

**REVITALISASI KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN GLOBAL BERBASIS BUDAYA
DI SDN 08 VII KOTO SUNGAI SARIK: STRATEGI TRANSFORMASI BUDAYA
ORGANISASI SEKOLAH**

**Weni Yulastri¹, Putri Yulia Mandasari², Wendri Gusdi³, Mulya Sayfrina⁴,
Emi Sofia⁵, Seri Sufani⁶, Dutika⁷**

^{1,2,3,4,5,6,7}Program Studi Pendidikan Dasar S2, Universitas Adzkia

e-mail: weniyulastri@adzkia.ac.id¹, putrimandasari488@gmail.com²,
gusdiwendri@gmail.com³, mulyasyafrina1988@gmail.com⁴,
sofiaemi1976@gmail.com⁵, muhammadnoval.2012@gmail.com⁶,
atiklangang@gmail.com⁷

ABSTRACT

The issues in the implementation of culture-based global educational leadership at SDN 08 VII Koto Sungai Sarik reflect weak teacher discipline, low integration of local cultural values, insufficient motivation to improve competencies, and a weak school organizational culture. This study aims to analyze the causes and impacts of these problems and propose strategic approaches for improvement. The research method uses a qualitative approach based on literature studies and participatory observation. The results indicate that approaches including character habituation, strengthening technology, integrating culture into learning, and consistent self-reflection can drive school culture transformation. Effective leadership begins with leaders setting examples, cultivating noble values, and synergy between local and global values in the learning process.

Keywords: Educational leadership, local culture, educational globalization, cultural transformation, SDN 08 VII Koto Sungai Sarik.

ABSTRAK

Permasalahan dalam implementasi kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya di SDN 08 VII Koto Sungai Sarik mencerminkan lemahnya disiplin guru, rendahnya integrasi nilai budaya lokal, kurangnya motivasi peningkatan kompetensi, serta lemahnya budaya organisasi sekolah. Penelitian ini bertujuan menganalisis penyebab dan dampak dari permasalahan tersebut serta mengusulkan pendekatan strategis untuk perbaikan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif berbasis kajian pustaka dan observasi partisipatif. Hasil menunjukkan bahwa pendekatan yang mencakup pembiasaan karakter, penguatan teknologi, integrasi budaya dalam pembelajaran, serta refleksi diri secara konsisten mampu mendorong transformasi budaya sekolah. Kepemimpinan efektif dimulai dari teladan pemimpin, pembudayaan nilai-nilai luhur, serta sinergi antara nilai lokal dan global dalam proses pembelajaran.

Kata Kunci: *Kepemimpinan pendidikan, budaya lokal, globalisasi pendidikan, transformasi budaya, SDN 08 VII Koto Sungai Sarik*

A. Pendahuluan

Globalisasi pendidikan telah menuntut institusi pendidikan untuk tidak hanya mampu bersaing secara global, tetapi juga menjaga identitas budayanya. Arus informasi yang cepat, perkembangan teknologi, serta tantangan pendidikan lintas negara menuntut adanya transformasi kepemimpinan yang adaptif, visioner, dan inklusif terhadap keragaman. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan dituntut untuk mengembangkan pendekatan yang tidak sekadar meniru praktik internasional, melainkan mampu menginternalisasi nilai-nilai budaya lokal agar tidak tercerabut dari akar identitasnya. Oleh sebab itu, model kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya menjadi pendekatan strategis yang relevan. Model ini mengedepankan integrasi antara nilai-nilai budaya lokal dengan prinsip-prinsip kepemimpinan global seperti kolaborasi lintas budaya, adaptivitas, inovasi, dan refleksi diri yang berkelanjutan.

Sekolah dasar memiliki peran yang sangat penting sebagai pondasi awal pembentukan karakter, sikap, dan wawasan kebangsaan anak. Menurut Demmert (2011), pendidikan yang berbasis budaya tidak hanya meningkatkan relevansi pembelajaran, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri dan identitas diri peserta didik. Oleh karena itu, peran kepemimpinan di tingkat sekolah dasar sangat krusial dalam mengarahkan visi, menciptakan ekosistem belajar yang sehat, dan menanamkan nilai-nilai luhur sejak dini. Kepemimpinan semacam ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi harus bersifat

transformatif dan berakar pada nilai-nilai sosial dan budaya masyarakat setempat.

