

Kepemimpinan Inklusif: Meningkatkan Keberagaman dan Kinerja Organisasi Dalam Lingkup Pekerja"

Vio Berjian¹, Helmi², Sentot Imam Wahjono³

^{1,2,3} Progam Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Surabaya Indonesia

Corresponding Author: Vio Berjian, e-mail: vio.berjian-2023@fe.um-surabaya.ac.id

Published: June, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini membahas pentingnya penerapan kepemimpinan inklusif dalam konteks keberagaman organisasi dan peningkatan kinerja. Dalam era globalisasi yang sarat dinamika sosial dan budaya, kepemimpinan inklusif menjadi pendekatan strategis yang menghargai perbedaan individu serta menciptakan lingkungan kerja yang adil, terbuka, dan kolaboratif. Tujuan utama penelitian ini adalah mengeksplorasi bagaimana praktik kepemimpinan inklusif diterapkan dalam organisasi, serta dampaknya terhadap keberagaman dan kinerja organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka. Subjek penelitian meliputi pemimpin dan karyawan dalam organisasi yang menerapkan prinsip inklusif, dipilih secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin inklusif tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga pemberdaya anggota tim dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung partisipasi aktif, keterbukaan pendapat, dan penghargaan terhadap kontribusi semua pihak. Praktik ini berdampak positif terhadap keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan peningkatan produktivitas serta inovasi tim. Namun, penelitian juga mengidentifikasi tantangan seperti bias tidak sadar, kurangnya pemahaman konsep inklusi, dan hambatan struktural dalam organisasi. Studi ini menegaskan bahwa kepemimpinan inklusif berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang responsif terhadap keberagaman dan mendorong pencapaian tujuan kolektif. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan model kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan organisasi modern, khususnya di konteks Indonesia yang multikultural.

Kata Kunci: Kepemimpinan Inklusif, Organisasi, Pekerja

ABSTRACT

This study examines the importance of implementing inclusive leadership in the context of organizational diversity and performance enhancement. In an era of globalization marked by social and cultural dynamics, inclusive leadership emerges as a strategic approach that values individual differences and fosters a fair, open, and collaborative work environment. The main objective of this research is to explore how inclusive leadership practices are implemented in organizations and their impact on diversity and organizational performance. This study employs a descriptive qualitative approach with data collected through literature review. The research subjects include leaders and employees from organizations that apply inclusive principles, selected through purposive sampling. The findings reveal that inclusive leaders not only act as directors but also empower team members by creating a work atmosphere that supports active participation, openness of opinion, and appreciation of all contributions. Such practices positively influence employee engagement, job satisfaction, productivity, and team innovation. However, the study also identifies challenges such as unconscious bias, limited understanding of inclusion concepts, and structural barriers within organizations. This research emphasizes that inclusive leadership plays a critical role in shaping organizational culture that is responsive to diversity and encourages the achievement of collective goals. The study is expected to contribute theoretically and practically to the development of leadership models that are relevant to the needs of modern organizations, particularly within Indonesia's multicultural context.

Keywords: Inclusive Leadership, Organization, Workers

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Semua orang tahu bahwa manusia adalah makhluk individu dan sosial, seperti yang ditunjukkan oleh fakta bahwa setiap orang memiliki keinginan dan kebutuhan pribadi, meskipun manusia juga tidak bisa tanpanya. hidup tanpa bantuan orang lain, memenuhi kebutuhannya sendiri. Oleh karena itu, manusia selalu hidup dalam kelompok dalam setiap aspek kehidupan mereka. Untuk mencapai tujuan bersama, kehidupan kelompok manusia inilah yang membutuhkan pemimpin. Organisasi manusia (masyarakat) adalah hasilnya. Kepemimpinan bisa di artikan dengan kemampuan mempengaruhi orang lain, baik dalam kelompok kecil maupun besar, untuk mencapai tujuan tertentu. Secara sederhana, kepemimpinan adalah proses memimpin dan mengarahkan orang lain menuju visi dan misi yang sama. Kepemimpinan di Indonesia memiliki karakteristik unik yang dipengaruhi oleh sejarah, budaya, dan sistem politiknya. Gaya kepemimpinan di Indonesia bervariasi, mulai dari kepemimpinan yang otoriter hingga kepemimpinan yang lebih partisipatif dan demokratis. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan di Indonesia antara lain.

Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah melakukannya dalam kerja, dalam praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Menjadi seorang pemimpin harus menjadi contoh kepada orang yang dipimpin, dalam bekerja maupun aktivitasnya dalam organisasi maupun diluar organisasi, dan untuk lebih mendalami kepemimpinan itu seorang pemimpin boleh bertukar informasi dengan orang-orang yang sudah ahli pada bidang itu, supaya lebih matang dalam praktek kegiatan memimpin pada organisasi.¹

Organisasi secara umum adalah wadah bagi sekelompok orang yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi juga dapat diartikan sebagai bentuk perserikatan atau kesatuan sosial yang dibentuk melalui interaksi antara individu untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi sangat penting untuk mengelola kebutuhan dan kepentingan berbagai anggotanya untuk mengelola aktivitas anggota dan organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan atau keberhasilan. Dalam hal ini, setiap anggota organisasi (kelompok) berfungsi sebagai media dan sarana. Oleh karena itu, menjadi pemimpin kelompok atau organisasi adalah tugas yang sangat penting. Tidak hanya kehadiran pemimpin yang diperluas, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana pemimpin organisasi menerapkan strategi atau model kepemimpinan tersebut. Organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam menyebarkan ide dan gagasan, aktivitas, dan jaringan sosial setiap anggota dan organisasi itu sendiri. Dalam menjalankan tugasnya, organisasi mungkin mengalami persepsi peran, ekspektasi peran, kontrak psikologis, atau konflik peran. Untuk mengendalikan semua ini, pemimpin harus berperan. Kepemimpinan ideal menjadi dambaan atau harapan bagi setiap organisasi. Hal ini, akan membawa berkah bagi seluruh anggota organisasi yang ada di dalamnya. Seorang pemimpin harus

¹ M Tampubolon, "Dinamika Kepemimpinan," *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi* ... 2, no. 1 (2022): 1–7.

mempunyai Jiwa kepemimpinan (leadership) yang matang, sudah pasti mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi pada setiap amanah dan aktivitas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.²

Kepemimpinan inklusif, menurut para ahli, adalah pendekatan kepemimpinan yang menghargai keberagaman, mempertimbangkan perbedaan individu, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi semua anggota organisasi. Pemimpin inklusif tidak hanya memimpin, tetapi juga memberdayakan karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka, mendorong kolaborasi, dan menciptakan rasa memiliki yang kuat dalam organisasi. Organisasi harus lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap keberagaman di era globalisasi dan dinamika pasar yang terus berubah. telah terbukti bahwa kreativitas dan kinerja tim dapat ditingkatkan oleh keragaman dalam organisasi, terlepas dari budaya, gender, usia, latar belakang pendidikan, dan cara berpikir. Namun, keberagaman tidak menjamin tujuan organisasi tercapai jika tidak dikelola dengan cara kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan inklusif semakin strategis dan relevan dalam konteks ini. Kepemimpinan inklusif adalah gaya kepemimpinan yang berusaha menciptakan lingkungan kerja yang menghargai perbedaan, menerima pendapat yang berbeda, dan memberikan kesempatan yang adil untuk partisipasi setiap anggota tim. Pemimpin inklusif mendorong semua orang untuk berpartisipasi. Mereka juga memastikan bahwa kontribusi dan suara dari semua kelompok dalam organisasi dihargai dengan setara. Studi baru menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan inklusif meningkatkan engagement, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan.

Namun, masih ada banyak tantangan untuk menerapkan kepemimpinan inklusif. Banyak organisasi tidak tahu bagaimana memasukkan prinsip inklusi ke dalam kebijakan dan tindakan sehari-hari kepemimpinan. Selain itu, khususnya dalam hal organisasi di Indonesia dan negara berkembang lainnya, penelitian yang dilakukan mengenai hubungan langsung antara kepemimpinan inklusif, keberagaman tim, dan kinerja organisasi kurang. Kepemimpinan inklusif menumbuhkan lingkungan di mana bakat dan perspektif yang beragam, yang mengarah pada peningkatan keterlibatan, kepuasan dan kinerja karyawan.³. Pemimpin inklusif memiliki sifat seperti empati, keadilan, keterbukaan, dan komitmen untuk menciptakan rasa aman psikologis bagi semua orang, tanpa mempertimbangkan latar belakang mereka. Metode ini tidak hanya berfokus pada mencapai tujuan organisasi, tetapi juga membangun lingkungan kerja yang adil, bekerja sama, dan menghargai pekerjaan setiap orang. Kepemimpinan inklusif memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan keberagaman dan menjadikannya sebagai aset strategis. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan inklusif dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam mengelola keberagaman serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian

² Ni Wayan Mujiati, "Karakteristik Para Pemimpin Yang Diidolakan Masa Kini Dan Masa Depan Pada Organisasi," *Forum Manajemen* 15, no. 2 (2020): 34–42, <https://doi.org/10.61938/fm.v15i2.164>.

³ Mega Ade Kantari et al., "Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan Analisis Peran Kepemimpinan Inklusif Berdasarkan Masa Kerja Terhadap Kolaborasi Dan Komunikasi Di Sekolah" 9, no. 1 (2025), <https://doi.org/10.29303/jpap.v9i1.803>.

mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan inklusif dapat diterapkan secara nyata dalam praktik manajerial sehari-hari dan bagaimana pendekatan ini berkontribusi terhadap optimalisasi keberagaman serta pencapaian kinerja organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan ilmu kepemimpinan dan manajemen organisasi yang lebih inklusif, kontekstual, dan relevan dengan kebutuhan organisasi masa kini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana praktik kepemimpinan inklusif diterapkan dalam organisasi, serta dampaknya terhadap keberagaman dan kinerja organisasi. Pendekatan ini dipilih karena dinilai mampu menangkap dinamika sosial dan pengalaman subjektif para pemimpin dan anggota organisasi dalam menerapkan prinsip-prinsip inklusivitas. Pendekatan kualitatif deskriptif adalah sebuah metode penelitian yang fokus pada penggambaran atau penjelasan secara mendalam tentang suatu fenomena, situasi, atau masalah tertentu, tanpa melibatkan manipulasi variabel atau pengukuran kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang kaya dan detail tentang objek yang diteliti, dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan menyajikan hasil penelitian dalam bentuk narasi atau uraian yang bermakna.

Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Dalam metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi pustaka, peneliti menggunakan pendekatan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan memahami informasi dari berbagai sumber yang relevan.⁴ Selain itu, penelitian ini juga dilengkapi dengan studi pustaka sebagai bagian dari upaya memperkuat landasan teori dan memahami temuan-temuan sebelumnya yang relevan dengan topik kepemimpinan inklusif.

Subjek dalam penelitian ini adalah pemimpin dan karyawan dari organisasi yang memiliki keberagaman dalam struktur kepegawaianya dan diketahui menerapkan prinsip-prinsip inklusif dalam gaya kepemimpinan. Penentuan informan dilakukan secara purposive sampling dengan mempertimbangkan pengalaman dan keterlibatan informan dalam praktik kepemimpinan dan keberagaman organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui teknik, yaitu:

- **Studi pustaka**, yang dilakukan dengan menelaah literatur, jurnal ilmiah, buku, dan artikel relevan mengenai kepemimpinan inklusif, keberagaman organisasi, serta pengaruhnya terhadap kinerja. Studi ini digunakan untuk

⁴ Asri Nuranisa Dewi, "Eksplorasi Pengalaman Pembelajaran Bahasa Indonesia Bagi Penutur Asing Konteks Sosial Makanan: Studi Deskriptif Kualitatif," *Jurnal Bahasa Indonesia Bagi Penutur Asing (JBIPA)* 5, no. 2 (2023): 122–43.

mengidentifikasi konsep-konsep teoretis, model, dan hasil penelitian sebelumnya yang mendukung analisis dan interpretasi data lapangan.

