

**MENGUKIR BUDAYA GLOBAL DI SEKOLAH LOKAL: INOVASI
KEPEMIMPINAN DI SDN 11 KAMPUNG BATU DALAM KECAMATAN DANAU
KEMBAR KABUPATEN SOLOK**

**Weni Yulastri¹, Yusparni Yetti², Husni Nofrita³, Rinda Riska⁴, Ratnawilis⁵,
Fitri Sari Angkat⁶, Syovia Lolita⁷**

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

e-mail: weniyulastri@adzkie.ac.id¹, yusparniyeti12@admin.sd.belajar.id²,
husninoofritajinggajingga@gmail.com³, rindariska78@gmail.com⁴,
ratnawilisspd17@admin.sd.belajar.id⁵, fitrisariangkat@gmail.com⁶,
soviololita414@gmail.com⁷

ABSTRACT

This research reveals the challenges and solutions in implementing culturally-based global educational leadership at SDN 11 Kampung Batu Dalam, Solok. Several issues were identified, such as weak discipline culture, low professional awareness of teachers, minimal adaptation of global values, and structural barriers within the school organization. Referring to transformational and multicultural leadership theories, as well as findings from national/international journals, this article formulates strategies to strengthen inclusive vision, integrate multicultural curricula, utilize local wisdom, foster community partnerships, provide continuous training, and implement distributed leadership models. It is also equipped with concrete innovations such as 'Cultural Exemplary Teachers', 'Cultural Fridays', and global online collaborations. It is hoped that these strategies can shape an inclusive, culturally responsive, and globally competitive school.

Keywords: global leadership, local culture, school transformation, educational innovation, multicultural.

ABSTRAK

Penelitian ini mengungkap tantangan dan solusi dalam mengimplementasikan kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya di SDN 11 Kampung Batu Dalam, Solok. Ditemukan sejumlah masalah, seperti lemahnya budaya disiplin, rendahnya kesadaran profesional guru, minimnya adaptasi nilai global, serta hambatan struktural pada organisasi sekolah. Mengacu pada teori kepemimpinan transformasional, multikultural, dan temuan jurnal nasional/internasional, artikel ini merumuskan strategi penguatan visi inklusif, integrasi kurikulum multikultural, pemanfaatan kearifan lokal, kemitraan komunitas, pelatihan berkelanjutan, dan model kepemimpinan distribusi. Dilengkapi pula dengan inovasi konkret seperti "Guru Teladan Budaya", "Jumat Budaya", dan kolaborasi global daring. Diharapkan strategi ini mampu membentuk sekolah yang inklusif, responsif budaya, dan berdaya saing global.

Kata Kunci: *kepemimpinan global, budaya lokal, transformasi sekolah, inovasi pendidikan, multikultural*

A. Pendahuluan

Globalisasi menuntut agar pendidikan tidak hanya melahirkan lulusan yang kompeten secara akademik, tetapi juga warga negara yang memahami dan menghargai budaya lokal dan global secara bersamaan. Namun, pengamatan di SDN 11 Kampung Batu Dalam menunjukkan adanya kesenjangan besar pada aspek profesionalisme terlihat dari budaya disiplin yang lemah padahal disiplin adalah fondasi penting untuk membentuk identitas sekolah yang berorientasi global. Menurut teori *multicultural leadership*, tanpa budaya profesional yang inklusif dan disiplin sebagai nilai dasar, sekolah akan kesulitan membangun warga global yang menghormati pluralitas dan bertindak adil dalam interaksi sosial.

Selanjutnya, rendahnya kesadaran guru untuk mengembangkan diri menjadi penghambat utama transformasi pendidikan. Leithwood & Jantzi (2006) mengungkapkan bahwa pelatihan guru yang berkelanjutan sangat berkaitan dengan kesuksesan reformasi besar dalam Pendidikan tanpa dukungan tersebut, inovasi hanya sebatas retorika, bukan strategi yang bisa diimplementasikan ke dalam lingkungan kelas dan organisasi sekolah. Praktik pembelajaran yang stagnan akan terus bertahan, dan semangat untuk berubah pun sulit tumbuh.

Adaptasi nilai-nilai global seperti toleransi, kerja sama lintas budaya, dan orientasi mutu dalam konteks lokal masih sangat terbatas di SDN 11. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi nilai tidak cukup pada level

formal kurikulum, tetapi harus diterjemahkan ke dalam praktik sehari-hari guru dan siswa. Seperti yang diungkap Merryfield (2000), guru tanpa pengalaman multikultural nyata seperti pertukaran budaya atau kolaborasi internasional sering kesulitan membangun kepekaan dan sensitivitas budaya pada siswa. Oleh karena itu, sangat penting untuk membekali guru dengan pengalaman langsung agar nilai global benar-benar hidup dalam praktik pembelajaran.