Namun, realitas di SDN 08 VII Koto Sungai Sarik memperlihatkan adanya kesenjangan antara visi kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya dan praktik sehari-hari di lingkungan sekolah. Berdasarkan observasi dan refleksi internal, beberapa permasalahan utama yang ditemukan antara lain adalah rendahnya kedisiplinan guru, seperti sering datang terlambat, pulang sebelum waktunya, serta tidak konsisten dalam melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal. Selain itu, rendahnya kesadaran refleksi diri juga menjadi hambatan, di mana guru dan tenaga kependidikan belum terbiasa mengevaluasi peran dan kontribusinya secara berkala.

Lebih lanjut, minimnya integrasi budaya lokal dalam proses pembelajaran menjadi ironi tersendiri, mengingat masyarakat sekitar memiliki kekayaan budaya yang dapat dimanfaatkan sebagai sumber belajar. Banyak guru masih terpaku pada standar kurikulum nasional yang bersifat umum, tanpa melakukan penyesuaian kontekstual yang menyentuh identitas lokal siswa. Akibatnya, pembelajaran terasa kaku, tidak bermakna, dan jauh dari kehidupan nyata siswa. Selain itu, semangat kolaborasi dan partisipasi dalam pengembangan sekolah juga terbilang rendah. Guru cenderung bekerja secara individual dan menghindari tanggung jawab tambahan di luar tugas pokok.

Kondisi ini menyebabkan lingkungan sekolah menjadi pasif, kurang inisiatif dalam berinovasi, dan tidak responsif terhadap perubahan

lingkungan eksternal maupun internal. Sekolah tidak memiliki budaya organisasi yang hidup dan adaptif. Lemahnya budaya organisasi ini tercermin dari rendahnya rasa memiliki terhadap sekolah, kurangnya komunikasi yang sehat antar guru, dan belum terbentuknya struktur kepemimpinan yang dinamis dan reflektif.

Melihat tantangan tersebut, maka dibutuhkan strategi transformasi yang tidak hanya bersifat struktural tetapi juga kultural. Transformasi ini perlu berakar pada nilai-nilai budaya lokal seperti musyawarah, gotong royong, dan rasa hormat kepada sesama, yang kemudian diselaraskan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan global seperti inklusivitas, inovasi, keberlanjutan, dan kompetensi antarbudaya. Sinergi antara dua dimensi ini diharapkan dapat memperkuat kepemimpinan di sekolah, meningkatkan kualitas budaya kerja, serta menciptakan ekosistem pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan peserta didik masa kini dan masa depan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dan menyeluruh berdasarkan konteks alami. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menggali dinamika sosial, nilai budaya, dan perilaku dalam konteks kepemimpinan pendidikan di lingkungan sekolah. Menurut Sugiyono (2020), pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami makna yang tersembunyi di balik perilaku, kebiasaan, dan interaksi yang tidak dapat dijelaskan secara kuantitatif.

Metode yang digunakan adalah kombinasi antara kajian pustaka (library research) dan observasi partisipatif, agar diperoleh pemahaman yang komprehensif dari sisi konseptual dan realitas empiris.

Kajian pustaka dilakukan untuk mengeksplorasi teori-teori, model kepemimpinan pendidikan global, serta praktik-praktik integrasi budaya lokal dalam dunia pendidikan. Sumber yang digunakan mencakup literatur nasional seperti jurnal pendidikan Indonesia, dan sumber internasional yang relevan dengan konteks globalisasi pendidikan dan teori pendidikan berbasis budaya. Beberapa jurnal utama yang menjadi referensi antara lain dari Demmert (2011), Kana'iaupuni dkk. (2010), dan Orozco & Qin-Hillard (2005). Kajian ini memberikan dasar konseptual yang kuat untuk membingkai realitas yang diamati di lapangan.

Sementara itu, observasi partisipatif dilakukan secara langsung oleh penulis sebagai guru aktif di SDN 08 VII Koto Sungai Sarik. Observasi ini berlangsung selama proses pembelajaran dan kegiatan sekolah lainnya, mencakup:

1. Perilaku keseharian guru, seperti kedisiplinan waktu, pelaksanaan pembelajaran, dan tanggung jawab administrasi;
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah, termasuk dalam pengambilan keputusan, pembinaan guru, dan pengelolaan budaya organisasi;
3. Interaksi antar warga sekolah, seperti kolaborasi guru, komunikasi, serta bentuk partisipasi dalam kegiatan sekolah;
4. Penerapan nilai-nilai budaya lokal dalam proses pembelajaran, kebiasaan harian, dan kegiatan ekstrakurikuler.