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana menerapkan kepemimpinan inklusif dalam berbagai jenis organisasi. Ini akan dicapai dengan menggunakan metodologi kualitatif deskriptif yang diperkaya melalui studi pustaka. Analisis yang lebih mendalam tentang bagaimana nilai-nilai inklusif diterapkan ke dalam praktik sehari-hari manajemen dapat dilakukan dengan menggabungkan data lapangan dan penelitian teoritis. Selain itu, metode ini memungkinkan peneliti untuk menemukan elemen yang mendukung dan menghambat pembentukan lingkungan kerja yang menghargai keberagaman dan bekerja sama. Akibatnya, temuan penelitian ini tidak hanya menambah literatur tentang manajemen keberagaman dan kepemimpinan, tetapi juga membantu organisasi membuat strategi kepemimpinan yang lebih fleksibel, inklusif, dan responsif terhadap tantangan di era global yang kompleks dan dinamis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata "pimpin", yang berarti mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukkan, atau memengaruhi. Kepemimpinan adalah proses yang terus-menerus, di mana seorang pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku dan tindakan orang lain agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan berfungsi untuk mengorganisir dan mengkoordinasikan sumber daya, memotivasi anggota tim, mengarahkan tindakan, dan mengambil keputusan yang tepat. Tujuan kepemimpinan adalah mencapai tujuan bersama, meningkatkan kinerja tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Budi Sunarno dalam bukunya *Kepemimpinan* secara umum berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan bila perlu memaksa orang lain atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya tujuan tertentu yang telah ditetapkan.⁵ Kepemimpinan bukan hanya wewenang atau kekuasaan formal. Ini lebih tentang kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui visi, komunikasi, empati, dan keteladanan. Seorang pemimpin yang benar dapat mendorong orang lain secara sukarela dan penuh semangat untuk mencapai tujuan bersama.

Para ahli memberikan berbagai definisi tentang kepemimpinan, antara lain:

- George R. Terry menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- Stephen P. Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai visi atau tujuan.

⁵ Umi Rojati et al., *Teori*, 2021.

- John C. Maxwell, seorang pakar kepemimpinan terkenal, menyatakan bahwa "Leadership is influence – nothing more, nothing less" (Kepemimpinan adalah pengaruh – tidak lebih dan tidak kurang).

Definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa inti dari kepemimpinan adalah pengaruh. Pengaruh tersebut bisa bersifat formal (karena posisi atau otoritas) maupun informal (karena karisma, kompetensi, atau integritas moral). Kepemimpinan juga merupakan keterampilan yang bisa dikembangkan. Tidak semua orang lahir sebagai pemimpin, tetapi banyak orang bisa menjadi pemimpin yang efektif melalui pembelajaran, pengalaman, refleksi, dan pembentukan karakter. Dalam konteks yang lebih luas, kepemimpinan juga erat kaitannya dengan nilai-nilai seperti tanggung jawab, keadilan, kepercayaan, dan pelayanan. Seorang pemimpin yang baik bukan hanya berhasil secara teknis, tetapi juga mampu menjaga etika dan memperjuangkan kebaikan bersama.

Sedangkan Organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu, melalui kerjasama yang terstruktur dan terkoordinasi. Organisasi dapat berupa berbagai bentuk, mulai dari kelompok kecil hingga perusahaan besar, dan bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Menurut Mustiqowati dalam bukunya menjelaskan bahwa Organisasi memiliki arti kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan untuk tujuan tertentu; dan kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Sehingga dapat dipahami bahwa kegiatan organisasi adalah kegiatan yang membutuhkan koordinasi, komunikasi, beserta pembagian peran dan tugas untuk mencapai tujuan tertentu dengan perintah yang terarah.⁶

Kepemimpinan inklusif adalah pendekatan kepemimpinan yang menghargai keberagaman, menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman, serta memastikan setiap anggota dapat terlibat dalam pengambilan keputusan. Pemimpin inklusif memahami pentingnya keberagaman dan tidak memiliki bias, sehingga semua orang merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama. Budaya organisasi yang inklusif dapat membantu mengatasi tantangan ini dan menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi semua karyawan. Budaya organisasi inklusif dicirikan oleh nilai-nilai seperti penghargaan terhadap keragaman, rasa hormat, dan kesetaraan. Dalam budaya organisasi yang inklusif, semua karyawan merasa diterima, dihargai, dan diberdayakan untuk mencapai potensi penuh mereka.⁷

Manfaat Kepemimpinan Inklusif:

- Peningkatan kinerja tim: Tim yang merasa diterima dan dihargai akan lebih termotivasi dan produktif.

⁶ Mustiqowati Ummul Fithriyyah, *Dasar-Dasar Teori Organisasi*, 2021, [https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar Teori Organisasi.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar%20Teori%20Organisasi.pdf).