Selain itu, struktur organisasi sekolah saat ini masih didominasi oleh pendekatan administratif yang melemahkan budaya kolektif dan disiplin. Tanpa sistem evaluasi budaya kerja yang rutin dan jelas, sulit untuk menumbuhkan semangat reflektif dan mendorong budaya profesional yang berkelanjutan. Organisasi yang hanya berfokus pada tugas administratif tanpa refleksi nilai-nilai pendidikan murni akan kehilangan arah dalam jangka panjang, terutama saat memasuki era global yang menuntut fleksibilitas dan kolaborasi budaya.

Dengan demikian, untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, kepemimpinan di SDN 11 Kampung Batu Dalam harus mengadopsi pendekatan transformasional yang responsif terhadap budaya lokal dan global. Pemimpin sekolah perlu menerapkan model kepemimpinan distribusi, melibatkan guru, siswa, dan orang tua dalam pengambilan keputusan, dan menyediakan pelatihan profesional berkelanjutan yang berbasis multikultural serta pengalaman langsung lintas budaya. Dengan cara ini, budaya profesional, budaya

inklusif, dan budaya global dapat tumbuh secara seimbang, menciptakan sekolah lokal yang siap bersaing dan berintegrasi dengan dunia.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang dipilih karena mampu menangkap kompleksitas fenomena kepemimpinan berbasis budaya di konteks alami sekolah. Data dikumpulkan melalui observasi situasional di lingkungan kelas dan kegiatan sekolah, wawancara informal dengan kepala sekolah, guru, dan orang tua, serta kajian pustaka dari jurnal internasional (Banks, Merryfield, Leithwood & Jantzi) dan nasional (Jurnal Pendidikan Tambusai). Pendekatan ini selaras dengan prinsip naturalistik yang dikemukakan oleh Lincoln & Guba (1985), di mana kredibilitas diperkuat lewat prolonged engagement, persistent observation, triangulation, peer debriefing, member checking, serta audit-trail sistematis.

Selain itu, studi terbaru (2023) tentang trustworthiness dalam penelitian kualitatif menekankan perlunya pemahaman mendalam terhadap konteks sosial, nilai, dan norma lokal peserta studi, serta praktik debriefing rekan guna meminimalkan bias peneliti. Ini berarti observasi dan wawancara harus dilakukan secara berkelanjutan agar peneliti benar-benar dapat memahami nuansa budaya lokal dan tantangan implementasi nilai global di sekolah. Dengan demikian, data tidak hanya kaya secara deskriptif, tetapi juga disajikan secara autentik dan kritis.

Terakhir, menurut Weng Marc Lim (2024), pendekatan kualitatif deskriptif masih sangat relevan dalam pendidikan jika diiringi dengan

triangulasi metode, analisis kontekstual, dekonstruksi hipotesis awal, dan transparansi dalam pelaporan.

Oleh karena itu, penelitian ini juga mengadopsi siklus reflektif: mulai dari penyusunan hipotesis, pengumpulan data, analisis terbuka, hingga presentasi hasil yang mencerminkan realitas asosiatif di SDN 11 Kampung Batu Dalam. Pendekatan ini memungkinkan pembaca dan pemangku kepentingan lain untuk menilai transferabilitas temuan ke konteks sekolah serupa.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Kendala Utama

1. Budaya Disiplin yang Lemah

Guru sering datang terlambat, tidak melaporkan ketidakhadiran, serta menunda tugas administrasi dan persiapan pembelajaran, mencerminkan lemahnya profesionalisme yang seharusnya menjadi budaya sekolah global. Disiplin bukan hanya masalah kehadiran, melainkan refleksi nyata dari tanggung jawab terhadap proses pembelajaran siswa dan wujud kepercayaan komunitas terhadap institusi sekolah. Studi di Rwanda, misalnya, menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme dan disiplin guru berkorelasi signifikan (+0,634) dengan hasil belajar siswa—sekitar 40 % pengaruhnya berasal dari disiplin guru.

Lebih lanjut, penelitian di Indonesia (Pekanbaru) mengungkap bahwa tingkat disiplin guru dan sertifikasi profesional secara bersama-sama berkontribusi lebih dari 67 % terhadap peningkatan kinerja guru menegaskan bahwa disiplin merupakan komponen kunci profesionalisme dan output pembelajaran. Selain itu, penelitian

Indra Wati et al. (2021) menyimpulkan bahwa iklim sekolah yang tertib dan dukungan guru berdampak signifikan pada pencapaian siswa di Sekolah Dasar.

Dalam kerangka teori sekolah efektif (Edmonds & Lezotte), disiplin adalah bagian dari iklim sekolah yang aman dan kondusif untuk belajar, yang mendorong “time on task” dan partisipasi aktif siswa. Dengan demikian, tanpa budaya disiplin yang kuat, sekolah kehilangan fondasi untuk membangun profesionalisme guru, kultur pendidikan yang berkualitas, dan daya saing global.