Model observasi mengikuti pendekatan Arikunto (2010), yang menekankan pentingnya keterlibatan langsung peneliti untuk menangkap realitas sosial secara utuh, dengan mencatat fakta-fakta dan gejala yang terjadi di lapangan.

Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan pendekatan tematik, di mana peneliti mengelompokkan informasi berdasarkan tema-tema seperti:

1. Jenis dan bentuk permasalahan di sekolah
2. Penyebab permasalahan berdasarkan pengamatan dan literatur
3. Strategi pendekatan yang diusulkan atau diterapkan

Langkah-langkah dalam analisis tematik mengikuti model Miles dan Huberman (1994), yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Informasi dari observasi dibandingkan dengan teori dan temuan dari kajian pustaka untuk menghasilkan pemahaman yang kontekstual dan relevan.

Dengan metode ini, penelitian tidak hanya merekam gejala yang muncul di permukaan, tetapi juga mengungkap akar penyebab dan menawarkan solusi berdasarkan integrasi antara teori dan praktik nyata di lapangan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Identifikasi Permasalahan di SDN 08 VII Koto Sungai Sarik

Permasalahan kepemimpinan di SDN 08 VII Koto Sungai Sarik menunjukkan kompleksitas yang mencerminkan kelemahan dalam aspek kedisiplinan, budaya organisasi, dan integrasi nilai-nilai budaya dalam praktik pendidikan. Berdasarkan observasi, sekitar 60% guru belum menunjukkan kedisiplinan

yang memadai, baik dalam hal kehadiran tepat waktu maupun dalam pelaksanaan tugas-tugas pembelajaran. Banyak guru datang terlambat ke sekolah, pulang sebelum waktu yang ditentukan, bahkan tidak menuntaskan jam pelajaran sesuai jadwal. Situasi ini berdampak langsung pada proses belajar siswa yang menjadi tidak efektif dan tidak berkesinambungan.

Selain itu, administrasi pembelajaran seperti RPP, jurnal mengajar, dan penilaian tidak selalu disiapkan atau dikumpulkan sesuai tenggat waktu. Hal ini menunjukkan lemahnya budaya profesionalisme dan kurangnya pemahaman terhadap tanggung jawab sebagai pendidik. Guru cenderung bekerja secara rutinitas tanpa melakukan refleksi terhadap kualitas dan makna dari kegiatan pembelajaran yang dilakukan.

Kelemahan juga tampak dalam hal integrasi budaya lokal dalam pembelajaran. Nilai-nilai budaya Minangkabau, seperti penggunaan bahasa daerah (Minang), cerita rakyat setempat, atau adat istiadat seperti musyawarah dan penghormatan terhadap yang lebih tua, hampir tidak muncul dalam kegiatan belajar-mengajar. Padahal, nilai-nilai tersebut memiliki kekuatan sebagai kontekstualisasi materi ajar agar lebih bermakna dan dekat dengan kehidupan siswa. Guru lebih sering terpaku pada buku teks nasional dan tidak berusaha mengaitkannya dengan konteks lokal yang kaya akan sumber belajar.

Selanjutnya, nilai-nilai budaya gotong royong, toleransi, dan rasa memiliki terhadap sekolah masih sangat rendah. Dalam praktik keseharian, guru cenderung bekerja secara individu dan menunjukkan resistensi terhadap tugas tambahan di

luar kewajiban pokok. Hal ini memperlihatkan lemahnya budaya kolektif dalam organisasi sekolah. Guru kurang terlibat dalam kegiatan-kegiatan pengembangan sekolah seperti musyawarah, kerja bakti, pengembangan program, atau kegiatan kebudayaan. Ketika terjadi konflik, tidak ada mekanisme penyelesaian yang sehat berbasis budaya musyawarah atau saling menghargai. Hal ini mencerminkan rendahnya penerapan nilai-nilai budaya lokal yang seharusnya menjadi fondasi dalam kepemimpinan dan pembentukan budaya sekolah.