⁷ Serlin Serang et al., "Budaya Organisasi Inklusif: Meningkatkan Keragaman Dan Kesetaraan Dalam Tempat Kerja," *YUME : Journal of Management* 7, no. 2 (2024): 466–73.

- Inovasi yang lebih tinggi: Keberagaman ide dari anggota tim yang berbeda latar belakang menghasilkan solusi kreatif dan inovatif.
- Lingkungan kerja yang sehat: Budaya inklusif menciptakan rasa aman psikologis, mengurangi konflik, dan meningkatkan solidaritas.
- Adaptasi terhadap perubahan sosial: Dalam dunia yang semakin majemuk, kepemimpinan inklusif memungkinkan organisasi tetap relevan dan responsif terhadap perkembangan zaman.

Gambaran Umum Praktik Kepemimpinan Inklusif dalam Organisasi

Kepemimpinan merupakan peran penting dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Selain itu, faktor yang sangat penting adalah faktor kepemimpinan. Peran utama dari faktor kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengembangan organisasi adalah suatu kegiatan untuk melakukan perubahan secara terencana yang meliputi diagnosa sistematis organisasi. Seorang pemimpin harus berperan aktif dalam mengelola pelaksanaan kegiatan usaha pengembangan organisasi.⁸ Penelitian ini menemukan bahwa organisasi yang menjadi subjek penelitian telah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan inklusif secara konsisten. Pemimpin dalam organisasi tersebut menunjukkan sikap terbuka terhadap perbedaan dan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang menghargai keberagaman latar belakang, baik dari segi gender, usia, budaya, maupun pendidikan.

Pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengarah tetapi juga membantu anggota tim berpartisipasi aktif. Mereka memberikan ruang bagi setiap orang untuk menyampaikan pikirannya tanpa takut dikritik. Ini menciptakan suasana kerja yang terbuka, di mana setiap pekerja merasa dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Untuk memastikan bahwa pendapat setiap anggota tim didengar dan dipertimbangkan, pemimpin sering mengadakan diskusi terbuka, forum tim, dan sesi reflektif. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat membuat perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuannya. Sehingga bahwa perilaku pemimpin menjadi topik yang menarik bagi riset-riset dibidang sumber daya manusia. Perilaku pemimpin juga di pengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja, kepuasan kerja serta budaya kerja dan banyak hal linnya.⁹

Dampak Kepemimpinan Inklusif terhadap Keberagaman Organisasi

⁸ Husen Waedoloh, Hieronymus Purwanta, and Suryo Ediyono, "Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Yang Efektif," *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series* 5, no. 1 (2022): 144, <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>.

⁹ Erna Angreani Manuain, "Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)," *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 1, no. 4 (2022): 10–20, <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346>.

Kepemimpinan inklusif memiliki dampak signifikan terhadap keberagaman organisasi. Pemimpin inklusif menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, inklusif, dan kolaboratif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja, retensi karyawan, dan kinerja tim. Mereka juga membantu memperkuat keberagaman dalam pengambilan keputusan dan mendorong inovasi. Suasana kerja yang inklusif meningkatkan rasa dihargai dan motivasi di antara individu dari berbagai latar belakang, sehingga meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi.¹⁰. Bagaimana keberagaman di dalam organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan inklusif. Orang-orang yang berasal dari berbagai latar belakang merasa lebih nyaman dan lebih termotivasi untuk memberi kontribusi. Karena tidak ada lagi rasa superioritas kelompok terhadap yang lain, lingkungan kerja menjadi lebih kooperatif. Terciptanya solusi inovatif dan kreatif didorong oleh keragaman tim, yang mencakup berbagai cara berpikir, perspektif, dan keterampilan. Anggota tim yang beragam berinteraksi satu sama lain dengan cara yang saling menghargai dan mendukung. Ini meningkatkan keharmonisan tim secara keseluruhan dan mengurangi kemungkinan konflik yang disebabkan oleh perbedaan. Menurut beberapa literatur, anggota tim mengatakan bahwa kepemimpinan inklusif membuat mereka merasa penting bagi organisasi. Mereka lebih mampu menyampaikan ide-ide mereka dan merasa lebih terlibat dalam mencapai tujuan bersama.