2. Kesadaran Profesional yang Rendah

Banyak guru belum memiliki motivasi untuk mengembangkan pembelajaran secara mandiri, memanfaatkan media digital, atau berpartisipasi dalam pelatihan profesional. Hal ini mencerminkan bahwa inovasi dan pertumbuhan profesional belum menjadi nilai utama dalam budaya kerja sekolah. Tanpa kebiasaan belajar terus-menerus, guru berisiko mengalami stagnasi dan kesulitan merespons kebutuhan pendidikan global yang dinamis.

Menurut literatur kepemimpinan transformasional, guru yang tidak terdorong untuk berkembang secara mandiri akan sulit mencapai tingkat profesionalisme yang efektif dan adaptif. Studi terbaru menunjukkan bahwa gaya pemimpin transformasional yang meliputi motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual sangat berpengaruh dalam meningkatkan rasa efikasi diri dan komitmen guru terhadap perubahan. Efikasi guru yang tinggi juga dikaitkan dengan peningkatan penggunaan media digital dalam kelas serta partisipasi dalam pelatihan profesional berkelanjutan.

Studi *Assessing Pedagogical Readiness for Digital Innovation* (2025) kembali menegaskan bahwa, meskipun guru menyadari pentingnya teknologi, kurangnya pelatihan dan resistensi terhadap perubahan menjadi hambatan utama dalam mengintegrasikan media digital secara efektif. Ini berarti tanpa dukungan berkelanjutan dari pemimpin sekolah yang mendorong inovasi, menyediakan akses pelatihan, dan memberi ruang eksperimen kesadaran profesional guru cenderung stagnan.

Karena itu, sangat penting bagi kepala sekolah untuk menciptakan iklim pembelajaran profesional melalui sistem micro-credential, peer mentoring, dan komunitas belajar guru (PLC). Pendekatan ini akan membantu guru menginternalisasi nilai pertumbuhan profesional, berani bereksperimen dengan metode baru, dan siap menjawab tantangan globalisasi serta transformasi digital.

3. Minim Adaptasi Nilai Global

Nilai-nilai global seperti kolaborasi lintas budaya, toleransi, dan orientasi mutu secara nyata belum terintegrasi dalam kegiatan belajar mengajar sehari-hari di SDN 11 Kampung Batu Dalam. Padahal, menurut OECD (2018), *global competence* menuntut siswa belajar bukan hanya pengetahuan, tetapi juga bagaimana mengaplikasikannya dalam “face-to-face, virtual or mediated encounters with people perceived to be from different cultural backgrounds” serta bertindak untuk kesejahteraan kolektif dan pembangunan yang berkelanjutan. Tanpa adaptasi nilai-nilai ini, kurikulum global hanya menjadi formalitas tanpa makna praktis.

OECD juga menyatakan bahwa kegiatan pembelajaran harus

konsisten dan tidak sporadic melalui pengalaman interaksi budaya yang terus-menerus dan beragam untuk dapat benar-benar membangun sikap toleransi, penghormatan lintas budaya, dan kemampuan komunikasi efektif antar budaya. Pembelajaran projektif seperti debat lintas budaya, diskusi isu global, dan kolaborasi daring menjadi bagian penting untuk mewujudkan hal tersebut, bukan sekadar pengetahuan teoritis.

Lebih jauh, MDPI (2023) dalam riset mereka tentang integrasi “international education into school curricula” menyimpulkan bahwa pengalaman nyata lintas budaya baik dalam maupun luar negeri, offline atau online terbukti meningkatkan *international literacy*, motivasi belajar, serta sikap positif terhadap perbedaan budaya. Dengan demikian, tanpa penerapan nilai global secara terus-menerus dan berbasis pengalaman, kurikulum global menjadi kerangka kosong, yang pada akhirnya tidak mampu menghasilkan siswa yang siap menjadi warga global sejati.

4. Budaya Organisasi yang Belum Kokoh

Sekolah saat ini belum memiliki rutinitas refleksi nilai, kultur disiplin bersama, maupun semangat kolektif yang nyata. *Frontiers in Education* mencatat bahwa budaya sekolah adalah fondasi dari hubungan antaranggota dan kebiasaan kolektif ia merupakan “cara kita melakukan sesuatu di sini” yang mentransmisikan nilai melalui ritual, komunikasi, dan norma sosial. Tanpa budaya organisasi yang nyata, perubahan struktural seperti pembaruan kurikulum atau penggunaan teknologi hanya akan bersifat dangkal karena budaya dasar sebagai “lem” yang menyatukan anggota belum terbentuk.

Lebih lanjut, riset di Pakistan memperlihatkan bahwa budaya organisasi yang positif termasuk kebiasaan kerja keras, tanggung jawab, dan hubungan saling mendukung secara signifikan memperbaiki proses belajar-mengajar dan hasil karakter siswa. Sementara itu, periset lain menegaskan bahwa budaya sekolah berpengaruh langsung pada kinerja guru, motivasi, dan retensi staf. Tanpa budaya ini, semangat kolektif dan komitmen terhadap visi bersama akan sulit tumbuh.