Dari perspektif teori kepemimpinan pendidikan, kondisi ini menunjukkan lemahnya peran kepala sekolah dalam membangun visi, membentuk iklim kolaboratif, serta melakukan supervisi yang mendidik. Kepala sekolah belum optimal dalam membina budaya kerja yang disiplin, membangun komunikasi efektif, dan menginternalisasi nilai-nilai budaya dalam kebijakan sekolah. Menurut Demmert (2011), pendidikan berbasis budaya hanya bisa berjalan efektif jika didukung oleh kepemimpinan yang memahami pentingnya identitas kultural dalam pembentukan karakter siswa dan tenaga pendidik.

Permasalahan-permasalahan ini, jika dibiarkan, tidak hanya berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran, tetapi juga melemahkan ikatan antara sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas kepemimpinan transformasional berbasis budaya menjadi kebutuhan mendesak, agar sekolah mampu menciptakan iklim yang kondusif, inklusif, dan relevan dengan kebutuhan zaman serta akar budaya lokal masyarakatnya.

Akar Permasalahan: Rendahnya Kesadaran Refleksi dan Budaya Kerja

Refleksi diri sebagai praktik dalam kepemimpinan di SDN 08 VII Koto Sungai Sarik hampir tidak dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Praktik refleksi yang seharusnya menjadi bagian penting dari siklus peningkatan mutu pendidikan justru hanya dianggap sebagai kegiatan insidental atau formalitas belaka. Refleksi tidak diinternalisasi sebagai sarana untuk memahami kekuatan dan kelemahan dalam praktik kepemimpinan maupun pembelajaran. Dalam berbagai rapat atau agenda evaluasi, proses refleksi cenderung terbatas pada laporan administratif tanpa diiringi analisis kritis terhadap hasil kerja dan dampaknya terhadap budaya sekolah.

Evaluasi terhadap budaya kerja di sekolah pun belum menjadi kegiatan rutin dan terencana. Kepala sekolah belum menetapkan sistem evaluasi kinerja atau budaya organisasi secara periodik, baik melalui observasi kelas, diskusi kelompok guru, maupun instrumen penilaian budaya kerja. Akibatnya, evaluasi kehilangan maknanya sebagai alat perbaikan dan pembinaan, dan justru menjadi kegiatan yang bersifat administratif semata. Ketiadaan refleksi yang bermakna ini menyebabkan banyak praktik yang tidak efektif tetap berlangsung, tanpa adanya dorongan untuk berubah atau berkembang.

Menurut Brookfield (1995), refleksi kritis merupakan komponen utama dalam kepemimpinan belajar, karena memungkinkan pemimpin dan guru untuk terus mengevaluasi nilai-nilai, asumsi, dan tindakan mereka dalam konteks pendidikan. Tanpa refleksi, maka pembelajaran organisasi tidak akan terjadi, dan

sekolah akan terjebak dalam rutinitas tanpa inovasi.

Budaya organisasi yang lemah semakin memperburuk kondisi tersebut. Tidak adanya sistem nilai bersama, kurangnya rasa tanggung jawab kolektif, dan minimnya kolaborasi antar warga sekolah menjadi indikator lemahnya budaya organisasi. Guru dan tenaga kependidikan lebih banyak bekerja secara individual, menghindari peran sosial dalam komunitas sekolah, dan kurang memiliki rasa kepemilikan terhadap tujuan bersama. Ketika tugas dibebankan pada individu atau tim tertentu, anggota lain cenderung pasif dan menganggap itu bukan bagian dari tanggung jawab mereka.

Dalam perspektif Robbins dan Judge (2013), budaya organisasi yang sehat ditandai oleh adanya kesepahaman nilai, kebiasaan kolektif, serta komitmen terhadap tujuan bersama. Ketika refleksi tidak dibudayakan dan evaluasi tidak dilaksanakan secara konsisten, maka sulit untuk menumbuhkan budaya kerja yang produktif, adaptif, dan bertanggung jawab.

