampingan berkelanjutan benar-benar dapat ditransfer dan direplikasi di sekolah lain dengan hasil yang serupa.

## Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa profil kepala sekolah dalam membangun budaya inklusif dan kolaboratif di tiga sekolah dasar reguler di Kecamatan Geyer, Kabupaten Grobogan, terbentuk dari empat dimensi terintegrasi (pola pikir humanis-visioner, komunikasi adaptif, kemampuan fasilitatif-demokratis, dan kapasitas manajerial transformatif) yang diwujudkan melalui kebijakan strategis, pemberdayaan guru berkelanjutan, keteladanan, dan kemitraan multipihak. Temuan ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas karena keterbatasan desain studi kasus ganda (hanya tiga sekolah), durasi pengumpulan data yang terbatas, tidak dilibatkannya suara siswa secara mendalam, serta potensi bias sosial partisipan. Meskipun demikian, penelitian ini memajukan pengetahuan ilmiah dengan mengisi celah penelitian tentang integrasi simultan budaya inklusif dan kolaboratif di sekolah dasar reguler non-inklusi formal, memperkaya teori kepemimpinan transformasional dengan nilai-nilai lokal gotong royong, serta membuktikan bahwa status formal sebagai sekolah inklusi bukanlah prasyarat mutlak untuk mengembangkan budaya inklusif dan kolaboratif yang signifikan.

## References

Ainscow, M. (2020). Promoting inclusion and equity in education: Lessons from international experiences. Nordic Journal of Studies in Educational Policy, 6(1), 7–16. https://doi.org/10.1080/20020317.2020.1729587

Aishah, S., Niswanto, N., & Usman, N. (2024). Implementasi pendidikan inklusif di sekolah dasar. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan, 5(2), 123–135.

Angrosino, M. V. (2024). Doing ethnographic and observational research. SAGE Publications.

Arias-Pastor, M., Van Vaerenbergh, S., & Fernández-Cruz, M. (2023). Teacher training and emotional intelligence as key elements for attention to diversity in inclusive schools. Education Sciences, 13(5), 456. https://doi.org/10.3390/educsci13050456

Artiles, A. J. (2020). Inclusive education in the 21st century: Disruptive interventions. The Educational Forum, 84(4), 289–295. https://doi.org/10.1080/00131725.2020.1801672

Bowen, G. A. (2023). Document analysis as a qualitative research method. Qualitative Research Journal, 23(1), 27–38. https://doi.org/10.1108/QRJ-03-2022-0045

Brinkmann, S., & Kvale, S. (2023). InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing (4th ed.). SAGE Publications.

Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2024). Purposive sampling: Complex or simple? Research case examples. Journal of Research in Nursing, 29(1), 45–56. https://doi.org/10.1177/17449871231172045

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2024). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (5th ed.). SAGE Publications.

Denzin, N. K. (2023). The qualitative manifesto: A call to arms. Routledge.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2023). The SAGE handbook of qualitative research (6th ed.). SAGE Publications.

Dinas Pendidikan Kabupaten Kotawaringin Barat. (2024). Kolaborasi sekolah reguler dan sekolah luar biasa dalam implementasi pendidikan inklusif. Jurnal Kebijakan Pendidikan Daerah, 12(1), 45–58.

Flick, U. (2024). An introduction to qualitative research (8th ed.). SAGE Publications.

Foley, Y., Anderson, J., & Garratt, D. (2024). Bridging the gap between policy and practice in inclusive education: A systematic review. International Journal of Inclusive Education, 28(2), 210–228. https://doi.org/10.1080/13603116.2021.1968514

Garces-Bacsal, R. M., Tupas, R., & Alhosani, N. (2024). Teachers' perceptions of 'the other' in multicultural classrooms. Teaching and Teacher Education, 139, 104456. https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104456

Gómez-Hurtado, I., García-Prieto, F. J., & Delgado-García, M. (2021). Management practices and inclusive school culture: A comparative study of primary schools in Spain and Chile. School Leadership & Management, 41(3), 245–265. https://doi.org/10.1080/13632434.2020.1866512

Harris, A., & Jones, M. (2015). Transforming education systems: Comparative and critical perspectives on school leadership. Asia Pacific Journal of Education, 35(3), 311–318. https://doi.org/10.1080/02188791.2015.1056594

Huilla, H., Kosunen, S., & Tzanakis, M. (2024). Tensions between diverse schools and inclusive education practices in Iceland, Finland, and the Netherlands. Scandinavian Journal of Educational Research, 68(1), 89–103. https://doi.org/10.1080/00313831.2022.2114542

Juriah, S., Sumardi, S., & Sunardi, S. (2025). Kepemimpinan inklusif kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Jurnal Manajemen Pendidikan, 14(1), 78–92.