Menguatkan budaya organisasi berarti membangun iklim sekolah yang inklusif dan kolaboratif, bukan hanya menerapkan peraturan. Studi *International Journal of Research and Innovation* menemukan bahwa kepemimpinan yang mengedepankan kolaborasi dan keterlibatan guru (collaborative leadership) mendorong inovasi dan praktik saling berbagi, sementara panduan budaya yang lemah menyebabkan inisiatif menjadi terfragmentasi dan kurang sinergi.

5. Kepemimpinan yang Administratif

Kepala sekolah saat ini lebih banyak terjebak dalam tugas rutin administrative seperti pelaporan, keuangan, dan manajemen logistic daripada memberi perhatian pada pengembangan budaya dan karakter sekolah. Padahal, kepemimpinan yang efektif tidak sekadar mengelola, tetapi juga menjadi wajah dan penerjemah nilai-nilai yang menginspirasi transformasi budaya.

Menurut penelitian sistematis oleh Alonderiene & Majauskaite (2016), kepemimpinan transformasional yang fokus pada pembentukan visi, pemberdayaan staf, dan inovasi nyaris selalu menghasilkan *school culture* yang

lebih positif, inovatif, dan kolaboratif dibandingkan gaya kepemimpinan administratif atau transaksional. Selanjutnya, tinjauan pustaka oleh Wilson Heenan et al. (2023) mendapati bahwa transformasional kepemimpinan secara konsisten meningkatkan “organisational and team cohesiveness, collaboration, organisational health, collective efficacy,” dan retensi guru hal-hal yang jarang dicapai melalui gaya kepemimpinan administrative.

Ketika kepala sekolah lebih banyak fokus pada urusan administratif, visibilitas nilai-nilai budaya menjadi rendah, staff kurang terinspirasi, dan program pengembangan karakter tidak mendapat ruang atau dukungan. Transformasional leaders, sebaliknya, melibatkan guru dan siswa dalam merumuskan visi bersama, membimbing melalui contoh (idealized influence), dan mendorong ide-ide inovatif (intellectual stimulation). Sebuah penelitian di Yaman memperlihatkan bahwa kepala sekolah yang mempraktikkan langkah ini dapat meningkatkan kinerja guru melalui dampak budaya positif.

Inti masalahnya, kepemimpinan yang terlalu administratif mengabaikan aspek manusia dan budaya dalam pendidikan. Jika tidak segera diubah, arah perubahan sekolah akan terhambat, dan nilai-nilai pendidikan global seperti inspirasi, kolaborasi, serta integritas akan sulit tertanam di seluruh ekosistem sekolah.

6. Minimnya Pembinaan Profesional Berbasis Nilai

Pelatihan guru di sekolah masih terpusat pada aspek teknis seperti metode pengajaran dan pengoperasian perangkat digital dan sering mengabaikan aspek afektif seperti etika kerja, integritas, dan

pembangunan karakter. Padahal, dalam kerangka pendidikan global, profesionalisme bukan hanya soal kemampuan, tetapi juga tentang nilai moral yang konsisten dalam tindakan sehari-hari.

Menurut tinjauan sistematis Frontiers in Education (2025), nilai-nilai seperti *benevolence* (kebaikan) dan *achievement* (pencapaian) telah terbukti meningkatkan efektivitas pengajaran, manajemen kelas, dan kesejahteraan guru. Penguatan nilai-nilai tersebut dalam pelatihan profesional dapat meningkatkan dedikasi dan komitmen guru terhadap pekerjaan mereka.

Model value-based teacher training juga menekankan pentingnya memahami nilai pribadi guru bagaimana keyakinan mereka membentuk praktik kelas dan hubungan dengan siswa serta kolega. Selain itu, penelitian di Makassar menemukan bahwa pelatihan etika profesional mendukung guru dalam pengambilan keputusan yang adil, manajemen konflik, serta membangun kepercayaan dengan siswa dan masyarakat.

Riset MDPI (2023) pula menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang menyertakan dimensi etis-aksilogis (nilai-nilai budaya dan moral) meningkatkan kepercayaan dan pemahaman guru tentang keragaman budaya serta memperkuat komitmen sosial mereka dalam proses pembelajaran.

Karena itu, pelatihan ideal bagi guru tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga menyediakan ruang refleksi nilai melalui workshop karakter, studi kasus etika, dan komunitas belajar reflektif. Dengan demikian, profesionalisme global di sekolah dapat dibangun secara utuh meliputi

kapabilitas, karakter, dan etika yang berkelanjutan.

7. Pengaruh Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial yang permisif terhadap ketidaktepatan waktu, rendahnya tanggung jawab, atau kurangnya etika profesional secara langsung memengaruhi perilaku guru di sekolah. Menurut Bronfenbrenner dalam bio-ekologisnya, sistem lingkungan, termasuk budaya komunitas sekitar, membentuk perilaku individu melalui kontak dan norma sosial yang diterima bersama.