Oleh karena itu, perlu segera dilakukan perubahan pendekatan kepemimpinan di SDN 08 VII Koto Sungai Sarik. Kepala sekolah dan guru sebagai pemimpin pembelajaran harus membangun budaya reflektif, mengagendakan evaluasi berkala yang partisipatif, dan menanamkan nilai tanggung jawab kolektif agar budaya organisasi sekolah menjadi lebih kuat, hidup, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

Strategi Pendekatan: Transformasi Melalui Nilai dan Tindakan

Untuk menjawab tantangan kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya di SDN 08 VII Koto Sungai Sarik, diperlukan serangkaian

pendekatan strategis yang bersifat kontekstual, berakar pada nilai-nilai budaya lokal, serta sejalan dengan prinsip kepemimpinan global. Berikut beberapa pendekatan utama yang dapat diterapkan:

1. Pembiasaan Karakter dan Budi Pekerti

Pembentukan karakter peserta didik tidak cukup hanya melalui pengajaran teori moral, tetapi harus diwujudkan dalam praktik nyata sehari-hari. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah melalui kegiatan pembiasaan positif, seperti penerapan budaya 5S (senyum, salam, sapa, sopan, dan santun), Jumat bersih, pembacaan ayat suci, dan literasi budaya seperti pembacaan cerita rakyat atau pepatah adat.

Kegiatan-kegiatan ini membentuk kebiasaan baik yang secara perlahan menanamkan nilai-nilai tanggung jawab, hormat, dan cinta terhadap lingkungan sekolah. Pembiasaan ini juga menjadi wahana untuk membangun iklim sosial yang sehat dan humanis di sekolah. Dalam konteks kepemimpinan, kepala sekolah dan guru harus menjadi contoh utama dalam menginternalisasi dan mempraktikkan nilai-nilai tersebut secara konsisten agar tercipta budaya sekolah yang kuat.

2. Peningkatan Literasi Teknologi bagi Guru dan Kepala Sekolah

Di era globalisasi digital, penguasaan teknologi menjadi kompetensi mendasar bagi pendidik dan pemimpin sekolah. Pelatihan teknologi yang terstruktur dan berkelanjutan sangat penting dilakukan agar guru mampu merancang dan menyampaikan pembelajaran secara kreatif dan relevan. Tidak hanya itu, teknologi

juga bisa dimanfaatkan untuk mengangkat nilai-nilai budaya lokal melalui media digital seperti video pembelajaran, cerita animasi berbasis cerita rakyat, dan materi interaktif berbasis konteks lokal.

Menurut Orozco dan Qin-Hillard (2005), teknologi dapat menjadi jembatan antara nilai-nilai budaya lokal dan global, memungkinkan peserta didik untuk memahami dan menghargai keberagaman budaya di era global sekaligus memperkuat identitas budayanya sendiri. Pelatihan ini juga memperkuat kapasitas guru sebagai agen transformasi digital yang berbasis budaya.

3. Integrasi Kurikulum Berbasis Budaya

Kurikulum yang terintegrasi dengan budaya lokal mampu menjadikan pembelajaran lebih kontekstual, menyenangkan, dan bermakna bagi siswa. Guru perlu menyisipkan elemen budaya lokal seperti cerita rakyat Minangkabau, permainan tradisional, pepatah petiti, lagu daerah, dan praktik adat ke dalam materi ajar.

Menurut Demmert (2011), pendidikan berbasis budaya tidak hanya meningkatkan identitas dan kepercayaan diri siswa, tetapi juga menciptakan pembelajaran yang lebih inklusif dan memberdayakan. Strategi ini juga memperkuat profil pelajar Pancasila yang berakar pada nilai-nilai kebhinekaan dan kearifan lokal.

4. Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Lokal-Global

Model kepemimpinan yang dibutuhkan di SDN 08 VII Koto Sungai

Sarik adalah kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi, memberdayakan, dan mendorong perubahan positif. Kepala sekolah dan guru sebagai pemimpin pembelajaran harus menjadi teladan dalam nilai-nilai gotong royong, integritas, disiplin, serta inovasi.

Kepemimpinan ini menekankan pentingnya membangun hubungan emosional dan visi bersama di antara warga sekolah. Ketika pemimpin menunjukkan konsistensi dan keteladanan dalam nilai-nilai budaya lokal dan mampu membuka diri terhadap inovasi global, maka akan muncul budaya organisasi yang solid dan partisipatif. Budaya ini akan memperkuat keterlibatan guru, meningkatkan rasa memiliki terhadap sekolah, dan mendorong kolaborasi dalam menyelesaikan permasalahan pendidikan.

Transformasi Dimulai dari Diri Sendiri

Perubahan budaya dan peningkatan mutu pendidikan tidak akan pernah efektif tanpa diawali dari kesadaran dan komitmen individu pemimpin, dalam hal ini guru dan kepala sekolah. Mereka harus menjadi motor utama perubahan, bukan hanya sebagai pengarah kebijakan, tetapi juga sebagai teladan yang nyata dalam praktik keseharian di lingkungan sekolah.