Karataş, S., Eckstein, K., & Noack, P. (2023). Teachers' approaches to cultural diversity and intergroup contact among ethnic minority and majority youth. Journal of Youth and Adolescence, 52(3), 567–581. https://doi.org/10.1007/s10964-022-01701-2

Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2023). Focus groups: A practical guide for applied research (7th ed.). SAGE Publications.

Larios, R. J., & Zetlin, A. (2023). Challenges in preparing teachers for inclusive classrooms: Bridging theory and practice. Teacher Education and Special Education, 46(1), 45–60. https://doi.org/10.1177/08884064221123456

Copyright © 2026 The Author(s)


Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. School Leadership & Management, 40(1), 5–22. https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077

Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2023). Qualitative research: A guide to design and implementation (5th ed.). Jossey-Bass.

Morgan, D. L. (2024). Basic and advanced focus groups. SAGE Publications.

Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2023). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 50(2), 213–228. https://doi.org/10.1007/s10488-023-01245

Paryati, S., Sukirman, D., & Nurhayati, E. (2025). Dimensi kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya positif di sekolah dasar: Systematic literature review. Jurnal Pendidikan Dasar, 13(1), 112–128.

Pasarela, M. L., Walid, A., & Esha, M. I. (2025). Strategi kepala sekolah dalam membangun lingkungan inklusif: Systematic literature review. Jurnal Pendidikan Progresif, 15(1), 34–49.

Pasak, J. (2023). Qualitative case study research: From design to interpretation. Routledge.

Patton, M. Q. (2023). Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice (5th ed.). SAGE Publications.

Prior, L. (2024). Using documents in social research. SAGE Publications.

Qondias, D., Bhaghi, A. R., & Azi, Y. (2025). Penanganan kesulitan belajar anak berkebutuhan khusus di sekolah reguler: Perspektif guru. Jurnal Pendidikan Kebutuhan Khusus, 9(1), 55–69.

Rachmawati, Y., & Suryadi, A. (2024). Pendekatan kolaboratif dalam pelaksanaan pendidikan inklusif di sekolah dasar. Jurnal Penelitian Pendidikan, 24(2), 201–215.

Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2024). Qualitative interviewing: The art of hearing data (5th ed.). SAGE Publications.

Safari, I., & Hermanto, H. (2025). Kepemimpinan inklusif di sekolah reguler non-inklusi formal: Studi kasus di Lombok Timur. Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 12(1), 88–104.

Saldaña, J. (2024). The coding manual for qualitative researchers (5th ed.). SAGE Publications.

Salsabila, S., Rahmawati, N., Raihanah, R., & Yustisiangga, Y. (2025). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan sekolah yang inovatif. Jurnal Kepemimpinan Pendidikan, 8(1), 45–59.

Spradley, J. P. (2023). Participant observation. Waveland Press.

Stake, R. E. (2023). The art of case study research. SAGE Publications.

Tasirun, T., Marmoah, S., & Suharno, S. (2025). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman dan inklusif. Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, 9(2), 134–148.

Wibawa, A., & Haryati, T. (2024). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah dasar: Pengembangan visi, pemberdayaan guru, dan kolaborasi. Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara, 10(1), 22–36.

Wijaya, M. H. (2023). Kepemimpinan kepala sekolah dalam menangani krisis melalui kolaborasi dan inovasi di Kabupaten Klaten. Jurnal Kebijakan Pendidikan, 12(3), 210–225.

Yin, R. K. (2024). Case study research and applications: Design and methods (7th ed.). SAGE Publications.

---Halaman ini sengaja dikosongkan---