Lebih lanjut, studi dari *Frontiers in Education* menunjukkan bahwa iklim sekolah yang positif yang mencakup kepercayaan, kolaborasi, dan dukungan sosial tidak hanya meningkatkan kesejahteraan guru tetapi juga memengaruhi persepsi mereka terhadap keterlibatan siswa dan keseluruhan efektivitas pengajaran. Jika norma sosial luar sekolah bersifat permisif, kecenderungan rendah disiplin dan ketidaktepatan waktu akan terbawa ke dalam praktik profesional di sekolah.

Riset di Nigeria dan Pakistan menekankan bahwa lingkungan sosial yang permisif berkontribusi pada rendahnya disiplin siswa dan guru, serta melemahkan hierarki norma yang mendidik. Dalam konteks ini, sekolah yang tidak mengelola interaksi dengan komunitas publik berisiko mengalami pembauran nilai negatif.

Oleh karenanya, strategi memperbaiki budaya sekolah tidak dapat hanya dilakukan secara internal. Sekolah perlu membangun kemitraan aktif dengan orang tua dan tokoh masyarakat untuk menyinkronkan nilai-nilai positif. Fasilitasi dialog komunitas, pelibatan orang tua dalam forum sekolah, dan sosialisasi norma profesional menjadi penting agar pengaruh negatif dari

lingkungan sosial dapat diminimalisir dan iklim akademik dan profesional sekolah malah diperkuat.

8. Tidak Tersedianya Evaluasi Budaya Kerja

Sekolah belum memiliki instrumen sistematis untuk menilai budaya kerja dan karakter organisasi secara berkala. Tanpa evaluasi terstruktur, akar masalah seperti disiplin, profesionalisme, dan kolaborasi sulit diidentifikasi dan ditangani secara tepat. Evaluasi berkala terhadap budaya kerja memungkinkan intervensi yang lebih cepat dan perbaikan strategis, tetapi ketiadaan sistem ini menyebabkan kelemahan budaya terus berulang.

Menurut *Frontiers in Education*, alat penilaian budaya organisasi seperti Cameron & Quinn Culture Assessment Instrument (OCAI) atau Organizational Culture Inventory (OCI), jika diterapkan dalam konteks sekolah, membantu komunitas pendidikan untuk memahami kekuatan dan area yang perlu dikembangkan dalam budaya organisasinya. Sementara itu, panduan dari Department for Education di Inggris menjelaskan bahwa penggunaan audit kultur sekolah secara rutin melalui survei siswa, guru, orang tua, dan analisis data perilaku mampu memetakan status budaya sekolah dan membuka peluang perbaikan melalui rencana aksi yang jelas.

Lebih jauh, penelitian di *National School Climate Council* menunjukkan bahwa sekolah dengan sistem feedback berkelanjutan memanfaatkan survei iklim sekolah dan sesi dialog inklusif memiliki tingkat kepuasan staf dan siswa yang lebih tinggi, serta memfasilitasi penanaman nilai-nilai etika secara kolektif. Tanpa sistem evaluasi seperti ini, kebijakan budaya sekolah hanya bergantung

pada persepsi individu dan rentan terhadap ketidakselarasan implementasi.

Strategi dan Inovasi

1. Kepemimpinan Transformasional Sensitif Budaya

Kepala sekolah dan guru yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional dan sensitif budaya mampu merangkai visi pendidikan yang inklusif dan responsif terhadap konteks lokal. Menurut Fatimah, Rawati, & Martha (2025) dari *Jurnal Pendidikan Tambusai*, strategi ini mencakup kolaborasi dalam merumuskan visi bersama, pemberian motivasi inspiratif, serta pemberdayaan komunitas sekolah yang memadukan nilai-nilai lokal seperti musyawarah, solidaritas, dan keadilan, dan sekaligus membuka ruang bagi inovasi global.

Lebih jauh, studi kualitatif di sekolah menengah Amerika Serikat menemukan bahwa praktek kepemimpinan transformasional yang ditandai oleh perumusan visi bersama, perhatian individual kepada guru, dan dorongan kreatif berkorelasi kuat dengan munculnya budaya kolaborasi, kepercayaan, dan kinerja guru yang lebih tinggi. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang tidak hanya memerintah, tetapi juga menginspirasi dan membangun hubungan emosional, efektif dalam membentuk budaya sekolah yang positif.

Menurut *International Journal of Social Service & Research*, kepemimpinan transformasional mendorong “distributed leadership” dan peningkatan kapasitas guru, menciptakan tim pembelajaran yang aktif dan meningkatkan motivasi staf. Pendekatan ini relevan untuk konteks SDN 11 Kampung Batu Dalam,

karena membantu mentransformasi budaya organisasi dari yang statis menjadi dinamis dan inovatif memadukan kearifan lokal dengan kemampuan global.