Guru dan kepala sekolah harus memulai perubahan dari dirinya sendiri, dengan secara aktif memahami makna kepemimpinan sebagai proses pengaruh positif yang berkelanjutan, bukan sekadar posisi struktural. Mereka perlu menunjukkan konsistensi dalam sikap, ucapan, dan tindakan, terutama dalam hal

kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi yang santun, serta kepekaan terhadap dinamika sosial di sekolah. Ketika pemimpin sekolah mampu menjaga komitmen dan integritasnya, maka secara alamiah mereka akan menjadi panutan (role model) yang dihormati dan diikuti oleh seluruh warga sekolah.

Kepemimpinan yang efektif tidak dapat dipaksakan melalui perintah atau aturan yang kaku, melainkan ditumbuhkan melalui keteladanan dan pembiasaan nilai-nilai bersama. Menurut Covey (1990), inti dari kepemimpinan adalah pengaruh, dan pengaruh terbesar dibangun bukan melalui kekuasaan, tetapi melalui karakter dan keteladanan. Dengan membangun reputasi sebagai pribadi yang adil, bertanggung jawab, dan peduli, kepala sekolah dan guru akan lebih mudah menggerakkan perubahan budaya kerja secara kolektif.

Lebih dari itu, mereka harus menjadi fasilitator terbentuknya budaya sekolah yang reflektif dan kolaboratif, di mana warga sekolah didorong untuk belajar bersama, berbagi pengalaman, dan berkontribusi aktif dalam pembangunan mutu. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya, hal ini menjadi sangat penting karena hanya dengan kepemimpinan yang inklusif, adaptif, dan berbasis nilai, sekolah dapat berkembang menjadi komunitas pembelajar yang kuat dan resilien.

Dengan demikian, perbaikan budaya organisasi dan kualitas pembelajaran di SDN 08 VII Koto Sungai Sarik tidak cukup dengan strategi teknis semata, tetapi harus dimulai dari transformasi pribadi para pemimpinnya. Ketika guru dan kepala sekolah menyadari peran strategisnya sebagai agen perubahan, maka

proses transformasi akan lebih mudah terwujud secara berkelanjutan dan bermakna.

D. Kesimpulan

Permasalahan kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya di SDN 08 VII Koto Sungai Sarik mencerminkan lemahnya kedisiplinan guru, rendahnya budaya refleksi dan tanggung jawab kolektif, serta kurangnya integrasi nilai budaya lokal dalam pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah masih belum terbentuk dengan kuat, dan praktik kepemimpinan belum berjalan secara transformatif.

Solusi yang ditawarkan meliputi pembiasaan karakter, penguatan literasi teknologi, integrasi budaya dalam kurikulum, serta penerapan kepemimpinan transformasional berbasis nilai lokal-global. Namun, perubahan harus dimulai dari individu guru dan kepala sekolah sendiri, melalui keteladanan, komitmen, dan konsistensi dalam nilai-nilai kepemimpinan positif.

Dengan menggabungkan pendekatan budaya lokal dan prinsip kepemimpinan global, sekolah dapat membangun ekosistem pembelajaran yang adaptif, inklusif, dan bermakna bagi seluruh warganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Annur, S., Yulianto, A., & Fahmi, R. (2025). Problematika Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(1), 187–194.
<https://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/download/6593/4922/43925>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan*

- Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Brookfield, S. D. (1995). *Becoming a Critically Reflective Teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Covey, S. R. (1990). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. New York: Free Press.
- Demmert, W. G. (2011). What is culture-based education? Understanding pedagogy and curriculum. *Honoring Our Heritage: Culturally Appropriate Approaches for Teaching Indigenous Students*, 1–9.
<http://jan.ucc.nau.edu/jar/HOH/Honoring.pdf>
- Kana'iaupuni, S., Ledward, B., & Jensen, U. (2010). *Culture-Based Education and Its Relationship to Student Outcomes*. Kamehameha Schools Research & Evaluation Division.
https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Culture-Based+Education+and+Its+Relationship+to+Student+Outcomes
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Orozco, M. S., & Qin-Hillard, D. B. (2005). Globalization: Culture and Education in the New Millennium. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 32(1), 160–162.
<https://scholarworks.wmich.edu/jssw/vol32/iss1/12/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Boston: Pearson Education.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.