

BAB I PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Setiap Pemimpin memiliki keinginan untuk membangun dan mengembangkan Rakyat yang dipimpinnya, sehingga tumbuh banyak pemimpin dalam kelompok. Keberhasilan seorang pemimpin sangat dibutuhkan dari kemampuannya untuk membangun Orang-orang disekitarnya, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Jika sebuah organisasi atau masyarakat mempunyai banyak anggota dengan kualitas pemimpin, organisasi atau bangsa tersebut akan berkembang dan menjadi kuat.

Menjadi pemimpin melekat pada dirinya sifat melayani, memiliki rasa kasih sayang dan perhatian kepada Rakyat yang dipimpinnya, kasih mewujud dalam bentuk kepedulian akan kebutuhan, kepentingan impian, dan harapan dari mereka yang dipimpinnya. Sementara itu kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisasi dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya.

Persoalan kepemimpinan memiliki usia yang sama tuanya dengan sejarah manusia. Sesuai prinsip "*primus inter pares*" dimana dalam setiap lingkungan masyarakat, organisasi formal maupun non formal selalu ada seseorang yang dianggap "lebih dari yang lain" kemudian diangkat dan dipercaya untuk mengatur yang lain. Sedikitnya terdapat empat alasan mengapa seorang pemimpin dibutuhkan. *Pertama*; secara alamiah manusia butuh untuk diatur. *Kedua*; dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya. *Ketiga*; sebagai tempat



pengambilan alihan resiko apabila terjadi tekanan terhadap kelompoknya. *Keempat*; sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.¹

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu Negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, Negara tersebut tidak akan bisa maju. Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan urus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga. Jika diperhatikan, terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain ada yang berupa: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia.²

Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktifitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerjanya, untuk menjamin bahwa mereka berkerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi.³ Karena itu, tentunya yang paling berperan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah pemimpin atau dalam istilah manajemennya seorang manajer disertai dengan adanya kerjasama yang baik dengan birokrasi dan para tenaga pendidik serta para karyawan dalam lingkungan sekolah. Peran seorang manajer dalam pengembangan lembaga pendidikan sangat penting, manajer harus mempunyai keahlian yang

¹ Veithzal Rivai, *kepemimpinan dan perilaku organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), Cet. Ke-2, .1-2

² Nanang Fattah, *landasan manajemen pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 1996), 13

³ M. Bukhari. Dkk, *azas-azas manajemen*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2005), 165

mencukupi untuk dapat melakukan manajemen yang baik. Manajer dituntut pula untuk bisa mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi untuk mengelola sumber daya alam yang melimpah ini. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.⁴

Orang dengan kemampuan memimpin, bagaimanapun harus eksis pada semua level organisasi dan dengan setiap bagian dari tim kerja. Langkah pertama adalah secara ril memahami sudut pandang setiap orang yang terlibat dan mencoba menangkap visi baru terbaik bagi mereka dan menempatkan mereka berdampingan dengan kita. Kepemimpinan adalah aplikasi atau inti dari manajemen. Suatu proses mempengaruhi individu dan kelompok untuk menata dan mencapai tujuan. Pengaruh adalah kekuasaan untuk mengarahkan orang-orang lain kepada suatu pandangan/keinginan.

Para pemimpin adalah orang yang mempraktikkan kepemimpinan membimbing, mengarahkan, membujuk, melatih, menerangi dan memberikan inspirasi bagi yang lain. Tegasnya kepemimpinan mencakup beberapa variabel, yaitu: pemimpin, orang yang dipimpin, keadaan/lingkungan tempat berlangsungnya kepemimpinan. Ketiga komponen tersebut secara konstan mengalami perubahan. Pemimpin seperti halnya

⁴ Edy sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Kencana Prenada Media Group: Jakarta. 2009), 16

orang yang dipimpin, adalah manusia dengan beragam keterampilan, bawahan, pengetahuan dan sikap yang dikembangkan melalui pengalaman yang membentuk kepribadiannya, filsafat pribadinya, dan kepercayaan etik, karena hal itu menjadi kompas moralnya. Faktor-faktor ini dapat memberikan kontribusi kepada pengembangan kemampuan memimpin dalam mempengaruhi orang lain, bawahan, anggotanya. Faktor tersebut sekaligus sebagai sumber kekuatan pribadi pemimpin, dan juga kelemahannya.