Pengaruh Kepemimpinan Inklusif terhadap Kinerja Organisasi

Peningkatan kinerja tentunya didorong oleh beberapa faktor, seperti kesadaran setiap pemimpin untuk memberikan dukungan kepada bawahannya berupa keikutsertaan pemimpin dalam membantu bawahannya serta mudah diakses untuk bawahannya, dengan begitu hubungan bawahan dengan pemimpin terjalin dengan baik. Selain itu, budaya organisasi yang diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja harmonis dan mendorong kerja sama untuk peningkatan kinerja.¹¹. Tinjauan literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif meningkatkan kinerja organisasi. Menurut penelitian ini, keterlibatan karyawan yang tinggi meningkatkan produktivitas. Karena mereka merasa dihargai dan diakui atas pekerjaan mereka, karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan di tempat kerja juga meningkat. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang inklusif lebih loyal terhadap perusahaan mereka dan lebih jarang mengalami stres kerja yang disebabkan oleh tekanan sosial atau diskriminasi. Selain itu, kinerja tim menunjukkan peningkatan yang signifikan. Karena setiap anggota merasa didengarkan dan dihargai, kolaborasi menjadi lebih produktif. Inklusivitas mendorong inovasi, rasa kebersamaan, dan pertukaran ide yang konstruktif.

¹⁰ Achmarul Fajar, "Membangun Budaya Inklusif: Pengaruh Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Terhadap Kinerja Organisasi," *Kabillah: Journal of Social Community* 9, no. 1 (2024): 81–93.

¹¹ Septiana Dwi Purnamaningtyas and Edy Rahardja, "Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi JawaTengah)," *Diponegoro Journal of Management* 10, no. 3 (2021): 1–12, <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.

Tantangan dan Hambatan dalam Penerapan Kepemimpinan Inklusif

Terlepas dari keuntungan yang jelas, penerapan kepemimpinan inklusif masih menghadapi banyak tantangan. Budaya organisasi yang terus mengikuti struktur hierarki konvensional merupakan tantangan utama. Beberapa pemimpin senior terus menganggap inklusivitas sebagai kelemahan atau kehilangan otoritas. Selain itu, ada keterbatasan pengetahuan tentang konsep inklusi. Pemimpin tidak selalu memiliki pelatihan atau pengalaman yang cukup untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Hal ini dapat berarti bahwa kebijakan inklusi hanya akan berlaku secara formal tetapi tidak akan diterapkan. Menurut beberapa penelitian, beberapa responden menyatakan bahwa proses perekrutan dan penilaian kinerja melibatkan bias tidak sadar, atau bias tidak sadar. Ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pelatihan yang lebih khusus tentang kesadaran inklusi di tingkat manajemen diperlukan.

Pembahasan Temuan dengan Teori dan Literatur Terkait

Hasil penelitian ini mendukung teori kepemimpinan inklusif yang menekankan pentingnya empati, keadilan, dan keterbukaan dalam membangun lingkungan kerja yang sehat. Pemimpin inklusif menurut Tampubolon (2022), bukan hanya mengatur, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan anggota tim untuk berkembang. Konsep ini semakin relevan dalam menghadapi kompleksitas kerja dan keberagaman di era global. Temuan juga konsisten dengan Dewi (2023) yang menyatakan bahwa pengalaman sosial yang didasarkan pada interaksi yang inklusif mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran dan kerja sama dalam konteks multikultural. Dengan demikian, kepemimpinan inklusif menjadi strategi penting yang tidak hanya berdampak pada internal organisasi, tetapi juga membentuk citra positif organisasi di mata eksternal.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan inklusif yang menekankan pentingnya menghargai perbedaan dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan suportif. Literatur sebelumnya juga mendukung bahwa kepemimpinan inklusif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, inovasi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks Indonesia, penerapan kepemimpinan inklusif menjadi semakin relevan mengingat keberagaman budaya, etnis, dan latar belakang dalam masyarakat. Oleh karena itu, organisasi perlu mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang inklusif untuk memanfaatkan potensi keberagaman sebagai kekuatan dalam mencapai tujuan bersama.

Implikasi Praktis dan Rekomendasi

- Berdasarkan temuan ini, organisasi disarankan untuk:
- Mengembangkan program pelatihan bagi pemimpin untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam menerapkan prinsip-prinsip inklusif.
- Mendorong budaya organisasi yang menghargai keberagaman dan partisipasi aktif dari semua anggota tim.