2. Integrasi Pendidikan Multikultural dalam Kurikulum

Guru merancang materi dan kegiatan pembelajaran yang memadukan nilai budaya lokal dan perspektif global melalui studi kasus, dialog lintas budaya, serta pelatihan guru. Pendekatan ini bukan sekadar mencantumkan budaya lain dalam materi, tetapi mengembangkan kemampuan siswa untuk *merasakan, menghargai, dan berkolaborasi* dengan berbagai budaya.

Penelitian oleh Putra, Nengsih, Andi & Martha (2025) dalam *Jurnal Pendidikan Tambusai* menunjukkan bahwa pendidikan multikultural yang didukung dialog lintas budaya dan pelatihan guru secara signifikan memperkuat sikap toleran, empati, dan pengalaman belajar siswa yang inklusif.

Studi di sekolah dasar dari ResearchGate mengungkap bahwa integrasi nilai multicultural seperti keadilan, empati, dan penghormatan terhadap perbedaan budaya melatih siswa untuk hidup rukun dalam keragaman. Selain itu, penelitian di Yogyakarta menemukan bahwa pendidikan multikultural melalui pelatihan guru dan pembelajaran berbasis budaya lokal dapat meningkatkan sikap saling menghormati antar siswa dari berbagai latar belakang.

Konsep *culturally relevant teaching* juga mendukung integrasi ini di mana guru tidak hanya memasukkan budaya lokal/global dalam materi, tetapi juga menggunakan strategi mengajar yang memberdayakan dan merespons keragaman budaya siswa. Misalnya,

siswa diminta membandingkan cerita rakyat mereka dengan cerita dari budaya lain untuk membangun dialog antarbudaya.

Dengan demikian, integrasi ini menegaskan bahwa pendidikan multikultural bukan sekadar tambahan kurikulum, tapi merupakan strategi menyeluruh untuk menumbuhkan rasa toleransi, empati, kolaborasi, dan kesadaran global yang berlangsung dalam praktik sehari-hari di kelas.

3. Pemanfaatan Kearifan Lokal sebagai Sumber Belajar

Integrasi cerita rakyat, adat, dan norma budaya lokal ke dalam materi pembelajaran tidak hanya memperkuat identitas siswa, tetapi juga meningkatkan keterkaitan antara pembelajaran dan kehidupan nyata mereka. Sebagai contoh, penggunaan kearifan lokal Bali seperti “gotong royong” atau cerita rakyat sebagai studi kasus dalam pembelajaran sejarah dan Pancasila dapat membantu siswa memahami nilai-nilai sosial dan kolaboratif secara lebih mendalam.

Dewi Sartika et al. (2024) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa strategi ini dapat difungsikan sebagai “paradigma baru dalam mewujudkan kompetensi global menuju profil karakter Pelajar Pancasila”. Dengan memasukkan nilai-nilai lokal seperti saling menghargai, tanggung jawab terhadap lingkungan, dan kearifan dalam mengambil keputusan, pembelajaran menjadi lebih kontekstual dan secara tidak langsung melatih karakter siswa sesuai prinsip Pancasila.

Riset di MTsN 36 Jakarta pada Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila juga menunjukkan bahwa nilai kearifan lokal dalam hal ini budaya Betawi berhasil meningkatkan pengetahuan siswa hingga 76 %, serta menumbuhkan rasa bangga dan

cinta terhadap budaya daerahnya. Ini membuktikan bahwa pemanfaatan kearifan lokal bukan hanya meningkatkan pemahaman, tetapi juga memperkuat peran sekolah dalam melestarikan warisan budaya dan membentuk karakter siswa yang berakar kuat pada nilai lokal sekaligus siap bersaing secara global.

4. Kemitraan Aktif dengan Komunitas Lokal

Menggandeng tokoh masyarakat, orang tua, dan lembaga budaya lokal tidak hanya menghidupkan proses pembelajaran, tetapi juga memperkuat relasi sosial yang sangat penting. Menurut studi Preedy (1993) dan Castro et al. (2015), partisipasi komunitas dalam kegiatan sekolah berbanding lurus dengan peningkatan kualitas akademik dan perkembangan karakter siswa.

Secara lebih luas, penelitian di Tanzania oleh Lema & Mwila (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan masyarakat dalam pembangunan fasilitas sekolah, menyusun program kegiatan, dan menjaga kedisiplinan berdampak signifikan pada kualitas pembelajaran dan akuntabilitas sekolah. Sementara itu, ACER (Australia) menyoroti kemitraan sekolah-komunitas sebagai langkah strategis untuk mengembangkan keterampilan siswa, meningkatkan dukungan finansial, serta memperkuat ikatan sosial yang menopang ekosistem belajar.

Dalam praktiknya, kemitraan aktif memungkinkan sekolah mengakses sumber daya lokal seperti tenaga ahli, tempat praktik, bahan ajar budaya, dan mentor dari komunitas setempat. Misalnya, program kolaborasi dengan museum lokal atau kelompok budaya memberi siswa pengalaman langsung mempelajari tradisi sambil menumbuhkan rasa

kebanggaan pada budaya mereka. Kemitraan ini menciptakan lingkungan belajar yang lebih kaya, relevan, dan terkoneksi dengan komunitas di sekitarnya.