Kepemimpinan sungguh berbeda dengan manajemen. Kepemimpinan tidak menghasilkan konsistensi dan keteraturan, sebagaimana ada dalam proses manajemen. Justru kepemimpinan menghasilkan gerakan ke arah perubahan. Melalui perjalanannya, seseorang yang disebut sebagai pemimpin (*leader*) telah menciptakan perubahan, kadang-kadang seseorang menghasilkan keadaan lebih baik, kadang juga tidak. Tepatnya, para pemimpin melakukan sesuatu pengaruh dengan cara berbeda. Itu artinya pikiran dan tindakan mereka saling berbeda antara suatu pemimpin dengan pemimpin lain dalam mengarahkan, memotivasi, dan mendayagunakan sumber daya personil sehingga muncul komitmen organisasi dalam diri personil menuju pencapaian perubahan yang bermakna bagi semua orang dalam jangka waktu tertentu sebagai formulasi kepemimpinan formal dalam organisasi atau kepemimpinan di masyarakat.

Hal yang dikaitkan dengan diri pemimpin, apakah makna yang sesungguhnya menjadi pemimpin yang efektif atau pemimpin baik. Hal itu terkait apabila pemimpin mampu mengarahkan, mendorong, menginspirasi orang-orang melakukan tindakan yang bernilai masa depan, berubah kepada yang lebih baik dengan mencapai tujuan sebagaimana nilai visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Dalam kepemimpinan formal, hal ini sangat penting digaris bawahi karena pemimpin berperan mengarahkan



perubahan, dan manajer mempertahankan keteraturan organisasi dalam menjalankan fungsi untuk mencapai tujuan.

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dinyatakan bahwa satu tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Sejalan dengan pembukaan UUD itu, batang tubuh konstitusi itu diantaranya Pasal 20, Pasal 21, Pasal 28 C ayat (1), Pasal 31, dan Pasal 32, juga mengamanatkan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta ahklak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang. Sistem pendidikan nasional tersebut harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan local, nasional, dan global, untuk itu, perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Pendidikan merupakan hak asasi setiap warga Negara Indonesia dan untuk itu setiap warga Negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan yang bermutu sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya tanpa memandang status sosial, status ekonomi, suku, etnis, agama. Pemerataan akses dan peningkatan mutu pendidikan akan membuat warga Negara Indonesia memiliki kecakapan hidup (*life skills*) sehingga mendorong tegaknya pembangunan manusia seutuhnya serta masyarakat madani dan modern yang dijiwai nilai-nilai Pancasila, sebagaimana diamanatkan dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional.



⁵ UUD Republik Indonesia, Nomor 31 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (bandung: Citra Umbara, 2010), 43

Kepala sekolah merupakan seseorang yang menjadi pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah adalah seorang Guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada disuatu sekolah, sehingga dapat didaya gunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.⁶ Di sisi lain, menurut Wahjosumidjo juga mengemukakan bahwa kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak dapat diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapa pun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu, seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.⁷

Menurut E. Mulyasa, kepala sekolah yang ideal mempunyai ciri-ciri khusus seperti: fokus pada kelompok, melimpahkan wewenang, merangsang kreativitas, memberi semangat dan motivasi, memikirkan program penyertaan bersama, kreatif dan proaktif, memprioritaskan sumber daya manusia, membicarakan persaingan, membangun karakter kepemimpinan yang tersebar, dan mampu bekerja sama dengan masyarakat.⁸ Ciri-ciri tersebut juga perlu dimiliki oleh personil sekolah lainnya yang menjadi bagian dari kepemimpinan kepala sekolah. Contohnya seperti: guru, wali kelas, wakil sekolah, dan sebagainya. Sehingga, tujuan sekolah dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Dalam hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap pengembangan sekolah, dengan salah satunya harus mengembangkan dan membudayakan kegiatan islam yang terdapat disekolah cukup banyak, namun belum berjalan secara maksimal. Kepala sekolah dibantu dengan dewan guru, berusaha mengawal dan menghimbau semua

⁶ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, cet. ke-10 (Jogjakarta: Diva Press, 2011), 17

⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), 84-85.

⁸ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 49-54.

siswa sekolah untuk menciptakan multikultural Agama disekolah dan melaksanakannya semaksimal mungkin untuk kemajuan sekolah.

Agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, yang diperlukan seorang kepala sekolah memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan.⁹

Nilai-nilai atau perilaku islam dapat dimaksudkan dalam kegiatan di sekolah melalui pengembangan multikultural islam yaitu dengan pemindahan nilai-nilai islam yang dalam perspektif islam dapat berupa kebaikan-kebaikan yang ditemukan dalam Al Qur'an seperti halnya tentang akhlak, zikir, mengabdikan, cinta, memuliakan, patuh, infaq, disiplin, teratur, rapi, bersih, dakwah dan pendidikan.¹⁰

Mengingat pentingnya dan besar pengaruh terhadap multikultural dalam proses belajar mengajar dan prestasi siswa, maka diperlukan strategi kepemimpinan kepala sekolah sebagai inovator dan pengembang manajemen pendidikan multikultural di sekolah dengan berupa metode, bentuk, teknik di sekolah yang dipimpinnya.

Berdasarkan pendapat Herzberg bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaannya sangat ditentukan oleh sikapnya terhadap pekerjaannya, itu sangat mungkin menentukan kepuasan atau ketiadaan kepuasan dalam pekerjaan.¹¹ Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Herzberg yang mengatakan bahwa para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya internal seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan



⁹ Wahjosumidjo, *kepemimpinan kepala sekolah: tinjauan teoritik dan permasalahannya*, 349

¹⁰ S. Hawwa, *perilaku Islami*, (Jakarta: Studia Press, Cetakan Ke-6, 2000), 29.

¹¹ Siagian, P. Sondang, *teori motivasi dan aplikasinya cetakan ketiga*. (PT. Asli Mahayasa: Jakarta.2004), 94

yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir dan pertumbuhan profesional dan intelektual, yang dialami oleh seseorang.¹²

Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh koordinator sekolah dalam pengembangan manajemen pendidikan multikultural sebagaimana dikemukakan oleh Raihani “untuk merealisasikan pengembangan manajemen, kepala sekolah menetapkan strategi atau menyusun program-program yang meliputi: strategi prakondisional, pelayanan prima, akademik, non akademik, pendukung dan evaluative.¹³ Sedangkan menurut syafaruddin kepala sekolah dapat memiliki dan sekurangnya tiga strategi, yaitu: hirarkikal, transformasional dan fasiliatif, setiap strategi memiliki keuntungan penting dan memiliki keterbatasan.¹⁴

Untuk menjawab persoalan tersebut di atas maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang “*Strategi Kepemimpinan Kepala dalam pengembangan Manajemen Pendidikan Multikultural*” dengan mengambil lokasi penelitian di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Pacet Mojokerto.

B. Fokus Penelitian

Mengacu dan merujuk pada Konteks Penelitian diatas, maka dapat ditetapkan rumusan masalah dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Manajemen Pendidikan Multikultural di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.
2. Apakah Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Manajemen Pendidikan Multikultural di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.

¹² *Ibid.*, 112

¹³ Raihani, *kepemimpinan sekolah transformative*, Yogyakarta: PT. LKIS printing Cemerlang, 2010, h.184

¹⁴ Syafaruddin, *kepemimpinan pendidikan*, Jakarta: PT. Ciputat Press, 2010, h, 97-100.

3. Apa saja Faktor Pendukung Dan Penghambat Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Manajemen Pendidikan Multikultural di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Fokus penelitian, tujuan penelitian ini yang akan mendeskripsikan pernyataan berikut :

1. Menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan manajemen pendidikan multikultural.
2. Menganalisis peran kepala sekolah dalam pengembangan manajemen pendidikan multikultural
3. Menganalisis faktor pendukung dan penghambat kepala Sekolah dalam pengembangan manajemen pendidikan multikultural.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi diperguruan tinggi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan manajemen pendidikan multikultural.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan perbaikan dalam kepemimpinan kepala sekolah.



- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan berhubungan dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan manajemen pendidikan multikultural.
- c. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam pengembangan manajemen pendidikan multikultural MBI, Pacet Mojokerto.



E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Ada beberapa penelitian yang memaparkan tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah. Dari pemaparan hasil penelitiannya, nampak saling melengkapi satu sama lain. Akan tetapi, sejauh ini belum ditemukan suatu penelitian yang membahas tentang bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan manajemen pendidikan multikultural di MBI amanatul ummah Pacet Mojokerto. Mulai dari proses peran kepala sekolah dalam pengembangan manajemen pendidikan multikultural. Oleh karena itu penelitian ini, menjadi signifikan untuk dilakukan. Berdasarkan eksplorasi peneliti, terdapat beberapa hasil penelitian yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini, di antaranya:

Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Peneliti

No	Nama dan tahun penelitian	Judul penelitian	Persamaan	perbedaan	Orisinalitas penelitian
1	Siti Ramdiyah (2012):	<i>strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru (studi kasus di SMA Negeri 1 Talun)</i>	Meneliti tentang strategi kepemimpinan	- Kajian difokuskan pada profesionalisme guru - Penelitian dengan jenis studi kasus perbedaan terletak pada lokasi penelitian	Penelitian ini berjudul Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan manajemen pendidikan multikultural, dengan fokus. 1). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam pengembangan Manajemen Pendidikan Multikultural, 2). Bagaimana Peran kepala sekolah dalam pengembangan manajemen pendidikan multikultural, 3) Apa faktor
2	Ahmad Rosidi (2013)	<i>Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAI (Studi Multi Kasus Di SMKN 1</i>	Meneliti tentang strategi kepemimpinan	- Kajian difokuskan pada kompetensi guru PAI - Penelitian dengan jenis multikasus - Perbedaan nya	

		<i>Ponorogo dan SMK Muhammadiyah 1 Ponorogo</i>		terletak pada lokasi penelitian	pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam pengembangan manajemen pendidikan multikultural . Dengan metode kualitatif deskriptif
3	Miss Asiyah Yaekaji (2017)	<i>System manajemen pendidikan islam sekolah swasta diprovinsi yala thailand selatan</i>	Meneliti tentang system manajemen pendidikan islam	- Kajian difokuskan pada administrator, guru, peserta didik, kurikulum - Perbedaan terletak pada lokasi penelitian	

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu diatas, dimana fokus penelitian ini yaitu, Bagaimana Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengembangkan Manajemen Pendidikan Multikultural, Bagaimana peran kepala sekolah dalam pengembangan manajemen pendidikan multikultural, Apa faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam pengembangan manajemen pendidikan multikultural.

F. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan penjelasan atas konsep penelitian yang ada dalam judul penelitian.¹⁵ Definisi ini sangat berguna untuk memberikan pemahaman dan batasan yang jelas agar peneliti tetap terfokus pada kajian yang diinginkan peneliti.

Adapun istilah-istilah yang perlu didefinisikan antara lain :

1. Strategi

Dalam dunia pendidikan, strategi diartikan sebagai *a plan, method, or series of activities designed to achieves a particular educational goal* (J.R.David, 1976). Jadi

¹⁵ Wahidmurni, *menulis proposal dan laporan penelitian lapangan, pendekatan kualitatif dan kuantitatif (skripsi, tesis, dan disertasi malang 2008)*,h.17

dengan demikian strategi dapat diartikan sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu atau strategi itu merupakan sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir atau sasaran.¹⁶

2. Kepemimpinan

Seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya serta aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.¹⁷

3. Kepala sekolah

Seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹⁸ Kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seorang guru yang diberikan tugas memimpin lembaga pendidikan atau sekolah.

4. Manajemen pendidikan

Secara sederhana manajemen pendidikan adalah suatu lapangan dari studi dan praktik yang terkait dengan organisasi pendidikan. Manajemen pendidikan merupakan proses manajemen dalam pelaksanaan tugas pendidikan dengan mendayagunakan segala sumber secara efisien untuk mencapai tujuan secara efektif. Namun demikian untuk mendapatkan pengertian yang lebih komprehensif, diperlukan pemahaman tentang pengertian, proses, dan substansi pendidikan.¹⁹

5. Multikultural

¹⁶ Wina Sanjaya, *strategi pembelajaran*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2007). H126

¹⁷ <http://PD IMP Sukoharjo kepala, pemimpin, kepemimpinan dan kependidikan.htm> diambil senin 16 September. Jam 16,13

¹⁸ Wahjusumidju, *kepemimpinan kepala sekolah tinjauan teoritik dan pemasalahan*,83

¹⁹ Engkoswara,dkk, *administrasi pendidikan*,(Bandung: Alfabeta,cet, ke-4, 2015) h,87-88

Pendidikan multikultural (*multicultural education*) merupakan strategi pendidikan yang memanfaatkan keberagaman latar belakang kebudayaan dari peserta didik sebagai salah satu kekuatan untuk membentuk sikap multicultural. Strategi sangat bermanfaat, sekurang-kurangnya bagi sekolah sebagai lembaga pendidikan dapat membentuk pemahaman bersama atas konsep kebudayaan, perbedaan budaya, keseimbangan, dan demokrasi dalam arti yang luas (liliweri, 2005)²⁰



²⁰ Suparlan al hakim, dkk, *pendidikan multicultural strategi inovatif pembelajaran dalam pluralitas masyarakat indonesia*, (malang. Madani media,2018). Hlm 2.