- Menyusun kebijakan dan praktik yang mendukung inklusi, seperti rekrutmen yang adil dan kesempatan pengembangan karier yang setara.
- Melakukan evaluasi rutin terhadap implementasi kepemimpinan inklusif dan dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, meningkatkan kinerja, dan memanfaatkan keberagaman sebagai aset strategis dalam menghadapi tantangan di era globalisasi.

KESIMPULAN

Kepemimpinan inklusif terbukti menjadi pendekatan strategis yang efektif dalam menghadapi tantangan keberagaman dan meningkatkan kinerja organisasi. Melalui penerapan prinsip-prinsip inklusivitas seperti empati, keterbukaan, keadilan, dan penghargaan terhadap perbedaan, pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif seluruh anggota organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif mendorong keterlibatan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat inovasi tim, serta menghasilkan kinerja yang lebih produktif. Meskipun demikian, penerapan kepemimpinan inklusif masih menghadapi berbagai hambatan, seperti bias tidak sadar, kurangnya pelatihan khusus, dan struktur organisasi yang konservatif. Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis dalam mengintegrasikan nilai-nilai inklusi ke dalam kebijakan organisasi, proses rekrutmen, serta pengembangan kapasitas pemimpin melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan.

Dalam konteks masyarakat Indonesia yang majemuk secara budaya dan sosial, kepemimpinan inklusif menjadi sangat relevan dan penting. Organisasi yang mampu memanfaatkan keberagaman sebagai kekuatan strategis akan lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih kompetitif di era global. Dengan demikian, kepemimpinan inklusif tidak hanya memberikan dampak positif pada tingkat individu dan tim, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap pencapaian visi dan misi organisasi secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, Asri Nuranisa. "Eksplorasi Pengalaman Pembelajaran Bahasa Indonesia Bagi Penutur Asing Konteks Sosial Makanan: Studi Deskriptif Kualitatif." *Jurnal Bahasa Indonesia Bagi Penutur Asing (JBIPA)* 5, no. 2 (2023): 122–43.

Erna Angreani Manuain. "Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 1, no. 4 (2022): 10–20. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346>.

Fajar, Achmarul. "Membangun Budaya Inklusif: Pengaruh Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Terhadap Kinerja Organisasi." *Kabillah: Journal of Social Community* 9, no. 1 (2024): 81–93.

Fithriyyah, Mustiqowati Ummul. *Dasar-Dasar Teori Organisasi*, 2021. [https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar Teori Organisasi.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar%20Teori%20Organisasi.pdf).

Kantari, Mega Ade, Putu Linda Agustini, Kikin Saradela, Lalu Muhaili, and Lalu Hirwandi. "Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan Analisis Peran Kepemimpinan Inklusif Berdasarkan Masa Kerja Terhadap Kolaborasi Dan Komunikasi Di Sekolah" 9, no. 1 (2025). <https://doi.org/10.29303/jpap.v9i1.803>.

Mujiati, Ni Wayan. "Karakteristik Para Pemimpin Yang Diidolakan Masa Kini Dan Masa Depan Pada Organisasi." *Forum Manajemen* 15, no. 2 (2020): 34–42. <https://doi.org/10.61938/fm.v15i2.164>.

Purnamaningtyas, Septiana Dwi, and Edy Rahardja. "Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi JawaTengah)." *Diponegoro Journal of Management* 10, no. 3 (2021): 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.

Rojiati, Umi, M Kom I Gazi Saloom, M Si Rosmawati, S Pi, and M Si Fathihani. *T e o r I*, 2021.

Serang, Serlin, Dirga Dwi Putra A, Siadi, and Amiruddin Kadir. "Budaya Organisasi Inklusif: Meningkatkan Keragaman Dan Kesetaraan Dalam Tempat Kerja." *YUME : Journal of Management* 7, no. 2 (2024): 466–73.

Tampubolon, M. "Dinamika Kepemimpinan." *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi ...* 2, no. 1 (2022): 1–7.

Waedoloh, Husen, Hieronymus Purwanta, and Suryo Ediyono. "Gaya Kepemimpinan Dan Karekteristik Pemimpin Yang Efektif." *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series* 5, no. 1 (2022): 144. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>.