5. Pengembangan Kepemimpinan Etis dan Kultural

Kepala sekolah bertindak sebagai teladan integritas dan budaya, menjaga keseimbangan antara pelestarian nilai lokal dan penerapan inovasi pedagogis. Dalam penelitian oleh Panggabean & Idawati (2023) di Tangerang, ditemukan bahwa kepala desa yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dengan embedding budaya lokal mampu memperkuat spiritualitas dan motivasi kerja guru, meningkatkan komitmen moral dan kualitas pengajaran.

Lebih lanjut, studi dari *Journal of Islamic Education Management Research* menunjukkan bahwa kepemimpinan konsultatif dengan pendekatan musyawarah yang menekankan kolaborasi, transparansi, dan tanggung jawab bersama menciptakan iklim etis dan resilient di madrasah masyarakat. Ini relevan bagi konteks SDN 11 Kampung Batu Dalam, karena metode serupa memungkinkan kepala sekolah membangun rasa percaya, akuntabilitas, dan dialog budaya yang terus berkembang.

Riset di Madrasah Tsanawiyah Sumatera Utara juga menemukan bahwa kepemimpinan etis memiliki efek langsung (33 %) dan tidak langsung melalui budaya sekolah (45 %) terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mempraktikkan kepemimpinan etis dan kultural, bukan hanya memberi pengaruh individu, tetapi juga memperkuat sistem budaya organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, pengembangan gaya kepemimpinan yang etis, berbudaya, dan partisipatif sangat penting untuk menciptakan sekolah yang tidak hanya bertumbuh secara akademik, tetapi juga sehat secara budaya, bertanggung jawab moral, dan kuat dalam komitmen seluruh warga sekolah.

6. Model Kepemimpinan Distribusi

Model ini menegaskan bahwa kepemimpinan bukan hanya tugas kepala sekolah, tetapi dibagi bersama oleh guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Menurut studi terbaru oleh Monigir et al. (2024), budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan komunikasi efektif memperkuat peran guru sebagai pemimpin dan mendorong partisipasi aktif staf dalam perencanaan dan pelaksanaan program. Partisipasi ini menciptakan rasa memiliki serta keberlanjutan program budaya pendidikan di sekolah.

Berdasarkan temuan UNESCO (2024), kepemimpinan distribusi yang melibatkan para wakil, guru, komite sekolah, dan siswa meningkatkan iklim sekolah, keterlibatan siswa, dan pencapaian akademik karena keputusan dibuat bersama dan dilakukan dengan pengawasan bersama. Sementara inovasi pedagogis seperti pembelajaran berbasis proyek (PBL), tim mengajar, dan bimbingan sejawat banyak diterapkan di sekolah dengan kultur kepemimpinan distribusi yang kuat.

Lebih jauh, tinjauan MDPI (2024) mengungkap bahwa kepemimpinan distribusi juga berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja dan efikasi kolektif guru guru merasa dihargai, memiliki ruang pengambilan keputusan, dan termotivasi untuk berinovasi yang pada akhirnya

berdampak langsung pada hasil belajar siswa.

Contoh Inovasi Konkret

1. Guru Teladan Budaya

Melalui program ini, setiap bulan dipilih guru yang paling konsisten dalam disiplin misalnya penuh kehadiran tepat waktu, siapkan materi berbasis budaya lokal dan global dan diberi penghargaan di momen pengajian atau apel. Langkah ini bertujuan memotivasi rekan sejawat untuk meneladani strategi pembelajaran yang berpijak pada budaya dan karakter global.

2. Integrasi Budaya dalam RPP

Guru menyusun RPP dengan tema-tema interdisipliner seperti *conservation of water*, di mana siswa belajar sains dan mengenal nilai kearifan lokal terkait penggunaan dan pemeliharaan air, sekaligus memahami isu air di dunia. Ini membantu siswa melihat hubungan nyata antara pembelajaran dan permasalahan global.

3. Kelas Kolaboratif Budaya

Kelas digital kolaboratif digelar dengan sekolah lain baik domestik maupun internasional, untuk membuat proyek kecil seperti menceritakan legenda daerah mereka atau menampilkan tarian dan masakan khas. Interaksi ini membangun rasa saling menghormati dan memperkaya pemahaman budaya melalui kolaborasi nyata.

4. Jumat Budaya dan Karakter

Setiap hari Jumat, sekolah menyelenggarakan sesi selama 30 menit yang menggabungkan *storytelling* budaya dan diskusi karakter tentang tokoh inspiratif lokal dan global. Praktik ini membantu siswa menyerap nilai-nilai seperti kejujuran, keberanian, dan kebersamaan melalui refleksi naratif yang bermakna.

Storytelling terbukti menjadi salah satu metode pembelajaran paling efektif. Seperti dijelaskan di *Edutopia*, “storytelling remains the most innate and important form of communication” dan sejak lama digunakan untuk membentuk ikatan sosial dan nilai budaya. Selain itu, menurut artikel di *Yo Re Mi Kids*, story time meningkatkan rasa memiliki, empati, dan pembelajaran sosial-emosional, yang esensial untuk karakter siswa.

Praktik serupa di ruang kelas taman kanak-kanak menunjukkan bahwa storytelling mendukung regulasi emosi, keterampilan presentasi, dan kolaborasi anak-anak belajar bergiliran, mendengarkan secara aktif, dan menyampaikan pemikiran mereka. Ini membuat sesi Jumat dapat berfungsi sebagai sarana interaktif untuk mengembangkan karakter melalui praktik nyata.

Selain itu, studi dalam *Frontiers in Education* menampilkan model pengajaran karakter RECE (Reflective, Engage, Collaborative, Elaborative), yang sangat selaras dengan pendekatan storytelling + diskusi. Guru di sekolah akan melihat siswa mampu lebih reflektif, berkolaborasi, dan komunikatif setelah sesi seperti ini. Dengan demikian, Jumat Budaya dan Karakter bukan hanya momen budaya, tetapi juga pengalaman pembelajaran karakter yang memperkuat nilai-nilai moral secara rutin dan terstruktur.

5. Supervisi Reflektif

Setiap bulan, guru melakukan peer observation terbimbing untuk saling memberikan umpan balik terhadap praktik kelas apakah kegiatan dan interaksi sudah mencerminkan nilai budaya; kemudian didiskusikan dalam sesi refleksi kolegial, bukan evaluasi satu arah.

6. Papan Inspirasi Global

Di koridor kelas, dipasang papan inspiratif yang berisi kutipan tokoh budaya lokal dan global, gambar adat atau kegiatan global, serta karya siswa. Visual ini memberi rangsangan budaya dan nilai-nilai universal secara terus menerus ke seluruh warga sekolah.

D. Kesimpulan

SDN 11 Kampung Batu Dalam menghadapi tantangan serius dalam membangun kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya, meliputi lemahnya disiplin, rendahnya kesadaran profesional, minimnya adaptasi nilai global, budaya organisasi yang rapuh, dominasi kepemimpinan administratif, kurangnya pembinaan berbasis nilai, pengaruh negatif lingkungan sosial, dan absennya evaluasi budaya kerja

Strategi solutif yang direkomendasikan menekankan penerapan kepemimpinan transformasional sensitif budaya, integrasi multikultural dalam kurikulum, pemanfaatan kearifan lokal, kemitraan aktif dengan komunitas lokal, kepemimpinan etis dan kultural, serta model kepemimpinan distribusi.

Inovasi nyata seperti "Guru Teladan Budaya", integrasi budaya dalam RPP, kelas kolaboratif budaya, kegiatan "Jumat Budaya", supervisi reflektif, dan papan inspirasi global memperlihatkan bagaimana strategi tersebut dapat diimplementasikan secara konkret.

Dengan kombinasi pendekatan teoretis dan praktik ini, SDN 11 Kampung Batu Dalam tidak hanya akan meningkatkan budaya sekolah meliputi kedisiplinan, profesionalisme, dan karakter melainkan juga menjadi institusi pendidikan yang inklusif,

berbudaya, berkarakter, dan siap menyongsong tantangan global.

DAFTAR PUSTAKA

- Banks, J. A. (2008). *Diversity, group identity, and citizenship education in a global age*. Educational Researcher, 37(3), 129–139.
- Dewi, T., Sakhriadi, S., Soni, N., & Martha, A. (2025). *Mengintegrasikan nilai budaya dalam kepemimpinan pendidikan global untuk meningkatkan mutu dan inklusi*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 9(1), 2092–2096.
- Fatimah, M., Rawati, R., & Martha, A. (2025). *Strategi pengembangan kepemimpinan pendidikan global berbasis budaya: Tantangan dan solusi*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 9(1), 2138–2145.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). *Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices*. School Effectiveness and School Improvement, 17(2), 201–227.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications.
- Merryfield, M. M. (2000). *Why aren't teachers being prepared to teach for diversity, equity, and global interconnectedness?* Teaching and Teacher Education, 16(4), 429–443.
- Monigir, N. N., Sadsuitubun, M. A. B., Rambitan, B. F., Sumual, S. Y., & Wakur, N. (2024). *Peran kepemimpinan distribusi dalam membangun budaya organisasi pendidikan yang inklusif*. Pendas, 9(4).
- OECD. (2018). *Teaching for global competence in a rapidly changing world*. OECD Publishing.

- Putra, R., Nengsih, Y., Andi, A., & Martha, A. (2025). *Teori kepemimpinan dalam pendidikan global: Pendekatan berbasis budaya untuk mengelola keberagaman*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 9(1), 2087–2091.
- Panggabean & Idawati. (2023). *Peran kepemimpinan transformasional berbasis budaya lokal dalam pembentukan spiritualitas guru (Studi di Tangerang)*. Jurnal Pendidikan.